



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

**UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

TÍTULO:

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO
DE ASESORÍA Y CAPACITACIÓN INTEGRAL PARA EL
CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LAS PYMES EN LA CIUDAD DE
MILAGRO.**

AUTORES:

**ORELLANA GUIN HOLGER LUIS
VERA VALERO JOHANNA DE LAS MERCEDES**

MILAGRO, JULIO DEL 2012

Ecuador



ACEPTACIÓN DEL TUTOR.

En calidad de TUTOR de proyecto de investigación, nombrado por el consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO:

Que procedí al análisis del proyecto con el título de

“Estudio de Factibilidad para la Creación de un centro de Asesoría y Capacitación Integral para el crecimiento y desarrollo de las PYMES en la Ciudad de Milagro.”

Presentado como requerimiento previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de: Ingeniero(a) Comercial.

El mismo que considero debe aceptarse por cumplir con los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por los Egresados:

Orellana Guin Holger Luis

C.I. 092585411-9

Vera Valero Johanna de las Mercedes

C.I. 092178923-6

TUTOR:

Ec. Fabián Ramírez Granda

C.I. 110267528-5



DECLARACIÓN JURADA DE LOS AUTORES.

Por medio de la presente declaramos ante el Consejo Directivo de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de nuestra propia autoría, no contiene material escrito por otra persona al no ser el referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, Julio del 2012

Orellana Guin Holger Luis

C.I.: 092585411-9

Vera Valero Johanna de las Mercedes

C.I.: 092178923-6



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de:

INGENIERO(A) COMERCIAL, otorga al presente **PROYECTO EDUCATIVO** las siguientes calificaciones:

TRABAJO ESCRITO.....	[]
EXPOSICIÓN ORAL.....	[]
TOTAL.....	[]
EQUIVALENTE.....	[]

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto a Dios por darme la oportunidad y la dicha de la vida, permitiendo llegar a alcanzar mis objetivos propuestos ya que sin él no hubiera podido alcanzarlos.

A mis padres porque siempre estuvieron a mi lado brindándome todo su apoyo en las decisiones que he tomado, orientándome y dándome la fuerza necesaria para alcanzar mis logros, pero más que todo por el amor incondicional que siempre me dan.

A mi papá que aunque no esté conmigo, me apoyo con su espíritu contribuyendo a lograr mis metas.

A mi abuelo por ser siempre como un padre para mí permitiendo ser una persona de bien.

A mis hermanos porque ellos han sido mi apoyo y una de las razones que me han permitido salir adelante hasta convertirme en una profesional.

Johanna Vera Valero

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme vida, salud, mi familia y mis amistades, a Mercedes Valero y Lucrecia Cruz, mis seres que más amo porque han sido las personas que siempre han estado conmigo ya que gracias al esfuerzo y su ayuda hoy en día estoy camino a cumplir una de mis metas, y son las personas que me han apoyado siempre.

A mis amigos y amigas que me han motivado para que continúe en mi lucha y superación.

A los docentes que nos brindaron sus conocimientos a fin de que nos convirtiéramos en profesionales de calidad.

Agradezco al Ec. Fabián Ramírez por haber contribuido en el proyecto que elabore por su dedicación y esfuerzo dedicado al mismo.

A mi compañero de tesis por su amistad, su tiempo su apoyo, su dedicación y su esfuerzo.

A muchas personas que en su debido momento me tendieron la mano les agradezco por ser parte de mi vida tienen mi gratitud y afecto.

Johanna Vera Valero

DEDICATORIA

El presente proyecto va dedicado a la persona que más amo, mi madre Janina Blanca Guin Mena por todo el amor incondicional que siempre me da, por siempre apoyarme y estar a mi lado en todo momento, por ser una parte fundamental en mi vida, por orientarme y aconsejarme llenándome de valores, principios y que sea un hombre de bien.

A mis hermanos por apoyarme, por darme las fuerzas necesaria para seguir adelante llegando a convertirme en un profesional.

A mi abuelita por ser como una madre para mí, y motivarme para que pueda seguir luchando por mis estudios y alcanzar mis logros.

Holger Orellana Guin

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Todo Poderoso, porque sin él no hubiéramos podido hacer nada, por darme sabiduría y fortaleza para enfrentar los obstáculos que se presentan cada día, por darme salud, mi familia y todo lo que tengo, por permitirme que llegue a cumplir uno de los objetivos propuesto y es llegar a ser un profesional de calidad.

A mi mama por ser la persona con la que siempre he contado incondicionalmente, por ser más que una madre, ser mi amiga, y por aconsejarme en todo momento por sus esfuerzos y por su infinito amor.

Y a las demás personas que de una u otra manera colaboraron en la culminación del mismo, sabiendo que el objetivo logrado se amerita también a ustedes por la fuerza y apoyo que me brindaron.

Holger Orellana Guin

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

MSc.

JAIME OROZCO HERNÁNDEZ

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **“Estudio de Factibilidad para la Creación de un Centro de Asesoría y Capacitación Integral para el crecimiento y desarrollo de las PYMES en la Ciudad de Milagro”** y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias Administrativa y comerciales.

Milagro, Julio del 2012

Orellana Guin Holger Luis

C.I. 092585411-9

Vera Valero Johanna de las Mercedes

C.I. 092178923-6

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1 Problematización.....	3
1.1.2 Delimitación del Problema.....	5
1.1.3 Formulación del Problema.....	5
1.1.4 Sistematización del Problema.....	5
1.1.5 Determinación del Tema.....	6
1.2 OBJETIVOS.....	6
1.2.1 Objetivo General.....	6
1.2.2 Objetivo Especifico.....	6
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO REFERENCIAL.....	8
2.1 MARCO TEÓRICO.....	8
2.1.1 Antecedentes Históricos.....	8
2.1.2 Antecedentes Referenciales.....	9
2.2 MARCO LEGAL.....	27
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	39
2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	42
2.4.1 Hipótesis general.....	42
2.4.2 Hipótesis particular.....	42
2.4.3 Declaración de las variables.....	43
2.4.4 Operacionalización de las variables.....	44
CAPÍTULO III.....	46
MARCO METODOLOGICO.....	46
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL.....	46
3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA.....	47
3.2.1 Características de la Población.....	47
3.2.2 Delimitación de la población.....	47
3.2.3 Tipo de muestra.....	47
3.2.4 Tamaño de la muestra.....	47

3.2.5	Proceso De Selección.....	48
3.3	LOS METODOS Y TECNICAS.....	48
3.3.1	Métodos Teóricos	48
3.3.2	Métodos Empíricos.....	49
3.3.3	Técnicas e instrumentos de la investigación.....	49
3.4	EL TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACIÓN	50
CAPÍTULO IV.....		51
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		51
4.1	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INICIAL	51
4.2	ANALISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVA.	52
4.4	RESULTADOS.....	65
4.5	VERIFICACION DE LAS HIPÓTESIS.....	66
CAPÍTULO V.....		68
PROPUESTA.....		68
5.1	TEMA.....	68
5.2	JUSTIFICACIÓN.....	68
5.3	FUNDAMENTACIÓN	69
5.4	OBJETIVOS	75
5.4.1	Objetivo General de la Propuesta.....	75
5.4.2	Objetivos Específicos de la Propuesta.....	75
5.5	UBICACIÓN.....	76
5.6	FACTIBILIDAD.....	77
5.7	DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	78
5.7.1	Actividades	103
5.7.2	Recursos análisis financiero	104
5.7.3	Impacto.....	112
5.7.4	Cronograma.....	113
5.7.5	Lineamiento para evaluar la propuesta.....	114
CONCLUSIONES.....		115
RECOMENDACIONES.....		116
BIBLIOGRAFIA.....		117
LINFOGRAFIA.....		119
ANEXO 1		121
ANEXO 2		123

ANEXO 3	125
ANEXO 4	128
ANEXO 5	129
ANEXO 6	130
ANEXO 7	133
ANEXO 8	134

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.

Variable dependientes e Independientes.....	43
---	----

Cuadro 2.

Operalización de las Variables.....	44
-------------------------------------	----

Cuadro 3.

¿Considera que la capacitación es una herramienta necesaria en el desarrollo empresarial de las PYMES?.....	52
---	----

Cuadro 4.

¿Ha asistido usted en los últimos meses a eventos de capacitación que le permitan gestionar mejor sus negocios?.....	53
--	----

Cuadro 5.

¿En el ámbito de su negocio cual ha sido el comportamiento en cuanto al crecimiento del mismo?.....	54
---	----

Cuadro 6.

¿Cada qué tiempo capacita al personal de la empresa?.....	55
---	----

Cuadro 7.

¿De qué manera usted considera que el personal de su empresa se encuentra comprometido con los logros de la misma?.....	56
---	----

Cuadro 8.

¿Considera que el nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, influye en la eficiencia laboral?.....	57
---	----

Cuadro 9

¿Considera necesario realizar constantes capacitaciones al talento humano?.....	58
---	----

Cuadro 10

¿Aplica usted herramientas financieras para la gestión de su negocio?.....	59
--	----

Cuadro 11

Considera que los rendimientos financieros de la empresa son:.....	60
--	----

Cuadro 12	
¿De qué manera llevan el control de las actividades internas de las empresas?.....	61
Cuadro 13	
La administración de su negocio se enfoca en precios bajos o considera elementos que lo diferencian como la calidad en sus productos.....	62
Cuadro 14	
¿Estaría usted dispuesto a asignar recursos para actividades de asesoría y capacitación en su empresa bajo la referencia de que esto permitirá incrementar sus utilidades?.....	63
Cuadro 15	
Resultados de la Entrevista efectuada a Gestores de Pymes.....	64
Cuadro 16	
Verificación de las Hipótesis.....	66
Cuadro 17	
Análisis FODA.....	90
Cuadro 18	
Matriz FODA.....	91
Cuadro 19	
Barrera de Entrada.....	93
Cuadro 20	
Servicios Sustitutos.....	93
Cuadro 21	
Determinantes de la rivalidad.....	94
Cuadro 22	
Poder de los compradores.....	94
Cuadro 23	
Negociación con los Proveedores.....	95
Cuadro 24	
Resumen del análisis del sector comercial.....	95
Cuadro 25	
Precio.....	98
Cuadro 26	
Recursos análisis Financieros.....	105
Cuadro 27	
Depreciación de los activos fijos.....	105

Cuadro 28	
Nomina.....	106
Cuadro 29	
Detalle de Gastos.....	107
Cuadro 30	
Costos de Ventas.....	107
Cuadro 31	
Presupuesto de Ingresos.....	108
Cuadro 32	
Inversión del Proyecto.....	108
Cuadro 33	
Financiación del proyecto.....	109
Cuadro 34	
Tabla de Amortización.....	109
Cuadro 35	
Estado de Pérdidas y Ganancias.....	110
Cuadro 36	
Flujo de Caja.....	110
Cuadro 37	
Balance general.....	111
Cuadro 38	
Índice Financieros.....	111

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	
Diagrama de Organización.....	13
Figura 2	
¿Considera que la capacitación es una herramienta necesaria en el desarrollo empresarial de las PYMES?.....	52
Figura 3	
¿Ha asistido usted en los últimos meses a eventos de capacitación que le permitan gestionar mejor sus negocios?.....	53
Figura 4	
¿En el ámbito de su negocio cual ha sido el comportamiento en cuanto al crecimiento del mismo?.....	54
Figura 5	
¿Cada qué tiempo capacita al personal de la empresa?.....	55
Figura 6	
¿De qué manera usted considera que el personal de su empresa se encuentra comprometido con los logros de la misma?.....	56
Figura 7	
¿Considera que el nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, influye en la eficiencia laboral?.....	57
Figura 8	
¿Considera necesario realizar constantes capacitaciones al talento humano?.....	58
Figura 9	
¿Aplica usted herramientas financieras para la gestión de su negocio?.....	59
Figura 10	
Considera que los rendimientos financieros de la empresa son:.....	60
Figura 11	
¿De qué manera llevan el control de las actividades internas de las empresas?.....	61
Figura 12	
La administración de su negocio se enfoca en precios bajos o considera elementos que lo diferencian como la calidad en sus productos.....	62
Figura 13	
¿Estaría usted dispuesto a asignar recursos para actividades de asesoría y capacitación en su empresa bajo la referencia de que esto permitirá incrementar sus utilidades?.....	63

Figura 14	
Ubicación.....	76
Figura 15	
Logotipo.....	78
Figura 16	
Organigrama Estructural.....	80
Figura 17	
Análisis de Porter.....	92
Figura 18	
Distribución interna de la Asesoría.....	97
Figura 19	
Volante.....	100
Figura 20	
Tarjeta de presentación.....	101
Figura 21	
Tríptico.....	101
Figura 22	
Cronograma.....	113

RESUMEN

El trabajo se ha direccionado al sector de las pymes de la ciudad de Milagro, con el fin de impulsar el desarrollo organizacional de estas entidades. La importancia de la asesoría a las "PYMES es dar a conocer al usuario sobre la capacidad de administrar, desarrollar y potenciar el capital intelectual que es el único camino seguro para hacer más competitiva a la organización. El presente trabajo tiene como objetivo investigar cuáles son las habilidades y competencias que debe poseer un usuario que desea utilizar herramientas de inteligencia de negocios, además, establecer en qué nivel se encuentra la gestión de su empresa, determinando los pasos a seguir para llegar al siguiente nivel. Con el propósito de conocer de qué manera se ha plasmado la información, como primer paso se planteó la problemática planteada, sus objetivos, delimitación, formulación y su correspondiente justificación, también se ha realizado una pequeña reseña histórica sobre el sector de la pymes, así mismo se estableció las hipótesis la cual responde a la formulación del problema y variables. En el marco metodológico se estableció el universo; es decir se tomó una porción de la población, para realizar el cálculo de la muestra, se utilizó un instrumento investigativo conocido como la encuesta que va dirigida a la ciudadanía Milagreña, una vez adquiridos los datos de esta herramienta se procedió a realizar la interpretación de los resultados, es decir la recolección, tabulación y análisis del instrumento investigativo, donde se pudo conocer que este casco comercial necesita de una asesoría integral y de capacitación a las pymes de esta localidad, por ello se consideró altamente viable esta propuesta la cual se compone de una filosofía corporativa, desde su misión, visión, organigrama, manuales de funciones, etc., además se realizó el diseño de un logotipo, el cual representara la identidad de esta organización, seguidamente se realizó una proyección de gastos, ingresos e inversión de activos, donde se demostró la rentabilidad de la empresa a través de los estados financieros y los sus respectivos índices como el VAN y TIR. Para concluir con este trabajo se efectuó las respectivas conclusiones y recomendaciones, las mismas que deben ser tomadas en consideración para optimizar las actividades internas y externas de la PYMES.

ABSTRAT

The work has been directed to the Pymes sector in the city of Milagro, in order to promote organizational development of these entities. The importance of the advice to the Pymes is to provide the users the ability to manage, develop and enhance the intellectual capital that is the only safety way to make the organization more competitive. This works has like a goal to investigate which skills and which competences are requirement for a user who wants to use business intelligence tools also establish what level is the management of your company, determinate the steps to get to the next level. In order to know what way information is embodied as a first step raised the issues raised, objectives, delineation, development and corresponding justification has also performed a small historical overview of the Pymes sector, also established assumptions which responds to the problem formulation and variables. In the methodological framework is established the universe, that means that it was taken a portion of the population, for the calculation of the sample, we used an instrument known as the survey research that is aimed at the Milagreña citizens, once acquired data this tool proceeded to make the interpretation of the results, ie the collection, tabulation and analysis of the research instrument, where it was learned that this commercial town needs a comprehensive advice and training to the Pymes in this town, so it was considered highly viable this proposal which consists of a corporate philosophy from its mission, vision, organizational, operating manuals, etc., and was designing a logo, which represented the identity of the organization, followed by a projection of expenses, asset and investment income, which showed the profitability of the company through the financial statements and their respective indices as the VAN and TIR. To finish this work was made the respective conclusions and recommendations, all of which must be taken into account to optimize internal and external activities of the Pymes.

INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas cumplen un rol fundamental en la economía ya que con su aporte producen, demandan, compran o añaden un valor agregado aportando en el crecimiento y desarrollo económico y social de los países. El presente trabajo tiene como propósito crear un espacio en la ciudad de Milagro donde los pequeños y medianos empresarios reciban el asesoramiento y capacitación adecuada, que les permita llevar una administración eficiente y de calidad con el fin de lograr una mejora continua de sus negocios y por ende su desarrollo empresarial.

Es importante mencionar que esta investigación surge de la observación de mejorar la gestión administrativa integral y sistemática en las PYMES contando con conocimientos necesarios que permita presentar un esquema de solución que ayude a mejorar el crecimiento y desarrollo de las mismas.

El objetivo es conseguir que las PYMES adopten estrategias de gestión administrativa que ayuden a mejorar la calidad, eficiencia y producción de la administración, mediante la creación de un centro de asesoría y capacitación que se encargara de ayudar a la gestión empresarial de las pequeñas y medianas empresas ya existentes.

Este proyecto está compuesto por cinco capítulos donde sustenta el análisis que permitirá elaborar una propuesta efectiva de este trabajo donde se mencionan los diferentes tipos de recursos, y el respectivo análisis que se realizó, para probar la factibilidad en un plazo de 5 años, analizando cada uno de los aspectos importantes para lograr el éxito del negocio.

El **capítulo I** comprende la problematización, delimitación, formulación, sistematización, determinación, los objetivos establecidos, hasta finalizar con la justificación

El **capítulo II** comprende el marco teórico que se refiere a los antecedentes históricos, referenciales y fundamentación teórica, donde se dejan sentadas las teorías que permiten realizar trabajo propuesto, sin dejar a un lado el Marco Legal.

En el **capítulo III** presentamos la metodología que concierne a la población que se refiere a cuál es el universo el que se evaluara en el proyecto, muestras a quienes se aplicó y técnicas que instrumentos se usaron para la recolección de información, así como el correspondiente tratamiento estadístico de la información que obtenida.

En el **capítulo IV** se presentan los resultados de la investigación donde se muestran las representaciones gráficas, empleándose graficas de tipo circular con el respectivo análisis de los resultados obtenidos que permiten verificar las variables de la investigación.

Al final damos paso al **capítulo V** que es la Propuesta en este capítulo damos a conocer la creación de una empresa que está dedicada a la asesoría y capacitación integral de los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Milagro, como solución al problema establecido en nuestra investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Problematización

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) en definición son el conjunto de aquellas organizaciones que se clasifican de acuerdo a diversas variables tales como el volumen de ventas, el capital social, el número de personas ocupadas, el nivel de la producción o el de los activos¹. En nuestra ciudad, existe un gran número de PYMES; sin embargo, enfrentan un problema, su crecimiento se ha visto detenido, por el escaso conocimiento que tienen los gestores en los diferentes procesos en la administración de sus empresas.

Las PYMES ecuatorianas, cada día se incrementan, sobre todo como resultado de la ausencia de fuentes de empleo, permitiendo generar las oportunidades de trabajo a familias y al país. El incremento de estos negocios es muy importante, pero debe proyectarse el crecimiento de manera ordenada, de lo contrario el futuro de estas organizaciones no es sostenible.

¹SISTEMA DE RENTAS INTERNAS: *Pymes*, <http://www.sri.gob.ec/web/quest/32@public>, extraído el 26 de mayo de 2012.

Las PYMES normalmente inician sus actividades con la buena intención de los promotores, funcionan y generan beneficios porque realmente son buenos negocios pero su crecimiento se ve limitado por las cuales se enfrentan a un mercado dinámico, volviéndose necesarios los procesos de asesoría y capacitación en la gestión interna y externa, en unos casos más que en otros.

Entre otros aspectos esta la no aplicación de procesos en la selección y contratación del talento humano, que origina que el personal no cumpla eficazmente con las funciones asignadas, esto ocasiona que las PYMES mantengan un lento desarrollo comercial, que generen respuestas no adecuadas a los cambios en los mercados.

Debilidades en el manejo financiero contable, especialmente en el control de las mercaderías, llevan a pérdidas y desperdicios de las mismas, considerando que son problemas de movimiento de mercaderías, generando fugas o faltantes de las mismas.

Los dueños de pequeños y medianos negocios, suelen pensar que sus experiencias son suficientes para manejar y administrar negocios, olvidando que los tiempos cambian y que el siglo XXI exige a todas las empresas, independientemente de su tamaño, crecer, innovar y expandirse para satisfacer las necesidades de los clientes que cada día se vuelven más exigentes.

El poco conocimiento sobre gestión de empresas lleva a sus dueños a tomar decisiones erradas, que en la mayoría de los casos conllevan a la pérdida de activos y en casos extremos al cierre de las mismas.

Pronóstico

Sostener el crecimiento y desarrollo en las PYMES va a ser difícil, debido a la falta de asesoría, capacitación y conocimientos administrativos de sus dueños, esto hará que las pequeñas y medianas empresas tengan un periodo de vida corto, el cierre en el mediano plazo y en otros casos hasta frenar la incubación de nuevos negocios por miedo o desconocimiento de cómo enfrentar un mercado competitivo. Esto trae

consigo disminución de fuentes de empleo y la disminución de la actividad económica en el país.

Control del Pronóstico

El crecimiento y desarrollo de las PYMES e incubación de nuevas, dependerá de acceder a la capacitación adecuada en términos de administración, por ello es importante que en nuestra ciudad se instituyan espacios públicos o privados en los que se ofrezca asesoría y capacitación que potencie el desarrollo microempresarial.

1.1.2 Delimitación del Problema

Área: Administración y desarrollo empresarial.

Lugar: Ecuador, Provincia del Guayas, Capital Regional de Milagro

Aspectos: Administrativo - Asesoría y capacitación

Tiempo: 3 años

Universo: Las PYMES de la ciudad de Milagro.

1.1.3 Formulación del Problema

¿De qué manera afecta el escaso conocimiento que tienen los gestores de negocios en los diferentes procesos en la administración al crecimiento y desarrollo empresarial de la Ciudad de Milagro?

1.1.4 Sistematización del Problema

¿Cómo afecta la escasa experiencia y ausencia de conocimientos en selección de personal de los dueños de PYMES en el desempeño laboral del personal de las mismas?

¿De qué manera incide el bajo nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, en la eficiencia laboral?

¿Cómo afecta las falencias de conocimientos de gestión financieras de los dueños de las PYMES, en el control financiero empresarial de estos negocios?

¿De qué manera afecta la gestión administrativa de los negocios sustentada de forma empírica al crecimiento y desarrollo de los mismos?

1.1.5 Determinación del Tema

Estudio de los factores que afectan el crecimiento y desarrollo de las PYMES en la Ciudad de Milagro.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Analizar de qué manera afecta el escaso conocimiento que tienen los gestores de negocios en los diferentes procesos en la administración de las PYMES de la Ciudad de Milagro, llevando a cabo una investigación, para contribuir al crecimiento y desarrollo empresarial en la ciudad.

1.2.2 Objetivo Especifico

- Establecer cómo afecta la escasa experiencia y ausencia de conocimientos en selección de personal de los dueños de PYMES, al desempeño laboral.
- Analizar de qué manera incide el bajo nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, en la eficiencia laboral.
- Investigar cómo afectan las falencias de conocimientos de gestión financieras de los dueños de las PYMES, en el control financiero empresarial de estos negocios.
- Indagar de qué manera afecta la gestión administrativa de los negocios, sustentada de forma empírica en el crecimiento y desarrollo de los mismos.

1.3 JUSTIFICACIÓN

LAS PYMES son una unidad de negocios en la que al menos se toma en cuenta tres parámetros para definirla, ventas, activos y empleados. El Ministerio de Industrias y Productividad del Ecuador define que en el país las pequeñas serían aquellas que tienen entre 10 y 49 empleados, la mediana en cambio, son las que constituyen entre 50 y 159 trabajadores, sin embargo la falta de conocimiento en la gestión empresarial, afecta su crecimiento y desarrollo haciendo que muchas de ellas tengan un estancamiento en el mercado.

Aunque existen muchas áreas de oportunidades en las pequeñas y medianas empresas, uno de los obstáculos más fuertes es el desconocimiento en la gestión empresarial, y esto hace que muchas de ellas tengan un periodo de vida corto, surgiendo varias incógnitas entre sus dueños, ¿por qué no tuvimos éxito?, ¿cuáles han sido las estrategias de otros empresarios para lograr crecer y desarrollarse?, ¿a quiénes podemos recurrir para asesorarnos?. Todas las incógnitas planteadas dejan entrever que hay obstáculos que han frenado y frenan el emprendimiento en nuevas PYMES en el mercado y más aún el desarrollo de las mismas.

Las empresas pequeñas y medianas constituyen una parte sustancial de la economía, además poseen mayor flexibilidad y capacidad de adaptación que las grandes, para enfrentar los cambios del mercado para emprender proyectos innovadores que dan como resultado fuentes generadoras de empleo.

El desarrollo de esta investigación surge en la necesidad de mejorar la gestión administrativa en las PYMES, además se cuenta con conocimientos necesarios para presentar un esquema de la solución que ayude a mejorar el crecimiento y desarrollo de las mismas.

Lo más relevante de esta investigación es conseguir que las PYMES adopten estrategias de gestión administrativa proporcionándoles herramientas de gestión operativas y estratégicas, que ayuden a mejorar la calidad, eficiencia y producción de la administración dentro de las PYMES.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes Históricos.

“La realidad socioeconómica se remonta al estudio de la empresa en épocas muy antiguas, si bien es a finales del siglo XVII, con el desarrollo de la Revolución Industrial, cuando se ofrece una concepción moderna de la misma”.²

Las pequeñas y medianas empresas denominadas PYMES, surgen de dos formas que son:

La primera, aquellas que tienen origen como empresas en las que se pueden diferenciar por su correcta estructura y una organización, en la cual donde se muestra una labor remunerada y una administración empresarial. La mayoría de estas organizaciones se desarrollaron en el sector formal de la economía y son de capital intensiva.

La segunda, aquellas que tuvieron un comienzo familiar establecidas por una administración que solo le intereso sobrevivir, sin procurar tomar atención a temas importantes tales como el la inversión y el coste de oportunidad del capital, que permita el crecimiento de las mismas.

²SANCHIS, Johan y RIVEIRO, Domingo: *CREACIÓN Y DIRECCIÓN DE LAS PYMES*, Editorial, pág. 1. Año 2009

La importancia de las "PYMES dentro de la economía global en los años 50' y 60' durante la presencia del modelo en el que hubo sustitución de adquisiciones, tanto señalado como admirado por los diferentes autores especializados." El caso al cual hacemos referencia, mostro gran eficacia que les pudo permitir, elaborar un "proceso de aprendizaje" con significativos efectos, lo cual tendría ciertas limitaciones en organización, capacitación, escala, etc.

El bajo rendimiento productivo se vio afectado por las limitaciones comentadas anteriormente que adquirieron un aspecto negativo; como la particularidad de estas organizaciones, alejándolas de los niveles internacionales, teniendo como efecto que las mismas durante los 70, ciclo de desequilibrio macroeconómico, se preocuparan solamente por sobrevivir, provocándoles una profunda crisis que continuó hasta la década de los 80'.

Posteriormente los cambios que vienen sucediendo desde 1999 en lo que se refiere a la estabilidad económica interna y disponibilidad de financiamiento externo, parecen indicar el inicio de una nueva etapa para las PYMES, con algunos obstáculos que aún deben superarse.

La mayor parte de las empresas PYMES en nuestro país, especulan que la solución para establecer un proceso de eficiencia, es la automatización por sí sola, pero si no está unida al "Como Hacerlo", no funciona.³

2.1.2 Antecedentes Referenciales

La idea de brindar asesoría a las PYMES no es nueva, existen otros proyectos encaminados a fortalecer este sector de nuestra economía, por ejemplo el Proyecto Estudio de Factibilidad para la implementación de una empresa de asesoría financiera y organizacional, para las PYMES realizado por Lorena de los Ángeles de la Escuela Politécnica Nacional Vargas Palacios en el 2009 en la ciudad de Quito.⁴

³ MARCHAN, Karina: *ANÁLISIS DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES PARA QUE UN USUARIO UTILICE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS EN LAS PYMES DEL ECUADOR*, Tesis de grado para optar al título De Master En Sistemas De Información Gerencial, Escuela de Ingeniería en Electricidad y Computación, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, 2009

⁴ Escuela Politécnica Nacional Vargas Palacios

La cobertura de esta tesis es proporcionar al usuario los conocimientos necesarios sobre la capacidad administrativa, desarrollar y potenciar este capital intelectual es el único camino seguro para hacer competitiva a una organización. La presente tesis tiene como objetivo, analizar cuáles son las competencias y habilidades que debe poseer un usuario que desea utilizar herramientas de inteligencia de negocios, además, determinar en qué nivel se encuentra la administración de su empresa, identificando los pasos a seguir para llegar al siguiente nivel.

