



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

PROYECTO DE GRADO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERÍA COMERCIAL, MENCIÓN RECURSOS HUMANOS

TÍTULO DEL PROYECTO
ANÁLISIS PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN
MICROEMPRESARIAL PARA JÓVENES Y COMERCIANTES EMPRENDEDORES
DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA

AUTORES:
YÉPEZ MUÑOZ TERESA JANNET
ABUDEYE VERA CARLOS JAVIER

MILAGRO, SEPTIEMBRE DEL 2011
ECUADOR

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del 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 he analizado el proyecto de tesis de grado con el título Análisis para la creación de un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del cantón Marcelino Maridueña, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al Título de Ingeniería Comercial.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por los egresados:

Teresa Jannet Yépez Muñoz CI # 0911374833

Carlos Javier Abudeye Vera CI # 0919017855

TUTOR:

Ing. Roberto Cabezas Cabezas

Milagro, septiembre del 2011

DECLARACION DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Teresa Jannet Yépez Muñoz y Carlos Javier Abudeye Vera declaramos ante el Consejo Directivo de la Unidad Académica de 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, salvo el que está 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, a los 30 días del mes de septiembre del 2011.

Teresa Jannet Yépez Muñoz

CI # 0911374833

Carlos Javier Abudeye Vera

CI # 0919017855

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Ingeniería Comercial, otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTIFICA	()
DEFENSA ORAL	()
TOTAL	()
EQUIVALENTE	()

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

DEDICATORIA

Con mucho amor dedico esta tesis a mi padres por guiarme y convertirme en la persona que soy; a mi esposo, quien me impulsó a continuar hasta culminar la meta; a mis hijos por la paciencia con la que enfrentaron esta etapa de mi vida, y a Dios, el ser más importante y que más admiro, quien ha permitido que cumpla mi sueño.

Jannet

Dedico este proyecto a Dios quien ha sido mi guía en todo lo que me propuesto, a mis padres Blanca Vera y Jorge Abudeye, esposa Andrea Figueroa, hijo Farid, abuela Clara Mogro, familiares en general y amigos, en especial a mi amiga Jannet Yépez, quienes me han sabido aconsejar y comprender en momentos difíciles que la vida me presentó para una feliz culminación de mis estudios universitarios

Javier

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor de tesis Ing. Roberto Cabezas por su apoyo con conocimientos invaluable para llevar a cabo esta investigación.

Así también, nuestra gratitud al Ing. Héctor Serrano, quien sin saberlo fue Maestro inspirador de este tema.

Y un especial agradecimiento a todas las Autoridades de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales, que de una u otra manera intervinieron en nuestra formación profesional.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Doctor Rómulo Minchala Murillo

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 Análisis para la creación de un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del cantón Marcelino Maridueña y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, 30 de septiembre del 2011

Teresa Jannet Yépez Muñoz

CI # 0911374833

Carlos Javier Abudeye Vera

CI # 0919017855

ÍNDICE GENERAL

A.- PÁGINAS PRELIMINARES:

i. Página de Carátula o portada.....	i
ii. Página de constancia de aceptación por el tutor.....	ii
iii. Página de declaración de autoría de la investigación.....	iii
iv. Página de certificación de la defensa (calificación).....	iv
v. Página de dedicatoria.....	v
vi. Página de agradecimiento.....	vi
vii. Página de cesión de derechos del autora a la UNEMI.....	vii
viii. Índice general.....	viii
ix. Índice de cuadros.....	xi
x. Índice de figuras.....	xiv
xi. Resumen.....	xvi

B.- TEXTO:

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1 Problematización: Origen y descripción del problema.....	1
1.1.2 Delimitación del problema.....	2
1.1.3 Formulación del problema.....	3
1.1.4 Sistematización del problema.....	3
1.1.5 Determinación del tema.....	3
1.2 OBJETIVOS.....	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivo Específicos.....	4
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	4

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO	7
2.1.1 Antecedentes históricos.....	7
2.1.2 Antecedentes referenciales	8
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	19
2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	21
2.3.1 Hipótesis General.....	21
2.3.2 Hipótesis particulares.....	21
2.3.3 Declaración de variables.....	22
2.3.4 Operacionalización de las variables.....	24

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL.....	25
3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA.....	26
3.2.1 Características de la población.....	26
3.2.2 Delimitación de la población.....	26
3.2.3 Tipo de muestra.....	26
3.2.4 Tamaño de la muestra.....	27
3.2.5 Proceso de selección.....	28
3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS.....	28
3.4 El tratamiento estadístico de la información.....	29

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	30
4.2 Análisis comparativo, evolución tendencia y perspectivas.....	41
4.3 RESULTADOS.....	42
4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	43

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 TEMA.....	44
5.2 FUNDAMENTACIÓN.....	44
5.3 JUSTIFICACIÓN.....	48
5.4 OBJETIVOS.....	49
5.5 UBICACIÓN.....	50
5.6 ESTUDIO DE FACTIBILIDAD.....	52
5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	52
5.7.1 Actividades.....	53
5.7.2 Recursos, análisis financiero.....	68
5.7.3 Impacto.....	93
5.7.4 Cronograma.....	95
5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta.....	96
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA.....	99
ANEXOS.....	101

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	
Balance Social Soc. Agr. e Ind. San Carlos.....	18
Cuadro 2	
Metodología del Proyecto.....	24
Cuadro 3	
Encuesta Pregunta 1.....	31
Cuadro 4	
Encuesta Pregunta 2.....	32
Cuadro 5	
Encuesta Pregunta 3.....	34
Cuadro 6	
Encuesta Pregunta 4.....	35
Cuadro 7	
Encuesta Pregunta 5.....	37
Cuadro 8	
Encuesta Pregunta 6.....	38
Cuadro 9	
Encuesta Pregunta 7.....	40
Cuadro 10	
Perfiles de personal – Gerente General.....	57

Cuadro 11	
Perfiles de personal – Coordinador/a	58
Cuadro 12	
Perfiles de personal – Asesor Legal	59
Cuadro 13	
Perfiles de personal – Contador/a	60
Cuadro 14	
Perfiles de personal – Capacitador/a	61
Cuadro 15	
Perfiles de personal – Conferencista	62
Cuadro 16	
Perfiles de personal – Secretaria	63
Cuadro 17	
Perfiles de personal – Conserje	64
Cuadro 18	
Perfiles de personal – Recursos Humanos	68
Cuadro 19	
Costos del Centro de Capacitación	70
Cuadro 20	
Requerimiento de equipos	71

Cuadro 21	
Requerimiento de mobiliario en las salas de capacitación.....	72
Cuadro 22	
Requerimiento de mobiliario en el área administrativa.....	72
Cuadro 23	
Requerimiento de materiales.....	73
Cuadro 24	
Requerimiento de materiales de oficina.....	74
Cuadro 25	
Requerimiento de otros suministros.....	75
Cuadro 26	
Gastos.....	76
Cuadro 27	
Requerimientos de servicios.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Encuesta Pregunta 1.....	31
Figura 2	
Encuesta Pregunta 2.....	33
Figura 3	
Encuesta Pregunta 3.....	34
Figura 4	
Encuesta Pregunta 4.....	36
Figura 5	
Encuesta Pregunta 5.....	37
Figura 6	
Encuesta Pregunta 6.....	39
Figura 7	
Encuesta Pregunta 7.....	40
Figura 8	
Mapa del Cantón Marcelino Maridueña.....	50
Figura 9	
Vista satelital del Centro de Capacitación.....	51
Figura 10	
Vista satelital del Cantón Marcelino Maridueña.....	51

Figura 11

Organigrama Estructural del Centro de Capacitación55

Figura 12

Organigrama Funcional del Centro de Capacitación56

RESUMEN

El presente proyecto analiza la factibilidad de crear un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del cantón Marcelino Maridueña; el mismo que a través de la investigación de mercado nos ha permitido determinar que la demanda insatisfecha en cuanto a cursos de capacitación es grande, por lo que consideramos que el proyecto es comercialmente viable.

En sus inicios el Centro de Capacitación operará cubriendo 8 cursos por mes debido a su infraestructura, proyectándose a incrementarse a partir del quinto año, cuando se gestione la construcción de un Centro más amplio y cómodo.

El personal estará conformado por un Gerente General, un Coordinador, una secretaria, un conserje, conferencistas, capacitadores y como asesoría externa contaremos con un contador y un asesor legal.

El proyecto es muy sensible a la variación del número de asistentes, siendo no viable cuando el número de capacitandos es menor a 10; pero la rentabilidad sube por cada participante adicional a 20; por lo que recomendamos realizar publicidad que promocióne cada curso que se desarrolle en el Centro y de esta manera captar a más asistentes; así también, gestionar ante el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, el financiamiento de cursos para los capacitandos.

EXECUTIVE SUMMARY

This project examines the feasibility of creating a micro-enterprise training center for young and enterprising merchants of Canton Marcelino Maridueña, the same that through market research has enabled us to determine that unsatisfied demand in terms of training is great, so we consider that the project is commercially viable.

In the beginning the Training Center will operate covering 8 courses per month due to its infrastructure, projected to rise from the fifth year, when he managed to build a larger center and comfortable.

The staff will consist of a General Manager, a coordinator, a secretary, a janitor, lectures, trainers and extrenal expertise as an accountant and will have legal counsel.

The Project is very sensitive to changes in the number of attendees, to be not viable when the number of trainees is less than 10, but the cost for each additional participant up to 20, so we recommend to advertise each course that promotes the development Center and thus attract more attendees, and also manages the National Council of Vocational Training, the funding of courses for trainees.

INTRODUCCIÓN

En el cantón Marcelino Maridueña, en los últimos tiempos se viene experimentando la falta de empleo, considerándolo como una de las principales causas para que se presenten diferentes problemas sociales como: pobreza; delincuencia; y migración, el que se da especialmente hacia la ciudad de Guayaquil, por la gratuidad en vivienda que les ofrecen sus familiares o amigos y las posibilidades de trabajo que esporádicamente se presentan. Por tal razón, los datos estadísticos acerca del desempleo a los que nos referimos en el siguiente párrafo, los tomamos de esta ciudad.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en su publicación “Cifras Económicas Ecuatorianas”, la tasa de desempleo en Guayaquil a Diciembre del 2010 se registró en un 7.58%, lo que implica una disminución entre el primero y segundo trimestres, ya que en marzo alcanzó el 9,1% y en junio el 7.7%; pero a pesar de estos datos, los residentes de esta gran ciudad y los marcelinenses que también migran hacia ese destino, continúan sintiendo las consecuencias de esta problemática; más aún que por la poca preparación profesional que poseen se les dificultan insertarse en el mercado laboral.