Otro proyecto que se basó en un estudio para la creación de una empresa nueva que se dedica a la asesoría administrativa, financiera y de marketing para Pymes en el distrito metropolitano de Quito, fue el realizado por Evelyn Carolina Herrera Alarcón de la Escuela Politécnica del Litoral en el 2010 en la ciudad de Quito.

Sin embargo, de lo antes planteado habría que adjuntar el nombre de aquellas empresas consultoras que ya están ofreciendo sus servicios en diferentes ciudades del país, por ejemplo, aquí tenemos:

Quito

Se encuentran empresas de consultorías como es la de ASESORIA Y CONSULTORIA EMPRESARIAL BENAVIDES & ASOCIADOS⁵ esta brinda asesoría contable, empresarial y universitario, informático y sistemas, se encuentra localizada en el centro y norte de la ciudad de Quito.

Guayaquil

Fundación Microempresarial para el Fomento Productivo ABBA PADRE es una Institución sin fines de lucro, certificada en la Subsecretaría de trabajo del Litoral Acuerdo Ministerial 047-08, cuya finalidad es crear programas de capacitación en beneficio del sector productivo del país. Cuenta con 6 grandes áreas a capacitar: Administración, marketing y ventas, computación e informática, educación y formación, procesos industriales, turismo y hotelería. Está ubicada en Av. Miguel H. Alcívar Edif. ISABELA III # 42 1er piso y José Alavedra.⁶

⁵Asesoría y Consultoría Empresarial Benavides & Asociados.

⁶Fundación Microempresarial para el Fomento Productivo ABBA PADRE

Senecorp S.A. es una empresa de Guayaquil que ofrece asesoría mediante seminarios de capacitación profesional, dirigidos a ejecutivos de todo nivel que desean optimizar sus recursos y generar mayor productividad laboral. Se encuentra ubicada en la Saucos IX Mz. L-13 Solar 20.⁷

Milagro

En la Cámara de Comercio de la Ciudad de Milagro⁸ encontramos información referente a dos consultoras dedicadas al Asesoramiento Empresarial que se encuentran afiliadas a esa Institución.

Una de ellas es la empresa Vásquez franco Jadira Stefani⁹ ubicada en la Cdla. Nuevo Milagro calle 12 de Octubre esta empresa se dedica a dar servicio de Asesoría Contable a Empresas que lo requieran.

Y la otra empresa es MARÍN MENDIETA MARJORIEJESSENIA¹⁰ ubicada en las calles Guayaquil S/N Rocafuerte a Cuadra al igual que la empresa anterior se dedica a brindar servicios de Asesoría Contable.

2.1.3. Fundamentación Científica

Sistemas en las Empresas

La información proveniente del medio ambiente que de acuerdo con los procedimientos y tecnología (saber hacer, “know-how” en inglés) y controles, mantiene un nivel de producción y una calidad del resultado, producto o servicio propio de la empresa. En el caso de las organizaciones sociales la unidad de dirección juega un papel importante, ya que no sólo corrige al sistema, sino que lo organiza y planea su desarrollo a corto, mediano y largo plazo.

Un conjunto de evolución depende mucho del sistema interactuado con su entorno. El sistema empresa integra en su estructura una serie de subsistemas que indican al conjunto de trabajos y a los elementos que son indispensables para llevar una actividad. Como conjunto dinámicamente estructurado requiere una serie de

⁷Senecorp S.A.

⁸Cámara de Comercio de la Ciudad de Milagro

⁹Vásquez franco Jadira Stefani

¹⁰Marín Mendieta Marjorie Jessenia

cualidades que han de verificarse para que pueda conseguir su objetivo con eficacia y eficiencia.

La empresa como sistema resulta de la apertura en subsistemas que podemos clasificar en 3 grupos:

a) Sistemas que atienden la capacitación y desarrollo de recursos.

- Sistema de recursos humanos
- Sistema de recursos financieros
- Sistemas tecnológicos
- Sistemas logísticos

b) Sistemas que permiten el desarrollo de la administración del organismo y rigen su adaptación al entorno.

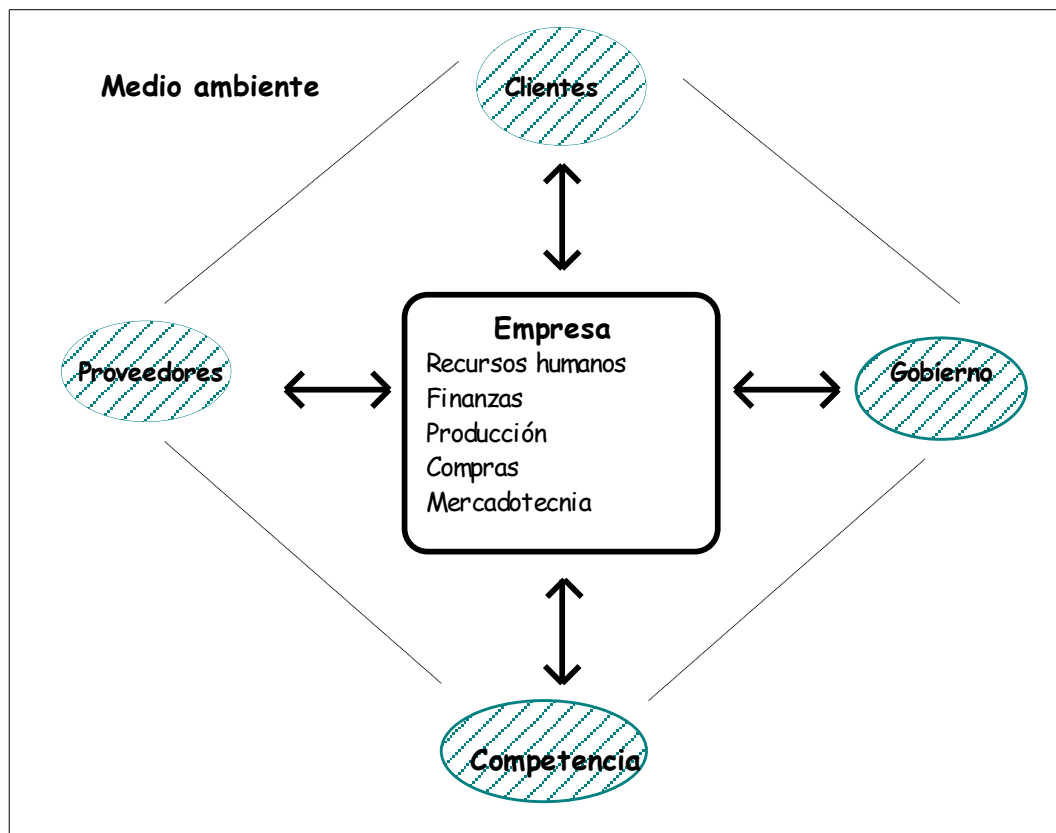
- Sistema de planeación
- Sistema de información
- Sistema de control

c) Los sistemas que permiten el desarrollo de las tareas que son requeridas por la actividad, para conseguir los objetivos del sistema total.

- Sistemas operativos
- Reclutamiento, selección y contratación de personal.
- Sistema de adquisiciones
- Sistema de producción
- Sistema de comercialización
- Sistemas contables
- Sistema de facturación

Diagrama de la Organización

Figura 1



De acuerdo con la teoría general de sistemas, las partes o unidades de un sistema no existen de manera aislada; sino que es necesario de su generalidad para de manera eficiente poder funcionar. Tal es el caso de las empresas, puesto que éstas necesitan que todas sus partes existan en conjunto (áreas funcionales, procedimientos, recursos humanos, financieros, técnicos, etc.) para poder funcionar correctamente. Como se dijo cada parte de un sistema es un subsistema, que a su vez puede considerarse como un sistema, que cumple su función o proceso particular mediante insumos recibidos de las otras partes. A su vez, el producto de su proceso contribuye al proceso final del sistema global en forma de insumo para otras partes.

Las cuatro dinámicas del mercado que tiene la empresa: sus posibles clientes, proveedores, competidores y socios.

Las funciones administrativas de la planificación, organización, dirección y control se ocupa de que exista un rendimiento en las empresas, haciendo que estas logren alcanzar la eficacia en los procesos de gestión administrativos, mediante una retroalimentación que les permita identificar sus principales falencias y los motivos por lo cual el desarrollo de la empresa se ha visto detenido, con el fin de brindar soluciones que les permita dar un servicio eficiente y de calidad de manera que satisfaga las necesidades del cliente con el propósito que sus administraciones se proyecten a su crecimiento y desarrollo alcanzando la calidad total en las PYMES.¹¹

Las funciones administrativas implican los elementos que constituyen el proceso administrativo que pueden ser encontrados en cualquier área de la empresa, es decir, que en cada área se desempeña las funciones de planeación, organización, direccionar y controlar actividades administrativas esenciales.

Planeación es especificar los objetivos organizacionales el cual involucra estimación del futuro y proponer diferentes medios para alcanzarlos. Decidir qué actividades son necesarias con el fin de lograrlas.

Organización Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas establecidas y permita que los empleados realicen y cumplan los planes de la gerencia coordinando mejor los recursos (humanos, materiales y de información). Ya que el éxito de toda empresa depende de la habilidad que tenga la gerencia para utilizar con eficiencia y eficacia los recursos.

Dirección implica mandar, influir y motivar a los subalternos para que realicen sus tareas esenciales conduciendo a la empresa a alcanzar el máximo rendimiento de los empleados pero, la dirección no se puede establecer si primero no se concluye las funciones de planeación y organización.

Control: consiste en la comprobación de todas las cosas que ocurren de conformidad con el plan adoptado. Su objetivo es localizar los puntos débiles y los

¹¹GARZÓN, Manuel: *EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL CAMBIO PLANEADO*, Universidad del Rosario, Bogotá, 2005, pp. 39-41.

errores para rectificarlos y evitar su repetición realizando una evaluación que nos indique que está bien y que no lo está a fin de tomar decisiones y realizar los cambios respectivos.

Una vez realizado están funciones administrativas podemos mediante ellas conseguir la calidad total de las pequeñas y medianas empresa a fin de obtener buenos resultados que permitan alcanzar el crecimiento y desarrollo de las mismas.

Concepto de la Calidad Total

La Calidad Total es un concepto administrativo que busca de manera sistemática y con la participación organizada de todos los miembros de una empresa o de una organización, elevar consistente e integralmente la calidad de sus procesos, productos y servicios, previendo el error y haciendo un hábito de la mejora constante con el propósito central de satisfacer las necesidades y expectativas del cliente.

La calidad no significa simplemente que un producto, trabajo o servicio esté bien hecho, sino que la calidad es el comportamiento del producto que produce satisfacción en el cliente, adecuación en el uso o la ausencia de deficiencias que evita insatisfacción al cliente. Es decir, es el resultado completo de las características del producto y/o servicio en lo referente a mercadotecnia, ingeniería, fabricación y mantenimiento se refiere, por medio de las cuales el producto o servicio en uso es satisfactorio para las expectativas del cliente.

Antecedentes de la Calidad Total

George Edwards: En 1920, La Western Electric instala una nueva central que de principio no puede operar debido a una gran cantidad de defectos, no obstante que había más inspectores que obreros, se crea un departamento de calidad separado del de producción, teniendo entre sus miembros a George Edwards que creo la emoción de aseguramiento de calidad.

Walter Shewhart: introduce a la estadística como un medio de gestión de la calidad, considerado como el padre del gráfico de control del proceso, y es el creador del ahora conocido: ciclo de control de Deming.

Feigenbaum: En 1945 publica su libro "La calidad como Gestión", describiendo la calidad en diferentes áreas de la General Electric.

Edward Deming En 1950 dicta su primera conferencia a industriales, destacando la aplicación de métodos estadísticos en el control de la calidad.

Joseph M. Juran: (1908), de nacionalidad rumana. En 1954 brindó asesoría en Japón sobre productividad; define a la calidad como: "adecuación al uso; es también el cumplimiento de las especificaciones". De manera que asegura que es posible proyectar la calidad a lograr en la producción. Considera que los principales aspectos de la calidad son: técnicos y humanos: hoy en día los más difíciles de cumplir. Juran señala específicamente que los problemas de calidad se deben fundamentalmente a la mala dirección más que a la operación.

Philip Crosby: En 1961 lanza el concepto de "cero defectos" enfatizando la participación de recursos humanos dado que considera que las fallas provienen del mismo.

Los Principios de la calidad se pueden definir como: bases, pasos o fundamentos que sirven para guiar todas las acciones encaminadas al mejoramiento continuo.

¿Que son las PYMES?

Las PYMES son un conjunto de pequeñas y medianas empresas que por motivo de su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos demuestran características propias de este tipo de entidades económicas. Las pequeñas y medianas empresas que se han establecido, efectúan diferentes tipos de actividades económicas entre ellas podemos destacar las siguientes:

- Comercio al por mayor y al por menor.
- Agricultura, silvicultura y pesca.
- Industrias manufactureras.
- Construcción.
- Transporte, almacenamiento, y comunicaciones.
- Bienes inmuebles y prestaciones de servicios a las empresas.
- Servicios comunales, sociales y personales.

Un concepto emitido por el Ministerio de Industrias y Productividad del Ecuador (MIPRO), acerca de las pequeñas y las medianas empresas a través del proyecto integral para el fomento productivo y competitivo para las micro, pequeñas y medianas empresas (FONDEPYME) según su categoría es que:¹²

“Microempresa: Es aquella organización de producción que tenga entre 1 a 9 trabajadores, un valor de ventas o ingresos brutos anuales inferiores a cien mil dólares de los Estados Unidos de América o un volumen de activos de hasta cien mil dólares.

Pequeñas Empresas: Son aquellas que tenga entre 10 a 49 trabajadores, un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre cien mil y un millón de dólares de los Estados Unidos de América o un volumen de activos entre cien mil uno y setecientos cincuenta mil dólares y,

Medianas Empresas: Aquellas que tengan entre 50 a 159 trabajadores, un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre uno y cinco millones de dólares de los Estados Unidos de América o un volumen de activos entre setecientos cincuenta mil uno y cuatro millones de dólares.”

En nuestro país las pequeñas y medianas empresas en particular se encuentran en la producción de bienes y servicios, siendo esta la base del progreso social del país tanto produciendo, demandando y comprando productos o incorporando valor agregado, por lo que constituyen un factor fundamental en generar fuentes de riqueza y empleo por lo cual el mundo justifica la necesidad de dedicar un espacio a sus conocimientos. La importancia de estas empresas se sustenta en:

Asegurar el mercado de trabajo a través de la descentralización de la mano de obra desempeñando un papel esencial en el correcto funcionamiento laboral.

¹²Ministerio De Industria y Productividad Del Ecuador: *Fondepyme*, http://www.mipro.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=141&showall=1, extraído el 10 de junio de 2012.

Tienen efectos socioeconómicos que permiten la concentración del rendimiento y la capacidad de producción desde un número pequeño de empresas hacia uno mayor.

Disminuyen las relaciones sociales entre el empleador y el empleado a términos personales más estrechos, beneficiando los vínculos laborales ya que en general, en principio son unidades familiares.

Muestran mayor adaptación tecnológica y los costos de infraestructura son menores.

Las PYMES poseen mayor flexibilidad para ajustarse a los cambios del mercado e iniciar proyectos innovadores debido a que desarrollan un menor volumen de actividad. En la mayoría de las economías de mercado las empresas pequeñas y medianas, incluidos los microemprendimientos, forman una parte sustancial de la economía.

¹³Ventajas de las Pymes

Las pequeñas y medianas empresas poseen una serie de ventajas y desventajas en su formación y desarrollo, a continuación recomendaremos tomar en cuenta algunas de ellas para evitar que el negocio a la hora de establecer su posición competitiva tenga menos desventajas en su práctica y se entienda su verdadera importancia.

Dentro de las ventajas tenemos: las ventajas personales, esto se refiere a que ser propietarios de una pequeña empresa implica ser tu propio jefe y tener independencia. Tú tomas las decisiones, eliges que actividades llevar a cabo, que trabajadores contratar y donde instalar tu negocio. Actúa como un elemento motivador para determinadas personas.

¹³QUIMINET: *¿Cuáles son las ventajas y desventajas de las Pymes?*, <http://www.quiminet.com/articulos/cuales-son-las-ventajas-y-desventajas-de-las-pymes-2648172.htm>, extraído el 11 de junio de 2012.

Los Costes. Lógicamente, los pequeños y medianos negocios tienen menos trabajadores esto implica sueldo, seguridad social, entre otras y menos departamentos esto encierra la parte de contabilidad, publicidad y recursos humanos optando incluso muchas veces por la subcontratación de determinadas actividades o el apoyo de familiares y amigos. Por lo tanto se requiere menos dinero para poner en marcha y mantener una pequeña empresa en comparación con una grande.

La flexibilidad. Las PYMES se adaptan con más rapidez a la demanda del mercado, su estructura organizativa suele ser más sencilla y con pocos niveles jerárquicos, por lo que posee un número reducido de empleados, esto es de gran utilidad en atención a que la toma de decisiones se agiliza considerablemente. Su volumen de activos es también reducido lo que les permite adaptar su producción a las exigencias de los clientes sin soportar capacidad productiva inutilizada. Por ejemplo, cuando McDonald's lanza un nuevo producto debe investigar que quieren los consumidores, desarrollarlo y probarlo antes de su lanzamiento nacional o internacional, proceso que en ocasiones tarda años. A diferencia de un fabricante de bocadillos local desarrollaría y lanzaría un nuevo producto con más rapidez y menos requisitos.

Al mismo tiempo la flexibilidad es fuente de otras ventajas como la capacidad de adaptación e innovación. En el caso de las PYMES pueden actuar como auxiliares de las grandes empresas en la producción o en la distribución de servicios, el personal está más identificado con la cultura de la empresa, poseen proximidad y relación directa con el cliente, es posible cambiar de actividades en poco espacio de tiempo, debido a la flexibilidad de sus pequeñas estructuras laborales. Presenta ausencia de conflictos por el control de la dirección y pueden distinguir la aportación directa del trabajador en las decisiones y procedimientos de la empresa con mayor posibilidad de éxito.

Enfoque. Las pequeñas empresas pueden desarrollar productos para grupos específicos de clientes o satisfacer una necesidad que no han atendido las grandes empresas. Las grandes compañías se ven obligadas a competir en mercados amplios para mantener su ventaja competitiva.

En las desventajas tenemos:

Tensión intensa. En la mayor parte de los casos, los propietarios actúan como administradores, vendedores, almacenistas, contables, operarios, etc. La cantidad de horas invertidas en el negocio y la tensión física y psicológica que supone estar al tanto de todo puede acabar quemando al empresario.

Problemas financieros. Una PYME está en desventaja frente a una gran empresa a la hora de conseguir financiamiento. Si acude a un banco, le exigirán garantías y le ofrecerán condiciones menos ventajosas que a una empresa que tiene respaldo de un importante volumen de actividad y de activos. Por lo tanto, las PYMES tienen que recurrir a la autofinanciación y a lo que se conoce como crédito comercial, normalmente si la compañía trabaja siempre con los mismos proveedores y mantienen con ellos una relación de confianza, estos suelen cobrar a 30, 60 o 90 días lo de que en realidad constituye una forma de crédito.

Administración deficiente. Una persona capaz de concebir grandes ideas de negocio puede carecer de las habilidades, conocimientos y experiencias para tomar decisiones sobre contratación del personal, negociación con los clientes, administración financiera o control empresarial. Esta es en realidad la causa del fracaso de muchas PYMES.

Incapacidad para hacer frente al crecimiento. Llega un momento en cualquier negocio que ha despegado con éxito en que es necesario una evolución. La actividad se va expandiendo y el propietario ya no puede abarcar por si solo todas las tareas: es necesaria una delegación de responsabilidades. En ese punto donde muchas compañías se encantan, el fundador es reacio o no es capaz de rodearse de profesionales que permitan continuar con el necesario crecimiento del negocio.

Otra de las desventajas es que los controles de calidad son mínimos o no existen, por lo que la calidad de producto cuenta con algunas deficiencias, existe bajo rendimiento por lo tanto no pueden absorber costos de capacitación y actualización del personal y cuando lo hacen, enfrentan problemas de fuga de personal capacitado, y se encuentran en peligro de mantener un intenso crecimiento y lograr una internalización.

Objetivos de las Pymes

El principal objetivo de la pequeña empresa y medianasempresases buscar consolidarse dentro del mercado, logrando un determinado nivel de rentabilidad a corto plazo, haciendo que su sistema de objetivo sea de: consolidación (supervivencia), rentabilidad, y altas tasas de crecimiento para alcanzar la masa crítica.

Mientras que la mediana empresatiene que lograr ser atractiva a posibles compradores teniendo voluntad de permanecer en el negocio con el mayor grado de autonomía posible o por el contrario “habrá tirado la toalla” por haber llegado a la conclusión de que, con esa dimensión no puede hacer factible su empresa ni va a lograr ser alguien del sector.

No obstante, cuando la empresa ha tomado la decisión de venderse, su sistema de objetivos cambia a: rentabilidad a corto, altas tasas de crecimiento y consolidación.

Estos apreciaran su presencia en el mercado, por que el crecimiento estará presente en sus objetivos. Y como la empresa le interesa que la valoración que haga su posible comprador sea lo más alta posible, la meta principal la búsqueda de la rentabilidad a corto plazo.

Problemas más comunes que enfrentan las pymes en el siglo XXI¹⁴

Las PYMES no están exentas de las graves crisis económicas. Su inestabilidad se demuestra en que cada año desaparecen miles por no haber sabido prevalecer ni responder a las situaciones de cambio que todos enfrentamos actualmente. Está de más señalar que en América Latina las condiciones han sido doblemente más difíciles para este tipo de organizaciones.

Si nos enfocamos a los hechos, sin analizar ni determinar las causas de los orígenes, podemos asegurar y comprobar lo antes señalado. Sin embargo, a continuación presentamos los principales problemas que han marcado a un gran

¹⁴SOTO, Eduardo, SOTO, Eduardo, L. DOLAN, Simón: *Las Pymes ante el desafío del siglo XXI: Los nuevos mercados globales*, Cengage Learning, México, 2004. Pp. 24-26

número de pequeñas y medianas empresas por ser los principales motivos de sus preocupaciones y comentada situación actual.

Dirección con visión a corto plazo.- Este estilo de dirección se caracteriza por su rigidez y su planificación insuficiente. De hecho, el típico estilo al día es fruto de improvisaciones atolondrados sin ningún tipo de planificación previa y desafortunadamente, es el estilo que caracteriza la dirección de las PYMES. En concreto, se actúa de forma reactiva. Por otro lado, las soluciones “parche” no son capaces de resolver los orígenes de los graves problemas que afectan a las PYMES.

Falta de atención a la calidad.- Este problema se refiere al error de fijar como meta primordial el simple hecho de producir y vender sin prestar la debida atención a la calidad de los productos y servicios ni a la gestión optima de los recursos. Este dilema de postguerra (producir y vender) afortunadamente ya fue resuelto; hoy en día se produce con base en lo que el cliente desea adquirir, práctica anterior ya es obsoleta.

Tecnología de producción inadecuada.- Esta problemática tiene que ver con la deficiente incorporación de tecnología a los sistemas de producción. De hecho, es uno de los problemas más serios que enfrentan las PYMES, ya que no reinvierten lo suficiente en el mejoramiento de instalaciones ni aplican oportunamente los avances tecnológicos.

Información de gestión insuficiente.- Dado el presente estado de cambios en el que vivimos, es importante sea rápida, veraz y oportuna. Lamentablemente, muestras PYMES se manejan por otros derroteros, los cuales las anquilosan, entorpecen y obviamente, las vuelve imprecisas.

Productividad Insuficiente.- El concepto de eficiencia más eficacia no se dan con mucha frecuencia en este tipo de organizaciones debido a la falta de motivación y compromiso de los trabajadores.

Estructuras organizativas inadecuadas.- No se realiza una revisión de las estructuras con frecuencia y se encuentran totalmente desajustadas como consecuencia del cambio.

Escasos medios de Financiamiento.- Los medios de financiamiento son inadecuados, escasos y caros. Los conflictos financieros han sido un mal constante de las PYMES, las cuales se ven interiormente afectadas por las constantes crisis económicas de los diferentes mercados financieros. Esta situación causa dificultades para adquirir créditos y, sobre todo, en el pago de intereses muy altos.

Recursos humanos poco calificados.- El concepto de capacitación y desarrollo para las plantillas laborales aún sigue siendo considerado por muchos empresarios como un gasto superfluo. Es difícil comprender que la optimización de la mano de obra es una inversión a corto plazo, la cual permitirá calificar y motivar a los trabajadores.

Poca atención a los mercados internacionales.- A pesar de que llevamos un considerable periodo inmerso en el proceso de globalización, aún existen pequeños empresarios que no comprenden la idea de que es imposible concebir a una empresa sin la consideración del proceso de internacionalización.

Estructuras Financieras inadecuadas.- La simplicidad de las organizaciones hacen que difícilmente estas puedan diseñar e implementar estructuras financieras propias y adecuadas para los momentos que vivimos.

¿Qué es Asesoría?¹⁵

Se conoce a la Asesoría como: “Acción que permite la compañía de profesionales o especialistas durante el desarrollo de procesos adecuados al logro de objetivos específicos como es mejorar la efectividad de algunas áreas de las empresas o de la empresa en sí misma.”

Y la Consultoría como: “Acción que permite el control y búsqueda específica, por parte de profesionales o especialistas, de la puesta en marcha y operacionalización de unidades organizacionales y de producción”.

¹⁵GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO: *Centros de Asesoría Empresarial (CAE)*, http://www.regionica.gob.pe/pdf/grde/centro%20de%20asesoria%20empresarial/funcionamiento_caes.pdf, extraído el 11 de junio de 2012

La asesoría se fundamenta en ayudar a los administradores de las empresas a analizar y diagnosticar problemas operacionales y de gestión de carácter específico que ayudan a dirigir la organización.

Los asesores son personas especialmente capacitadas que se ejercen como orientadores en virtud de prestar asistencia de forma objetiva y autónoma a los directores y subordinados de las empresas que buscan alcanzar los objetivos y metas establecidas, mediante el aporte y/o la implementación de soluciones a dificultades gerenciales y empresariales, descubriendo y evaluando nuevas oportunidades en el mercado laboral.

Los asesores no tienen autoridad directa sobre ningún miembro de los departamentos en los que hacen sus investigaciones.

La asesoría se fundamenta en habilidades y responsabilidades:

Las Competencias técnicas son:

- Valoración del equipo consultor
- Técnicas
- Discreción de información

Los Responsabilidades con el cliente:

- Cooperación
- Rapidez de Respuesta
- Cumplimientos de requisitos
- Prevención de dificultades.

Con la asesoría se puede apoyar el desarrollo de planes de negocios, aplicaciones de créditos, reducción de costos de producción, etc.

Desarrollo y crecimiento empresarial¹⁶

La empresa es una organización y por lo tanto las organizaciones constituyen el núcleo básico, a partir del cual se organiza las habilidades de los Estados contemporáneos con el fin de lograr máxima eficiencia en la realización de planes y objetivos establecidos.

La empresa se legitima en la sociedad donde la nueva cultura empresarial implica el reconocimiento y participación de todos los implicados en la actividad empresarial que permita la estabilidad, la transparencia, la buena gestión de la empresa y su permanencia a largo plazo.

El desarrollo organizacional trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas, recalca el reforzamiento del sector mediante el aumento de la capacidad de las empresas individuales a través de la formación en iniciativa empresarial, la prestación de servicios de gestión, de atención y el desarrollo de la calificación del tiempo, que se convirtió en los servicios de desarrollo empresarial.

Los primeros enfoques del desarrollo empresarial se centraban principalmente en la superación de dificultades u obstáculos presentes en el ámbito empresarial.

El Desarrollo Organizacional (DO) es a la vez una disciplina de acción social y un área de investigación científica. Su ampliación abarca un extenso espíritu de actividades, con variantes aparentemente infinitas. Es una aplicación y una transparencia global del crecimiento de la ciencia de la conducta al desarrollo planificado, al mejoramiento y al reforzamiento de la estrategia, de las estructuras y de los procesos que favorecen la eficiencia de los procesos.

El D.O. ayuda a responder con eficiencia a ellos y muchas veces a influir de modo proactivo en la orientación estratégica de la empresa, contribuye cada día más a ayudarles a que también las compañías cambien, les ayuda a evaluarse y su ambiente a revitalizar y recrear sus estrategias y sus procesos

¹⁶GARZÓN, Manuel: *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*, Universidad del Rosario, Bogotá, 2005, pp. 39-41.

El DO es importante para quienes planean dedicarse a él, ya sea como consultores internos contratados por una empresa o como consultores externos que ejercen su labor en muchas compañías, permite a los directivos y personal de apoyo cumplir mejor con su trabajo que les da las habilidades y el conocimiento necesario para establecer relaciones interpersonales de gran utilidad muestra al personal como elaborar con otros en el diagnósticos de problemas complicados y en la obtención de una solución apropiada.

Les estimula para que se comprometan a adoptar solución con lo cual aumentan las posibilidades de una buena implementación es de gran utilidad para quienes tienen que trabajar con otros porque el éxito depende del trabajo en equipo.

Crecimiento e importancia del desarrollo organizacional

La importancia que se le da al desarrollo organizacional se deriva en que el talento humano se define para lograr la superación o fracaso de cualquier empresa o institución. Como consecuencia su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, de manera que la estructura organizacional (organigrama) se empiece adecuar a los cambios, siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente, cuando se tenga indicios de su eclosión.

El D.O abordara, entre otros muchos, problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestión de identificación y ocupación de la organización, empresa o institución, de cómo buscar la satisfacción de las exigencias de las cuestiones o del personal en la eficiencia de la organización.

Lo que busca es hacer una estrategia la cual permita usar los efectos de la acción mediante la retroalimentación, que se constituirá en la base para la acción planificada ulterior. Sin embargo, es necesario tener presente que la única forma de cambiar las organizaciones es transformando su cultura, es decir, cambiar los sistemas de vida, de creencias, de valores y de formas aceptadas como relaciones entre las personas; además de lograr que las personas tengan una conciencia de pertenencia, de ser efectivamente miembros de la institución.

2.2 MARCO LEGAL

Tramites de Constitución de una Compañía

Mediante datos obtenido en la Superintendencia de Compañías ¹⁷según oficio N. SC. DIC. G.120380012737 los pasos que debe realizar una compañía que desea constituirse legalmente son:

- a) Carta dirigida a la Superintendencia de compañías, solicitando la reserva del nombre de la empresa que se desea constituir.
- b) Se apertura una Cuenta de Integración de Capital a nombre de la compañía que se va a constituir, deberá cumplir lo establecido en la Ley de Compañías, toda compañía anónima deberá aportar el 25% de capital suscrito mínimo, que es de \$800 dólares y estará conformada por 2 o más accionistas; y, las compañías de responsabilidad limitada deberá aportar el 50% del capital mínimo, que es \$ 400 dólares y estará conformada por 2 hasta 15 socios.
- c) Emitida la Cuenta de Integración, la aprobación de la reserva del nombre de la empresa, copia de cédulas y certificados de votaciones de los accionistas, se lleva toda la documentación antes descrita, a una Notaria, el cual elabora la Minuta y procede a elevarlo a Escritura Pública;
- d) Mediante una carta firmada por el Abogado, se ingresa mínimo tres escrituras para que un delegado de la Superintendencia de Compañías, realice el estudio y la aprobación del trámite,
- e) Luego de aprobado el trámite se deberá cumplir con los requerimientos que se encuentren especificados en la Resolución aprobatoria del trámite;
- f) El Extracto que nos entregan en la Superintendencia de Compañías, deberá ser enviado a uno de los periódicos de la Ciudad, para su respectiva publicación;
- g) Se inscribe en el Registro Mercantil de la ciudad los nombramientos de los representantes legales de la compañía, y;
- h) Se procede a inscribir en el Registro Mercantil de la ciudad de los nombramientos de los representantes legales de la compañía, y,

¹⁷ Superintendencia de Compañías

- i) Con todos estos documentos se solicita a la Superintendencia de Compañías, que permita la Hoja de Registro de Sociedades (documento que es obligatorio presentar al SRI para obtener el RUC);
- j) Por último para obtener el Registro Único de Contribuyente se lleva la siguiente documentación:
 - 1. Original y copia de la Escritura de Constitución o en su defecto copia Notariada;
 - 2. Original y copia del Nombramiento del Representante Legal de la Compañía, debidamente inscrito en el Registro Mercantil.
 - 3. Copia de Cédula y certificados de Votación del Representante Legal, a color;
 - 4. Formularios 01-A y 01-B debidamente llenos y firmados por el representante legal;
 - 5. Original y copia de planilla de luz o teléfono, la cual deberá estar a nombre de uno de los accionistas, Gerente General o a nombre de la Compañía; de no tener estos documentos deberá adjuntar contrato de arrendamiento debe de tener RUC n el que conste la actividad de arrendamiento de bienes muebles.
 - 6. De realizar el trámite una tercera persona, está deberá adjuntar una carta de autorización por parte del Gerente General de la Compañía, así como también copia de cédula de identidad y certificado de votación a colores.
 - 7. Patente Municipal
 - 8. Permiso del Cuerpo de Bomberos.

Todos estos requerimientos y pasos, son los exigidos por cada una de las Instituciones Públicas en las que efectué los trámites respectivos.

Si desea encontrar información relacionada al tema revisen la página web: www.supercias.gob.ec.

LEY ORGANICA DE REGIMEN MUNICIPAL, CODIFICACION

TITULO VI

DE LOS IMPUESTOS

Capítulo I

¹⁸Disposiciones Generales

Art. 301.- Son fuentes de la obligación tributaria municipal:

- a) Las leyes que han creado o crearen tributos para la financiación de los servicios municipales, asignándoles su producto, total o parcialmente;
- b) Las leyes que facultan a las municipalidades para que puedan aplicar tributos de acuerdo con los niveles y procedimientos que en ellas se establecen; y,
- c) Las ordenanzas que dicten las municipalidades en uso de la facultad conferida por la ley.

Art. 303.- Sin perjuicio de otros tributos que se hayan creado o que se crearen para la financiación municipal, se considerarán impuestos municipales los siguientes:

1. El impuesto sobre la propiedad urbana;
2. El impuesto sobre la propiedad rural;
3. El impuesto de alcabalas;
4. El impuesto sobre los vehículos;
5. El impuesto de matrículas y patentes;
6. El impuesto a los espectáculos públicos;

¹⁸LEY ORGANICA DE RÉGIMEN MUNICIPAL, codificación,
http://www.daule.gob.ec/Portals/0/Transparencia/Ley_Organica.pdf, extraído el 11 de junio de 2012.

7. El impuesto a las utilidades en la compraventa de bienes inmuebles y plusvalía de los mismos; y,

8.- El impuesto al juego.

Art. 304.- Las municipalidades reglamentarán por medio de ordenanzas el cobro de sus tributos.

Art. 306.- Las municipalidades mantendrán, actualizados en forma permanente, los catastros de predios urbanos y rurales. Los bienes inmuebles constarán en el catastro con el valor de la propiedad actualizado.

Art. 307.- El valor de la propiedad se establecerá mediante la suma del valor del suelo y, de haberlas, el de las construcciones que se hayan edificado sobre él. Este valor constituye el valor intrínseco, propio o natural del inmueble y servirá de base para la determinación de impuestos y para otros efectos no tributarios como los de expropiación.

Para establecer el valor de la propiedad se considerará, en forma obligatoria, los siguientes elementos:

a) El valor del suelo, que es el precio unitario de suelo, urbano o rural, determinado por un proceso de comparación con precios de venta de parcelas o solares de condiciones similares u homogéneas del mismo sector, multiplicado por la superficie de la parcela o solar;

b) El valor de las edificaciones, que es el precio de las construcciones que se hayan desarrollado con carácter permanente sobre un solar, calculado sobre el método de reposición; y,

c) El valor de reposición, que se determina aplicando un proceso que permite la simulación de construcción de la obra que va a ser evaluada, a costos actualizados de construcción, depreciada de forma proporcional al tiempo de vida útil.

Las municipalidades mediante ordenanza establecerán los parámetros específicos que se requieran para aplicar los elementos indicados en el inciso anterior, considerando las particularidades de cada localidad.

Art. 308.- Las municipalidades realizarán, en forma obligatoria, actualizaciones generales de catastros y de la valoración de la propiedad urbana y rural cada bienio.

A este efecto, la dirección financiera notificará por la prensa o por una boleta a los propietarios, haciéndoles conocer la realización del avalúo. Concluido el proceso se notificará al propietario el valor del avalúo.

En caso de encontrarse en desacuerdo con la valoración de su propiedad, el contribuyente podrá impugnarla dentro del término de quince días a partir de la fecha de notificación, ante el órgano correspondiente, mismo que deberá pronunciarse en un término de treinta días. Para tramitar la impugnación, no se requerirá del contribuyente el pago previo del nuevo valor del tributo.

Art. 309.- Una vez realizada la actualización de los avalúos, será revisado el monto de los impuestos prediales urbano y rural que regirán para el bienio; la revisión la hará el concejo, observando los principios básicos de igualdad, proporcionalidad y generalidad que sustentan el sistema tributario nacional.

Art. 310.- Con la finalidad de estimular el desarrollo del turismo, la construcción, la industria, el comercio u otras actividades productivas, culturales, educativas, deportivas y de beneficencia, los concejos cantonales podrán, mediante ordenanza, disminuir hasta en un noventa y cinco por ciento los valores que corresponda cancelar a los diferentes sujetos pasivos de los tributos establecidos en la presente Ley.

Los estímulos establecidos en el presente artículo tendrán el carácter de general, es decir, serán aplicados en favor de todas las personas naturales o jurídicas que realicen nuevas inversiones en las actividades antes descritas, cuyo desarrollo se aspira estimular; beneficio que tendrá un plazo máximo de duración de diez años improrrogables, el mismo que será determinado en la respectiva ordenanza.

En caso de revocatoria, caducidad, derogatoria o, en general, cualquier forma de cese de la vigencia de las ordenanzas que se dicten en ejercicio de la facultad conferida por el presente artículo, los nuevos valores o alícuotas a regir no podrán exceder de las cuantías o porcentajes establecidos en la presente Ley.

Art. 311.- Las entidades del sistema financiero nacional recibirán, como garantía hipotecaria, el inmueble urbano o rural, con su valor real, el cual no será inferior al valor de la propiedad registrado en el catastro por la respectiva municipalidad

Capítulo II

Del Impuesto a los Predios Urbanos

Art. 312.- Las propiedades ubicadas dentro de los límites de las zonas urbanas pagarán un impuesto anual, cuyo sujeto activo es la municipalidad respectiva, en la forma establecida por la ley.

Los límites de las zonas urbanas, a los efectos de este impuesto, serán determinados por el concejo, previo informe de una comisión especial que aquél designará, de la que formará parte un representante del centro agrícola cantonal respectivo.

Cuando un predio resulte cortado por la línea divisoria de los sectores urbano y rural, se considerará incluido, a los efectos tributarios, en el sector donde quedará más de la mitad del valor de la propiedad.

Para la demarcación de los sectores urbanos se tendrá en cuenta, preferentemente, el radio de servicios municipales como los de agua potable, aseo de calles y otros de naturaleza semejante; y, el de luz eléctrica.

Art. 313.- Los predios urbanos serán valorados mediante la aplicación de los elementos de valor del suelo, valor de las edificaciones y valor de reposición previstos en esta Ley; con este propósito, el concejo aprobará mediante ordenanza, el plano del valor de la tierra, los factores de aumento o reducción del valor del terreno por los aspectos geométricos, topográficos, accesibilidad a determinados servicios, como agua potable, alcantarillado y otros servicios, así como los factores para la valoración de las edificaciones.

Capítulo VII

Impuesto de Patentes Municipales

Art. 363.- Establécese el impuesto de patentes municipales que se aplicará de conformidad con lo que se determina en los artículos siguientes.

Art. 364.- Están obligados a obtener la patente y, por ende, el pago del impuesto de que trata el artículo anterior, todos los comerciantes e industriales que operen en cada cantón, así como los que ejerzan cualquier actividad de orden económico.

Art. 365.- Para ejercer una actividad económica de carácter comercial o industrial se deberá obtener una patente, anual, previa inscripción en el registro que mantendrá, para estos efectos, cada municipalidad. Dicha patente se deberá obtener dentro de los treinta días siguientes al día final del mes en el que se inician esas actividades, o de los treinta días siguientes al día final del mes en que termina el año.

El concejo mediante ordenanza, establecerá la tarifa del impuesto anual en función del capital con el que operen los sujetos pasivos de este impuesto dentro del cantón.

La tarifa mínima será de diez dólares de los Estados Unidos de América y la máxima de cinco mil dólares de los Estados Unidos de América.

Art. 366.- Cuando un negocio demuestre haber sufrido pérdidas conforme a declaración aceptada en el Servicio de Rentas Internas, o por fiscalización efectuada por la predicha entidad o por la municipalidad, el impuesto se reducirá a la mitad. La reducción será hasta de la tercera parte, si se demostrare un descenso en la utilidad de más del cincuenta por ciento en relación con el promedio obtenido en los tres años inmediatos anteriores.

TITULO VII

DE LAS TASAS MUNICIPALES

Capítulo I

Enunciados Generales

Art. 380.- Podrán cobrarse tasas sobre los siguientes servicios:

- a) Aferición de pesas y medidas;
- b) Aprobación de planos e inspección de construcciones;
- c) Rastro;
- d) Agua potable;
- e) Matrículas y pensiones escolares;
- f) Recolección de basura y aseo público;
- g) Control de alimentos;
- h) Habilitación y control de establecimientos comerciales e industriales;
- i) Servicios administrativos;
- j) Alcantarillado y canalización; y,
- k) Otros servicios de naturaleza semejante a los antes mencionados.

Trámites para obtener Patente Municipal Anual (primera vez) Personas Jurídicas o Sociedades de Hechos

En la municipalidad del cantón donde se ubicará su empresa tendrá que realizar el respectivo trámite para obtener la licencia de funcionamiento.

Los requisitos para obtener la Patente Municipal son:

- Balance Inicial
- Solicitud de Patente
- Copia de Cedula de Ciudadanía y Certificado de Votación del Representante Legal de la Empresa.
- Copia del Registro Único de Contribuyentes.
- Copia del Acta o Resolución de Constitución de la Compañía.
- Certificado de Uso de Suelo

Los requisitos que se deben entregar en el DUAC para adquirir el certificado de uso de suelo son:

- Tasa Administrativa
- Certificado de no adeudar en el Municipio
- Copia de Cedula y Certificado de Votación
- Copia del certificado del Cuerpo de Bomberos actualizada.

Una vez entregada la respectiva documentación para el certificado de uso de suelo se debe esperar 24 horas para coordinar la correcta inspección y que nos otorguen el documento.

Permisos de Cuerpos de Bomberos

Es un documento que otorga el Cuerpo de Bomberos para asegurarse que tenga los medios para prevenir y contrarrestar cualquier tipo de incendio que se presente, los requisitos para conceder este documento son:

- Solicitar la inspección del establecimiento comercial.
- Copia de certificado de funcionamiento.
- Original y Copia de cedula del propietario o Representante Legal.
- Copia del RUC.
- Realizada la inspección cumplir con las recomendaciones dadas por los señores inspectores y agregar los siguientes requisitos.
- Presentar informe de inspección.
- Original y copia de factores de compra o recarga de extintores y otros.

Afiliación a la Cámara de Comercio

Emitido por la Cámara de Comercio donde se va a realizar las actividades comerciales es decir en la ciudad de Milagro.

Requisitos:

- Copia del registro único de contribuyentes (RUC).
- Copia del nombramiento del representante legal.
- Cédula y certificado de votación del representante legal.

- Planilla de luz.
- Pago de suscripción en relación al Capital social.
- Pago trimestral de las cuotas de aportación o contribución.

Certificado de Salud

Es un documento otorgado por una institución regida por el Ministerio de Salud Pública en el cual le realizan exámenes médicos para comprobar la salud de sus empleados.

CÓDIGO TRIBUTARIO¹⁹

Título II De la Obligación Tributaria

Capítulo I

Disposiciones Generales

Art. 15.-Concepto.- Obligación tributaria es el vínculo jurídico personal, existente entre el Estado o las entidades acreedoras de tributos y los contribuyentes o responsables de aquellos, en virtud del cual debe satisfacerse una prestación en dinero, especies o servicios apreciables en dinero, al verificarse el hecho generador previsto por la ley.

Art. 16.-Hecho Generador.- Se entiende por hecho generador al presupuesto establecido por la ley para configurar cada tributo.

Art. 18.-Nacimiento.- La obligación tributaria nace cuando se realiza el presupuesto establecido por la ley para configurar el tributo.

¹⁹CÓDIGO TRIBUTARIO ECUADOR, Obligaciones tributarias, disposiciones generales, extraído el 11 de junio de 2012.

Capítulo IV

De los sujetos

Art. 24.-Sujeto Pasivo.- Es sujeto pasivo la persona natural o jurídica que, según la ley, está obligada al cumplimiento de la prestación tributaria, sea como contribuyente o como responsable.

Se consideraran también sujetos pasivos, las herencias yacentes, las comunidades de bienes y las demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio independiente de los de sus miembros, susceptible de imposición, siempre que así se establezca en la ley tributaria respectiva.

Art. 25.- Contribuyente.- Contribuyente es la persona natural o jurídica a quien la ley impone la prestación tributaria por la verificación del hecho generador. Nunca perderá su condición de contribuyente quien, según la ley, deba soportar la carga tributaria, aunque realice su traslación a otras personas.

Art. 26.- Responsable.- Responsable es la persona que sin tener el carácter de contribuyente debe, por disposición expresa de la ley, cumplir las obligaciones atribuidas a este.

Toda obligación tributaria es solidaria entre el contribuyente y el responsable quedando a salvo el derecho de este de repetir lo pagado en contra del contribuyente, ante la justicia ordinaria y en juicio verbal sumario.

Art. 27.- Responsable por representación.- Para los efectos tributarios son responsables por representación:

Los representantes legales de los menores no emancipados y los tutores o curadores no emancipados y los tutores o curadores con administración de bienes de los demás incapaces; los directores, presidentes, gerentes o representantes de las personas jurídicas y demás entes colectivos con personalidad legalmente reconocidas; Los que dirijan, administren o tengan la disponibilidad de los bienes de entes colectivos que carecen de personalidad jurídicas; Los mandatarios, agentes oficiosos o gestores voluntarios respecto de los bienes que administren o dispongan; y, Los síndicos de quiebras o de concursos de acreedores, los representantes o

liquidadores de sociedades de hecho o de derecho en liquidación, los depositarios judiciales y los administradores de bienes ajenos, designados judicial o convencionalmente.

La responsabilidad establecida en este artículo se limita al valor de los bienes administrados y al de las rentas que se hayan producidas durante su gestión.

Trámites en el SRI

Para otorgar el RUC a personas jurídicas debe presentar los siguientes requisitos para la inscripción:

- ✓ Original del Formulario 01-A (resolución 00279) Suscrito por el Representante Legal.
Presentar el original y entregar copia de la escritura pública de la constitución de la compañía con su respectiva resolución e inscripción en el registro mercantil.
- ✓ Original y copia de la resolución de aprobación de los estatutos de la personería jurídica.
Presentar original y entregar copia de nombramiento del representante legal inscrito en el registro mercantil y en el Ministerio pertinente entidad que aprobó los estatutos.
- ✓ Original del registro de sociedades (datos generales, accionistas y acto jurídico).
- ✓ Original y copia a color de cedula vigente legible o copia a color del pasaporte (extranjero) con tipo de visa vigente, presentar el original del certificado de votación (último proceso electoral) del representante legal.
- ✓ Original y copia de planilla de cualquier servicio básico, estado de cuenta (último trimestre) o el contrato de arrendamiento vigente, estos documentos deben estar a nombre de la compañía o del representante legal.
- ✓ Si el contribuyente no tuviese de los documentos anteriores a nombre de él, se presentara como última instancia una carta de cesión gratuita del uso del bien inmueble (modelo de carta solicitarlo en el counter), adjuntando copia de cédula del cedente y la planilla de cualquiera de los servicios básicos a

nombre del cedente correspondiente a los tres últimos meses anteriores a la fecha de realización del trámite.

- ✓ **PATENTE MUNICIPAL.-** vigente a nombre d la compañía (si no se presenta la Patente Municipal, en la ventanilla firmara un oficio conminatorio).

Todo cambio que se realice al momento de efectuar la actualización del Registro Único de Contribuyente debe estar sustentada con la documentación soporte en originales y copias.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Activos: Es un Sistema, construido con bienes y servicios, con capacidades funcionales y operativas que se mantienen durante el desarrollo de cada actividad socioeconómica específica.

Administración:Es la ciencia social y técnica encargada de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, etc.) con el fin de optimizar beneficios.

Aferición: Operación consistente en contrastar o marcar las pesas y medidas como garantía de que se ajusten al marco o patrón.

Asesoría: Se concibe como un proceso en el que se da asistencia, apoyo mediante la sugerencia, ilustración u opinión con conocimiento a los y las directivos o colectivos de las instituciones.

Bienio: Periodo de tiempo equivalente a 2 años.

Calidad: Es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

Capacitación: Es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

Capital intensiva: Es una rama o proceso productivo que emplea más capital que otros factores de producción con relación a otros procesos o tecnologías productivas.

Capital social: Es considerado la variable que mide la colaboración social entre los diferentes grupos de un colectivo humano, y el uso individual de las oportunidades surgidas a partir de ello, a partir de tres fuentes principales: la confianza mutua, las normas efectivas y las redes sociales.

Desarrollo empresarial: Proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente y eficaz de los recursos de su empresa.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado.

Estancamiento: Es la situación opuesta al Crecimiento Económico y se produce cuando el Ahorro y la Inversión son muy reducidos, incapaces de generar nuevas actividades productivas y apenas suficientes para cubrir los Costos de reposición.

Estrategia: Conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

Factibilidad: Se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados. Generalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto

Flexibilidad: Es la condición que tiene algo material o inmaterial de ser flexible, o sea lo contrario a lo rígido.

Gestión: Son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar.

Gestión empresarial: Es aquella actividad empresarial que a través de diferentes individuos especializados, buscará mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de un negocio.

Incógnitas: Permite describir una propiedad verificada por uno o varios valores de este "valor desconocido", por lo general números.

Indicador: Es aquello que indica o sirve para indicar. Puede tratarse de un instrumento físico que indica algo o de una representación simbólica que muestra indicios o señales.

Innovar: Es la modificación de un producto, y su introducción en un mercado

Inventario: Se define al registro total de los bienes y demás cosas pertenecientes a una persona o comunidad, hecho con orden y precisión.

Inversiones: Es el acto mediante el cual se adquieren ciertos bienes con el ánimo de obtener unos ingresos o rentas a lo largo del tiempo.

Investigación científica: Es una actividad humana orientada a la obtención de nuevos conocimientos y, por esa vía, ocasionalmente dar solución a problemas o interrogantes de carácter científico

Mercado: En economía, es cualquier conjunto de transacciones o acuerdos de negocios entre compradores y vendedores.

Mercado competitivo: Este concepto se usa en el contexto de la Economía y las finanzas públicas. Que puede competir adecuadamente en un mercado sin quedar en desventaja frente a los demás

Parámetros: Es un número que resume la ingente cantidad de datos que pueden derivarse del estudio de una variable estadística. El cálculo de este número está bien definido, usualmente mediante una fórmula aritmética obtenida a partir de datos de la población.

Producción: Es la actividad económica que aporta valor agregado por creación y suministro de bienes y servicios, es decir, consiste en la creación de productos o servicios y, al mismo tiempo, la creación de valor.

Sector formal: Empresas que están inscritas en los registros que corresponden a su actividad por lo que trabajan dentro del margen de regulaciones legales.

Talento humano: Es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización.

Valor de producción: Es el valor de los bienes que transformó, procesó o benefició la unidad económica durante el periodo de referencia.

Variables: Es una característica que al ser medida en diferentes individuos es susceptible de adoptar diferentes valores.

Volumen de ventas: Cifra de ventas realizada durante un determinado período de tiempo en términos monetarios.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1 Hipótesis general

La escasa capacitación de los gestores de PYMES incide en el crecimiento y desarrollo empresarial en la ciudad de Milagro.

2.4.2 Hipótesis particular

- La escasa experiencia y ausencia de conocimientos en selección de personal de los dueños de PYMES incide en el desempeño laboral.
- El bajo nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, influye en la eficiencia laboral.
- Las falencias de conocimientos de gestión financieras de los dueños de las PYMES, afecta al control empresarial financiero de estos negocios.
- La gestión administrativa de los negocios sustentada de forma empírica afecta el crecimiento y desarrollo de los mismos.

2.4.3 Declaración de las variables

Cuadro 1. Variables dependientes e independientes

HIPÓTESIS	VARIABLES	
Hipótesis general		
La escasa capacitación de los gestores de PYMES incide en el crecimiento y desarrollo empresarial en la ciudad de Milagro.	Dependiente	Crecimiento y desarrollo empresarial.
	Independiente	Escasa capacitación.
Hipótesis particular 1		
La escasa experiencia y ausencia de conocimientos en selección de personal, de los dueños de PYMES, afecta al desempeño laboral.	Dependiente	Desempeño laboral.
	Independiente	Escasa experiencia en selección de personal.
Hipótesis particular 2		
El bajo nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, influye en la eficiencia laboral.	Dependiente	Eficiencia laboral.
	Independiente	El bajo nivel de empoderamiento del talento humano.
Hipótesis particular 3		
Las falencias de conocimientos de gestión financieras de los dueños de las PYMES, afecta al control empresarial financiero de estos negocios.	Dependiente	Control empresarial financiero.
	Independiente	Conocimientos de gestión financieras.
Hipótesis particular 4		
La gestión administrativa de los negocios sustentada de forma empírica afecta el crecimiento y desarrollo de los mismos.	Dependiente	Crecimiento y desarrollo de los negocios.
	Independiente	Gestión empírica de los negocios

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

2.4.4 Operacionalización de las variables

Cuadro 2. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICION	INDICADOR	INSTRUMENTO
VDG: Crecimiento y desarrollo empresarial	Incrementar los ingresos de las PYMES y lograr que estos permitan un desarrollo sostenible de las mismas.	Ingresos obtenidos por las PYMES.	Encuesta
VIG: Escasa Capacitación	La capacitación es apropiarse de conocimiento que aportan en mejorar el desempeño de la fuerza laboral.	Cantidad de eventos de capacitación. Nivel de aplicación de tecnología en procesos.	Encuesta Encuesta
VDP₁: Desempeño laboral	Es el resultado de las actividades que lleva una organización en función de sus deberes y obligaciones laborales.	Nivel de cumplimiento de objetivos.	Entrevista Encuesta
VIP₁: Escasa experiencia en selección de personal	Proceso por el cual el empleador y empleado logran no fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente y eficaz de los recursos de su empresa	Nivel de desempeño evidenciado por el personal de la empresa.	Entrevista Encuesta
VDP₂: Eficiencia laboral.	Es el nivel de eficiencia que mantiene el talento humano acorde a la función que desempeña en una organización.	Evaluaciones de desempeño.	Encuesta
VIP₂: El bajo nivel de empoderamiento del talento humano	Conocimiento de sus derechos y deberes con la empresa y aplicación de los mismos en su desempeño.	Nivel de conocimiento del puesto de trabajo.	Encuesta
VDP₃: Control empresarial financiero.	Es el control de la gestión financiera de la organización.	Nivel de uso de sistemas informáticos de tecnología	Encuesta Encuesta

		Nivel cumplimiento de normas en la gestión financiera.	
VIP₃: Conocimientos de gestión financiera	Es la aplicación de normas, reglamentos y leyes contables en el ejercicio de las actividades comerciales de una empresa.	Nivel de conocimiento de Normas NIC Normas NIFF Normas NEC	Encuesta Entrevista
VDP₄: Crecimiento y desarrollo de los negocios.	Incrementar los ingresos de las PYMES y lograr que estos permitan un desarrollo sostenible de las mismas.	Nivel de rentabilidad empresariales. Análisis del entorno en el que se incursionara en un negocio o actividad empresarial.	Encuesta Entrevista
VIP₄: Gestión empírica de los negocios	Los gestores empresariales solamente se guían por su experiencia y tradición.	Nivel de uso de herramientas gerenciales.	Encuesta Entrevista

Realizado por: Orellana Holger y Vera Valero

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

El tipo y diseño de este trabajo tiene una investigación documental, se caracteriza por el uso de documentos en donde se ha realizado un estudio por medio de herramientas investigativas que sirven para recolectar, seleccionar, analizar y presentar resultados coherentes.

Descriptivo.- A través de esta se conoce las situaciones, costumbres y actitudes predominantes de los microempresarios.

Correlacional.- Tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos en un argumento en particular y que tienen una relación con el objeto a ser investigado en este caso las PYMES de la ciudad de Milagro.

Explicativa.- Por medio de esta investigación va más allá de una descripción de conceptos ya que su propósito es explicar las razones causales del porque existen problemas en la administración de las empresas de la Ciudad de Milagro.

Transaccional.- Porque se examinó, recolecto y se midió datos para implementar una organización orientada a la asesoría y capacitación de las PYMES contribuyendo al crecimiento y desarrollo de su mercado.