Conscientes de que una formación insuficiente conlleva a menos oportunidades de empleo, la presente obra tiene como propósito promover la educación para el trabajo y la búsqueda efectiva de empleo, a través de la Capacitación Microempresarial que fortalecerá la participación, el dinamismo y el liderazgo de los capacitandos del Cantón Marcelino Maridueña, haciendo énfasis en el desarrollo económico y mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

Para cumplir con dichos objetivos, esta tesis se estructuró en cinco capítulos que se sintetizan de la siguiente forma:

En el primer capítulo se define el problema y los objetivos de la investigación, que permitirán conocer la necesidad de generar oportunidades laborales a los jóvenes radicados en Marcelino Maridueña.

En el segundo capítulo se explica el marco referencial de la investigación. Contiene el marco teórico, las definiciones para un contexto en el que la Capacitación Microempresarial se apoye como una nueva estrategia de educación que promueva la creación de pequeños negocios que aporten en el desarrollo económico; analice los límites y las oportunidades del mercado, enseñe a crearlos y administrarlos; identifique los factores claves de éxito, y apoye a los jóvenes que tienen un sueño de negocio.

En el tercer capítulo estructurado por el Marco Metodológico, se documenta sobre las fases metodológicas en las que se pretende desarrollar la investigación. Se detallan métodos y estrategias para la recolección de información. Contiene además el detalle del universo y de la muestra correspondiente al Cantón.

El cuarto capítulo presenta los resultados, el análisis y el diagnóstico del problema que hemos identificado en el cantón Marcelino Maridueña, como es la falta de empleo.

Y por último en el quinto capítulo formulamos una propuesta que contribuiría a resolver el problema planteado en el capítulo anterior, satisfaciendo las necesidades de este importante grupo humano.

Para complementar esta investigación se anexan los diagramas de Ishikawa, los formatos de la encuesta y de la ficha de observación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Problemática: Origen y descripción

Marcelino Maridueña es un Cantón joven que tiene como principal actividad económica la industria del azúcar, la que abastece a todo el mercado ecuatoriano. Además de procesar este producto, la empresa Ingenio San Carlos aprovecha todos los elementos de la caña, convirtiéndose en el principal proveedor de materia prima a sus empresas relacionadas como son Papelera Nacional y Soderal.

A pesar de existir varias empresas, bancos e instituciones en la localidad, los habitantes del cantón no tienen fuentes de empleo y los negocios tienen baja rentabilidad, considerándose esto como el principal problema que aqueja a nuestra sociedad Marcelinense. Es que las pocas oportunidades laborales; la falta de preparación profesional, técnica y artesanal; disminuyen las posibilidades para insertarse en el mercado laboral; siendo esta última la causa para que los directivos de las empresas locales opten por contratar personal foráneo, desmotivando así, aún más a los habitantes del cantón.

Para adicionar, la poca educación experimental que brinda la educación tradicional no ha permitido que sus educandos experimenten emprendimientos productivos que les genere mejoras en su calidad de vida; menos aún cuando para superarse necesitan trasladarse a otros cantones, lo que involucra gastos de educación, alimentación y transporte, rubros que pocos pueden costear y a la que la gran mayoría no puede acceder.

Toda esta problemática nos hace avizorar un panorama desalentador en el que las consecuencias serían el incremento de los índices de pobreza; delincuencia; migración; el cierre de negocios; y la baja actividad comercial y competitividad, fomentando desilusión y exclusión social.

Por todas estas razones, se considera preciso la creación de un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores, con el objetivo de generar ingresos, incrementar la rentabilidad y mejorar la calidad de vida de los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña; en el que se capacitará, entrenará, desarrollará y motivará a la consecución de una meta; haciéndolos más eficientes para visualizar nuevas posibilidades de acción que le permitirán construir un presente y diseñar su futuro.

Y por último, la alianza con socios estratégicos como: empresas locales que apoyen a los educandos en la adquisición de conocimientos, a través de prácticas, pasantías y visitas dirigidas; gobierno local que contribuya con la facilitación de terrenos, locales o permisos reglamentarios; Ong's que aporten con recursos reembolsables o no reembolsables a las diferentes microempresas; Empresarios que se interesen en la comercialización de los productos finales; Exportadores interesados en abrir mercados con los productos artesanales; acciones que sin duda fortalecerán la autoestima y mejorarán la calidad de vida de los habitantes del cantón Marcelino Maridueña.

1.1.2 Delimitación del Problema

Espacio

País:	Ecuador
Región:	Costa
Provincia:	Guayas
Cantón:	Marcelino Maridueña
Sector Empresarial:	Comercial de Servicios Industriales

Tiempo

La información que constará en el presente documento no tendrá una antigüedad superior a los 5 años.

Universo

Este proyecto está destinado a jóvenes y comerciantes emprendedores que se encuentran en el grupo etario de 18 a 25 años de edad y que tengan anhelos de superación y deseos de insertarse en el mercado laboral, para mejorar su calidad de vida y la de su familia.

1.1.3 Formulación del problema

¿Cómo se podría incentivar a los habitantes del cantón Marcelino Maridueña para que creen sus propias fuentes de ingresos financieros?

1.1.4 Sistematización del problema

1. ¿Por qué faltan Centros de Capacitación Microempresarial que brinden una educación experimental?
2. ¿Qué se logrará en los jóvenes del Cantón con la capacitación microempresarial?
3. ¿Qué aportará el Centro de Capacitación al mercado laboral?
4. ¿Por qué es tan importante recibir apoyo del gobierno local y de socios estratégicos?

1.1.5 Determinación del tema

“Análisis para la creación de un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del Cantón Marcelino Maridueña”.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Determinar la factibilidad que existe para crear un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del cantón Marcelino Maridueña, usando las herramientas estadísticas más idóneas para poder tratar los datos obtenidos de la forma más óptima con el fin de generar el interés por el autoempleo en los habitantes de nuestro cantón.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ❖ Generar capacitación experimental.
- ❖ Crear una mentalidad de autosuficiencia en los jóvenes marcelinenses.
- ❖ Entregar al mercado laboral un contingente de personas altamente capacitadas en diversas áreas ocupacionales.
- ❖ Conseguir convenios gubernamentales y de empresas privadas que permitan el complemento capacitacional por medio de la práctica.

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación de la Investigación

En Ecuador el problema del desempleo se ha convertido en un acertijo que muchos intentan con nuevas estrategias solucionarlo, pero aún ningún gobierno lo ha podido lograr, debido al incremento de población en edad de trabajar y a la poca o ninguna capacidad del mercado para generar fuentes de trabajo acordes con la necesidad del mismo, producto de la ausencia de orientación hacia la formación empresarial en los centros educativos del país.

El Cantón Marcelino Maridueña posee una diversidad de población en situación de desocupación: jóvenes, mujeres y adultos mayores, que cada día descubren que sus necesidades son muchas y las posibilidades laborales muy escasas; personas que han emprendido negocios que no progresan ni son competitivas, por lo que en poco tiempo salen del mercado; personas que han emigrado a ciudades grandes dentro y fuera del país en busca de un trabajo, consiguiendo vacantes en puestos inferiores con poca remuneración y sin expectativas de ascenso por su falta de preparación; y en el caso del extranjero, tienen buenos ingresos, pero con gastos básicos muy altos, por lo que para ahorrar dejan de alimentarse saludablemente, o vivir medianamente cómodos. Todo esto desencadenará muchos problemas sociales como: pobreza, delincuencia y hasta drogadicción; factores que a todos afecta y que a pesar de las nuevas políticas de estado, son muy difíciles de erradicar. Es necesario señalar que las limitaciones en la preparación de los habitantes del cantón, se derivan de la ausencia de centros de capacitación y formación para acceder o permanecer en un empleo.

Por todo lo expresado, consideramos que la educación y la capacitación son las herramientas más adecuadas y efectivas para mejorar las condiciones de vida de las personas. En nuestro cantón, muy pocos habitantes se preparan de forma adecuada para enfrentar cualquier desafío que se le presente; tanto en lo social, como en lo laboral; por lo que la Creación de un Centro de Capacitación Microempresarial constituirá la forma más viable para insertarse en el mercado laboral y obtener mayor rentabilidad para sus negocios, en el que se implementará una metodología de transferencia de información, conocimientos y experiencias de negocios a través de distintos módulos y de ejercicios prácticos que los introducirán en la práctica y aplicación de lo aprendido brindándole la oportunidad de formar su propia microempresa; desde el desarrollo de la idea, la organización del negocio, el manejo del mercado, los costos de productos y servicios, identificar las fuentes de financiamiento más idóneas y la elección del tipo de negocio que más le convenga dentro del marco legal.

Para alcanzar una inserción laboral que satisfaga las expectativas de todos las personas que tengan el interés y la necesidad de superarse y elevar sus condi-

ciones de vida y la de sus familias, se creará un sistema de capacitación y formación direccionada a la creación, gestión y administración de microempresas sostenibles y sustentables, en el que se implementará una metodología de transferencia de información, conocimientos y experiencias de negocios a través de distintos módulos y de ejercicios prácticos que nos introducirán en la práctica y aplicación de lo aprendido y proporcionará información de cómo formar una empresa, desde el desarrollo de la idea, la organización del negocio, el manejo del mercado, los costos de productos y servicios, identificar las fuentes de financiamiento más idóneas y la elección del tipo de negocio que más le convenga dentro del marco legal; aplicándolo en la difícil, pero no imposible tarea de iniciar, reconvertir y desarrollar pequeños negocios.

El éxito de este proyecto es considerar a la educación como el motor de desarrollo que generará ingresos directos y permanentes, beneficiando a su entorno familiar, incrementando la autoestima, lo cual redundará en beneficio del entorno social, permitiendo una proactividad y solución de los problemas comunitarios.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes históricos

A lo largo de la historia, el mercado laboral en Ecuador nos ha reflejado variaciones en la tasa de desocupación, que a pesar de actualmente estar reduciéndose en cifras, físicamente podemos sentir lo contrario. Al analizar la crisis socioeconómica de 1999 – 2000 que sufrió nuestro país, y en la que se presentó el más alto nivel de desempleo (14,4%), puso de manifiesto la vulnerabilidad en el sector productivo, desembocando en una recesión de la economía ecuatoriana, causando el cierre masivo de varias empresas, por lo que muchas personas se quedaron sin empleo y las que aún los conservaban percibieron la pérdida de valor de sus salarios. Además por efectos de la crisis económica, se elevó el índice del trabajo informal y la emigración de compatriotas, principalmente a España e Italia; ayudando de cierta manera que el índice de desocupación no se eleve más de lo que ya se encontraba; esto es, por el envío de remesas al país, que permitieron cierto nivel de consumo de sus familiares, construcción o reparación de viviendas, o establecimiento de microempresas, originando nuevas fuentes de trabajo.

Desde el 2006, cuando se posesionó el Econ. Rafael Correa, como Presidente del Ecuador, implantó políticas socialistas que llevó a la salida de capitales y empresas, aumentando el riesgo país, y disminuyendo la inversión extranjera. Todo esto, condujo a que el desempleo se incrementara.

Pese a la crisis económica mundial del año 2008, que provocó el desempleo generalizado en países desarrollados, afectando a nuestros coterráneos que, en algunos casos, perdieron sus empleos, originando la disminución de las remesas que venían del exterior; Ecuador no se vio tan afectado, gracias al buen precio del petróleo, que sirvió para que el Gobierno Nacional mantenga estable nuestra economía e impulsara proyectos productivos que generaron nuevos empleos.

En la actualidad aún persiste el problema de desempleo, especialmente en los cantones pequeños como Marcelino Maridueña, en los que se traduce en pobreza, marginalidad y exclusión social.

2.1.2. Antecedentes referenciales

A nivel nacional vemos que la situación económica está afectando a nuestra población, elevándose los índices de desempleo; a pesar de que el Gobierno desmiente esta realidad, quienes habitamos en este país sentimos las consecuencias de una crisis anunciada.

Cada vez más empresarios, directivos y ciudadanos comunes ven la necesidad de contar para el desarrollo de sus organizaciones y personales, con programas de capacitación y formación que promueven el crecimiento personal e incrementan los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

El factor humano es cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y continuará siendo el activo más valioso de una empresa. Por ello la ciencia de la Administración del Personal, desde que Frederick Taylor dijera que la Administración científica: *Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero* ha venido dando mayor énfasis a la capacitación y entrenamiento del personal dentro de las empresas.

La formación para los sectores vulnerables y la microempresa

Los trabajadores que tienen menos educación, con trabajos informales y mal remunerados son los que pertenecen a los sectores vulnerables y a ellos van dirigidos cursos cortos de capacitación para empleos semicalificados y con componentes mínimos de recuperación de habilidades básicas.

Los resultados de las últimas evaluaciones de programas de capacitación muestran que la mejora en la inserción laboral fue pequeña; el incremento en la autoestima; las relaciones familiares y sociales; y mejor desempeño laboral. Esto se debe a que no hay una continuidad en la capacitación, en la que se pueda concluir con la generación del autoempleo.

Como en la mayoría de los países latinos, nos encontramos con pocas políticas de estado que enfrenten el problema del sector informal con capacitación permanente. Es así que de los muy contados cursos que dictan son pocos los emprendedores que han sabido aprovechar los conocimientos para evolucionar y formalizarse en el mercado.

Así también, cabe destacar que hay iniciativas que merecen ser tomadas como ejemplo, porque enfocan integralmente el problema, teniendo en cuenta como población objetivo a los jóvenes que son candidatos a la desocupación o la informalidad y aprovechan los recursos institucionales de la colectividad para desarrollar programas de capacitación laboral, promoviendo su empleabilidad, en apoyo de la generación del propio negocio y la mejora de ingresos familiares.

La empresa sostenible: competitividad, productividad y desarrollo de competencias.

Las empresas sostenibles generan crecimiento, creación de riqueza y empleo; porque tienen como característica principal el ser competitivas y funcionar en un entorno favorable. Cuando las condiciones de ese entorno son: paz y estabilidad política, respeto a los derechos humanos universales, cultura empresarial, política macroeconómica acertada, comercio e integración económica sostenible, equidad de género, competencia leal, educación y formación permanente, gestión responsable del medio ambiente, etc., podemos decir que es propicio para el desarrollo de una empresa sostenible, y viable para ser competitiva.

Las empresas competitivas tienen la capacidad de impulsar de forma sostenible los niveles de ingreso y de empleo, consiguiendo crecimiento sostenido de la productividad y redundando en el aumento del nivel de vida de un país. Todo esto se da cuando las empresas comprenden la importancia que la formación profesional tiene para sus objetivos; porque la competitividad está impulsada por el mercado que actualmente está globalizado y en el que la demanda exige más conocimiento e innovación que determine estrategias para aumentar su productividad y rentabilidad. Las empresas que invierten en sus trabajadores con el fin de forjar organizaciones basadas en el conocimiento pueden conseguir la rentabilidad de esas inversiones gracias al aumento de la productividad y los beneficios. Estas observaciones están respaldadas por numerosos datos compilados en los países industrializados y también en varios países en desarrollo.

Además, se considera que la negociación colectiva es un instrumento que sirve para aumentar la productividad y la competitividad en las empresas, garantizando a los trabajadores libertad de opinión y negociación de resultados equitativos, lo cual los motiva a participar en actividades de formación, creando un ambiente de confianza entre la dirección y ellos. La negociación colectiva mejora el desempeño de las empresas gracias al empoderamiento que los trabajadores tienen; reduce los costos de supervisión favoreciendo la eficiencia y consiguiendo beneficios compartidos, resultantes de una buena productividad de la empresa.

Área de la reducción de la pobreza

Es un tema tan extenso y que casi todos los países lo padecen, hablar de la pobreza es hablar de lo mal que se están realizando las cosas en una nación en lo que tiene que ver con las pocas oportunidades laborales, la falta de equidad entre personas, el no apostarle con recursos necesarios a la educación; en fin, muchos factores que influyen directamente para que la pobreza cada día gane más espacio entre nosotros. Es por eso que para ganarle la batalla a este cáncer que a todo Presidente le preocupa, ya que afecta al campo social del país, el gobierno deberá atacar directamente al área de reducción de pobreza siguiendo los lineamientos que procuren reducir el alto índice de este problema.

La fomentación de políticas nacionales de inclusión económica y social ayudaría mucho para reducir la pobreza, haciendo que las personas sean tratadas con igualdad de conocimientos no como muchas veces se ha hecho que los cargos y puestos públicos sean escogidos a dedos.

Fomentar la producción, la generación de empleo y el desarrollo social, con esto se estaría apoyando al desarrollo de microempresas y a la implementación de proyectos de producción, que ayudarían en gran parte a sectores donde la pobreza ha crecido como espuma.

Promover alianzas y asociaciones con los gobiernos provinciales y municipales, entidades del sector privado, y otras instituciones nacionales y regionales de apoyo a la producción y generación de empleo.

Apoyar en la inclusión de los jóvenes al mercado laboral con un trabajo digno de emprendimientos económicos individuales, familiares y asociativos.

Todo esto se lograría no solo con la intervención del gobierno sino mas bien nosotros los ecuatorianos deberemos poner un granito de arena para acabar por completo con la pobreza, no es tarea fácil pero tampoco imposible, detengámonos un momento a meditar y veamos qué es lo que se puede hacer para mejorar nuestra calidad de vida, que podemos lanzar como iniciativa, como modelo para

lograr objetivos que más tarde las nuevas generaciones nos agradecerán y a su vez encontraran mejores oportunidades para laborar ya que hay que recordar que lo que sembramos hoy mañana puede dar como resultado buenos frutos.

El desempleo en el Ecuador

El desempleo en nuestro país a alcanzado cifras que comparándolas con el primer trimestre del año anterior la supera con más o menos 1.5% , lo que significa que hay muchas personas sin poder trabajar, la crisis económica a nivel mundial es una de las causas, aunque el presidente de la república mediante cadenas radiales dijo que la crisis mundial en Ecuador paso desapercibida, hay que tomar en cuenta que gran parte de ecuatorianos son inmigrantes y que el dinero que antes destinaban para sus hogares se vieron truncados por la falta de ingresos en los países que estos residen, esto conlleva a la poca circulación de dinero, poca inversión en negocios que podrían generar empleos a más de una persona, varios analistas económicos coinciden en que el gobierno en vez de dar confianza a los inversionistas los ahuyenta debido a las políticas de estado que lo único que ocasionan es que no se invierta en este país. Otro de los temas que da mucho de qué hablar es el despilfarro de dinero en publicidad que si bien nos mantiene informados no se debería disponer de mucho dinero para este tipo de cosas, pudiendo este dinero destinarlo a la activación de la producción, crear nuevas plazas de empleos invertir en dinero para el apoyo Microempresarial que si bien es cierto se lo está haciendo se podría hacer mejor con más recursos.

La migración de personas de países vecinos es otra de las causas de desempleo por lo que ocupan plazas de trabajo con mano de obra más barata ocasionando así que nuestros compatriotas sigan deambulando por las calles en busca del sustento diario, todo esto conlleva a que los índices de desempleo aumenten considerablemente y esto a su vez nos arrastraría a otros tipos de problemas como la delincuencia, pobreza que no le hacen nada bien a nuestra sociedad.

Oportunidad Laboral

Esta variable es sin duda una de las principales de este trabajo investigativo debido a que es en el campo laboral en que se presenta la problemática, he aquí la necesidad de recuperar la dignidad de las personas y enseñar a vivir humanamente recuperando la aventura apasionante de llegar a ser persona y volviendo a poner de moda al ser humano. Esto nos da a entender que nosotros solos podemos salir adelante poniendo en cada paso hacia adelante fuerza y optimismo de que todo lo que realizo lo hago bien. La capacitación en el ámbito laboral debe ser tomada muy en cuenta ya que es aquí donde los participantes pueden desarrollar habilidades y destrezas, promoviendo estrategias de capacitación y formación para el trabajo con mira a la reinserción social y educativa.