De Campo.- Este tipo de investigación obtiene datos por medio de los instrumentos aplicados, a través de ellos se analizará a los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Milagro.

3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

3.2.1 Características de la Población

El universo al cual se evaluará son las pequeñas y medianas empresas milagreñas, este sector cuenta con 2066²⁰ empresas según datos obtenidos por el Departamento de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro, Ciencias Administrativas y Comerciales, luego de la realización del proyecto que comprende desde el mes de Julio hasta Diciembre del 2010.

3.2.2 Delimitación de la población

La ciudad de Milagro se encuentra compuesta por un segmento de 2.066 empresas entre PYMES y Micropymes, por lo expuesto se ha decidido tomar una muestra representativa de ésta población, considerando que la misma es finita.

3.2.3 Tipo de muestra

Para el presente estudio la muestra elegida será un tipo de muestreo **no probabilístico**, ya que al seleccionar a las empresas no por probabilidad sino por causas relacionadas con las características del investigador y del tema planteado, se podrá obtener mayor información para su recolección y análisis de datos.

3.2.4 Tamaño de la muestra

Se aplica la siguiente fórmula de población finita:

$$n = \frac{N p q}{\frac{(N-1)E^2}{z^2} + p q}$$

²⁰ ECO. FERNANDEZ Mario. Director de Proyecto." Diagnosticar Desarrollo Productivo y Socioeconómico y Análisis de Factibilidad para Interacción Institucional de Fortalecimiento"

Dónde:

- n:** tamaño de la muestra
N: tamaño de la población
p: posibilidad de que ocurra un evento, $p=0.5$
q: posibilidad de no ocurrencia de un evento, $q= 0.5$
E: error, se considera el 5%; $E= 0.05$
Z: nivel de confianza, que para el 95%, $Z= 1.96$

La información que nos facilitó la Universidad Estatal de Milagro servirá como base para calcular el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{(2066)(0.5)(0.5)}{\frac{(2066-1)(0.05)^2}{(1.96)^2} + (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{516.5}{1.59}$$

$$n = 324.8$$

Para el trabajo de investigación nos hemos basado en una muestra de 325 empresas, con las cuales realizamos nuestro estudio de campo.

3.2.5 Proceso De Selección

Para el proceso de selección de la muestra se aplicará el proceso de sujeto tipo, debido a que se trabajará con el sector empresarial de la ciudad de Milagro.

3.3 LOS METODOS Y TECNICAS

3.3.1 Métodos Teóricos

Los métodos teóricos que se aplicaran en la observación son:

Inductivo.- La aplicación de este método permite analizar los resultados del trabajo de campo, para establecer conclusiones generales a partir de las deducciones específicas (hipótesis particulares).

Deductivo.- Debido a que presentan conceptos, definiciones o normas generales de las cuales se extraen conclusiones y además utiliza una información general para formular una solución posible a un problema dado.

Síntesis.- Consiste en combinarlos mediante la síntesis, se logra la sistematización del conocimiento científico.

Comparativo.- Porque permite establecer mediante la comparación de las similitudes y diferencias existentes entre los distintos objetos, fenómenos y procesos.

Estadístico.- Debido a que analiza la información obtenida para establecer un resultado confiable y de esta manera tomar decisiones correctas, este método tiene como propósito la comprobación.

Analítico.- Debido a que consiste en la separación de un todo, descomponiendo sus elementos para observar las causas, éste método permite tener más conocimientos del objeto que se estudia, con el cual se logra: explicar, y comprender mejor su procedimiento.

Método lógico.- Ha permitido relacionar las variables independientes y dependientes, a tal punto de darle sentido a las hipótesis planteadas y saber cómo deberá medirse el éxito del negocio.

3.3.2 Métodos Empíricos

El método empírico a emplearse dentro de esta investigación será el de observación debido a que se prestará mayor atención al comportamiento de las personas al introducir al mercado un nuevo servicio.

3.3.3 Técnicas e instrumentos de la investigación

La técnica seleccionada para el presente estudio ha sido la encuesta y entrevista, las mismas van destinadas a pequeños y medianos empresarios con el objetivo de obtener datos importantes que nos ayudaran a cuantificar las variables que constan en las hipótesis y por tanto establecer las conclusiones de la investigación.

3.4 EL TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACIÓN

La información obtenida se presentara de manera escrita, con un análisis de las representaciones gráficas y tabulares, empleándose graficas de tipo circular con el respectivo análisis de los resultados obtenidos, así mismo se va a establecer inferencias de los datos utilizando escala de medición acerca de la población estudiada, además se emplearán las medidas de tendencia central, tales como media aritmética, mediana, moda, etc.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INICIAL

Milagro es el centro de estudio de este trabajo investigativo, el cual se enfocará al sector de las Pymes, el mismo que se mantiene en constante crecimiento, sin embargo gran parte de ellos presentan deficiencias en el manejo administrativo, financiero, contable y tributario, motivo por el cual se ha profundizado el análisis de tales falencias con el fin de identificar las causas que han generado una baja rentabilidad.

En la actualidad las PYMES son consideradas empresas en crecimiento por su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos demuestran características propias de este tipo de entidades económicas.

Las pequeñas y medianas empresas que se han establecido, efectúan diferentes tipos de actividades económicas, por lo tanto necesitan organizarse de forma eficaz, aplicando distintos procesos, métodos y estrategias que le permitan posicionarse en este casco comercial del cantón Milagro.

Con el fin de obtener información veraz de parte del universo objeto de estudio se ha tomado en consideración la aplicación de técnicas investigativas, como la encuesta y entrevista, la cual está dirigida a los gestores de las PYMES.

4.2 ANALISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVA.

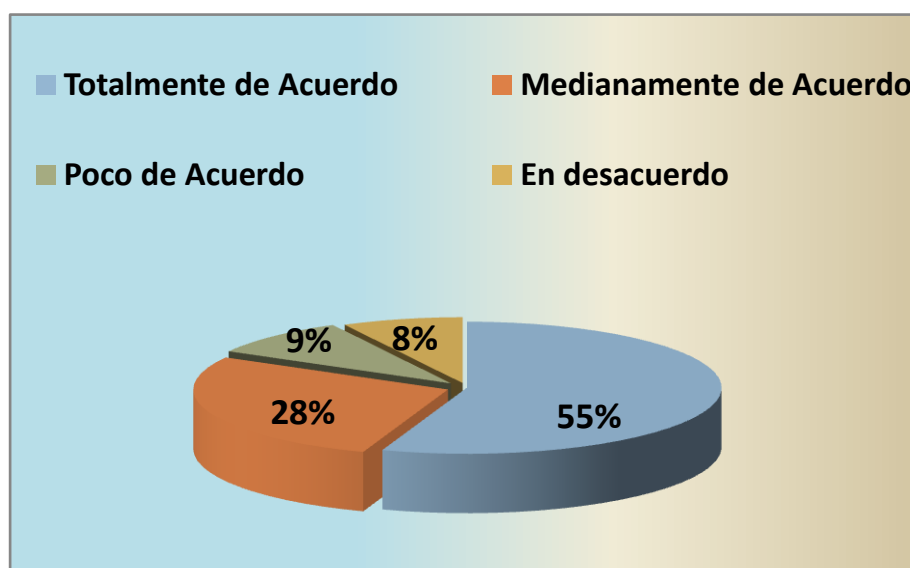
1. ¿Considera que la capacitación es una herramienta necesaria en el desarrollo empresarial de las PYMES?

Cuadro 3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Totalmente de Acuerdo	180	55%
Medianamente de Acuerdo	90	28%
Poco de Acuerdo	30	9%
En desacuerdo	25	8%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro
Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 2



Interpretación:

Realizada la encuesta a los diferentes gestores PYMES de la ciudad de Milagro podemos darnos cuenta que el 55% de los gestores están totalmente de acuerdo en que la capacitación es una herramienta necesaria que se debe aplicar en las pequeñas y medianas empresas y que les ayudara en el desarrollo de la misma, el 28% esta medianamente de acuerdo con que la capacitación es una herramienta necesaria, el 9% está poco de acuerdo y el 8% está en desacuerdo.

2. ¿Ha asistido usted en los últimos meses a eventos de capacitación que le permitan gestionar mejor sus negocios?

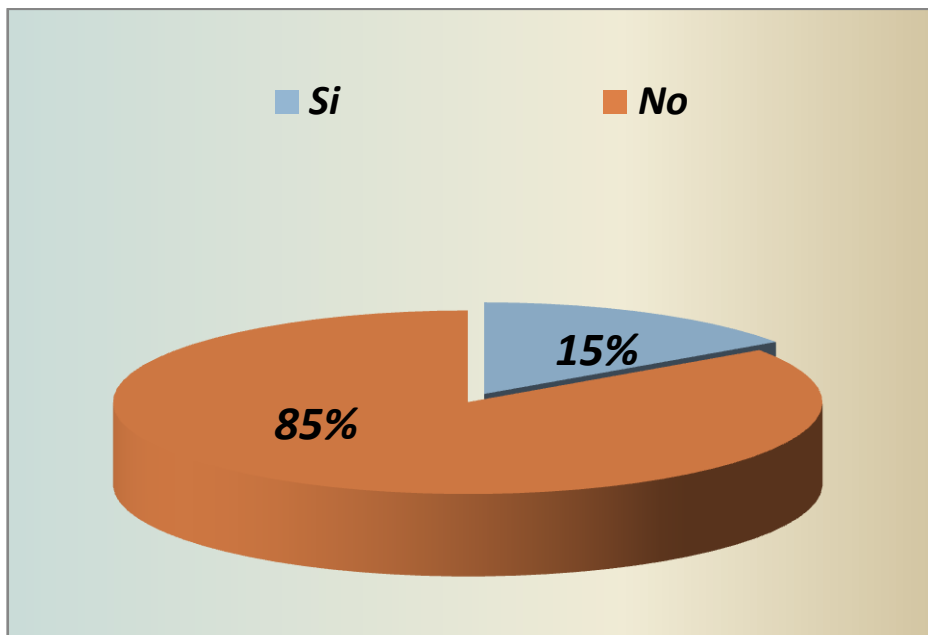
Cuadro 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Si	50	15%
No	275	85%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 3



Interpretación:

Podemos darnos cuenta que el 15 % a asistido a eventos que permiten administrar de mejor manera su negocio, mientras que el 85% de los encuestados no han asistido a una capacitación. Esta información permite conocer el poco conocimiento que tienen los gestores sobre lo importante que son las capacitaciones para el crecimiento tanto personal como empresarial.

3. ¿En el ámbito de su negocio cual ha sido el comportamiento en cuanto al crecimiento del mismo?

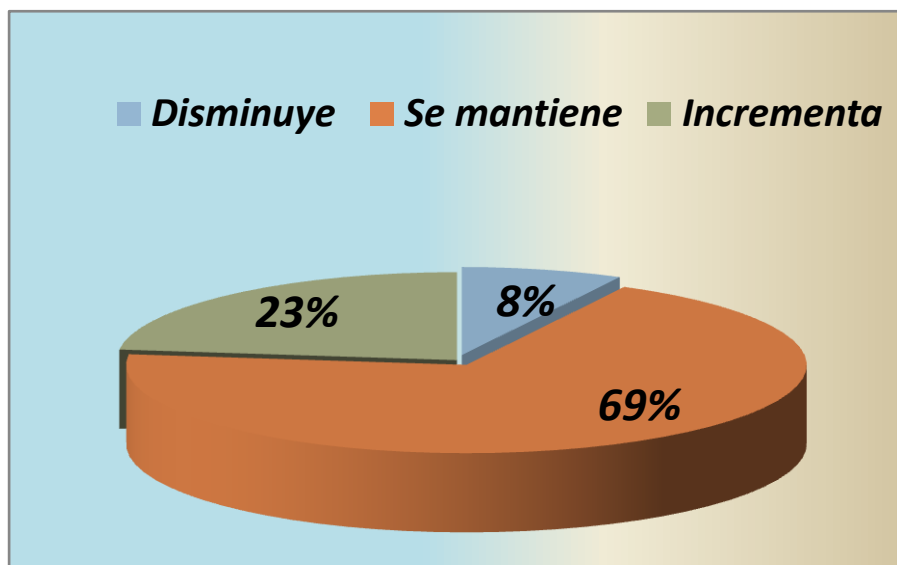
Cuadro 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Disminuye	25	8%
Se mantiene	225	69%
Incrementa	75	23%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 4



Interpretación:

Mediante la encuesta realizada podemos establecer que el 8% ha disminuido el crecimiento, mientras que el 23% va en crecimiento, a diferencia del 69 que respondió que el comportamiento en cuanto al crecimiento de la misma se mantiene.

4.- ¿Cada qué tiempo capacita al personal de la empresa?

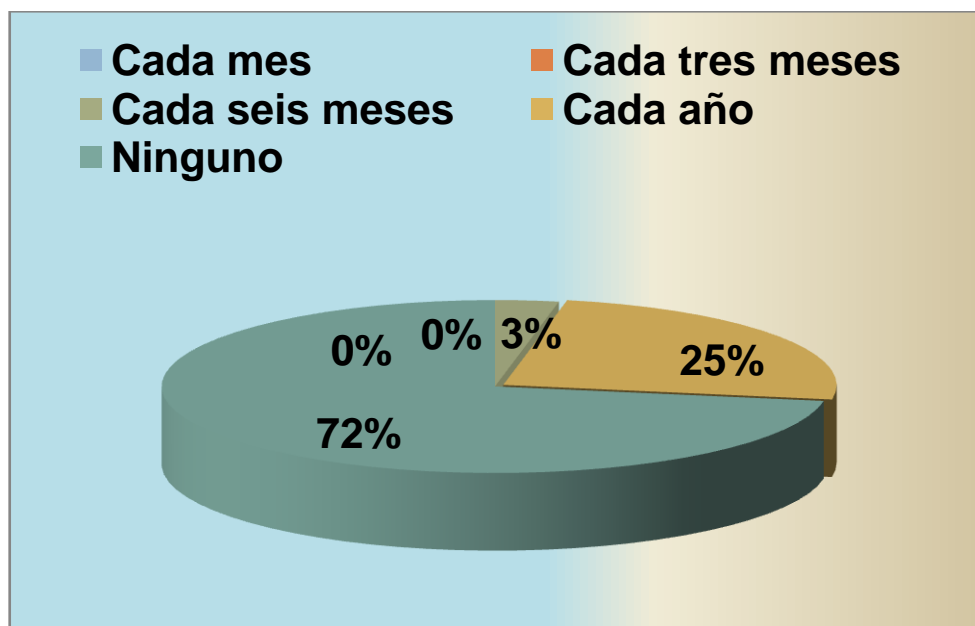
Cuadro 6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Cada mes	0	0%
Cada tres meses	0	0%
Cada seis meses	10	3%
Cada año	80	25%
Ninguno	235	72%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 5



Interpretación:

Podemos observar que el 72% de los pequeños y medianos empresarios no capacita al personal mientras que el 25% los capacita cada año y el 3% cada seis meses. Esta falencia administrativa afecta al desarrollo organizacional de estas empresas.

5.- ¿De qué manera usted considera que el personal de su empresa se encuentra comprometido con los logros de la misma?

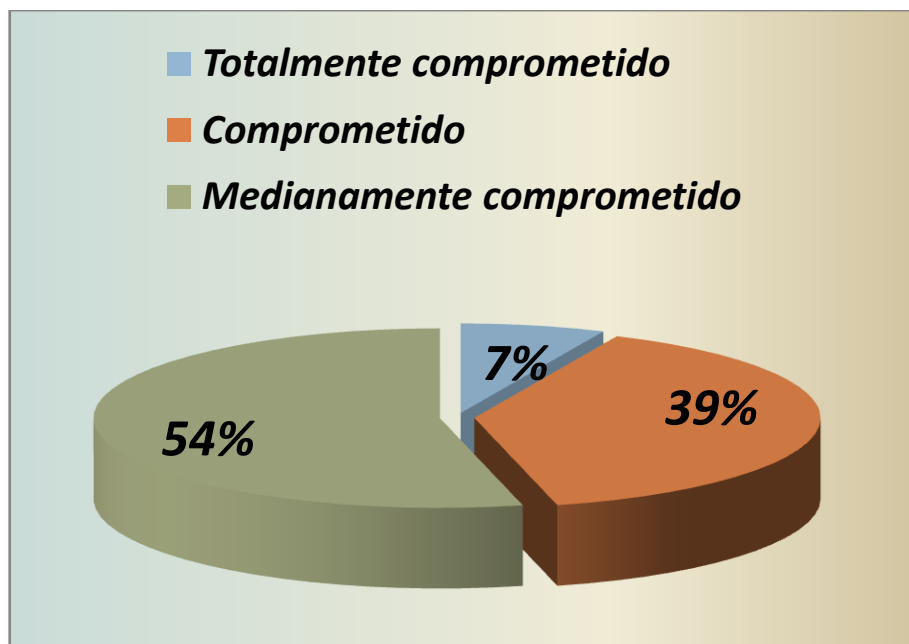
Cuadro 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Totalmente comprometido	22	7%
Comprometido	128	39%
Medianamente comprometido	175	54%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 6



Interpretación:

El 7% de los gestores consideran que el personal de su empresa se encuentra totalmente comprometido, el 39% cree que el personal está comprometido y el 54% medianamente comprometido. Esto indica que el talento humano no pone empeño en sus actividades laborales.

6.- ¿Considera que el nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, influye en la eficiencia laboral?

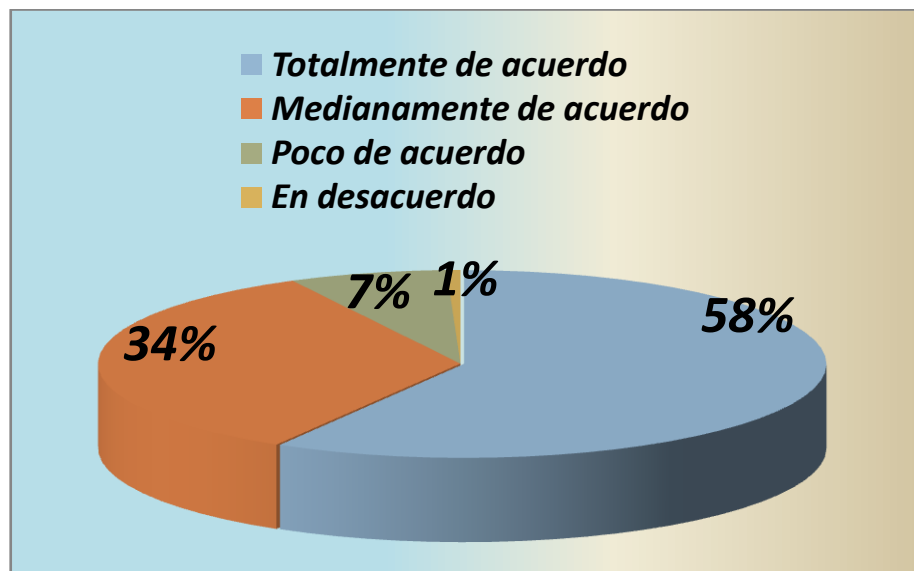
Cuadro 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Totalmente de acuerdo	190	58%
Medianamente de acuerdo	110	34%
Poco de acuerdo	23	7%
En desacuerdo	2	1%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 7



Interpretación:

El 58% de los pequeños y medianos empresarios consideran que empoderar a su personal influye mucho en la eficiencia laboral, el 34% esta medianamente de acuerdo, el 7% está poco de acuerdo con que sea así, y el 1% está en desacuerdo que empoderar al personal les influya en la eficiencia de sus labores.

7.- ¿Considera necesario realizar constantes capacitaciones al talento humano?

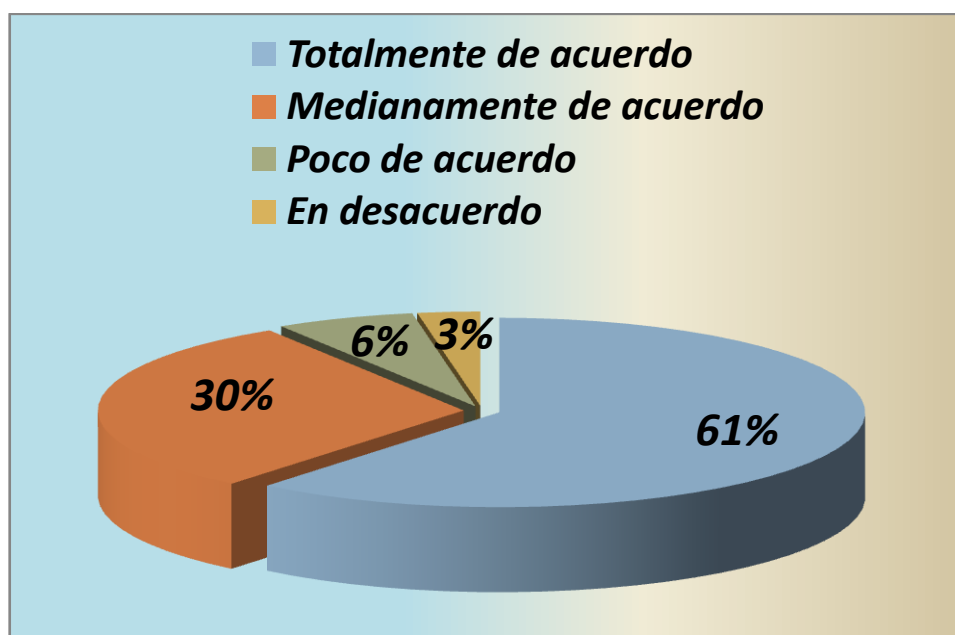
Cuadro 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Totalmente de acuerdo	198	61%
Medianamente de acuerdo	98	30%
Poco de acuerdo	20	6%
En desacuerdo	9	3%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 8



Interpretación:

El 61% de los gestores administrativos de las PYMES está totalmente de acuerdo en que es necesario realizar constantes capacitaciones en diferentes áreas, el 30% esta medianamente de acuerdo, el 6% considera poco de acuerdo y el 3% está en desacuerdo porque lo ven como un gasto mas no como una inversión.

8.- ¿Aplica usted herramientas financieras para la gestión de su negocio?

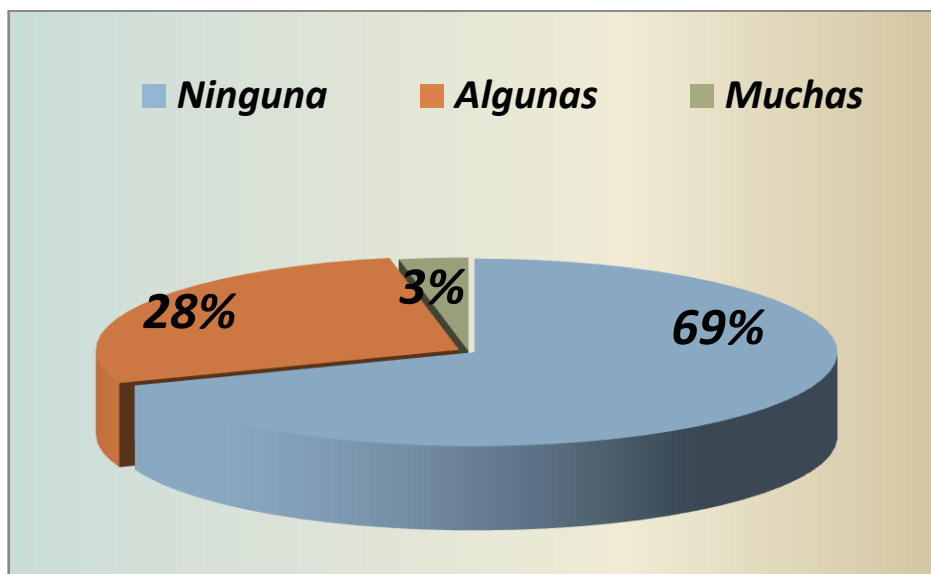
Cuadro 10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Ninguna	225	69%
Algunas	90	28%
Muchas	10	3%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 9



Interpretación:

Podemos observar que el 69% de las PYMES no aplica herramientas financieras a sus negocios el 28% aplican algunas mientras que el 3% aplican muchas pero considerando que aquellas que aplican muchas son las que pertenecen a las medianas empresas.

9.- Considera que los rendimientos financieros de la empresa son:

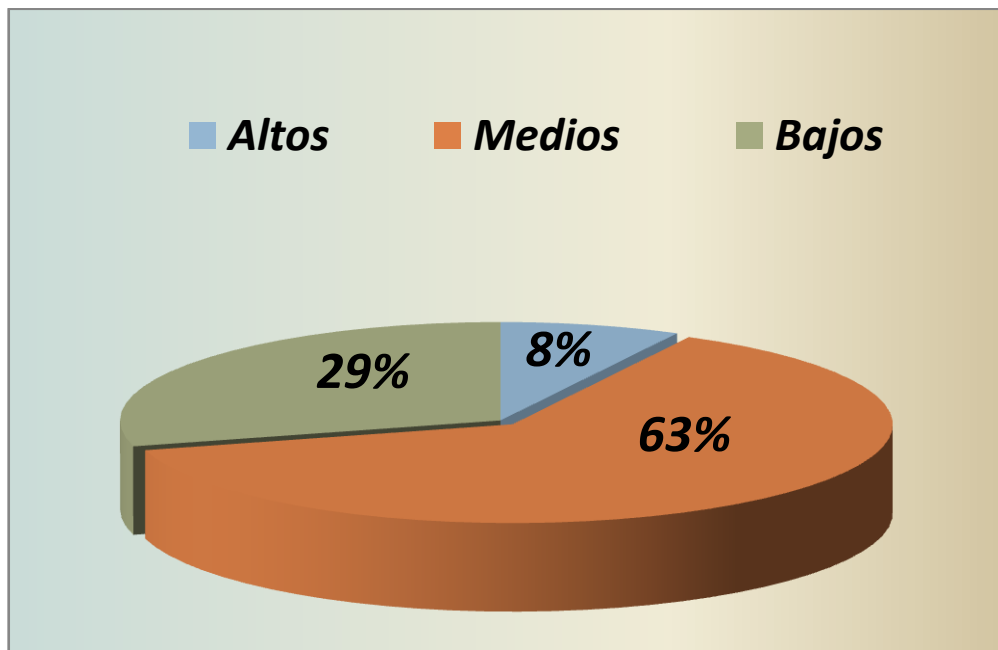
Cuadro 11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Altos	25	8%
Medios	205	63%
Bajos	95	29%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 10



Interpretación:

El 8% de los gestores de los negocios consideran que los rendimientos financieros son altos, el 63% lo consideran medio y el 29% bajos. Como se observa la administración de estas organizaciones no están dando los resultados que esperan siendo esto causa de falta de controles o estrategias.

10.- ¿De qué manera llevan el control de las actividades internas de las empresas?

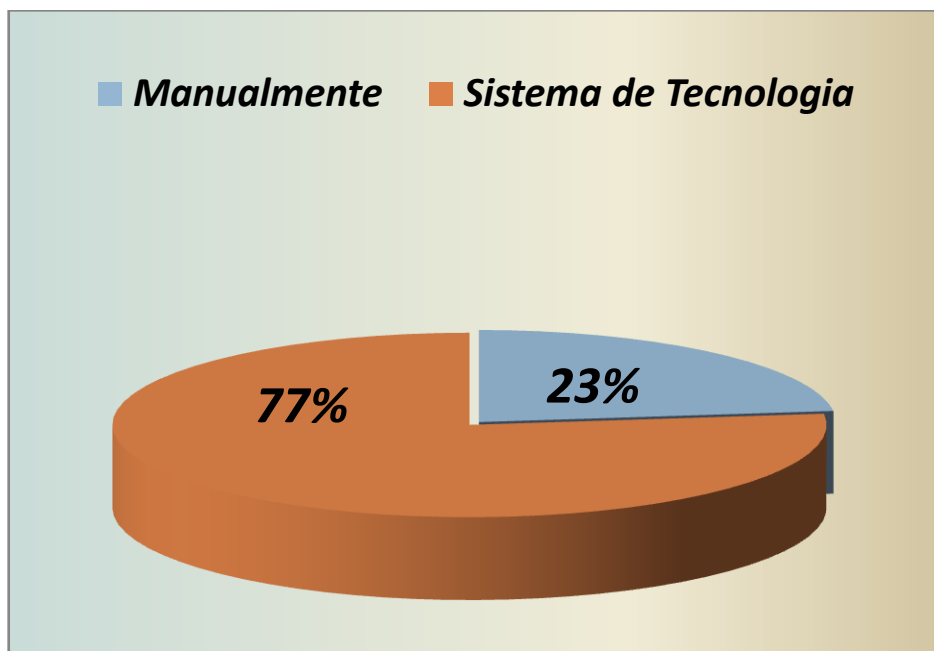
Cuadro 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Manualmente	75	23%
Sistema de Tecnología	250	77%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 11



Interpretación:

El control de las actividades internas el 23% de los administradores lo realizan manualmente mientras que el 77% utilizan sistema de tecnología. A pesar de llevar un sistema tecnológico se puede evidenciar que no es suficiente para lograr el éxito empresarial.