Inversión social, uno de los logros de la Revolución Ciudadana

Se está dando en nuestro país desde hace algunos años atrás con la finalidad de lograr una equidad y calidad de vida especialmente en el sector medio que es el más vulnerable. Aunque cada año la inversión aumenta expertos en esta materia aseguran que se comenzará a ver resultados en lo que respecta a la educación en aproximadamente 20 años, hay que tomar en cuenta que el sustento económico del gobierno nace de los ingresos petroleros, los cuales dependen mucho de la variación de los precios del mercado internacional y de los niveles de producción.

La inversión social es hoy en día no solo para Ecuador sino para todos los países del mundo el tema más relevante a tratar ya que invirtiendo en salud, educación, bienestar social, desarrollo urbano y vivienda, entre otras podemos recuperar los principios de sociedad que hoy en día están venidos a menos porque desgraciadamente hemos tenido gobiernos que nunca les ha importado la realidad de nuestra sociedad, es por eso que factores como el desempleo, pobreza, delincuencia, se han incrementado poniendo en zozobra la seguridad social.

Los recursos para la educación que es el pilar fundamental para obtener una sociedad digna y ejemplo para otros países y que el actual gobierno está invirtiendo mucho no desmaye y que más bien rubros destinados a cosas insignificantes se los invierta en cosas que más tarde sean admiradas por propios y extraños.

La Capacitación en la administración de Recursos Humanos

Es la herramienta más productiva para la formación permanente del recurso humano, si bien es cierto no es el único camino para el cumplimiento de obligaciones nos sirve de mucho para promover el desarrollo integral personal y fortalecer los conocimientos técnicos necesarios para un mejor desempeño de las actividades laborales.

La capacitación se la aplica en toda organización debido a que las empresas deben cuidar mucho el recurso humano que es la base principal. Toda organización debe capacitar constantemente a sus empleados debido a que cada día hay cambios, la tecnología avanza y por ende la competencia que es la principal tarea de una organización a vencer. Los beneficios para la organización que se puede obtener con la capacitación son los siguientes:

- Crear mejor imagen de la empresa
- Mejora la relación jefe subordinado
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

Así también podemos citar 3 puntos relevantes para la capacitación de los trabajadores:

- Elimina los temores de incompetencia
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto
- Desarrolla un sentido de progreso

Relación entre inteligencia y el aprendizaje

No confundamos los términos inteligencia con aprendizaje, porque no hablamos de lo mismo; el conocimiento es parte de la inteligencia, mas no es la inteligencia misma.

Inteligencia: Es la facultad de comprender y la capacidad de aprender. La inteligencia engloba tanto los conocimientos adquiridos mediante el aprendizaje y la experiencia, como la capacidad de actuar, reaccionar y resolver diversas situaciones que se presentan. La comprensión de los hechos y de las reacciones humanas, animales, etc...., del mundo que nos rodea.

El aprendizaje: cualquier cambio de comportamiento que pueda originarse en la práctica o en la experiencia. Lo que quiere decir es que una vez que adquieres un nuevo conocimiento, mediante la práctica de éste y la experiencia que sumes con la constante realización del mismo, el comportamiento se adecua a lo novedoso y lo hace propio.

Actualmente la inteligencia es un tema que se discute en distintas disciplinas, como la psicología, la medicina, la filosofía, antropología e inclusive la informática. Según Gardner, hasta ahora se había medido la inteligencia humana con ayuda de tests en los que se ponían a prueba distintas capacidades entre las que destacan: la memoria, el razonamiento verbal, el razonamiento numérico, el reconocimiento de secuenciación lógica, la expresión y resolución de problemas.

Hoy en día nos damos cuenta que esto ha sido un error, puesto que no sólo debemos medir la inteligencia resolviendo problemas técnicos, porque el ser humano cuenta con inteligencias múltiples, que incluyen la comunicación afectiva o inteligencia emocional; siendo éstas otras habilidades con que se cuenta.

Por ello la nueva visión del educador es estimular las inteligencias de sus alumnos, a partir de los contenidos aportados por el ambiente y por el entorno social, para hacerlos aptos para resolver problemas o crear productos útiles para su época y cultura.

Andragogía

Hay muchos autores que tienen un concepto claro de andragogía como la ciencia y el arte en el adulto, porque es en esta etapa que los seres humanos, buscan sacarle provecho a los conocimientos adquiridos, quieren ser personas competitivas, con habilidades y destrezas tanto en el ámbito laboral como comercial.

Este proceso andragógico tiene como objetivo principal mejorar el medio de vida personal y laboral para así desarrollarse como es debido en cualquier trabajo, y de haber algún obstáculo usar las herramientas necesarias que permitan solucionar el inconveniente que se suscitare.

Constructivismo

El constructivismo se define como un proceso en el cual la persona mediante la experiencia y la interacción cultural construye un conocimiento. Es cierto, el conocimiento se construye de manera individual y de manera colectiva por medio de la interacción sociocultural, cambiando experiencias, ideas, símbolos e intereses.

La modernización del sistema educativo se inclina a favor de una educación de calidad, basada en un aprendizaje constructivista para alcanzar dos objetivos en primer lugar, enseñar a pensar al alumno y en segundo lugar, enseñar al alumno a tomar conciencia de sus experiencias y de sus procesos mentales durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En ese sentido, la teoría constructivista se centra en el estudiante y no en el profesor, porque considera que una persona tiene experiencias previas, la cual le permite construir un nuevo conocimiento que sirva para desarrollar una nueva competencia. Para alcanzar los dos objetivos del modelo constructivista en las escuelas se debe apuntar en dos elementos claves del proceso educativo: el alumno y la escuela. La escuela debe crear los espacios adecuados (aulas, bibliotecas y videotecas) para que el estudiante adquiera un aprendizaje

significativo como: investigar, sistematizar, seleccionar, juzgar y preguntar, que le permita construir su propio aprendizaje para resolver problemas escolares y cotidianos.

Centro de Capacitación de Aprendices

En el Cantón Marcelino Maridueña como en muchos otros cantones existen centros de capacitación donde los alumnos aprenden destrezas en diferentes áreas para incursionar en el mercado laboral. El Ingenio san Carlos tiene un centro de capacitación que lo conoce como CCA Centro de Capacitación Artesanal que año a año tiene gran acogida por muchos jóvenes con ganas de superarse, los cursos de capacitación se los imparte en las instalaciones de Ingenio san Carlos haciendo mucho más interesante al capacitando debido a que la experiencia esta a la vista porque el centro cuenta con todas las herramientas que la empresa utiliza haciendo de esta una práctica más que interesante porque los jóvenes utilizan los materiales de la propia empresa y que una vez aprobado el curso podrían ser incursionados en cualquier actividad para lo que la empresa necesite.

En el año 2010 el CCA cumplió 15 años preparando a jóvenes miembros de nuestras comunidades en carreras técnicas que los conducen a convertirse en ciudadanos productivos y eficientes.

Actualmente cuentan con un nuevo local cómodo y debidamente equipado, el que fue inaugurado el año anterior gracias al apoyo del Directorio de la Empresa Ingenio San Carlos.

A continuación se describe las especialidades y alumnos que participaron en el año lectivo 2010:

Cuadro # 1

AÑO LECTIVO 2010				
ESPECIALIDADES	1ER.AÑO	2DO.AÑO	3ER.AÑO	TOTAL
MECANICA INDUSTRIAL	6	3	5	14
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	7	7		14
SOLDADURA ELÉCTRICA			1	1
ELECTRICIDAD	5	5	8	18
TOTAL	18	15	14	47

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Balance Social Soc. Agrícola e Ind. San Carlos

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Definiciones y conceptos

CAPACITACIÓN MICROEMPRESARIAL: Servicio de formación que se brinda a jóvenes y comerciantes emprendedores, con el propósito de dotarles de destrezas y habilidades en administración, finanzas, mercadeo y producción.

CAPACITANDOS: Son los receptores o beneficiarios en un proceso de capacitación.

COMERCIANTE EMPRENDEDOR: Persona que desarrolla alguna actividad mercantil y que es innovador, un gran estratega, creador de nuevos métodos para penetrar o desarrollar nuevos mercados; tiene personalidad creativa, siempre desafiando lo desconocido, transformando posibilidades en oportunidades.

COMPETITIVIDAD: Capacidad de una persona, organización o país, para mantener sistemáticamente ventajas comparativas y/o competitivas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socio-económico.

DESEMPLEO: Falta de trabajo. Parte de la fuerza de Trabajo que estando en condiciones de trabajar no se encuentra ocupada.

EDUCACIÓN EXPERIMENTAL: Modalidad educativa que promueve la investigación para fortalecer sus conocimientos.

EMPLEABILIDAD: Encontrarse en sintonía con las demandas laborales.

EMPLEOS SEMICALIFICADOS: Empleos que requieren de mano de obra manual, que sepan realizar oficios.

EMPRENDEDOR: Persona que detecta una oportunidad, la analiza, la estudia y proyecta un plan de negocios para crear una organización.

EMPRESARIALIDAD: Es la cultura que permite desarrollar habilidades, actitudes y aptitudes que generan mejora continua en las Organizaciones, dando valor agregado y asegurando la sustentabilidad en el largo plazo.

FUENTES DE EMPLEO: Demanda de mano de obra.

GOBIERNO LOCAL: Entidad autónoma, Municipio.

HABILIDADES EMPRESARIALES: Cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la administración de una Organización.

INVERSIÓN ECONÓMICA: Beneficio en efectivo o en especie, que el empresario, el estado u otro organismo otorga a una persona a título gratuito o de préstamo, para que obligatoriamente lo emplee en aquella actividad económica para la que fue concedido.

INVERSION SOCIAL: Todas las acciones que promueven el crecimiento económico e impulsan el progreso social y el desarrollo sostenible.

MERCADO LABORAL: Mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo.

MICROEMPRESAS INNOVADORAS Y COMPETITIVAS: Empresas con un número de trabajadores entre uno y diez

OPORTUNIDADES LABORALES: Son los chances que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo como posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo emprendimiento o proyecto.

PERSONAL FORANEO: Personas que no tiene domicilio en la localidad donde se encuentra ejecutando un trabajo determinado.

PREPARACION: proceso de trabajo que tiene como objetivo preparar a la persona a enfrentar una situación determinada en la cual se necesitan ciertas actitudes o habilidades, con metas y con objetivos específicos por cumplir.