11.- La administración de su negocio se enfoca en precios bajos o considera elementos que lo diferencian como la calidad en sus productos.

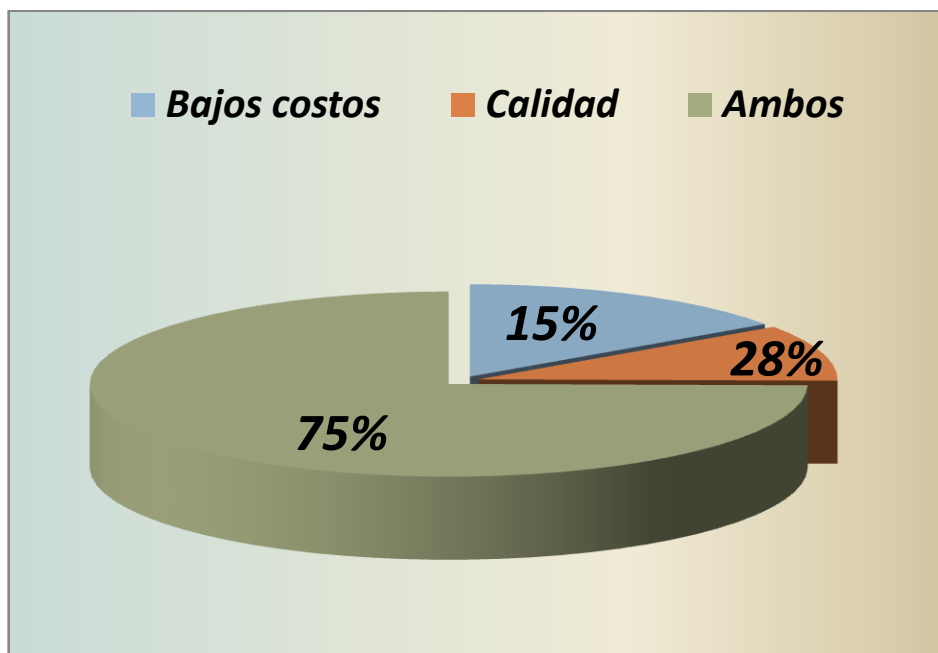
Cuadro 13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Bajos costos	50	15%
Calidad	32	10%
Ambos	243	75%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 12



Interpretación:

El 15% de los pequeños y medianos empresarios se enfocan en los costos bajos, el 10% consideran que la calidad se enfoca más en la calidad que los costos mientras que el 75% creen que tanto la calidad como los costos van de la mano al momento de ofrecer un producto o servicio.

12.- ¿Estaría usted dispuesto a asignar recursos para actividades de asesoría y capacitación en su empresa bajo la referencia de que esto permitirá incrementar sus utilidades?

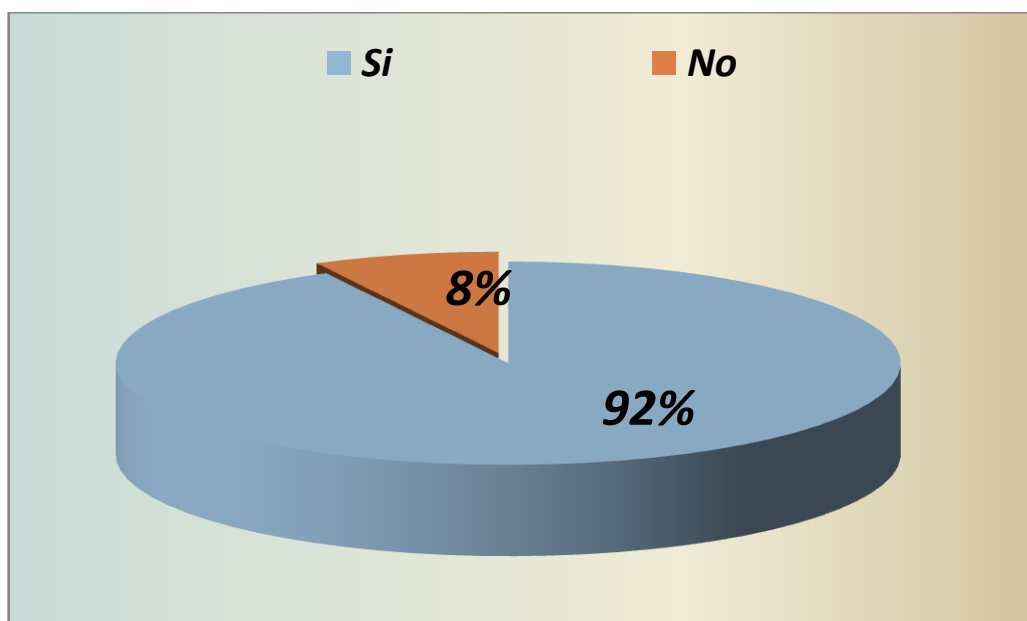
Cuadro 14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Si	300	92%
No	25	8%
TOTAL	325	100%

Fuente: Encuesta a las PYMES de la ciudad de Milagro

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

Figura 13



Interpretación:

El 92% de las PYMES estarían dispuestas a asignar los recursos si esto les permite incrementar la utilidad de forma que este ayude a su crecimiento en el mercado mientras que el 8 % consideran que no es necesario capacitarse para mantener su negocio. Esta información demuestra que existe el alto nivel de aceptación por parte de los gestores de estas organizaciones.

4.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA EFECTUADA A GESTORES DE PYMES

Cuadro 15

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS GESTORES DE PYMES						
PREGUNTAS	BAR LA NENA	CENTRO INTEGRADO DE DIAGNOSTICO	BAR LA ISLA	COMERCIAL VARGAS	ELECTRICA VILLAVICENCIO	FOTO ESTUDIO GALLARDO
1.- ¿Considera Importante el talento humano en el crecimiento de la empresa?	Claro que si	SI	Claro que si	Por Supuesto	SI, por supuesto	Desde luego que si
2.- ¿Cómo realiza la selección del talento humano “personal que trabaja con usted”?	De acuerdo a la Experiencia y recomendaciones de amigos	Solicitando el Curriculum y por medio de Entrevista	Por medio de Pruebas	A traves de entrevista se ve el perfil de la persona	A traves de entrevistas personales	Por pruebas y entrevistas
3.- ¿Cómo evalúa el rendimiento laboral del talento humano?	Por medio del trabajo realizado	Evaluó el rendimiento laboral mediante el desenvolvimiento de los empleados	Con la comunicación diaria	Seguimiento de desenvolvimiento semanal	Al momento de desempeñarse en las ventas, atención al cliente e iniciativa en alguna mejora del negocio	Por su capacidad en el trabajo y su desempeño
4.- ¿Conoce sobre los procesos administrativos, contables y tributarios?	No conozco	SI	SI	Si	Si, pero de eso se encarga una contadora	No
5.- ¿Cada que tiempo capacita al personal?	No se capacita	No se capacita	No se capacita	Una vez o 2 veces al año	No se capacita por lo que es más servicio tecnico y es mas servicio al cliente	Cada 4 o 6 meses
6. ¿Cómo establece usted las necesidades de credito de su empresa?	Se trabaja con las ganancias	Por medio de Prestamo Bancario	Se trabaja con las ganancias	Se realiza mediante los flujos	Depende de los ingresos mi capacidad de endeudamiento estableciendo prestamos bancarios	Por medio de Prestamo Bancario
7.- ¿Cómo considera usted las utilidades de su empresa?	A veces buena, a veces regular depende del tiempo de trabajo	Buena	Buena	En forma anual por medio de balances	Depende de los productos saco las utilidades y contrato a una persona especializada para eso	Buenas
8.- ¿Cómo evalúa usted la administración en su empresa?	Bien	De acuerdo a los resultados	Llevando un control de administración diaria	De acuerdo a los resultados	La evaluo por medio de lo que se refleja de las ventas	Mediante un contador
9.- ¿Considera usted que la asesoría y capacitación para usted y el personal de su empresa puede contribuir al crecimiento de la misma?	Si se considera necesario sobre todo en el servicio al cliente	Si	Si es de gran apoyo y aportación para el mejoramiento de la empresa	Si	Si, pero el tiempo no da es un poco complicado	Si

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

4.4 RESULTADOS

El trabajo de campo permitió conocer que los encuestados consideran la capacitación como una herramienta necesaria en el desarrollo empresarial de las Pymes, sin embargo, en su gran parte no son capacitados, esto ha originado que las gestiones de la empresa no trasciendan, por ello, cuando se les pregunto sobre su comportamiento en sus acciones comerciales, ellos indicaron que se mantienen, es decir que no perciben mayores ingresos.

Toda empresa necesita tener un personal comprometido con la organización, para así cumplir con los objetivos planteados, sin embargo los resultados de la pregunta 5, los encuestados indicaron que se sienten poco involucrados con las metas de la empresa, estas acciones influyen en la eficiencia laboral. Motivo por el cual es importante que el talento humano sea capacitado en muchos aspectos para de esta manera poder rendir satisfactoriamente con sus tareas y obligaciones.

En lo concerniente a la aplicación de herramientas financieras los encuestados manifestaron que no aplican ninguna, por lo tanto presentan bajos rendimientos financieros, esto se da también a que llevan un control manual de sus transacciones diarias.

Actualmente los negocios se enfocan en algunas variables como precios y calidad de los productos.

Los encuestados indicaron que están dispuestos a asignar recursos para actividades de asesoría y capacitación en su empresa bajo la referencia de que esto permitirá incrementar sus utilidades.

En lo concerniente a las entrevistas, se pudo conocer que los entrevistados indicaron que el talento humano representa mucha importancia en el crecimiento de la empresa, sin embargo se puede apreciar que no emplean adecuados procesos de selección y reclutamiento del personal, sin embargo si emplean mecanismos en la evaluación del rendimiento laboral.

Al preguntarles si conocen sobre procesos administrativos, contables y tributarios gran parte de ellos indico que si conocen, pero en si no lo practican, además no

mantiene continuas capacitaciones, lo cual les resta eficiencia y eficacia en la operatividad de la empresa.

4.5 VERIFICACION DE LAS HIPÓTESIS

Cuadro 16

HIPÓTESIS GENERAL	VERIFICACIÓN
La escasa capacitación de los gestores de PYMES incide en el crecimiento y desarrollo empresarial en la ciudad de Milagro.	El proceso d encuesta permitió conocer que los gestores no han asistido en los últimos meses a eventos de capacitación que le permitan gestionar mejor sus negocios (pregunta 2)
Hipótesis particular N.- 1 • La escasa experiencia y ausencia de conocimientos en selección de personal de los dueños de PYMES incide en el desempeño laboral.	Los encuestados indicaron que desconocen de procesos administrativos, esto se da por la escasa experiencia y ausencia de conocimientos en selección de personal de los dueños de PYMES incide en el desempeño laboral. (entrevista pregunta4)
Hipótesis particular N.- 2 • El bajo nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, influye en la eficiencia laboral.	Se considera que el nivel de empoderamiento del talento humano influye en la eficiencia laboral de la pymes (pregunta 6)
Hipótesis particular N.- 3 • Las falencias de conocimientos de gestión financieras de los dueños de las PYMES, afecta al control empresarial financiero de estos negocios mismos.	Los encuestados indicaron que no aplican herramientas financieras para la gestión de su negocio.(pregunta 8 de la encuesta).
Hipótesis particular N.- 4 • La gestión administrativa de los negocios sustentada de forma empírica afecta el crecimiento y desarrollo de los mismos.	La administración que llevan los gestores de PYMES afecta su crecimiento y desarrollo de los mismos (pregunta 10)

Conclusión

Los resultados obtenidos en la encuesta permitió conocer que los gestores no tienen suficiente conocimiento sobre procesos administrativos y operativos que optimicen las actividades interna de sus empresas, a esto se suma que no capacitan al talento humano ni siquiera a ellos mismos, esto les ha generado que sus rendimientos financieros se mantengan, entre otra de las causas esta que llevan un control manual de sus transacciones, por lo tanto, los encuestados indicaron que estarían de acuerdo en asignar recursos para actividades de asesoría y capacitación en su empresa bajo la referencia de que esto permitirá incrementar sus utilidades.

Recomendación

Tomando en consideración las conclusiones establecidas en base al proceso de encuesta se considera altamente viable la creación de una asesoría integral y de capacitación para las Pymes del cantón Milagro, con el fin de brindar asesorías a diferentes campos como los aspectos contables, tributarios, administrativos, marketing, financiero entre otras. Esta nueva alternativa empresarial contribuirá al crecimiento y desarrollo integral de las pequeñas y medianas empresas de esta localidad.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 TEMA

Estudio de Factibilidad para la Creación de un Centro de Asesoría y Capacitación Integral para el Crecimiento y Desarrollo de las PYMES en la Ciudad de Milagro.

5.2 JUSTIFICACIÓN

A través del trabajo de campo se evidencio que la capacitación es una herramienta necesaria para los pequeños y medianos empresarios para que de esta manera, puedan adecuadamente gestionar las actividades en lo concerniente al negocio, especialmente en la selección y reclutamiento del personal. Teniendo en cuenta de la importancia del estudio que se realizó se considera altamente viable la creación de una asesoría integral, la misma que le ofrezca a los microempresarios un servicio total, con el fin de suplir con las distintas necesidades que tienen entorno a sus negocios.

Esta nueva alternativa se manejará bajo parámetros administrativos y operativos para así brindar un servicio de calidad. En cuestión a la estructura e imagen de la institución se crearan la misión, visión, objetivo y organigramas, con el propósito de proyectarnos en el mercado como un grupo serio y comprometido con los clientes.

Para conocer el sector en el cual se incursionará se realizará análisis como el de Michael Porter en el cual se analiza la competencia tanto interna como externa, clientes, proveedores y los posibles sustitutos.

En lo referente al análisis interno desarrollaremos el FODA, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para en lo posterior crear la matriz FO-FA-DO-DA.

Además se detallara el funcionamiento del Marketing mix, en el cual se describirá el producto en que sector se desenvolverá el precio la publicidad y promoción.

Para terminar con esta propuesta se realizara una proyección financiera para a través de los índices financieros determinar la rentabilidad de esta asesoría.

5.3 FUNDAMENTACIÓN

Las PYMES son un conjunto de pequeñas y medianas empresas que por motivo de su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos demuestran características propias de este tipo de entidades económicas. Las pequeñas y medianas empresas que se han establecido, efectúan diferentes tipos de actividades económicas entre ellas podemos destacar las siguientes:

- Comercio al por mayor y al por menor.
- Agricultura, silvicultura y pesca.
- Industrias manufactureras.
- Construcción.
- Transporte, almacenamiento, y comunicaciones.
- Bienes inmuebles y prestaciones de servicios a las empresas.
- Servicios comunales, sociales y personales.

Los principales problemas que afectan las PYMES son:

Tensión intensa. En la mayor parte de los casos, los propietarios actúan como administradores, vendedores, almacenistas, contables, operarios, etc. La cantidad de horas invertidas en el negocio y la tensión física y psicológica que supone estar al tanto de todo puede acabar quemando al empresario.

Problemas financieros. Una PYME está en desventaja frente a una gran empresa a la hora de conseguir financiamiento. Si acude a un banco, le exigirán garantías y le ofrecerán condiciones menos ventajosas que a una empresa que tiene respaldo de un importante volumen de actividad y de activos. Por lo tanto, las PYMES tienen que recurrir a la autofinanciación y a lo que se conoce como crédito comercial, normalmente si la compañía trabaja siempre con los mismos proveedores y mantiene con ellos una relación de confianza, estos suelen cobrar a 30, 60 o 90 días lo de que en realidad constituye una forma de crédito.

Administración deficiente. Una persona capaz de concebir grandes ideas de negocio puede carecer de las habilidades, conocimientos y experiencias para tomar decisiones sobre contratación del personal, negociación con los clientes, administración financiera o control empresarial. Esta es en realidad la causa del fracaso de muchas PYMES.

Incapacidad para hacer frente al crecimiento. Llega un momento en cualquier negocio que ha despegado con éxito en que es necesario una evolución. La actividad se va expandiendo y el propietario ya no puede abarcar por si solo todas las tareas: es necesaria una delegación de responsabilidades. En ese punto donde muchas compañías se encantan, el fundador es reacio o no es capaz de rodearse de profesionales que permitan continuar con el necesario crecimiento del negocio.

Otra de las desventajas es que los controles de calidad son mínimos o no existen, por lo que la calidad de producto cuenta con algunas deficiencias, existe bajo rendimiento por lo tanto no pueden absorber costos de capacitación y actualización del personal y cuando lo hacen, enfrentan problemas de fuga de personal capacitado, y se encuentran en peligro de mantener un intenso crecimiento y lograr una internalización.

Dirección con visión a corto plazo.- Este estilo de dirección se caracteriza por su rigidez y su planificación insuficiente. De hecho, el típico estilo al día es fruto de improvisaciones atolondradas sin ningún tipo de planificación previa y desafortunadamente, es el estilo que caracteriza la dirección de las PYMES. En concreto, se actúa de forma reactiva. Por otro lado, las soluciones “parche” no son capaces de resolver los orígenes de los graves problemas que afectan a las PYMES.

Falta de atención a la calidad.- Este problema se refiere al error de fijar como meta primordial el simple hecho de producir y vender sin prestar la debida atención a la calidad de los productos y servicios ni a la gestión optima de los recursos. Este dilema de postguerra (producir y vender) afortunadamente ya fue resuelto; hoy en día se produce con base en lo que el cliente desea adquirir, práctica anterior ya es obsoleta.

Tecnología de producción Inadecuada.- Esta problemática tiene que ver con la deficiente incorporación de tecnología a los sistemas de producción. De hecho, es uno de los problemas más serios que enfrentan las PYMES, ya que no reinvierten lo suficiente en el mejoramiento de instalaciones ni aplican oportunamente los avances tecnológicos.

Información de gestión insuficiente.- Dado el presente estado de cambios en el que vivimos, es importante sea rápida, veraz y oportuna. Lamentablemente, muestras PYMES se manejan por otros derroteros, los cuales las anquilosan, entorpecen y obviamente, las vuelve imprecisas.

Productividad Insuficiente.- El concepto de eficiencia más eficacia no se dan con mucha frecuencia en este tipo de organizaciones debido a la falta de motivación y compromiso de los trabajadores.

Estructuras organizativas inadecuadas.- No se realiza una revisión de las estructuras con frecuencia y se encuentran totalmente desajustadas como consecuencia del cambio.

Escasos medios de Financiamiento.- Los medios de financiamiento son inadecuados, escasos y caros. Los conflictos financieros han sido un mal constante de las PYMES, las cuales se ven interiormente afectadas por las constantes crisis

económicas de los diferentes mercados financieros. Esta situación causa dificultades para adquirir créditos y, sobre todo, en el pago de intereses muy altos.

Recursos humanos poco calificados.- El concepto de capacitación y desarrollo para las plantillas laborales aún sigue siendo considerado por muchos empresarios como un gasto superfluo. Es difícil comprender que la optimización de la mano de obra es una inversión a corto plazo, la cual permitirá calificar y motivar a los trabajadores.

Poca atención a los mercados internacionales.- A pesar de que llevamos un considerable periodo inmerso en el proceso de globalización, aún existen pequeños empresarios que no comprenden la idea de que es imposible concebir a una empresa sin la consideración del proceso de internacionalización.

Estructuras Financieras inadecuadas.- La simplicidad de las organizaciones hacen que difícilmente estas puedan diseñar e implementar estructuras financieras propias y adecuadas para los momentos que vivimos.

Se conoce a la Asesoría como: “Acción que permite la compañía de profesionales o especialistas durante el desarrollo de procesos adecuados al logro de objetivos específicos como es mejorar la efectividad de algunas áreas de las empresas o de la empresa en sí misma.”

Y la Consultoría como: “Acción que permite el control y búsqueda específica, por parte de profesionales o especialistas, de la puesta en marcha y operacionalización de unidades organizacionales y de producción”.

La asesoría se fundamenta en ayudar a los administradores de las empresas a analizar y diagnosticar problemas operacionales y de gestión de carácter específico que ayudan a dirigir la organización.

Los asesores son personas especialmente capacitadas que se ejercen como orientadores en virtud de prestar asistencia de forma objetiva y autónoma a los directores y subordinados de las empresas que buscan alcanzar los objetivos y metas establecidas, mediante el aporte y la implementación de soluciones a dificultades gerenciales y empresariales, descubriendo y evaluando nuevas oportunidades en el mercado laboral.

Los gestores deberían adoptar modelos administrativos en donde el actor principal sea el talento humano y que ellos estén encaminados a trabajar en equipo, con la finalidad de alcanzar la competitividad y prestar servicios que logren satisfacer las necesidades de los clientes de una manera más eficiente y eficaz.

Las funciones administrativas de la planificación, organización, dirección y control se ocupa de que exista un rendimiento en las empresas, haciendo que estas logren alcanzar la eficacia en los procesos de gestión administrativos, mediante una retroalimentación que les permita identificar sus principales falencias y los motivos por lo cual el desarrollo de la empresa se ha visto detenido, con el fin de brindar soluciones que les permita dar un servicio eficiente y de calidad de manera que satisfaga las necesidades del cliente con el propósito que sus administraciones se proyecten a su crecimiento y desarrollo alcanzando la calidad total en las PYMES.

Las funciones administrativas implican los elementos que constituyen el proceso administrativo que pueden ser encontrados en cualquier área de la empresa, es decir, que en cada área se desempeña las funciones de planear, organizar, direccionar y controlar actividades administrativas esenciales.

Planeación es especificar los objetivos organizacionales el cual involucra estimación del futuro y proponer diferentes medios para alcanzarlos. Decidir qué actividades son necesarias con el fin de lograrlas.

Organización Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas establecidas y permita que los empleados realicen y cumplan los planes de la gerencia coordinando mejor los recursos (humanos, materiales y de información). Ya que el éxito de toda empresa depende de la habilidad que tenga la gerencia para utilizar con eficiencia y eficacia los recursos.

Dirección implica mandar, influir y motivar a los subalternos para que realicen sus tareas esenciales conduciendo a la empresa a alcanzar el máximo rendimiento de los empleados pero, la dirección no se puede establecer si primero no se concluye las funciones de planeación y organización.

Control: consiste en la comprobación de todas las cosas que ocurren de conformidad con el plan adoptado. Su objetivo es localizar los puntos débiles y los errores para rectificarlos y evitar su repetición realizando una evaluación que nos indique que está bien y que no lo está a fin de tomar decisiones y realizar los cambios respectivos.

Una vez realizado están funciones administrativas podemos mediante ellas conseguir la calidad total de las pequeñas y medianas empresa a fin de obtener buenos resultados que permitan alcanzar el crecimiento y desarrollo de las mismas.

El motivo principal de las PYMES es consolidarse dentro del mercado, logrando un nivel de rentabilidad que les permita alcanzar crecer y desarrollarse en un mercado competitivo.

Es necesario que se adopten medidas en el que la organización se enfoque a adoptar cambios en la gestión, cuyo fin consista en elevar los niveles de productividad, tener mayor eficiencia y brindar un excelente servicio.

La calidad de las organizaciones debería exigir evaluar y medir el desempeño como objetivo de alcanzar la mejora continua de los negocios, respondiendo a las necesidades y expectativas de nuestros clientes comenzando desde la parte interna.

La calidad actualmente ha probado ser exitosa para los negocios que la aplican, y los que ven la calidad no solo como un producto, sino desde una perspectiva diferente como realizar con excelencia cada proceso ejecutado en los negocios, esto involucra a cada uno de los clientes internos que existen en la empresa a producir bienes o servicios dándole un valor agregado, logran alcanzar la máxima satisfacción del cliente externo.

5.4 OBJETIVOS

5.4.1 Objetivo General de la Propuesta

Crear un centro de asesoría y capacitación que permita determinar los aspectos que evidencien debilidades y amenazas del entorno para la gestión de las PYMES, proponiendo soluciones eficientes en la gestión administrativa las que aportaran a su crecimiento y desarrollo.

5.4.2 Objetivos Específicos de la Propuesta

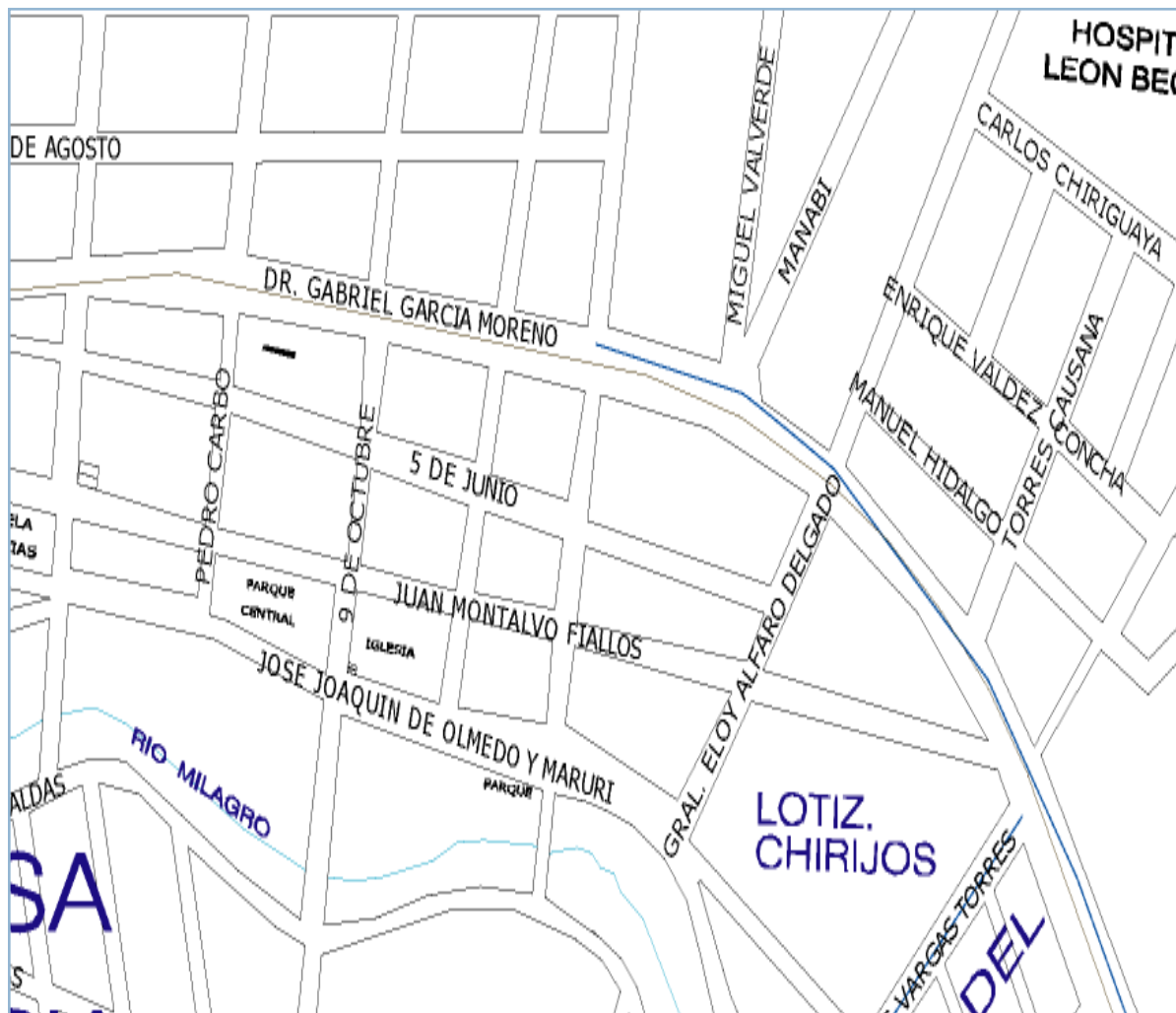
- Capacitar a los gestores de las PYMES en administración sistémica integral para lograr organizaciones sustentadas en la gestión de calidad lo que las hace altamente competitivas y las conduce a niveles de excelencia.
- Desarrollar procesos de capacitación orientados a los gestores de las PYMES con el fin de que estos puedan realizar una mejor selección de personal de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.
- Establecer herramientas financieras que les permita a la administración de las PYMES llevar un control adecuado en la gestión financiera de los negocios.
- Definir procesos de capacitación para el personal de las PYMES con el fin de alcanzar mayores niveles de empoderamiento y compromiso en la gestión de la organización.