RENTABILIDAD: Generar suficientes beneficios para recuperar lo invertido y la tasa deseada por el inversionista.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Acciones de carácter altruista que a veces puede convertirse en estrategia de mercado y de posicionamiento empresarial.

SOCIOS ESTRATÉGICOS: Entidades que promueven oportunidades financieros, comerciales, en especial en los nuevos mercados. Su papel principal es vincular proveedores-productores y compradores para hacer negocios y dar el apoyo para concretar esos negocios.

2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.3.1 Hipótesis General

“La creación de un Centro de Capacitación Microempresarial apoyará significativamente al desarrollo y fortalecimiento de las habilidades empresariales y al incremento de rentabilidad en las microempresas del Cantón Marcelino Maridueña.

2.3.2 Hipótesis Particulares

- La creación de un Centro de Capacitación Microempresarial experimental, aumentará las posibilidades laborales de los habitantes.
- Crear una mentalidad de autosuficiencia en los jóvenes Marcelinenses.
- El Centro de Capacitación aportará con un contingente de personas altamente capacitadas.
- El apoyo de instituciones locales es importante para complementar la capacitación práctica.

2.3.3 Declaración de las Variables

Hipótesis General:

Variable Independiente:

- Creación de un Centro de Capacitación Microempresarial

Variable Dependiente 1:

- Influencia significativa al desarrollo.

Variable Dependiente 2:

- Fortalecimiento de habilidades empresariales.

Variable Dependiente 3:

- Incremento de rentabilidad en las microempresas del Cantón Marcelino Maridueña.

Hipótesis Particulares:

Número 1

Variable Independiente:

- Centro de Capacitación Microempresarial Experimental

Variable Dependiente:

- Aumento de posibilidades laborales.

Número 2

Variable Independiente:

- Centro de Capacitación Microempresarial

Variable Dependiente:

- Mentalidad de autosuficiencia.

Número 3

Variable Independiente:

- Aportación del Centro de Capacitación Microempresarial

Variable Dependiente:

- Personas altamente capacitadas.

Número 4

Variable Independiente:

- Apoyo de instituciones locales

Variable Dependiente:

- Complementar la capacitación práctica.

2.3.4 Operacionalización de las Variables

Cuadro # 2

VARIABLE	TIPO	INDICADOR
Centro de Capacitación Microempresarial.	Variable Independiente	Inscripciones en establecimientos de capacitación.
Desarrollo	Variable Dependiente	# de Microempresas
Habilidades empresariales	Variable dependiente	Número de educandos que terminan su capacitación.
Rentabilidad	Variable dependiente	TIR (Tasa Interna de Rentabilidad)
Capacitación Experimental	Variable Independiente	Evaluación de desempeño.
Posibilidades laborales	Variable dependiente	Población económicamente activa.
Mentalidad de autosuficiencia	Variable dependiente	Número de emprendedores.
Personas altamente capacitadas	Variable dependiente	% de Formación
Instituciones locales	Variable independiente	Inversión social.

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Metodología del proyecto

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

En este proyecto aplicaremos el Modelo de Investigación No Experimental porque no se afectará a las variables dependientes e independientes; por lo contrario, beneficiaremos a la población del Cantón Marcelino Maridueña a través de Capacitación Microempresarial que los convertirán en nuevos y competitivos emprendedores. También utilizaremos el diseño de tipo transversal ya que los instrumentos de recopilación de información (encuestas y observación) serán aplicadas por una sola vez en el tiempo.

Adicionalmente, aplicaremos la modalidad de tipo Descriptiva, Correlacional y Explicativa, porque nos ayudará a identificar, analizar y verificar las variables y su comportamiento, permitiendo referirnos a citas de publicaciones, bibliográficas y linkográficas, las cuales podremos relacionarlas y describirlas detalladamente hasta alcanzar el objetivo final que es solucionar el problema de falta de fuentes de empleo que aqueja al Cantón Marcelino Maridueña, generando la consolidación de microempresas para dar trabajo y bienestar a sus habitantes.

3.2 LA POBLACION Y LA MUESTRA

3.2.1. Características de la población

La población objeto de estudio estará conformada por jóvenes que se encuentren en el grupo etario de 18 a 25 años, que residan en el Cantón.

De acuerdo a la información proporcionada por el INEC del último censo oficial, la población que se encuentra en el rango etario de 18 a 25 años del cantón Marcelino Maridueña es de aproximadamente 1.200 habitantes quienes forman parte del universo de esta investigación.

3.2.2. Delimitación de la población

La presente investigación se llevará a cabo en el Cantón Marcelino Maridueña, perteneciente a la Provincia del Guayas, región Costa de la República del Ecuador, está direccionado al sector privado. Toda la información que se recabó para este trabajo, tiene una antigüedad no mayor de 5 años, desde el punto bibliográfico y linkográfico.

3.2.3. Tipo de muestra

Para la selección de la muestra utilizaremos el modelo no probabilística; por lo que, a nuestro criterio el grupo representativo serían algunos jóvenes microempresarios del sector, los estudiantes universitarios y bachilleres que no ejercen actividad alguna, ni laboral, ni educativa.

3.2.4. Tamaño de la muestra

La fórmula que se aplicará es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

n = Tamaño de la Muestra
q= Tamaño de la Población
E= Error de la estimación, se considera el 5%, en este caso E= 0,05.

Utilizaremos nuestro universo que comprende 1.200 jóvenes de 18 a 25 años, marginando el 5% de error admisible.

$$n = \frac{1200}{(0.05)^2(1200 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{1200}{(0.0025)(1200) + 1}$$

$$n = \frac{1200}{3 + 1}$$

$$n = \frac{1200}{4}$$

$$n = 300$$

Acorde a la resolución de la fórmula, se ha determinado que la muestra a la que debemos aplicar las encuestas para esta investigación es de 300 habitantes.

3.2.5. Proceso de selección

Para conocer las necesidades de capacitación que requiere el Cantón, se aplicará encuestas que serán aplicadas a la población muestra, la misma que será seleccionada acorde a los siguientes criterios:

- Bachilleres
- Estudiantes universitarios
- Dueños de negocios

Todos los anteriores que se encuentren en un rango etario de 18 a 25 años.

3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

En el presente documento aplicaremos los tipos de investigación documental, descriptiva, correlacional, explicativa y transeccional; puesto que, la recolección de datos la haremos en base a publicaciones bibliográficas y linkográficas, las cuales analizaremos y las asociaremos con las variables expuestas en esta investigación, para posteriormente explicarlas. Cabe señalar que este tipo de investigación será realizada una sola vez en el tiempo; y que a pesar de ello permitirá que los habitantes del cantón Marcelino Maridueña reciban las herramientas necesarias y actualizadas para capacitarse y consolidar su propia microempresa.

Para el trabajo de investigación se utilizará los siguientes métodos:

Observación: que nos proporcionará la información necesaria para conocer las manifestaciones de conducta personal que presentan los microempresarios que no logran mejorar su rentabilidad.

Inductivo, deductivo: nos facilitará la realización y aplicación de instrumentos técnicos que nos conducirán a extraer información y analizarla para llegar a conclusiones relevantes que nos permitirá deducir cuáles son los cursos de Capacitación Microempresarial que direccionen a la creación de autoempleo a los habitantes del cantón.

Síntesis: porque después de analizar la problemática y sus consecuencias, haremos una síntesis lógica inherente al cambio que se debe producir, generando estrategias o nuevos modelos de emprendimiento que se deberá aplicar.

Estadístico: Ayudará a registrar, procesar y tabular los datos que se obtengan en el proceso de investigación aplicados a la población, para obtener resultados.

3.4 EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

En este proyecto utilizaremos como instrumentos de apoyo, las técnicas de encuesta y observación; y a través de la tabulación de la información, siguiendo las normas establecidas y empleando la hoja electrónica EXCEL, programa que satisface las necesidades de una evaluación de variables, procederemos a procesarla y comprobar las hipótesis. A continuación detallamos las técnicas:

Observación.- A través de la observación se detectarán las falencias que tienen los administradores de negocios del Cantón que no permiten que su rentabilidad se incremente.

Encuesta.- Dirigidas a la muestra de la población, para determinar las necesidades y capacidades artesanales, técnicas o profesionales que existen localmente; lo que ayudará a establecer los lineamientos de Capacitación, Formación, Gestión y Liderazgo; a ser utilizados en el Centro de Capacitación Microempresarial.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El trabajo de campo fue realizado por los autores del proyecto los días 12, 13, 14, 15 y 16 de mayo del 2011, en las diferentes Ciudades del Cantón Marcelino Maridueña, dentro de las cuales pudimos encontrar a nuestros clientes potenciales: 300 personas jóvenes entre 18 y 25 años, de sexo masculino y femenino.

Con la finalidad de recolectar los datos de modo suficiente y confiable para el desarrollo de la investigación, se estableció seguir los siguientes pasos:

1. Aplicación de encuestas
2. Recolección de información
3. Clasificación de datos
4. Tabulación
5. Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos
6. Análisis e interpretación de resultados

ENCUESTA

PREGUNTA # 1

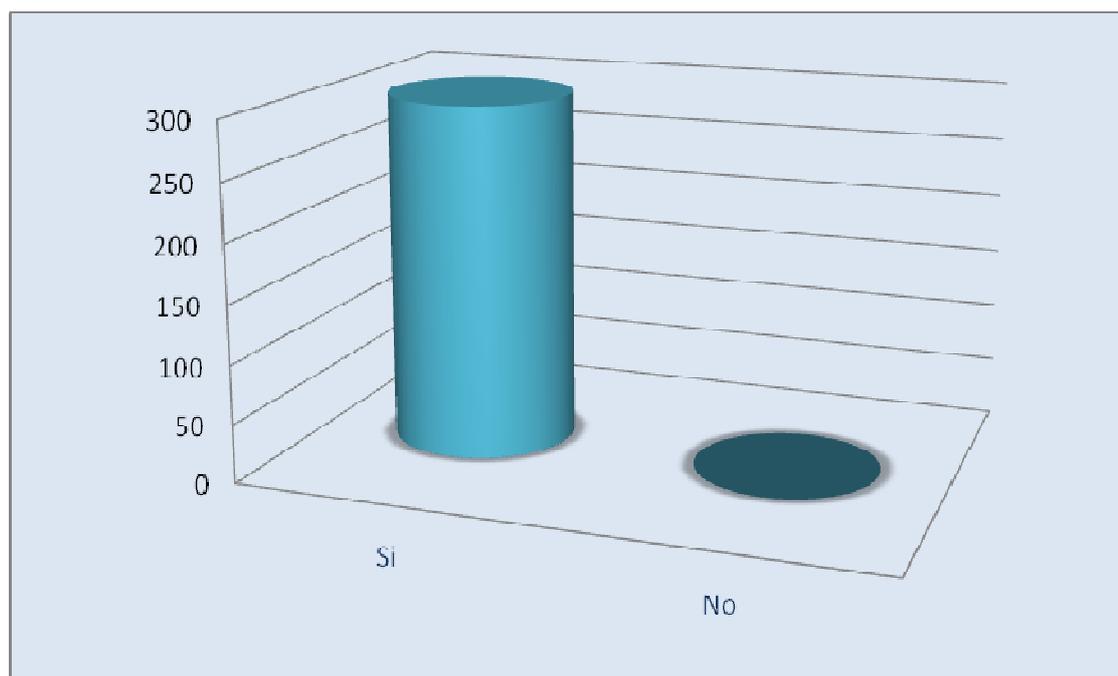
¿Considera que la capacitación es importante para Usted?

Cuadro # 3

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	300	100%
No	0	0%

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Figura # 1



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Análisis:

El 100% de los encuestados, jóvenes entre 18 y 25 años de edad, de sexo masculino y femenino, consideran que la capacitación es importante.

Interpretación:

Los jóvenes marcelinenses provienen de familias pujantes que han inculcado en ellos el anhelo de superación, por lo que esperan la mínima oportunidad para aprovecharla y desarrollar sus habilidades que bien administradas a través de una buena capacitación, lograrían su desarrollo profesional y por ende el del Cantón.

PREGUNTA # 2

¿Para qué es importante la Capacitación?

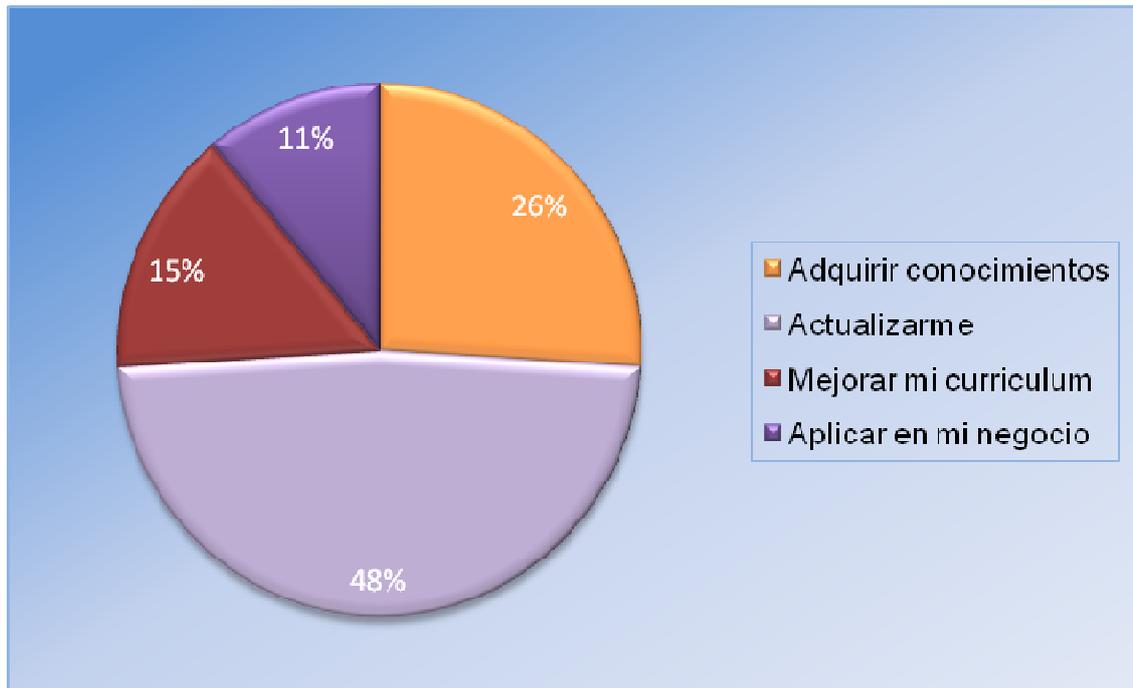
Cuadro # 4

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adquirir conocimientos	78	26%
Actualizarme	144	48%
Mejorar mi curriculum	45	15%
Aplicar en mi negocio	33	11%

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Encuesta

Figura # 2



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Análisis:

Los encuestados señalan que la capacitación les representa importante para: actualizarse, el 48%; adquirir conocimientos, el 26%; mejorar su currículum el 15% y para aplicarlo en su negocio, el 11%.

Interpretación:

El mercado laboral en general, presenta mayores oportunidades para quienes más capacitados se encuentren; es así, que los jóvenes encuestados sensibles ante las necesidades empresariales, reconocen que la actualización de conocimientos les ofrece ventajas competitivas en el momento de conseguir trabajo o emprender un negocio; ya que le ofrece nuevas herramientas para emprendimientos o desarrollo comercial.

PREGUNTA # 3

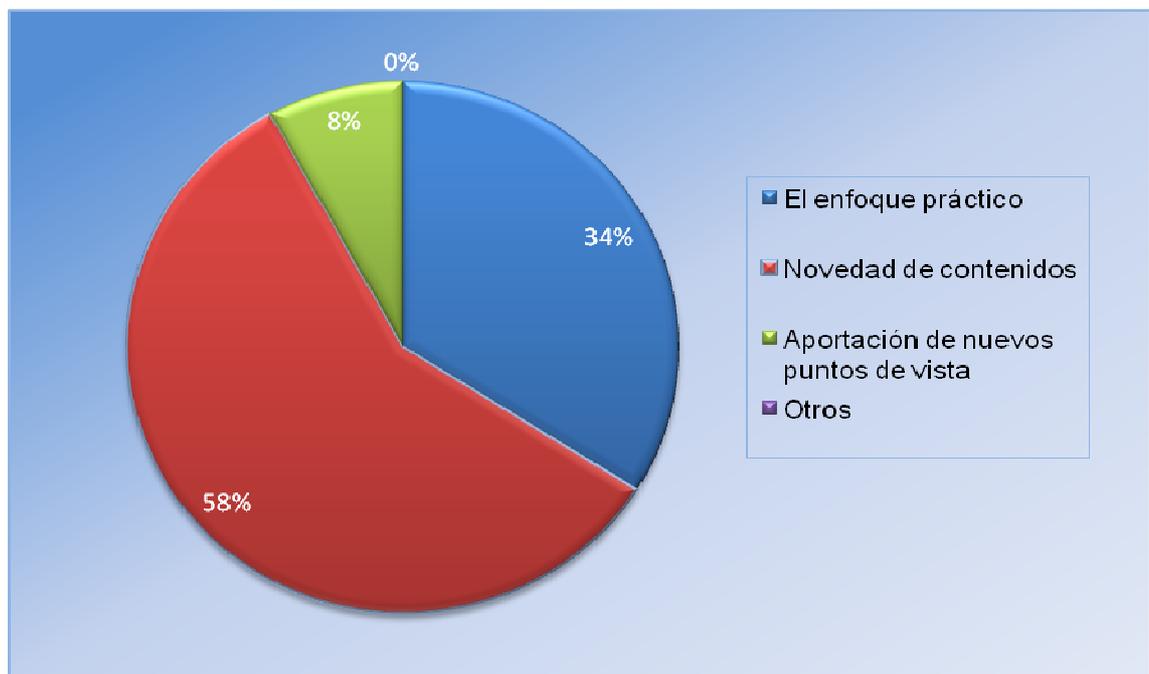
Lo que más valoro en un curso o actividad de formación es:

Cuadro # 5

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El enfoque práctico	102	34%
Novedad de contenidos	174	58%
Aportación de nuevos puntos de vista	24	8%
Otros	0	0%

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Figura # 3



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Análisis:

El 58% de los encuestados indican que la novedad de contenidos es lo que más valoran en los cursos o actividades de formación; el 34% considera que es el enfoque práctico y el 8% creen que es la aportación de nuevos puntos de vista.

Interpretación:

Las expectativas que tienen los jóvenes marcelinenses en las capacitaciones, van acorde a las innovaciones que el sistema laboral y comercial impone; por lo que exigen que la instrucción sea actual y práctica.

PREGUNTA # 4

Por favor, señale los principales obstáculos que le dificultan o impiden realizar un curso o actividad de formación:

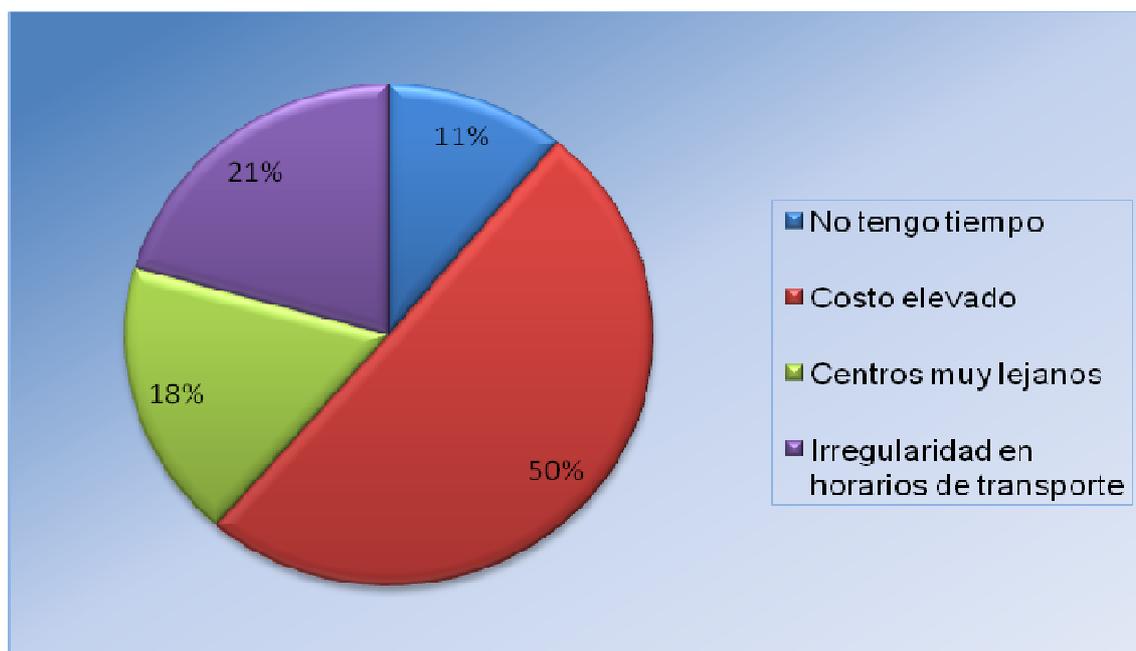
Cuadro # 6

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No tengo tiempo	33	11%
Costo elevado	151	50%
Centros muy lejanos	54	18%
Irregularidad en horarios de transporte	62	21%

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Encuesta

Figura # 4



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Análisis:

Entre los principales obstáculos que les impide a los jóvenes marcelinenses realizar un curso de capacitación, el 50% contestó que es por el costo elevado; el 21% por la irregularidad en horarios de transporte; el 18% porque los centros de capacitación son muy lejanos; y el 11% porque no tienen tiempo.