5.5 UBICACIÓN

El Centro de Asesoría y Capacitación Integral se encontrará ubicado en las calles Juan Montalvo y 9 de Octubre”, frente al Banco Guayaquil, en el Edificio Villavicencio Piso 3, Oficina 4.

Figura 14

Ubicación



Fuente: Ubicación

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

5.6 FACTIBILIDAD

Factibilidad Administrativa

La administración se realizaran los debidos procesos en la selección y reclutamiento de personal con la finalidad de contratar talento humano especializado en el área designada, además se elaborarán los respectivos manuales de funciones, donde el personal tenga especificada sus tareas laborales, para de esa manera optimizar las transacciones diarias de la asesoría.

Factibilidad Legal

Se registrá bajo los parámetros establecidos por el ejecutivo y gobierno central, para aperturar el establecimiento, todo lo que tiene que ver con los permisos municipales, el Cuerpo de Bomberos, el RUC, Ministerio de salud, cámara de comercio. Cabe mencionar que no existe ley, reglamento o norma que impida el libre ejercicio de este centro de asesoría.

Factibilidad Presupuestaria

Los presupuestos de ingresos y gastos se los elaborara en base a la demanda de servicios y a las necesidades del centro la asesoría y capacitación respectivamente. Lo que nos permitirá calcular las inversiones que se deben realizar y las necesidades de financiamiento propio y externo.

Factibilidad Técnica

El centro de asesoría y capacitación contara con cuatro asesores, los cuales se dedicaran a brindar asistencia técnica en aspectos relacionados a la administración, contabilidad, tributación, marketing, financiero, además de un capacitador que se encargara de instruir a los propietarios y talento humano de la pymes.

5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

NOMBRE DE LA EMPRESA

Centro de Asesoría y Capacitación Integral OREVY

Figura 15



VISIÓN

Convertirnos en un referente de asesoría y capacitación en gestión integral empresarial de las PYMES en los próximos cinco años, transformando el conocimiento en valor agregado para nuestros clientes.

MISIÓN

Gestionamos la calidad y la excelencia para el crecimiento y desarrollo de la pequeña y mediana empresa, a través de la mejora continua de las actividades estratégicas, tácticas y de operaciones que permitan reducir los riesgos en las decisiones empresariales en las PYMES.

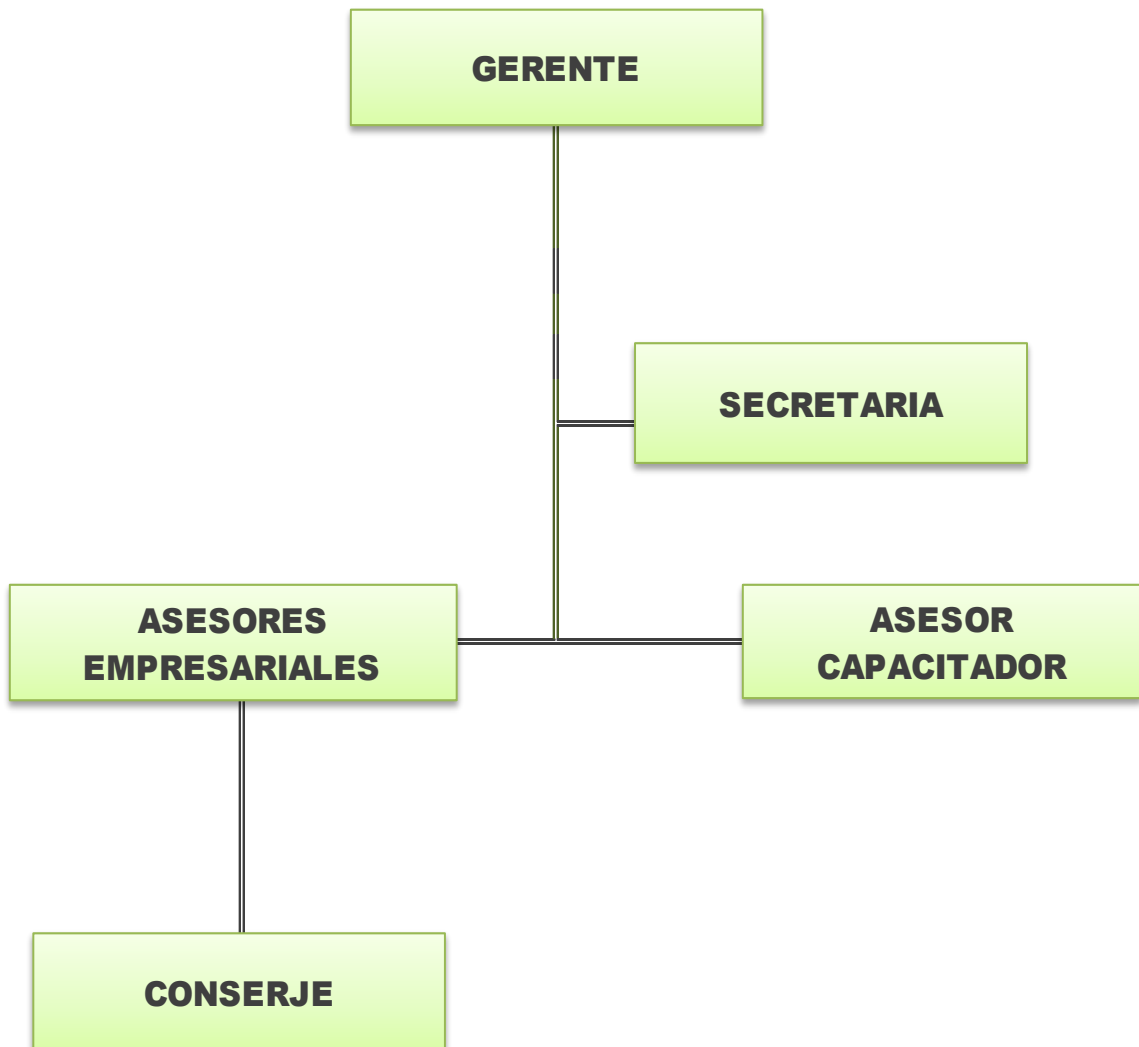
VALORES CORPORATIVOS

El funcionamiento de una organización se relaciona con las características competitivas es decir basadas en la cultura empresarial ya que se propone lograr u obtener normas o principios de conductas que implica la aplicación de valores que lo diferencien de las demás organizaciones.

- ✓ **Calidad Total:** Dar satisfacción permanente al cliente externo e interno a fin de cumplir con sus expectativas.
- ✓ **Ética Profesional.-** Desarrollar nuevas actividades con rectitud y honestidad.
- ✓ **Gestión de Calidad:** Hacer que los sistemas de gestión aplique las funciones administrativas de planificación, organización, dirección y control a fin de brindar satisfacción al cliente y tener un servicio de excelencia.
- ✓ **Orientación al Cliente.-** Nuestras estructuras, procedimientos y toma de decisiones deben orientarse en las necesidades potenciales y actuales de nuestros clientes.
- ✓ **Innovación.-** Implementar nuevas ideas mediante el entorno lo requiera.
- ✓ **Responsabilidad.-** Cumplir con el máximo talento, dedicación, y creatividad los procesos que se establecen en las políticas de nuestras funciones específicas de trabajo.
- ✓ **Trabajo en Equipo.-** Mantener buenas relaciones laborales entre jefes y subordinados.

ORGANIGRAMA

Figura 16
Organigrama Estructural



Fuente: Organigrama

Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

MANUAL DE FUNCIONES

Descripción del cargo:

Gerente General

Objetivo Estratégico del cargo:

Ser responsable de supervisar, coordinar, controlar, planificar y tomar decisiones en todas las Áreas del negocio.

Funciones Específicas.

- ✓ Ser responsable en todas las actividades financieras, comerciales y legales del negocio.
- ✓ Establecer diferentes tipos de contratos o convenios con clientes actuales o potenciales.
- ✓ Tomar decisiones en todo aspecto referente al negocio.
- ✓ Supervisar la ejecución de todos los procesos en los diferentes departamentos.
- ✓ Controlar la ejecución del trabajo, comparando los resultados reales con los esperados.

Características Específicas

- ✓ Requiere de alta moral comprobada
- ✓ Lealtad, responsabilidad, respeto y buenas relaciones interpersonales.
- ✓ Capacidad y criterio para toma de decisiones

Perfil del Cargo

Edad: 28 – 35 años

Género: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Educación: Título de Tercer Nivel de preferencia Ingeniería Comercial o Administración de Empresas.

Experiencia: 2 años.

Descripción del cargo:

Secretaria

Objetivo Estratégico del cargo:

Apoyar en la dirección de los documentos, así como en las coordinaciones encomendadas por el Director Administrativo.

Funciones Específicas.

- ✓ Vigilar por la seguridad, orden y privacidad de la documentación de la Dirección del Centro.
- ✓ Preparar los documentos y los informes que corresponden a la Dirección del Centro.
- ✓ Recepcionar los correos electrónicos y llamadas telefónicas y notificar al Director del Centro; así como realizar las llamadas telefónicas a las respectivas instituciones.
- ✓ Archivar la documentación del Director del Centro.
- ✓ Orientar con buen trato y calidez al usuario que acude a la Dirección Administrativa.

Características Específicas

- ✓ Buena presencia.
- ✓ Experiencia como Asistente y/o Secretarias.
- ✓ Proactiva, con predisposición para aprender.
- ✓ Excelente comunicación a todo nivel.
- ✓ Buen trato.

Perfil del Cargo

Edad: De 20 a 28 años

Género: Femenino

Estado Civil: Indistinto

Educación: Bachillerato

Experiencia: 1 año.

Descripción del cargo:

Asesor de Marketing

Funciones Específicas.

- ✓ Definir, junto con la Dirección General/ Comercial, la estrategia de marketing para el portafolio de productos y/o servicios de la compañía.
- ✓ Elaborar, controlar y gestionar el presupuesto del departamento garantizando la optimización del mismo.
- ✓ Gestión del equipo bajo su responsabilidad.
- ✓ Medir y analizar la rentabilidad de las acciones de marketing realizadas.
- ✓ Coordinar su actividad con otros departamentos de la compañía.
- ✓ Cumplir los objetivos cualitativos y cuantitativos asignados.
- ✓ Diseñar e implementar las campañas de Marketing y de Difusión.

Características Específicas

- ✓ Capacidad de mando.
- ✓ Excelentes relaciones personales.
- ✓ Disposición de tiempo completo.
- ✓ Innovador, creativo y proactivo.

Perfil del Cargo

Edad: De 25 a 35 años

Género: Indistinto.

Estado Civil: Indistinto

Educación: Título profesional de Ingeniero Comercial, Industrial o equivalente con amplios conocimientos de Marketing de Intangibles.

Experiencia: Por lo menos 3 años en departamentos de marketing en donde haya desempeñado el cargo de asesor en marketing.

Descripción del cargo:

Asesor Financiero

Funciones Específicas.

- ✓ Maneja el área financiera del negocio, llevando el control de todas sus transacciones contables, cuentas por pagar, control de presupuestos y el análisis del capital
- ✓ Realiza el control contable por medio del registro cronológico de los movimientos operacionales del negocio que tenga afectación contable como son: movimientos de inventario, compras, ventas, pagos, depósitos y transacciones bancarias.
- ✓ Organizar el flujo de entradas y salidas de pagos conforme a la disponibilidad de fondos.
- ✓ Almacenar la información dentro del sistema como soporte.
- ✓ Solicitar la documentación sobre el estado financiero de la empresa.

Características Específicas

- ✓ Aptitudes para planificar y dirigir trabajos de grupo.
- ✓ Capacidad de mando.
- ✓ Honestidad comprobada.
- ✓ Ordenado y sistemático
- ✓ Buen manejo de utilitarios computacionales.
- ✓ Innovador y creativo.
- ✓ Con visión de futuro.

Perfil del Cargo

Edad: De 25 a 35 años

Género: Indistinto.

Estado Civil: Indistinto

Educación: Título profesional de Economía, Finanzas o Ingeniería Comercial. Haber aprobado cursos de manejo financiero y contable.

Experiencia: Por lo menos 3 años de experiencia como asesor en el área financiera.

Descripción del cargo:

Asesor Administrativo

Funciones Específicas.

- ✓ Elaborar los respectivos informes de aplicación en base a la asesoría o servicio administrativo a brindarse.
- ✓ Brindar soluciones a las dificultades que se presentan a nuestros clientes en el momento de tomar decisiones en el área administrativa.
- ✓ Supervisar la ejecución de los departamentos administrativos.
- ✓ Controlar la ejecución del trabajo, comparando los resultados reales con los esperados.
- ✓ Almacenar la información dentro del sistema como soporte.

Características Específicas

- ✓ Requiere de alta moral comprobada
- ✓ Lealtad, responsabilidad, respeto y buenas relaciones interpersonales.
- ✓ Capacidad y criterio para toma de decisiones

Perfil del Cargo

Edad: 28 – 35 años

Género: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Educación: Título de Tercer Nivel de preferencia Ingeniería Comercial o Administración de Empresas.

Experiencia: 2 años.

Descripción del cargo:

AsesorContable

Funciones Específicas.

- ✓ Elaborar los respectivos informes de aplicación en base a la asesoría o servicio contable a brindarse.
- ✓ Analizar minuciosamente la documentación de soporte recibida del cliente previa ejecución de asesoría o servicio contable.
- ✓ Desarrollar manuales de contabilidad básica a utilizar en la asesoría del cliente.
- ✓ Proporcionar la asesoría requerida a microempresarios en base a sus necesidades y de acuerdo a la actividad o negocio que posee.
- ✓ Brindar soluciones ágiles objetivas y oportunas al cliente en la elaboración de registros contables.
- ✓ Ofrecer al cliente análisis contables íntegros de su actividad o negocio.

Características Específicas

- ✓ Capacidad de organización
- ✓ Capacidad de trabajo en equipo
- ✓ Personalidad equilibrada
- ✓ Poseer criterio e iniciativa para el ejercicio de sus labores
- ✓ Ser Comunicativo

Perfil del Cargo

Edad: 28 – 35 años

Género: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Educación: Título de Tercer Nivel de preferencia Contaduría Pública- CPA

Experiencia: 2 años.

Descripción del cargo:

AsesorTributario

Funciones Específicas.

- ✓ Planificar asesoría y servicio tributario a brindarse.
- ✓ Organizar la información obtenida del cliente en base al tipo de asesoría a brindar.
- ✓ Clasificar y ordenar los diferentes temas de asesoría y servicio tributario a tratarse
- ✓ Redactar los diferentes asesoramientos a tratar.
- ✓ Realizar el informe de asesoría y servicio tributario previo análisis.

Características Específicas

- ✓ Capacidad de organización
- ✓ Capacidad de trabajo en equipo
- ✓ Personalidad equilibrada
- ✓ Poseer criterio e iniciativa para el ejercicio de sus labores
- ✓ Ser Comunicativo

Perfil del Cargo

Edad: 28 – 35 años

Género: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Educación: Título de Tercer Nivel de preferencia Contaduría Pública- CPA

Experiencia: 2 años.

Descripción del cargo:

AsesorCapacitador

Objetivo Estratégico del cargo:

Encargado de guiar a los participantes a las capacitaciones según el tema seleccionado con los conocimientos necesarios y de manera apropiada para llenar todas las inquietudes de nuestros clientes.

Funciones Específicas.

- ✓ Supervisar y llevar a cabo las actividades asignadas.
- ✓ Programar diferentes tareas para realizar durante el curso.
- ✓ Seleccionar temas adecuados según el cargo de la empresa.
- ✓ Preparar con anticipación sus clases para así llegar a los participantes del curso.
- ✓ Realizar informes sobre los participantes que asisten a los cursos.
- ✓ Prestar sus servicios ágiles e idóneamente con una identificación plena de los objetivos que persigue este centro.
- ✓ Recopilar información sobre los temas que se van a tratar en los cursos.
- ✓ Elaborar guías de trabajo para proporcionar a los participantes.
- ✓ Cumplir y sujetarse a las normas, procedimientos, reglamentos, horarios, turnos y demás disposiciones vigentes en el sitio de trabajo.
- ✓ Solicitar los elementos necesarios para realizar en forma eficiente cada una de las funciones asignadas.

Características Específicas

- ✓ Buenas relaciones humanas
- ✓ Capacidad para llegar a los participantes
- ✓ Facilidad para establecer relaciones interpersonales

Perfil del Cargo

Edad: 28 – 35 años

Género: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Educación: Título profesional en Licenciatura, Manejo de manuales, Manejo e implementación de programas, Análisis operacionales, Cursos generales (Word, Excel, Powerpoint), Marketing, Planeación Estratégica, Finanzas, Contabilidad

Experiencia: 2 años.

Descripción del cargo:

Conserje

Funciones Específicas.

- ✓ Mantener limpias todas las áreas de la empresa tanto al inicio como al final de las actividades.
- ✓ Cumplir con el horario establecido para la limpieza.
- ✓ No interrumpir las jornadas de trabajo de los demás empleados por querer limpiar en horas no establecidas.
- ✓ Mantener en orden y en los respectivos lugares todos los desechos del trabajo realizado.
- ✓ Dar a conocer cualquier anomalía respecto a su trabajo al administrador de la empresa.

Características Específicas

- ✓ Buena presencia.
- ✓ Responsable, Hábil, Honrado y Disciplinado

Perfil del Cargo

Edad: 18 – 25 años
Género: Indistinto
Estado Civil: Indistinto
Educación: Ninguna
Experiencia: Ninguna

ANÁLISIS FODA

Cuadro 17

ANÁLISIS FODA		
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS INTERNO	-Sitio Estratégico donde se situara la empresa	Corto tiempo en el mercado
	-Profesionales altamente calificados	Local Comercial Pequeño
	-Asesoramiento y capacitación de acuerdo a las exigencias de nuestros clientes	Carencia de recursos Propios
	-Mecanismos de control de calidad	Poca carencia por parte de los pequeños y medianos empresarios
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ANÁLISIS EXTERNO	Variedad en el servicio	Creación de otras empresas similares
	Escaso conocimientos en la administración integral por parte de los pequeños y medianos empresarios	Competencia desleal
	Clientes Satisfechos	Asesores informales
	Programas de asesoría y Capacitación de acorde con las exigencias del mercado	Precios bajos de parte de la competencia

Fuente: Análisis FODA

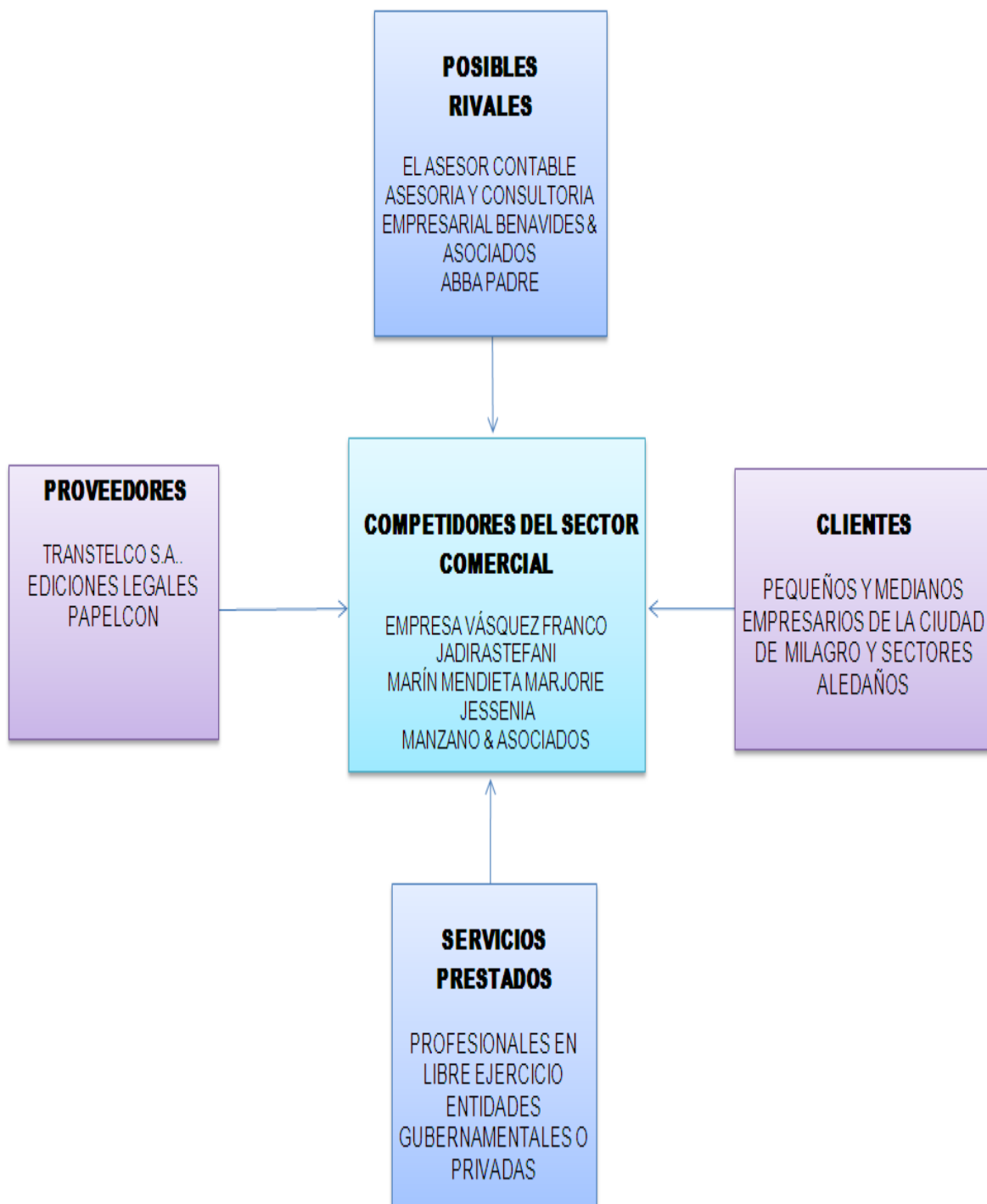
Realizado por: Orellana Holger y Vera Johanna

MATRIZ FO-FA DO-DA

Creación de un Centro de Asesoría y Capacitación Integral para el desarrollo de las PYMES en la ciudad de Milagro	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Sitio Estratégico donde se situará la empresa.	Corto tiempo en el mercado.
	Profesionales altamente calificados.	Local Comercial Pequeño.
	Asesoramiento y capacitación de acuerdo a las exigencias de nuestros clientes.	Carencia de recursos propios.
	Mecanismos de control de calidad.	Poca creencia por parte de los pequeños y medianos empresarios.
OPORTUNIDADES	FO	DO
Variedad en el servicio.	Filosofía Cooperativa para cumplir con la misión, visión, objetivos planteados, organigrama estructural y manuales de funciones, herramientas administrativas que permitan una alta operatividad y por ende una alta participación en este mercado competitivo del canton Milagro.	Se utilizará herramientas publicitarias para dar a conocer a todos los grupos de este sector la presencia de esta nueva alternativa. También es importante que dentro de los materiales publicitarios se exponga las distintas promociones con las cuales
Escasos conocimientos en la administración integral por parte de los pequeños y medianos empresarios.		
Cliente Insatisfechos.	Dar una información oportuna clara precisa en medios publicitarios con el fin de satisfacer las expectativas del cliente.	Capacitar al talento humano en temas relacionados a los servicios que se brindara, con el fin de enriquecer los conocimientos, los mismos que seran puesto en práctica, en la labor que realizan los asesores y capacitadores a los clientes.
Programa de asesoría y capacitación de acorde con las exigencias del mercado.	Establecer procesos en las actividades a ejecutarse con el propósito de alcanzar la mejoría continua.	
AMENAZAS	FA	DA
Creación de otras empresas similares	Establecer programas promocionales y descuentos, que permitan llamar la atención de los clientes, acompañado de una asesoría personalizada para cubrir con las necesidades de nuestros clientes.	Análisis el sistema bancario del cantón, con el fin de poder acceder a un préstamo, financiamiento que le permitirá a la asesoría cubrir con sus principales gastos de apertura de este nueva alternativa empresarial.
Competencia Desleal		
Asesores Informales	El poseer sistemas informáticos y equipos computacionales demandan la contratación de técnicos capacitados, por ello es importante que la asesoría establezca convenios con los proveedores, con el propósito de poder acceder a los requerimientos cuando la empresa lo necesite.	Determinar los lugares mas estratégicos del cantón, con el fin de distribuir de una forma eficaz el material publicitario que se empleará para dar a conocer la presencia de esta empresa en este sector comercial.
Precios bajos de parte de la competencia		

ANÁLISIS DE LAS 5 FUERZAS DE MICHAEL PORTER:

Figura 17



Cuadro 19

F1 BARRERAS DE ENTRADA	BAJO	MEDIO	ALTO
1. PRODUCTO/SERVICIO DIFERENTE		X	
2. ALTOS COSTOS	X		
3. AMENAZA DE NUEVOS PARTICIPANTES			X
4. PRESTIGIO DE LA COMPETENCIA	X	0	
	2	1	1
AMENAZA DE NUEVOS PARTICIPANTES	50%	25%	25%

El mercado o el segmento no son atractivos dependiendo de si las barreras de entrada son fáciles o no de franquear por nuevos participantes que puedan llegar con nuevos recursos y capacidades para apoderarse de una porción del mercado. Después de haber determinado las barreras de entradas se obtuvo un nivel bajo (50%), de existencia, las mismas que facilitan el ingreso de nuevos participantes en este sector comercial

Cuadro

F2 SERVICIOS SUSTITUTOS	BAJO	MEDIO	ALTO
1.- PRECIOS ACCESIBLES		X	
2. - PROPENCION A CAMBIAR	X		
3.- EMPRESAS GRANDES QUE SE POSICIONEN EN EL MERCADO		X	
4.- EMPRESAS DE GOBIERNO QUE BRINDEN EL SERVICIO QUE SE OFRECERÁ	X		
	2	1	0
AMENAZA DE SUSTITUCION	50%	50%	0%

De acuerdo a los resultados obtenidos, nos indica que la amenaza de sustitución es baja debido a que el producto que se ofrece no puede ser sustituido por otros productos.

Cuadro 21

F3 DETERMINANTES DE LA RIVALIDAD	BAJO	MEDIO	ALTO
1. COMPETIDORES QUE BRINDEN EL MISMO SERVICIO		X	
2. ESTRATEGIAS COMERCIALES		X	
3. CRECIMIENTO DEL MERCADO			X
4. CALIDAD/PRECIO		X	
	0	3	1
ANALISIS DE RIVALIDAD	0%	75%	25%

Para una empresa será más difícil competir en un mercado o en uno de sus segmentos donde los competidores estén muy bien posicionados, sean muy numerosos y los costos fijos sean altos, pues constantemente estará enfrentada a campañas publicitarias agresivas. En lo concerniente al servicio de asesoría existe un nivel bajo (75%), por la presencia de la rivalidad, sin embargo, no debemos descuidar a nuestra competencia y así permitirnos visualizar como enfrentar a la competen

Cuadro 22

F4 PODER DE LOS COMPRADORES	BAJO	MEDIO	ALTO
1.- INCLINACIÓN POR PRODUCTOS/SERVICIOS IGUALES	X		
2.- IMAGEN CORPORATIVA		X	
3.- ESTRATEGIAS PROMOCIONALES			X
4.- MERCADO AMPLIO			X
	1	1	2
PODER DEL CONSUMIDOR	25%	25%	50%

Se refiere a la capacidad de negociación con que cuentan los consumidores o clientes sobre sus proveedores. El poder de compra lo tienen los empresarios, debido a la poca existencia de estas empresas, sin embargo, propietarios de esta clase de negocios deberá seguir trabajando e investigando para añadirle un valor agregado al servicio, teniendo una respetable participación del mercado.

Cuadro 23

F5 NEGOCIACION CON LOS PROVEEDORES	BAJO	MEDIO	ALTO
1.-PRECIOS ELEVADOS	X		
2.- IMPORTANCIA DEL VOLUMEN PARA EL PROVEEDOR		X	
3. IMPACTO ECONOMICO	X		
4. COMPROMISOS CON GRANDES EMPRESAS	X		
	3	1	0
PODER DE LOS PROVEEDORES	75%	25%	0%

Se considera una amenaza cuando están en capacidad de imponer el precio que una Cía. Para la capacitación constante sobre el servicio se debe determinar de dos o tres proveedores fijos que ofrezcan precios accesibles, el motivo es que no existen muchos proveedores, así se logrará tener cierto grado de ventaja ante la competencia

Cuadro 24

MAGNITUD DE LA EMPRESA	RESUMEN DEL ANALISIS DEL SECTOR COMERCIAL, NIVEL DE ATRACTIVIDAD					
	ACTUAL			FUTURO		
	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO
BARRERAS DE ENTRADA	2	1	1	X		
PRODUCTOS SUSTITUTOS	2	1	0		X	
DETERMINANTES DE LA RIVALIDAD	0	3	1	X		
PODER DE LOS COMPRADORES	1	1	2		X	
NEGOCIACION CON LOS PROVEEDORES	3	1	0	X		
EVALUACION GENERAL	8	7	4			X

En la actualidad la existencia de Asesorías tiene un alto índice de crecimiento debido a la gran demanda de microempresarios, por ello la empresa debe optimizar su servicio y marcar la diferencia ante la competencia y así lograr un pronto posicionamiento en este mercado.