Interpretación:

Los bajos ingresos familiares permiten una inversión en capacitación no muy onerosa y que no implique adicionar gastos por transporte, porque además de elevar los costos; la única cooperativa de transporte que funciona en el Cantón, incumple con horarios ocasionando retrasos en sus actividades a los usuarios.

PREGUNTA # 5

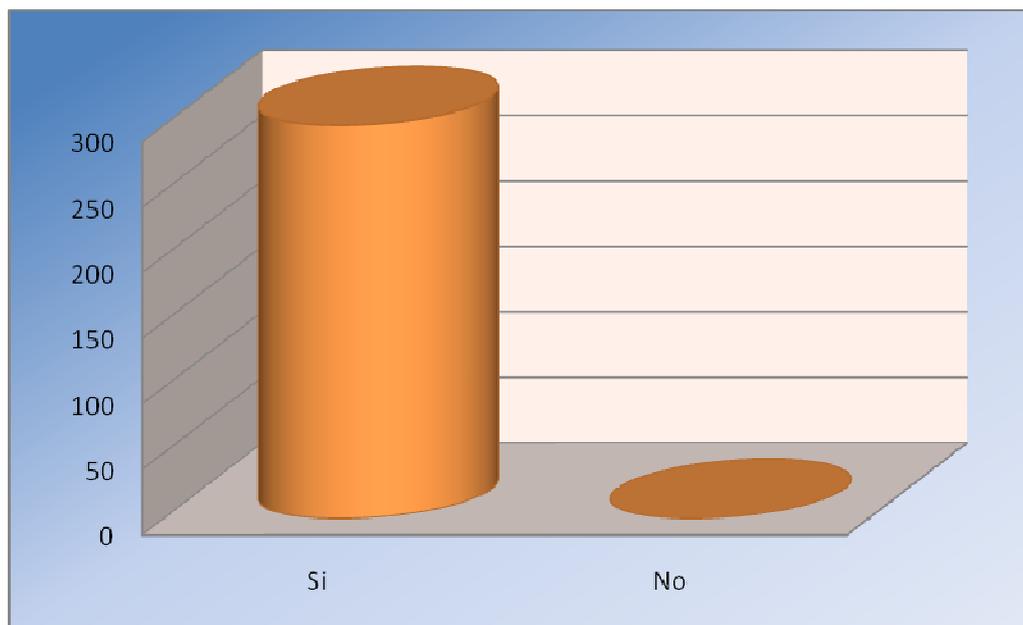
¿Le gustaría que en el Cantón Marcelino Maridueña se cree un Centro de Capacitación Microempresarial?

Cuadro # 7

OPCION	FRECUENCIA	%
Si	300	100
No	0	0

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Figura # 5



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Análisis:

El 100% de las personas contestaron que sí les gustaría que se cree un Centro de Capacitación Microempresarial.

Interpretación:

Contar con un Centro de Capacitación, representa oportunidad de crecimiento profesional y mayor desarrollo del cantón; por lo que esta respuesta favorable responde a la necesidad aún no cubierta.

PREGUNTA # 6

Si pudiera tomar uno de los siguientes cursos, ¿cuál tomaría?

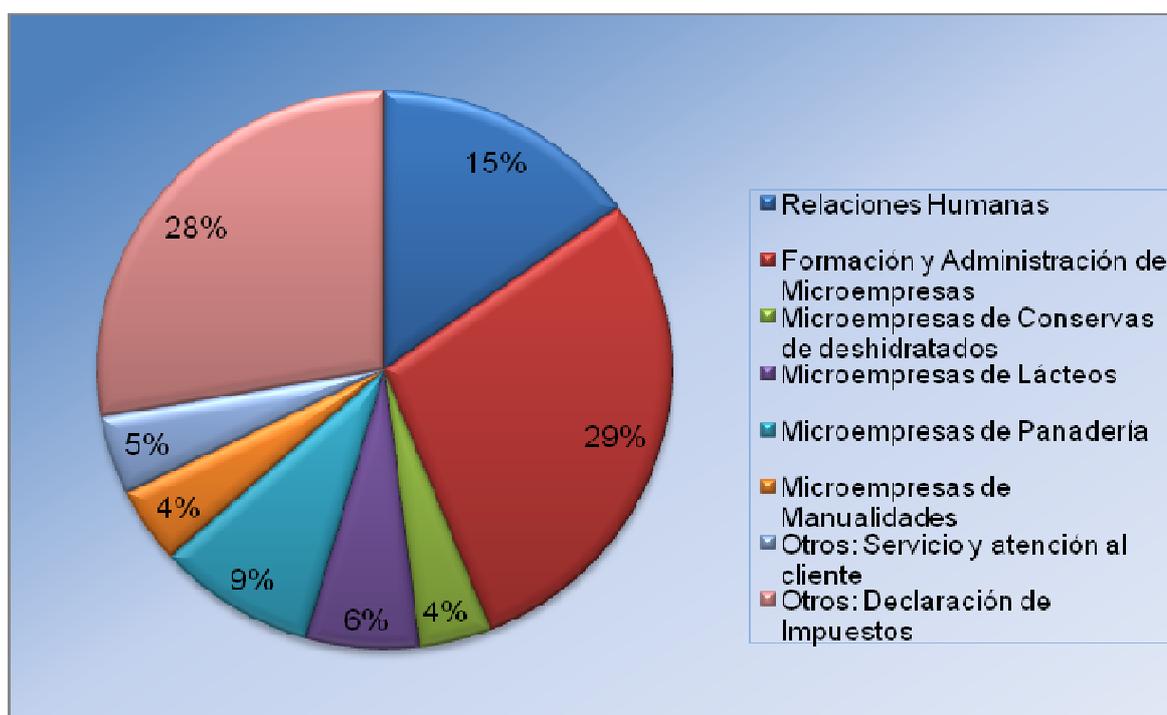
Cuadro # 8

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Relaciones Humanas	93	15%
Formación y Administración de Microempresas	177	29%
Microempresas de Conservas de deshidratados	25	4%
Microempresas de Lácteos	39	6%
Microempresas de Panadería	55	9%
Microempresas de Manualidades	27	4%
Otros: Servicio y atención al cliente	28	5%
Otros: Declaración de Impuestos	170	28%

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Encuesta

Figura # 6



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Análisis:

El 29% de los encuestados prefieren recibir capacitación en temas de Formación y Administración de Microempresas; el 28% en temas de Declaración de Impuestos; el 15% en Relaciones Humanas; el 9% en Microempresas de Panadería; el 6% en Microempresas de Lácteos; el 5% en Servicio y atención al cliente y el 4% en Microempresas de conservas de deshidratados y manualidades.

Interpretación:

Estos resultados nos permiten identificar los temas en capacitación más demandados por nuestros clientes objetivos, teniendo que planificar en cuanto a las preferencias expuestas.

PREGUNTA # 7

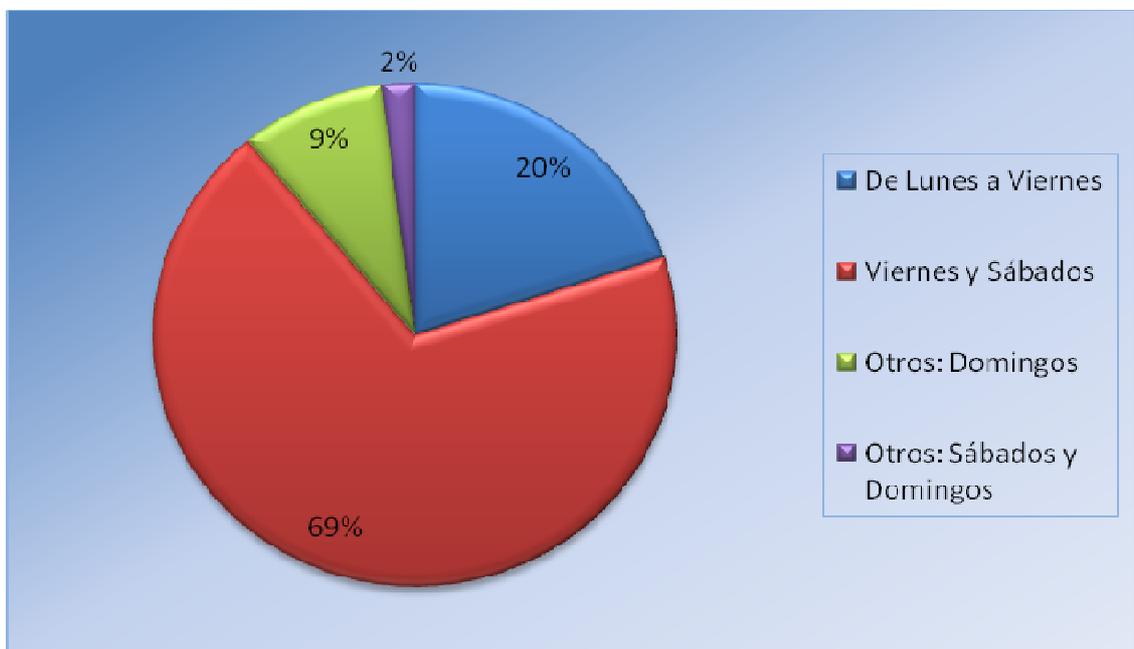
¿Qué días le gustaría asistir a los cursos?

Cuadro # 9

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De Lunes a Viernes	60	20%
Viernes y Sábados	207	69%
Otros: Domingos	27	9%
Otros: Sábados y Domingos	6	2%

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Figura # 7



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Encuesta

Análisis:

Al 69% de los encuestados les gustaría asistir a los cursos los viernes y sábados; al 20% de lunes a viernes; al 9% los domingos y al 2% los sábados y domingos.

Interpretación:

Las preferencias en horarios nos ayudan a establecer los tiempos oportunos para dictar los cursos de capacitación, brindando comodidad y mejor atención a los capacitandos.

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS

Al apreciar las respuestas, notamos el interés que todos los jóvenes presentan ante la idea de crear un centro de capacitación; sin embargo, ninguno ha intentado nunca en promover la creación o funcionamiento de un establecimiento como éste.

Observamos que las necesidades están presentes, que todos las conocemos; pero, que se vive en un letargo al que despertamos cuando alguien más crea algo para cubrirlas.

Los sueños, los anhelos, los objetivos han existido toda la vida en los habitantes del cantón Marcelino Maridueña, algunos los han podido cumplir; otros, aún albergan esperanzas por realizarlas a través de sus descendientes, quienes han crecido aguardando una oportunidad para ejecutarlos.

Nuestros encuestados determinaron que para ellos, la capacitación es muy importante para adquirir conocimientos y actualizarse, pues en la era que vivimos los cambios son constantes y quien se estanca, deja de ser competitivo.

También expresaron que estos conocimientos deben ser novedosos y tener un enfoque práctico para que realmente sea atractivo de invertir tiempo y dinero en capacitación.

Por lo tanto, concluimos que es importante para el desarrollo personal y cantonal que nuestros jóvenes se capaciten y alcancen sus metas.

4.3 RESULTADOS

Todo lo que hemos analizado nos revela una realidad social que a pesar de estar latente, no se ha hecho nada por subsanarla y cubrir las necesidades de nuestros jóvenes, quienes presentan habilidades interesantes, deseos de superación, entusiasmo por aprender y mejorar su entorno.

La consciencia de la juventud marcelinense ante la evolución del mundo es tan clara, que están seguros de que la actualización permanente de conocimiento, con educación experimental cobran mayor importancia para obtener óptimos resultados en los procesos productivos y la generación de oportunidades laborales. Es así que, de un Centro de Capacitación, demandan formación actual, clara y práctica; que los impulse a desarrollar competencias que los asegure hacer lo correcto, en el lugar y en el momento correcto; haciendo aportes al mercado laboral con talento humano bien capacitado. Por ello, definen los cursos de mayor importancia para ellos el de Formación y Administración de Microempresas, en el que aspiran obtener toda la información necesaria para emprender con éxito su negocio; el de Declaración de Impuestos, también les resulta interesante, más aún cuando en nuestro país se está impulsando el desarrollo de la cultura tributaria; el de Relaciones Humanas, importante para las negociaciones y manejo de personas; las microempresas que generarán aportes interesantes para mejorar la producción; y servicio al cliente, necesario para captar más consumidores.

Con estos resultados, sustentamos que la Creación de un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del Cantón Marcelino Maridueña es la solución para brindar conocimientos y herramientas necesarias que desarrollen en ellos, habilidades para crear, operar y consolidar una microempresa, generando un ambiente propicio de desarrollo y bienestar, aprovechando los recursos y medios existentes en el Cantón.

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Los resultados obtenidos de la investigación realizada, nos permite demostrar que las hipótesis planteadas son coherentes con la realidad que se vive en el cantón Marcelino Maridueña; basándonos en el hecho que del 100% de los encuestados, la totalidad coincide en la necesidad de crear un Centro de Capacitación Microempresarial; el mismo que influirá positivamente al desarrollo personal y cantonal, fortaleciendo habilidades empresariales en sus capacitandos, redundando en incremento de rentabilidad y mayores ingresos para los emprendedores.

El conocimiento apoyado de la práctica impulsa a aumentar las posibilidades laborales, promoviendo un contingente de personas altamente capacitadas para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en cualquier puesto de trabajo. Es por ello importante fomentar alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y empresas privadas del cantón, que provean de entrenamientos a los educandos; en reciprocidad con la responsabilidad social que cada una promulga.

Los beneficios que se obtienen con la creación de un Centro de Capacitación son muchos, pero los que son más preponderantes, son los que se producen en los habitantes del cantón, ya que se eleva su autoestima, forjando jóvenes seguros y con mentalidad de autosuficiencia económica; repercutiendo en la disminución de los problemas sociales que están latentes en este sector.

Por lo tanto, concluimos que los problemas planteados en las hipótesis son verificables; por lo que sostenemos la factibilidad del proyecto que estamos presentando.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 TEMA

Creación de un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y Comerciantes emprendedores del Cantón Marcelino Maridueña.

5.2 FUNDAMENTACIÓN

La capacitación es el conjunto de procesos organizados, planificados y permanentes, dirigidos a complementar la educación mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya en el desarrollo personal y de la comunidad.

El Centro de Capacitación propuesto brindará servicios de capacitación microempresarial, a través de conferencias y cursos experimentales en el que se les dotará de destrezas y habilidades empresariales; para que desarrollen cualquier emprendimiento con responsabilidad social, aplicando estrategias innovadoras para captar nuevos mercados, y mejorar su rentabilidad.

Los capacitadores que dictarán las conferencias y cursos son profesionales con amplia y probada experiencia en docencia y asesoría de emprendimientos; que se mantienen en constante actualización de conocimientos; lo que consideramos de mucha importancia para la Institución por ser un requisito indispensable para el éxito de esta Organización.

La capacitación estará dirigida a perfeccionar a los jóvenes para que se desempeñen eficientemente en cualquier función a ellos asignadas, produciendo resultados de calidad y calidez; forjando un perfil de un microempresario exitoso.

Además cabe resaltar que actualmente las políticas públicas nacionales están encaminadas a enfrentar y resolver problemas, mediante la aplicación de programas, proyectos y acciones emprendidos por actores políticos y sociales; los mismos que demandan de recursos que el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional ofrece a los capacitandos; permitiendo el desarrollo del talento humano, que constituye un elemento primordial de una política de competitividad.

La capacitación es un medio que busca incidir en el logro de las metas de una organización, en el bienestar de los trabajadores y en el desarrollo integral de una región y del país. Desde esta perspectiva, el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, presenta la Política Nacional de Capacitación y Formación Profesional 2010-2013, instrumento de gestión que recoge las propuestas y planeamientos de los diferentes actores públicos, privados y sociales, resultado de un proceso de construcción participativo enmarcado en el Mandato Constitucional; para lo cual emite un reglamento para la asignación de recursos para el financiamiento de la capacitación y formación profesional y que a continuación se transcribe en la parte pertinente a los intereses del Centro de Capacitación:

CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

REGLAMENTO PARA LA ASIGNACION DE RECURSOS PARA EL FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

CAPITULO V

TERMINOS PARA EL FINANCIAMIENTO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 36.- Los términos para el financiamiento de actividades de capacitación y formación profesional, son los siguientes:

Para el solicitante del financiamiento de capacitación y formación profesional:

1. El solicitante suscribirá un convenio con el CNCF en el cual se establecerán las condiciones para el buen uso del financiamiento otorgado por la Institución.
2. Las condiciones establecidas en el convenio así como las del presente reglamento serán de cumplimiento obligatorio para los solicitantes que lo suscriban.
3. El incumplimiento a cualquiera de las condiciones será notificado por escrito por el CNCF al solicitante, indicando sustentadamente el incumplimiento en un informe de la Secretaría Técnica del CNCF.
4. Para efecto de lo señalado en el numeral anterior, el CNCF podrá en todo momento, realizar inspecciones o auditorías.
5. El incumplimiento por parte del solicitante dará lugar a que el CNCF adopte cualquiera o varias de las siguientes medidas: a) Anulación de la aprobación de la solicitud curso /programa; b) No pago de la solicitud curso /programa; c) Suspensión a posteriores solicitudes curso /programa al menos por un año y ejecución de las garantías de ser el caso (en la modalidad de concursables sectoriales), sin perjuicio de otras acciones legales.

Para los operadores de capacitación acreditados:

El operador de capacitación a más de cumplir con las obligaciones contenidas en el Reglamento de Acreditación de Operadores de Capacitación y formación Profesional del CNCF y para que pueda dictar /ejecutar cursos /programas bajo el sistema de financiamiento del CNCF deberá:

1. Suscribir un convenio con el CNCF en el que se determinarán las condiciones para el buen uso del financiamiento otorgado por la institución.
2. Las condiciones establecidas en el convenio así como las del presente reglamento serán de cumplimiento obligatorio para los Operadores de Capacitación acreditados que lo suscriban,
3. El incumplimiento a cualquiera de las condiciones establecidas, le será notificado por escrito por el CNCF al Operador de Capacitación, indicando sustentadamente el incumplimiento en un informe de la Secretaría Técnica del CNCF.
4. Para efecto de lo señalado en el numeral anterior, el CNCF podrá en todo momento realizar inspecciones o auditorías.
5. El incumplimiento por parte del operador de capacitación dará lugar a que el CNCF adopte cualquiera o varias de las siguientes medidas: a) Anulación de la aprobación de la solicitud curso /programa; b) No pago de los recursos asignados y solicitud de devolución de los pagos que se hubieren ya efectuado; c) Suspensión del financiamiento y ejecución de las garantías, sin perjuicio de lo que consta en el Reglamento de Acreditación de Operadores de Capacitación y Formación Profesional así como de otras acciones legales pertinentes.

5.3 JUSTIFICACION

La ausencia de Centros de Capacitación Microempresarial en el Cantón Marcelino Maridueña, obliga al sector profesional y empresarial a no capacitarse y en otros casos a capacitarse fuera del cantón, lo que eleva costos; es por esta razón y basándonos en nuestra investigación previa, presentamos la propuesta de Creación de un Centro de Capacitación