MARKETING MIX

Una de las herramientas para alcanzar los propósitos empresariales trazados o establecido es a través de su combinación o mezcla (mix). El mercado se torna muy competitivo por ello es necesario aplicar estrategias comerciales que nos diferencie de la competencia. En la actualidad no es suficiente con ser bueno, se debe aplicar la filosofía de ganar ganar, tener el mejor producto respaldado con el mejor servicio, brindar una excelente atención y buscando siempre un valor agregado a lo que se propone (asesoría) en este casco comercial.

Producto/Servicio.

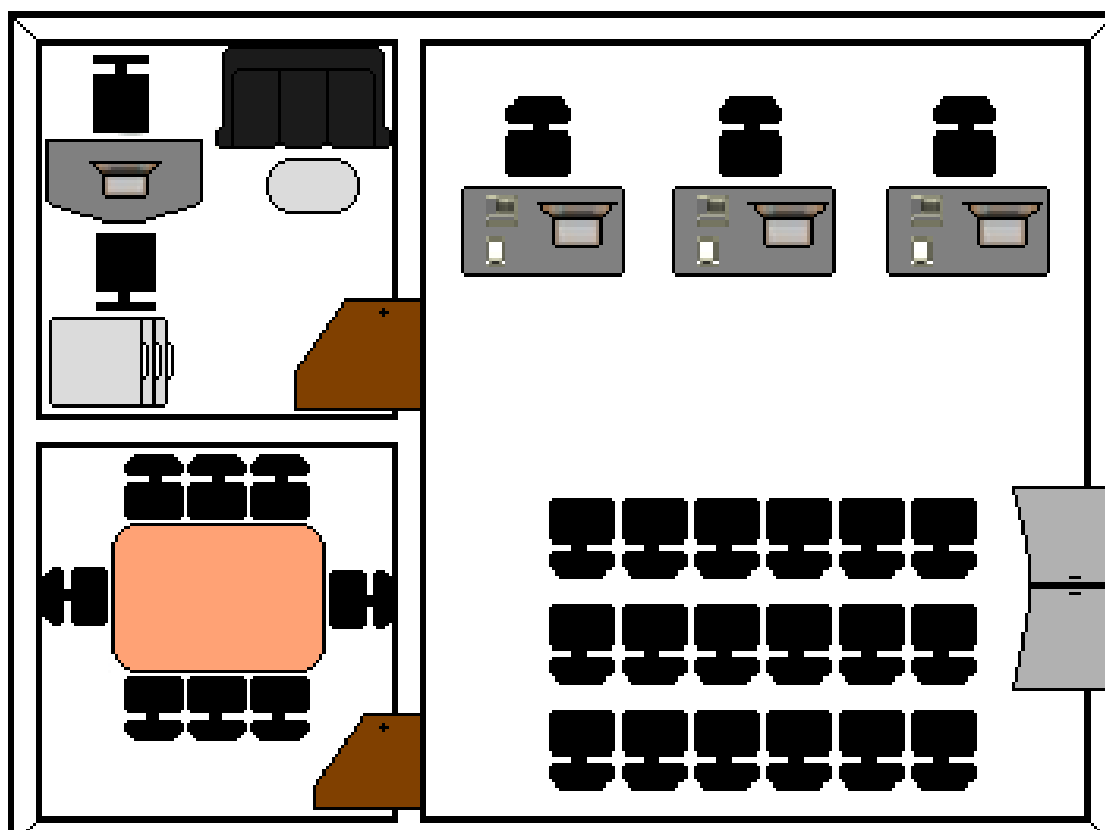
El servicio que brindará la empresa asesora será de carácter tributario, todo lo relacionado a las leyes, normas, reglamentos, como iniciar una microempresa, creación de un RUC, RISE, liderazgo, además se brindará capacitaciones a los empresarios para reforzar sus conocimientos sobre las obligaciones de cumplir con lo que establece los órganos públicos que regulan las actividades comerciales del país.

Plaza-distribución

El mercado donde funcionará la empresa será en el Cantón Milagro y estará ubicado en las calles: Juan Montalvo y 9 de Octubre, la ubicación céntrica es de gran importancia ya que se encuentra ubicado en un sector comercial, siendo un lugar apropiado para crecer empresarialmente.

FIGURA 18

DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LA ASESORIA



Precio

El precio se establecerá acorde a los problemas y necesidades del servicio requerido haciendo referencia el costo beneficio por el producto brindado. En cuestión a las capacitaciones el tiempo de duración según el tema elegido por el participante, tendremos un cupo limitado para 10 personas para mayor facilidad en el aprendizaje.

Cuadro 25

PRECIO		
INGRESOS POR VENTA	VALOR	CANT
ASESORAMEINTO INTEGRAL DE CÓMO INICIAR SU MICROEMPRESA	1300,00	2
LIDERAZGO	50,00	3
ESTRATEGIA PLAN DE MARKETING	50,00	3
COUCHING	50,00	3
GESTION DE LA CALIDAD	50,00	3
OBTENCION DE LOS REQUISITOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA	100,00	4
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA	30,00	3
OBTENCION, ACTUALIZACION Y CIERRE DE RUC	50,00	2
LIQUIDACION DE IMPUESTOS MENSUALES	30,00	2
ELABORACION DE LOS FORMULARIOS PARA LA DECLARACION ANTE EL SRI	50,00	2
OBTENCION DE AUTORIZACION PARA EMISION DE FACTURAS	50,00	4
ASESORIA EN LA ELABORACION DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	50,00	2
ELABORACION DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	150,00	1
ANALISIS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	100,00	1
DETERMINACION DE LA MEJOR ALTERNATIVA DE INVERSION	250,00	1

Las formas de pago que aceptaremos son: Efectivo, Cheques Certificados, Transferencias Interbancarias, Tarjeta de crédito, Tarjeta de débito.

Promoción y Publicidad.- La asesoría presentará las siguientes promociones para afianzar la presencia de esta nueva alternativa empresarial en este mercado competitivo del cantón Milagro.

Promoción Externa

Descuento del 10% durante un mes desde la apertura.

Tipo Exhibidor

Se ubicará un stand una vez por mes durante un cuatrimestre la cual será ubicada en lugares estratégicos y ofreceremos descuentos especiales por contrato de servicio.

Premios por Captación

Se otorgarán premios de incentivos a los clientes microempresarios que nos consigan nuevos potenciales, también se le informara a los clientes que ayuden a incrementar la cartera de clientes se les sortearan un viaje de placer.

Así, para fortalecer nuestra imagen y demostrar la capacidad y calidad de nuestro personal se otorgarán descuentos a nuestros clientes en los diferentes cursos que se realicen.

Lo que tiene que ver con la publicidad se lo hará de la siguiente manera:

- Publicidad por prensa escrita.
- Entrega de hojas volantes un mes antes del inicio de nuestra actividad en puntos estratégicos.
- Entrega de tarjetas de presentación a las empresas del Cantón.

Figura 19

Centro de Asesoría y Capacitación Integral



OREVY

 *tu Negocio en las mejores manos...*

*..Contamos con
Profesionales
Especializados..*



**Asesoría y Capacitación
Integral en Administración,
Tributación, Contable,
Financiero y marketing para
pequeñas y medianas
empresa**



**Dirección: en las calles Juan Montalvo y 9 de Octubre
Edificio Villavicencio en Milagro**

Telf. (04) 702457 - 097260940 - 069214240

Email.: Orevy@hotmail.com

Tarjeta de presentación

Figura 20



Tríptico

Figura 21

VISIÓN

Convertimos en un referente de asesoría y capacitación en gestión integral empresarial de las PYMES en los próximos cinco años, transformando el conocimiento en valor agregado para nuestros clientes.

MISIÓN

Gestionamos la calidad y la excelencia para el crecimiento y desarrollo de la pequeña y mediana empresa, a través de la mejora continua de las actividades estratégicas, tácticas y de operaciones que permitan reducir los riesgos en las decisiones empresariales en las PYMES.

Asesoría y Capacitación Integral en las áreas de

- Administrativa**
- Tributación**
- Contable**
- Marketing**
- Financiero**

Entre otras áreas.

La asesoría y capacitación permite determinar los aspectos que evidencian debilidades y amenazas del entorno para la gestión de las PYMES, donde le proponemos soluciones eficientes en la gestión administrativa las que aportaran a su crecimiento y desarrollo.

Horarios de Atención

De Lunes a Sábado desde las 8:00 am. hasta las 17:00 pm.

contáctese con nosotros a los

Números:

Telf. (04) 2703024

Celular: 0937550317

O el correo electrónico orevy@hotmail.com



Valores Corporativos

Orientación al Cliente. Nuestras estructuras, procesos y decisiones deben centrarse en las necesidades actuales y potenciales de nuestros clientes.

Innovación. Implementar nuevas ideas mediante el entorno lo requiera.

Responsabilidad. Realizar con la máxima dedicación, talento y creatividad los procedimientos que se establecen en la normativa de nuestras funciones específicas de trabajo.

Trabajo en Equipo. Mantener buenas relaciones laborales entre jefes y subordinados.

Calidad. Cumplir con las expectativas del cliente con eficiencia.

Calidad Total. Dar satisfacción permanente al cliente externo e interno a fin de cumplir con sus expectativas.

Ética Profesional. Desarrollar nuevas actividades con rectitud y honestidad.

Gestión de Calidad. Hacer que los sistemas de gestión aplique las funciones administrativas de planificación, organización, dirección y control a fin de brindar satisfacción al cliente y tener un servicio de excelencia.

Márgenes Rentables



OREVY Distribuye a su empresa, con gran capacidad de crecimiento para su negocio, gracias a su completa asesoría integral



Organización

OREVY

Teléfono: 04 703024
Cel.: 0937550317
Mail: orevy@hotmail.com



Centro de Asesoría y Capacitación Integral



su Negocio en las mejores manos...

Dirección

Juan Montalvo y 9 de Octubre
(Frente al Banco Guayaquil)

Edificio Villavicencio

Milagro—Ecuador

Telf. (04) 702457-097260940-069214240

5.7.1 Actividades

- Identificar el lugar donde va a estar ubicada la asesoría
- Se organiza internamente la empresa, es decir, se establece la ubicación del mobiliario y su decoración.
- Se gestiona los trámites para un financiamiento
- Se crea un análisis acerca de la publicidad que se utilizará para dar a conocer nuestros servicios.
- Se ejecutan las publicidades para ser distribuidas en los puntos más estratégicos.
- Se procede a efectuar el proceso de reclutamiento y selección del personal.
- Se desarrollará una reunión con el personal seleccionado, para explicarles cómo funcionará la asesoría de acuerdo al cargo que desempeñan.
- Se realiza la inauguración de la asesoría
- Se procede a contabilizar los movimientos económicos.
- Se presenta los resultados obtenidos.

5.7.2 Recursos análisis financiero

Una vez realizados los correspondientes análisis y haber efectuado nuestra proyección de costos, gastos e ingresos, nuestros estados financieros nos arrojaron resultados favorables, lo que nos demuestra que la empresa de asesoría es un proyecto rentable ya que va depender del buen manejo administrativo y la aplicación de estrategias que fortalecerá su posicionamiento en el mercado.

Cabe mencionar que se tuvo que acceder a un financiamiento, con el fin de poder cubrir con los altos costos de inicio, los cuales ascienden a \$ 7065,00 esta inversión se financiara en un 50% con una tasa capitalizable anualmente.

TIR.- Devuelve la tasa interna de retorno de los flujos netos representados por los números del argumento valores. La tasa interna de retorno equivale a la tasa de interés producida por un proyecto de inversión.

VAN.- Calcula el valor neto presente de una inversión a partir de una tasa de descuento y una serie de pagos futuros.

El VAN que arroja este ejercicio es US\$ 4.880,09, lo cual nos demuestra que bajo las condiciones de análisis el negocio es rentable. La TIR es de 30% lo que nos indica que vamos a obtener más de lo que hemos invertido y tendremos una acelerada recuperación de la inversión ya que tenemos un tasa de descuento del 15%.

El 39,13% es el rendimiento neto del negocio lo cual resulta positivo. El índice de rentabilidad es de 3,90 lo que nos indica que por cada dólar que invierto voy a obtener 2,90 centavos de rentabilidad.

El negocio demuestra rentabilidad independientemente al escenario propuesto, sin embargo el logro de los resultados del escenario positivo dependerá del buen manejo administrativo de la empresa y de la aplicación de estrategias que potencien su participación en el mercado.

Cuadro 26

EMPRESA DE ASESORIA			
ACTIVOS FIJOS			
CANT.	DESCRIPCION	COSTO. UNITARIO	COSTO. TOTAL
	MUEBLES Y ENSERES		
6	ESCRITORIOS	450,00	2.700,00
6	SILLAS DE ESCRITORIO	45,00	270,00
6	ARCHIVADORES	150,00	900,00
	TOTAL MUEBLES DE OFICINA		3.870,00
	EQUIPO DE COMPUTACIÓN		
6	COMPUTADORAS	900,00	5.400,00
1	PROYECTOR	800,00	800,00
1	IMPRESORA + ESCANER	160,00	160,00
	TOTAL DE EQUIPO DE COMPUTACIÓN		6.360,00
	EQUIPO DE OFICINA		
2	TELEFONO CON LÍNEA	150,00	300,00
2	AIRE ACONDICIONADO	800,00	1.600,00
	TOTAL DE EQUIPOS DE OFICINA		1.900,00
	TOTAL INVERSION EN ACTIVOS FIJOS		\$ 12.130,00

Cuadro 27

DEPRECIACION DE LOS ACTIVOS FIJOS				
DESCRIPCION	VALOR DE ACTIVO	% DE DEP.	DEP. MENSUAL	DEP. ANUAL
MUEBLES Y ENSERES	3.870,00	10%	32,25	387,00
EQUIPO DE COMPUTACION	6.360,00	33%	174,90	2.098,80
EQUIPO DE OFICINA	1.900,00	10%	15,83	190,00
TOTAL	12.130,00		222,98	2.675,80

Cuadro 28

NÓMINA AÑO 1									
	PERSONAL	BASICO	13RO	14TO	VAC.	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RESEV.	REM.	R-ANUAL
1	GERENTE GENERAL	600,00	50,00	22,00	25,00	74,10		622,90	7.474,80
1	ASESOR 1	450,00	37,50	22,00	18,75	55,58		472,68	5.672,10
1	ASESOR2	450,00	37,50	22,00	18,75	55,58		472,68	5.672,10
1	ASESOR 3	450,00	37,50	22,00	18,75	55,58		472,68	5.672,10
1	CAPACITADOR	450,00	37,50	22,00	18,75	55,58		472,68	5.672,10
1	CONSERJE	320,00	26,67	22,00	13,33	39,52		342,48	4.109,76
	TOTAL	2.720,00						2.856,08	34.272,96

NÓMINA AÑO 2									
	PERSONAL	BASICO	13RO	14TO	VAC.	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RESEV.	REM.	R-ANUAL
1	GERENTE GENERAL	630,00	52,50	22,00	26,25	77,81	52,48	705,42	8.465,09
1	ASESOR 1	472,50	39,38	22,00	19,69	58,35	39,36	534,57	6.414,82
1	ASESOR2	472,50	39,38	22,00	19,69	58,35	39,36	534,57	6.414,82
1	ASESOR 3	472,50	39,38	22,00	19,69	58,35	39,36	534,57	6.414,82
1	CAPACITADOR	472,50	39,38	22,00	19,69	58,35	39,36	534,57	6.414,82
1	CONSERJE	336,00	28,00	22,00	14,00	41,50	27,99	386,49	4.637,91
	TOTAL	2.856,00						3.230,19	38.762,27

NÓMINA AÑO 3									
	PERSONAL	BASICO	13RO	14TO	VAC.	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RESEV.	REM.	R-ANUAL
1	GERENTE GENERAL	661,50	55,13	22,00	27,56	81,70	55,10	739,60	8.875,14
1	ASESOR 1	496,13	41,34	22,00	20,67	61,27	41,33	560,20	6.722,36
1	ASESOR2	496,13	41,34	22,00	20,67	61,27	41,33	560,20	6.722,36
1	ASESOR 3	496,13	41,34	22,00	20,67	61,27	41,33	560,20	6.722,36
1	CAPACITADOR	496,13	41,34	22,00	20,67	61,27	41,33	560,20	6.722,36
1	CONSERJE	352,80	29,40	22,00	14,70	43,57	29,39	404,72	4.856,61
	TOTAL	2.998,80						3.385,10	40.621,18

NÓMINA AÑO 4									
	PERSONAL	BASICO	13RO	14TO	VAC.	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RESEV.	REM.	R-ANUAL
1	GERENTE GENERAL	694,58	57,88	22,00	28,94	85,78	57,86	775,47	9.305,70
1	ASESOR 1	520,93	43,41	22,00	21,71	64,34	43,39	587,11	7.045,27
1	ASESOR2	520,93	43,41	22,00	21,71	64,34	43,39	587,11	7.045,27
1	ASESOR 3	520,93	43,41	22,00	21,71	64,34	43,39	587,11	7.045,27
1	CAPACITADOR	520,93	43,41	22,00	21,71	64,34	43,39	587,11	7.045,27
1	CONSERJE	370,44	30,87	22,00	15,44	45,75	30,86	423,85	5.086,24
	TOTAL	3.148,74						3.547,75	42.573,04

NÓMINA AÑO 5									
	PERSONAL	BASICO	13RO	14TO	VAC.	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RESEV.	REM.	R-ANUAL
1	GERENTE GENERAL	729,30	60,78	22,00	30,39	90,07	60,75	813,15	9.757,78
1	ASESOR 1	546,98	45,58	22,00	22,79	67,55	45,56	615,36	7.384,34
1	ASESOR2	546,98	45,58	22,00	22,79	67,55	45,56	615,36	7.384,34
1	ASESOR 3	546,98	45,58	22,00	22,79	67,55	45,56	615,36	7.384,34
	CAPACITADOR	546,98	45,58	22,00	22,79	67,55	45,56	615,36	7.384,34
1	CONSERJE	388,96	32,41	22,00	16,21	48,04	32,40	443,95	5.327,35
	TOTAL	3.306,18						3.718,54	44.622,49

Cuadro 29

EMPRESA DE ASESORIA							
DETALLE DE GASTOS							
GASTOS ADMINISTRATIVOS		ENERO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
1	GERENTE GENERAL	622,90	7.474,80	8.465,09	8.875,14	9.305,70	9.757,78
1	ASESOR 1	472,68	5.672,10	6.414,82	6.722,36	7.045,27	7.384,34
1	ASESOR2	472,68	5.672,10	6.414,82	6.722,36	7.045,27	7.384,34
1	ASESOR 3	472,68	5.672,10	6.414,82	6.722,36	7.045,27	7.384,34
1	CAPACITADOR	472,68	5.672,10	6.414,82	6.722,36	7.045,27	7.384,34
1	CONSERJE	342,48	4.109,76	4.637,91	4.856,61	5.086,24	5.327,35
TOTAL GASTOS ADMINISTRATIVOS		2.856,08	34.272,96	38.762,27	40.621,18	42.573,04	44.622,49
GASTOS DE GENERALES		ENERO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
	AGUA	12,00	100,00	105,00	110,25	115,76	121,55
	ENERGIA ELECTRICA	45,00	595,00	624,75	655,99	688,79	723,23
	TELEFONO	50,00	600,00	630,00	661,50	694,58	729,30
	ALQUILER	500,00	6.000,00	6.300,00	6.615,00	6.945,75	7.293,04
	SERVICIOS DE INTERNET	40,00	480,00	504,00	529,20	555,66	583,44
	GASTOS DE CONSTITUCIÓN	250,00	250,00	80,00	84,00	88,20	92,61
	SUMINISTROS	175,00	325,00	341,25	358,31	376,23	395,04
	DEP. MUEBLES Y ENSERES	32,25	387,00	387,00	387,00	387,00	387,00
	DEP. DE EQUIPO DE COMPUTO	174,90	2.098,80	2.098,80	2.098,80		
	DEP. DE EQUIPO DE OFICINA	15,83	190,00	190,00	190,00	190,00	190,00
TOTAL GASTOS GENERALES		1.294,98	11.025,80	11.260,80	11.690,05	10.041,96	10.515,21
TOTAL DE COSTOS INDIRECTOS		4.151,06	45.298,76	50.023,07	52.311,23	52.615,00	55.137,70

Cuadro 30

COSTO DE VENTAS								
CANT.	DETALLE	PRECIO	ENE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
1	PUBLICIDAD	1.000,00	1.000,00	6.500,00	6.825,00	7.166,25	7.524,56	7.900,79
TOTAL			1000,00	6500,00	6825,00	7166,25	7524,56	7900,79

Cuadro 31

EMPRESA DE ASESORIA								
PRESUPUESTO DE INGRESOS								
INGRESOS POR VENTA	VALOR	CANT	ENER	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ASESORAMIENTO INTEGRAL DE CÓMO INICIAR SU MICROEMPRESA	1300,00	2	2.600,00	31.200,00	32.760,00	34.398,00	36.117,90	37.923,80
LIDERAZGO	50,00	3	150,00	1.800,00	1.890,00	1.984,50	2.083,73	2.187,91
ESTRATEGIA PLAN DE MARKETING	50,00	3	150,00	1.800,00	1.890,00	1.984,50	2.083,73	2.187,91
COUCHING	50,00	3	150,00	1.800,00	1.890,00	1.984,50	2.083,73	2.187,91
GESTION DE LA CALIDAD	50,00	3	150,00	1.800,00	1.890,00	1.984,50	2.083,73	2.187,91
OBTENCION DE LOS REQUISITOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA	100,00	4	400,00	4.800,00	5.040,00	5.292,00	5.556,60	5.834,43
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA	30,00	3	90,00	1.080,00	1.134,00	1.190,70	1.250,24	1.312,75
OBTENCION, ACTUALIZACION Y CIERRE DE RUC	50,00	2	100,00	1.200,00	1.260,00	1.323,00	1.389,15	1.458,61
LIQUIDACION DE IMPUESTOS MENSUALES	30,00	2	60,00	720,00	756,00	793,80	833,49	875,16
ELABORACION DE LOS FORMULARIOS PARA LA DECLARACION ANTE EL SRI	50,00	2	100,00	1.200,00	1.260,00	1.323,00	1.389,15	1.458,61
OBTENCION DE AUTORIZACION PARA EMISION DE FACTURAS	50,00	4	200,00	2.400,00	2.520,00	2.646,00	2.778,30	2.917,22
ASESORIA EN LA ELABORACION DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	50,00	2	100,00	1.200,00	1.260,00	1.323,00	1.389,15	1.458,61
ELABORACION DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	150,00	1	150,00	1.800,00	1.890,00	1.984,50	2.083,73	2.187,91
ANALISIS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	100,00	1	100,00	1.200,00	1.260,00	1.323,00	1.389,15	1.458,61
DETERMINACION DE LA MEJOR ALTERNATIVA DE INVERSION	250,00	1	250,00	3.000,00	3.150,00	3.307,50	3.472,88	3.646,52
TOTAL DE INGRESOS			4.750,00	57.000,00	59.850,00	62.842,50	65.984,63	69.283,86

Cuadro 32

INVERSION DEL PROYECTO	
MUEBLES Y ENSERES	3.870,00
EQUIPO DE COMPUTACION	6.360,00
EQUIPO DE OFICINA	1.900,00
CAJA BANCOS	2.000,00
TOTAL DE LA INVERSION	14.130,00

Cuadro 33

FINANCIACION DEL PROYECTO		
INVERSION TOTAL		14.130,00
Financiado	50%	7.065,00
Aporte Propio	50%	7.065,00
		14.130,00

TASA		
TASA ANUAL INTERES PRESTAMO	14%	0,14
		0,14

Cuadro 34

TABLA DE AMORTIZACIÓN

Capital (k)	7065,00			
Interes Anual (i - a)	16	%		0,03
Interes Mensual (i)	0,01			1,21
Plazo de Prestamo en Años	5			
Numeros de Pagos al Año	12			
Numeros Total de Pagos	60			
Tasa Fija	171,81			SALDO CAPITAL
# Pagos	ABONO k	ABONO i	DIVIDENDOS	
0				7.065,00
1	77,61	94,20	171,81	6.987,39
2	78,64	93,17	171,81	6.908,75
3	79,69	92,12	171,81	6.829,06
4	80,75	91,05	171,81	6.748,31
5	81,83	89,98	171,81	6.666,48
6	82,92	88,89	171,81	6.583,56
7	84,03	87,78	171,81	6.499,53
8	85,15	86,66	171,81	6.414,38
9	86,28	85,53	171,81	6.328,10
10	87,43	84,37	171,81	6.240,67
11	88,60	83,21	171,81	6.152,07
12	89,78	82,03	171,81	6.062,29

Cuadro 35

EMPRESA DE ASESORIA								
ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS PROYECTADO								
	ENE.	FEB.	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
VENTAS	4.750,00	4.750,00	57.000,00	59.850,00	62.842,50	65.984,63	69.283,86	314.960,98
(-) COSTO DE VENTAS	1.000,00	500,00	6.500,00	6.825,00	7.166,25	7.524,56	7.900,79	35.916,60
UTILIDAD BRUTA	3.750,00	4.250,00	50.500,00	53.025,00	55.676,25	58.460,06	61.383,07	279.044,38
COSTOS INDIRECTOS	4.151,06	3.727,06	45.298,76	50.023,07	52.311,23	52.615,00	55.137,70	255.385,76
UTILIDAD OPERACIONAL	-401,06	522,94	5.201,24	3.001,93	3.365,02	5.845,06	6.245,37	23.658,62
(-) GASTOS FINANCIEROS	94,20	93,17	1.058,98	886,24	683,75	446,37	168,09	3.243,42
UTILIDAD ANTES PART. IMP	-495,26	429,77	4.142,26	2.115,69	2.681,28	5.398,70	6.077,27	20.415,20
PARTICIPACION EMPLEADOS	0,00	0,00	621,34	317,35	402,19	809,80	911,59	3.062,28
UTILIDAD ANTES DE IMPTO	-495,26	429,77	3.520,92	1.798,34	2.279,08	4.588,89	5.165,68	17.352,92
IMPUESTO RENTA	0,00	0,00	880,23	449,59	569,77	1.147,22	1.291,42	7.400,51
UTILIDAD NETA	-495,26	429,77	2.640,69	1.348,76	1.709,31	3.441,67	3.874,26	13.014,69

Cuadro 36

EMPRESA DE ASESORIA							
FLUJO DE CAJA PROYECTADO							
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
INGRESOS OPERATIVOS							
VENTAS	-	57.000,00	59.850,00	62.842,50	65.984,63	69.283,86	314.960,98
TOTAL INGRESOS OPERATIVOS		57.000,00	59.850,00	62.842,50	65.984,63	69.283,86	314.960,98
EGRESOS OPERATIVOS							
INVERSION INICIAL	14.130,00	-	-	-	-	-	-
GASTO DE ADMINISTRATIVOS	-	34.272,96	38.762,27	40.621,18	42.573,04	44.622,49	200.851,93
GASTOS GENERALES	-	8.350,00	8.585,00	9.014,25	9.464,96	9.938,21	45.352,42
COSTO DIRECTO		6.500,00	6.825,00	7.166,25	7.524,56	7.900,79	35.916,60
PAGO PARTICIP. EMPLEADOS	-	-	621,34	317,35	402,19	809,80	911,59
PAGO DEL IMPUESTO A LA RENTA	-	-	880,23	449,59	569,77	1.147,22	1.291,42
TOTAL DE EGRESOS OPERATIVOS	14.130,00	49.122,96	55.673,84	57.568,62	60.534,53	64.418,52	284.323,97
FLUJO OPERATIVO	-14.130,00	7.877,04	4.176,16	5.273,88	5.450,10	4.865,34	27.642,52
INGRESOS NO OPERATIVOS	-	-	-	-	-	-	-
PRESTAMO BANCARIO	7.065,00	-	-	-	-	-	-
TOTAL ING. NO OPERATIVOS	7.065,00	-	-	-	-	-	-
EGRESOS NO OPERATIVOS							
INVERSIONES							
PAGO DE CAPITAL	-	1.002,71	1.175,44	1.377,94	1.615,32	1.893,59	7.065,00
PAGO DE INTERESES	-	1.058,98	886,24	683,75	446,37	168,09	3.243,42
TOTAL EGRESOS NO OPERATIVOS	-	2.061,68	2.061,68	2.061,68	2.061,68	2.061,68	10.308,42
FLUJO NETO NO OPERATIVO	7.065,00	-2.061,68	-2.061,68	-2.061,68	-2.061,68	-2.061,68	-10.308,42
FLUJO NETO	-7.065,00	5.815,36	2.114,48	3.212,20	3.388,41	2.803,65	17.334,10
SALDO INICIAL		2.000,00					
FLUJO ACUMULADO	-	7.815,36	9.929,83	13.142,03	16.530,45	19.334,10	

Cuadro 37

EMPRESA DE ASESORIA					
BALANCE GENERAL					
CUENTAS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO CORRIENTE					
CAJA -BANCOS	7.815,36	9.929,83	13.142,03	16.530,45	19.334,10
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	7.815,36	9.929,83	13.142,03	16.530,45	19.334,10
ACTIVOS FIJOS	12130	12.130,00	12.130,00	12.130,00	12.130,00
DEPRECIAC. ACUMULADA	2.675,80	5.351,60	8.027,40	8.604,40	9.181,40
TOTAL DE ACTIVO FIJO	9.454,20	6.778,40	4.102,60	3.525,60	2.948,60
TOTAL DE ACTIVOS	17.269,56	16.708,23	17.244,63	20.056,05	22.282,70
PASIVO					
CORRIENTE					
PRESTAMO	6.062,29	4.886,85	3.508,91	1.893,59	0,00
PARTICIPACION EMPL. POR PAGAR	621,34	317,35	402,19	809,80	911,59
IMPUESTO A LA RENTA POR PAGAR	880,23	449,59	569,77	1.147,22	1.291,42
TOTAL PASIVO	7.563,86	5.653,79	4.480,87	3.850,62	2.203,01
PATRIMONIO					
APORTE CAPITAL	7.065,00	7.065,00	7.065,00	7.065,00	7.065,00
UTILIDAD DEL EJERCICIO	2.640,69	1.348,76	1.709,31	3.441,67	3.874,26
UTILIDAD AÑOS ANTERIORES	-	2.640,69	3.989,45	5.698,76	9.140,43
TOTAL PATRIMONIO	9.705,69	11.054,45	12.763,76	16.205,43	20.079,69
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	17.269,56	16.708,23	17.244,63	20.056,05	22.282,70

Cuadro 38

INDICES FINANCIEROS						
DESCRIPCION	INV. INICIAL	AÑO1	AÑO2	AÑO3	AÑO4	AÑO5
Flujos operativos	-14.130,00	7.877,04	4.176,16	5.273,88	5.450,10	4.865,34

TASA DE DESCUENTO	
TASA DE DESCUENTO	15,00%

TASA DE RENDIMIENTO PROMEDIO	MAYOR AL 12%
SUMATORIA DE FLUJOS	27.642,52
AÑOS	5
INVERSION INICIAL	14.130,00
TASA DE RENTIMIENTO PROMEDIO	39,13%

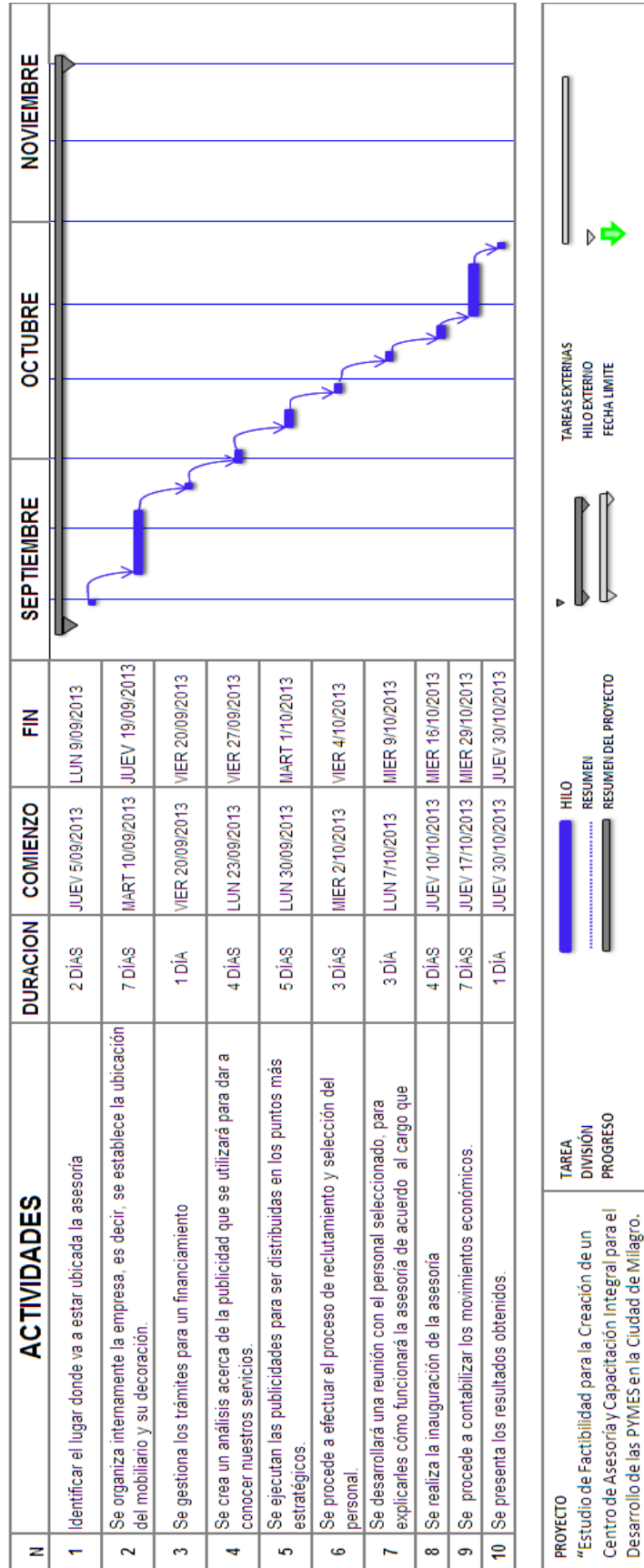
SUMA DE FLUJOS DESCONTADOS		19.010,09
VAN	POSITIVO	4.880,09
INDICE DE RENTABILIDAD I.R.	MAYOR A 1	3,90
RENDIMIENTO REAL	MAYOR A 12	289,54
TASA INTERNA DE RETORNO		30%

5.7.3 Impacto

- Se ofrecera un servicio de calidad, garantizado y confiable al sector de las PYMES, con el fin de lograr el desarrollo. omtegrar de estas organizaciones.
- Esta nueva alternativa de negocio dara la apertura a nueva plazas de trabajo, de esta manera de una u otra manera se contribuira a disminuir el alto índice de desempleo de esta localidad.
- La asesoria integral es una excelente alternativa para incrementar el movimiento del sector comercial de la ciudad de Milagro, haciendo de esta plaza muy atractiva y rentable.
- El ofrecer este servicio ante los parámetros establecidos en la evaluación financiera la organización podrá mantener un alto nivel de ingresos, que le permita cumplir con todas la obligaciones, augurando una rentabilidad sostenida.

5.7.4 Cronograma

Figura 22



5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta.

- Se realizó una encuesta dirigida a la ciudadanía para saber de una forma directa como consideraban la presencia de esta nueva alternativa en la asesoría a la PYMES en su desarrollo empresarial.
- Con el propósito de posicionar la asesoría integral, se realizó un estudio de mercado para identificar la competencia directa e indirecta, donde se obtuvo información veraz sobre el tema planteado.
- Posicionar la asesoría con talento humano calificado, logrando eficiencia y eficacia en las gestiones internas y externas.
- A través de una adecuada canalización de los gastos se incrementará los niveles de rentabilidad de esta nueva alternativa empresarial.

CONCLUSIONES

Con el trabajo realizado se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los encuestados indicaron que las capacitaciones ayudan a fortalecer los conocimientos, puesto que día a día se presentan avances en la administración de las PYMES.
- Los gestores de las PYMES han asistido rara vez a capacitarse puesto que desconocen de algún sobre sus deberes y obligaciones, que los conlleven a la mejora continua.
- En la actualidad el sector de la PYMES se ha vuelto un mercado muy competitivo, por ello, es necesario contar con bases administrativas, contables, tributarias entre otras, para poder competir con la alta rivalidad presente en este casco comercial.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable que los gestores de las pequeñas y medianas empresas sean capacitados y asesorados constantemente y así estar a la par en lo que respecta procesos administrativos que puedan ayudarle a tener un mejor desempeño en las gestiones de los negocios.
- Es importante poner en marcha el centro de asesoría y capacitación, puesto que los gestores no se capacitan constantemente, porque no existe un lugar donde puedan recibir capacitación en el área administrativa.
- Es necesario que a más de que los gestores asistan de vez en cuando a las capacitaciones dispuestas por el ejecutivo para que acudan a capacitarse al nuevo centro de capacitación OREVY y así fortalecer sus conocimientos.

BIBLIOGRAFIA

BENEMERITO CUERPO DE BOMBERO: Permiso del Cuerpo de Bombero, Milagro, Autor, 2012.

CAMARA DE COMERCIO DE MILAGRO: *Nombre de empresas consultoras de asesoría empresarial afiliadas a la Institución*, Milagro, Autor, 2012.

CÓDIGO TRIBUTARIO ECUADOR, Obligaciones tributarias, disposiciones generales, extraído el 11 de junio de 2012.

GARZÓN, Manuel: *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*, Universidad del Rosario, Bogotá, 2005, pp. 39-41.

MARCHAN, Karina: *Análisis De Competencias Y Habilidades Para Que Un Usuario Utilice Herramientas De Inteligencia De Negocios En Las Pymes Del Ecuador*, Tesis de grado para optar al título de Master en Sistemas de Información Gerencial, Escuela de Ingeniería en Electricidad y Computación, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, 2009.

MUNICIPALIDAD DE MILAGRO: *Permiso de Funcionamiento Municipal*, Milagro, Autor, 2012

MUÑOZ, Rosa y NEVADO, Domingo: *El desarrollo de las organizaciones del siglo XXI: ética, responsabilidad social, gestión de la diversidad y gestión del cambio*, Especial Directivos, Madrid, 2007. pp. 146-148.

SAINZ, José María: *El Plan de Marketing en la Pyme*, ESIC, 2da Edición, Madrid, 2010. pp.104-105.

SANCHIS, Johan y RIBEIRO, Domingo: *Creación y Dirección de PYMES*, Díaz de Santos S.A., Edición Ilustrada, Madrid, 1999, p. 1.

SISTEMA DE RENTAS INTERNAS: *Requisitos de personas jurídicas*, Milagro, Autor, 2012.

SOTO, Eduardo, SOTO, Eduardo, L. DOLAN, Simón: *Las Pymes ante el desafío del siglo XXI: Los nuevos mercados globales*, CengageLearning, México, 2004. Pp. 24-26.

SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS: *Tramites de Constitución de una empresa*, Guayaquil, Autor, 2012.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO: Departamento de Investigaciones, desarrollo tecnológico e innovación, *Encuestas realizadas en la Ciudad de Milagro*, Milagro, Autor, 2010.

LINCOGRAFIA

CENTRO GDL.COM EMPRENDEDORES: *¿Que es Pymes? y la evolución de la pymes*, <http://www.centrogd.com/a/que-son-las-mipymes-y-su-evolucion>, extraído el 26 de mayo de 2012.

Consultoría General: http://es.wikipedia.org/wiki/Consultor%C3%ADa_gerencia, extraído el 11 de junio de 2012.

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO: *Centros de Asesoría Empresarial (CAE)*, http://www.regionica.gob.pe/pdf/grde/centro%20de%20asesoria%20empresarial/funcionamiento_caes.pdf, extraído el 11 de junio de 2012

LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN MUNICIPAL, codificación, http://www.daule.gob.ec/Portals/0/Transparencia/Ley_Organica.pdf, extraído el 11 de junio de 2012.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y PRODUCTIVIDAD DEL ECUADOR: *Fondepyme*, http://www.mipro.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=141&showall=1, extraído el 10 de junio de 2012.

QUIMINET: *¿Cuáles son las ventajas y desventajas de las Pymes?*, <http://www.quiminet.com/articulos/cuales-son-las-ventajas-y-desventajas-de-las-pymes-2648172.htm>, extraído el 11 de junio de 2012.

SISTEMA DE RENTAS INTERNAS: *Pymes*, <http://www.sri.gob.ec/web/guest/32@public>, extraído el 26 de mayo de 2012.

AMENKOS



ANEXO 1

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL

Esta encuesta está dirigida al sector empresarial del cantón Milagro escogiendo a las pequeñas y medianas empresas. Es anónima, por lo cual solicitamos respuesta de forma objetiva señalando la realidad de los acontecimientos.

Objetivo: La presente encuesta es para obtener información acerca de cómo la creación de un centro de asesoría y capacitación, podría contribuir al crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad.

Marque con una X la respuesta de su preferencia.

1. ¿Considera que la capacitación es una herramienta necesaria en el desarrollo empresarial de las PYMES?

- Totalmente de acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- En desacuerdo

2. ¿Ha asistido usted en los últimos meses a eventos de capacitación que le permitan gestionar mejor sus negocios?

- Si
- No

3. ¿En el ámbito de su negocio cual ha sido el comportamiento en cuanto al crecimiento del mismo?

- Disminuye
- Se mantiene
- Incrementa

4.- ¿Cada qué tiempo capacita al personal de la empresa?

- Cada mes
- Cada tres meses
- Cada seis meses
- Cada año
- Ninguna

5.-¿De qué manera usted considera que el personal de su empresa se encuentra comprometido con los logros de la misma?

- Totalmente comprometido
- Comprometido
- Medianamente comprometido

6.- ¿Considera que el nivel de empoderamiento del talento humano de las PYMES, influye en la eficiencia laboral?

- Totalmente de acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- En desacuerdo

7.- ¿Considera necesario realizar constantes capacitaciones al talento humano?

- Totalmente de acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- En desacuerdo

8.- ¿Aplica usted herramientas financieras para la gestión de su negocio?

- Ninguna
- Algunas
- Muchas

9.- Considera que los rendimientos financieros de la empresa son:

- Altos
- Medios
- Bajos

10.- ¿De qué manera llevan el control de las actividades internas de las empresas?

- Manualmente
- Sistema de tecnología

11.- La administración de su negocio se enfoca en precios bajos o considera elementos que lo diferencian como la calidad en sus productos.

- Bajos costos.
- Calidad
- Ambos

12.- ¿Estaría usted dispuesto a asignar recursos para actividades de asesoría y capacitación en su empresa bajo la referencia de que esto permitirá incrementar sus utilidades?

- Si
- No



ANEXO 2

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL

Esta entrevista está dirigida a los administradores del sector empresarial del cantón Milagro escogiendo a las pequeñas y medianas empresas. Es anónima, por lo cual solicitamos respuesta de forma objetiva señalando la realidad de los acontecimientos.

Objetivo: La presente entrevista es para obtener información acerca de cómo la creación de un centro de asesoría y capacitación, podría contribuir al crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad.

1.- ¿Considera importante el talento humano en el crecimiento de la empresa?

2.- ¿Cómo realiza la selección del talento humano “personal que trabaja con usted”?

3.- ¿Cómo evalúa el rendimiento laboral del talento humano?

4.- Conoce sobre los procesos administrativos, contables y tributarios

5.- Cada qué tiempo capacita al talento humano

6. ¿Cómo establece usted las necesidades de crédito de su empresa?

7.¿Cómo determina usted las utilidades de su empresa?

8.¿Cómo evalúa usted la gestión de calidad en su empresa?

9. ¿Considera usted que la asesoría y capacitación para usted y el personal de su empresa puede contribuir al crecimiento de la misma?

ANEXO 3

DOCUMENTOS PARA PERMISO DE PATENTE

República del Ecuador
Ilustre Municipalidad del Cantón Milagro

Departamento Financiero Sección Rentas

Partida No.: 6.2.3.01.13 Valor \$ 1.00

Recibí del Sr.: DEYSI MARINA JIMENEZ VERA

La cantidad de: UN DOLAR

Por concepto de: REGISTRO SANITARIO Y TOXICOLOGICO AÑO 2004, PARA PRESTAR SERVICIOS DE CONSTRUCCION

Nº 0471987 Milagro 6 de septiembre del 2004

Departamento Financiero Jefe de Rentas Tesorero Municipal

República del Ecuador
Ilustre Municipalidad del Cantón Milagro

Departamento Financiero Sección Rentas

Partida No.: 6.2.1.02.07 Valor \$ 1.80

Recibí del Sr.: DEYSI MARINA JIMENEZ VERA

La cantidad de: UN DOLAR OCHENTA CENTAVOS

Por concepto de: CAPITAL EN GIRO No. 3297, PARA PRESTAR SERVICIOS DE CONSTRUCCION DE PUENTES, ETC.

Nº 0471986 Milagro 6 de septiembre del 2004

Departamento Financiero Jefe de Rentas Tesorero Municipal



MUNICIPIO DE MILAGRO

PATENTE

De Comerciantes, Industriales y otras Actividades que se ejerzan en el Cantón

De conformidad con el Capítulo VIII de la Ley de Regimen Municipal vigente y en uso de las atribuciones que concede la ordenanza Municipal para la aplicación y el cobro del Impuesto de Patentes, se confiere en esta fecha, la presente Patente para que pueda funcionar el establecimiento comercial.

Destinado a _____

Propiedad de _____ Cédula No.: _____

Situado en la calle _____

Queda obligado el propietario de este negocio a cumplir con las disposiciones y reglamentos pertinentes, bajo apercibimiento de ser sancionado, hasta con la usura.

Esta Patente caduca el 31 de Diciembre del 2004

Registro No.: _____

Nº 0005612

MUNICIPALIDAD MILAGRO
DIRECCION FINANCIERA

FIRMA AUTORIZADA
Director Financiero

VALOR US\$ 2.00

VALOR DE ESPECIE US\$ 2.00

Nº 0005625



MUNICIPIO DE MILAGRO

Declaración Individual del Impuesto del 1.5 por mil sobre el capital en giro, de acuerdo a disposiciones legales del decreto 153 del R. O. No. 662 de Enero 16/84.

Año 2004

SELLO DEL R.U.C.

Registro Económico al que Corresponde la Declaración
Desde: _____
Hasta el 31 de Diciembre del 2004

Espacio Reservado para el Municipio de Milagro
Número de la Declaración _____

01 IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE

01 Apellido Paterno	02 Apellido Materno	03 Nombres	04 Cédula Identidad	
05 Lugar de Nacimiento	06 Fecha de Nacimiento	07 Nacionalidad	08 Sexo M () F ()	09 estado Civil
10 Domicilio Ciudad	11 Calle	12 No.	13 Provincia	14 Cantón
15 Teléfono	16 Casilla	17 Actividades Económicas	18 Título Profesional	

01 IMPUESTOS A LOS CAPITALES

Capital	Valor	Impuesto Básico	Recargo	Total
Propio	01 \$	02 \$	03	04
Ajeno	05	06	07 - 5 ABR 2004	08
Otros	09	10	11	12
Total	13	14	15	16

Con pleno conocimiento de las penas por ocultamiento o Falsedad declaro que todas las informaciones contenidas En este formulario son veridicas, correctas y completas.

Firma del Declarante	Dirección Financiera	Lugar y Fecha de Presentación
	MUNICIPALIDAD MILAGRO DIRECCION FINANCIERA FIRMA AUTORIZADA	Milagro, _____

TASA DE HABILITACION Y FUNCIONAMIENTO



Nº 0005612

MUNICIPIO DE MILAGRO

Milagro, _____ del 200__

La Dirección del DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE SALUD PUBLICA E HIGIENE en uso de las atribuciones que le concede la Ley de Régimen Municipal vigente (Art. 164 y 398) extiende permiso ANUAL para que pueda funcionar el

establecimiento destinado a _____

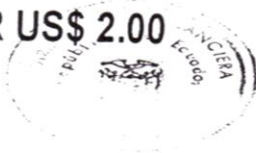
Clasificado como de _____ Categoría

De Propiedad _____ situado en _____

Queda obligado el propietario de este establecimiento a cumplir con las disposiciones y reglamentos pertinentes bajo percibimiento de ser sancionado hasta con la clausura en caso contrario.

Este permiso caduca el 31 de Diciembre del 200__

VALOR US\$ 2.00




MUNICIPALIDAD MILAGRO
DIRECCION FINANCIERA

[Firma]
FIRMA AUTORIZADA
Director Financiero Municipal

ANEXO 4

PERMISO DEL CUERPO DE BOMBERO

CUERPO DE BOMBEROS DE MILAGRO
RUC. 0968513910001

 **DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN CONTRA INCENDIOS**
CERTIFICADO DE FUNCIONAMIENTO
TASA POR SERVICIO DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS

No. :	TASA :
FECHA:	TITULO :
AÑO :	RECARGO :
RUC :	TOTAL :
NOMBRES:	
DIRECCION:	CATEGORIA: PRIMERA
ACTIVIDAD:	

Este despacho en atención a la solicitud presentada y considerando que en el local se cumplen las disposiciones de la Ley de Defensa Contra Incendios, así como la documentación, se procede a extender la presente TASA POR SERVICIO DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS.

Este documento debe ser exhibido en el lugar visible y presentado cuando fuera requerido.


Abnegación y Disciplina

JEFE DE PREVENCIÓN


SIEMPRE LISTOS PARA SERVIRTE MEJOR

19/03/2004 02:10:37 PM

SECRETARÍA



AFILIACIÓN A LA CÁMARA DE COMERCIO



CAMARA DE COMERCIO DE MILAGRO

Fundada el 10 de Septiembre de 1952
 García Moreno y Chile (esquina) Telefax: 2-970161
 R. U. C. 0992161809001
 MILAGRO - ECUADOR

Recibo Oficial de Caja

Nº 0235


Fecha: _____

Recibí de: _____

CONCEPTO			VALOR
CUOTAS ORDINARIAS			
CUOTAS EXTRAORDINARIAS			
CHEQUE NO.	BANCO	CTA. CTE.	VALOR
TOTAL \$.			

NOTA: Este recibo firmado por el Agente autorizado, es el único documento que acredita la cancelación de cuotas.

(F) Afiliado



CAMARA DE COMERCIO DE MILAGRO

JOHNSON E. MIPU ALMEIDA

(F) Recaudador

ANEXO 6



SUPERINTENDENCIA
DE COMPAÑÍAS

www.supercias.gob.ec

Oficio No. SC. DIC. G.12.038 0012737

Guayaquil, 11 JUN 2011

Señores
Johana Vera Valero
Holger Orellana Guin
Ec. Fabián Ramírez
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Ciudad.-

De mis consideraciones:

En atención al escrito ingresado con el número de trámite 30506 el 6 de junio de 2012, respecto a los requisitos para constituir una compañía, tengo a bien manifestarle lo siguiente:

Compete a la Superintendencia de Compañías, en general, la aprobación de las compañías de Responsabilidad Limitada, Anónimas, en Comandita por Acciones y de Economía Mixta.

Para el trámite de Constitución de una compañía anónima como de responsabilidad limitada, se deben seguir básicamente los mismos pasos, con las diferencias específicas propias del tipo de compañía.

De manera general, los pasos para la constitución de una compañía son:

- a) Carta dirigida a la Superintendencia de Compañías, solicitando la reserva del nombre de la empresa que se desea constituir.
- b) Se apertura un Cuenta de Integración de Capital a nombre de la compañía que se va a constituir, deberá cumplir lo establecido en la Ley de Compañías, toda compañía anónima deberá aportar el 25% de capital suscrito mínimo, que es de \$ 800 dólares y estará conformada por 2 o más accionistas; y, las compañías de responsabilidad limitada deberá aportar el 50% del capital mínimo, que es \$ 400 dólares y estará conformada por 2 hasta 15 socios.
- c) Emitida la Cuenta de Integración, la aprobación de la reserva del nombre de la empresa, copia de cédulas y certificados de votaciones de los accionistas, se lleva toda la

MATRIZ GUAYAQUIL: Pichinchay Aguirre Telf.: 593 4 2325 380 * QUITO: Roca 660 y Amazonas Telf.: 593 2 2529 960 * CUENCA: Manuel J. Calle 4 123 Telf.: 593 Telf.: 593 7 2814 951 PORTOVIEJO: Avenida Universitaria y Paulo Macías Telf.: 593 5 2634 850 * AMBATO: Avenida de las Américas entre Cuba y Nicaragua Telf.: 593 3 2521 807 * MACHALA: 9 de Octubre 521 entre Buena Vista y Colón Telf.: 593 7 2932 551 * LOJA: Av. Emiliano Ortega, Pasaje "A" entre Imbabura y Colón Telf.: 593 7 2564 110



SUPERINTENDENCIA
DE COMPAÑÍAS

documentación antes descrita, a una Notaria, el cual elabora la Minuta y procede a elevarlo a Escritura Pública;

- d) Mediante una carta firmada por el Abogado, se ingresa mínimo tres Escrituras para que un delegado de la Superintendencia de Compañías, realice el estudio y la aprobación del trámite;
- e) Luego de aprobado el trámite se deberá cumplir con los requerimientos que se encuentran especificados en la Resolución aprobatoria del trámite;
- f) El Extracto que nos entregan en la Superintendencia de Compañías, deberá ser enviado a uno de los periódicos de la ciudad, para su respectiva publicación;
- g) Se inscribe en el Registro Mercantil de la ciudad la Escritura de Constitución; luego de ello;
- h) Se procede a inscribir en el Registro Mercantil de la ciudad los nombramientos de los representantes legales de la compañía, y;
- i) Con todos estos documentos se solicita a la Superintendencia de Compañías, que emita la Hoja de Registro de Sociedades (documento que es obligatorio presentar al SRI para obtener el RUC);
- j) Por último para obtener el Registro Único de Contribuyente se lleva la siguiente documentación:

- 1.- Original y copia de la Escritura de Constitución o en su defecto copia Notariada;
- 2.- Original y copia del Nombramiento del Representante Legal de la compañía, debidamente inscrito en el Registro Mercantil;
- 3.- Copia de Cédula y certificados de Votación del Representante Legal, a color;
- 4.- Formularios 01-A y 01-B debidamente llenos y firmados por el representante legal;
- 5.- Original y copia de planilla de agua, luz o teléfono, la cual deberá estar a nombre de uno de los accionistas, Gerente General o a nombre de la compañía; de no tener estos documentos deberá adjuntar contrato de arrendamiento debidamente inscrito en la Corte de Justicia, el arrendatario debe de tener RUC en el que conste la actividad de arrendamiento de bienes muebles.
- 6.- De realizar el trámite un tercera persona esta deberá adjuntar una carta de autorización por parte del Gerente General de la compañía, así como también



**SUPERINTENDENCIA
DE COMPAÑÍAS**

- copia de la cédula de identidad y certificado de votación a colores.
- 7.- Patente Municipal;
- 8.- Permiso del Cuerpo de Bomberos.

Todos estos requerimientos y pasos, son los exigidos por cada una de las Instituciones Públicas en las que efectué los trámites respectivos.

Adicionalmente, los invitamos a que revisen nuestra página web: www.supercias.gob.ec, donde podrá encontrar información relacionada al tema.

Atentamente,


Víctor Anghundia Places, Abg.

**INTENDENTE DE COMPAÑÍAS DE
GUAYAQUIL**

RGVdeP



ANEXO 7

					
CÁMARA DE COMERCIO DE MILAGRO Fundada el 10 de Septiembre de 1.952 García Moreno y Chile (esquina) TELEFAX: 2970161 2975554 Email. Camaradecomercio.milagro@hotmail.com R.U.C. 0992161809001 MILAGRO – ECUADOR					
Afiliados a la Cámara de Comercio de Milagro que ofrecen servicio de Asesoría a las Empresas.					
NOMBRE	C. IDENTIDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO	NOMBRE COMERCIAL	NATURALEZA DEL COMERCIO
Vasquez Franco Jadira Stefani	0917198855	Cdla. Nuevo Milagro calle 12 de octubre y	2976-803	Vasquez Franco Jadira Stefani	Asesoría Contable a Empresas
Marin Mendieta Marjorie Jessenia	0927568923	Guayaquil S/N Rocafuerte a cuadra y	2973561	Marin Mendieta Marjorie Jessenia	Asesoría Contable a Empresas

Nota: En la ciudad de Milagro hay más Consultoras de Asesoría a Empresas pero no se encuentran afiliadas a nuestra institución.

ANEXO 8

ENCUESTA REALIZADAS A LOS GESTORES DELAS PYMES



ENCUESTA REALIZADAS A LOS GESTORES DELAS PYMES



ANEXO 9

Edificio donde se va a realizar el centro de asesoría



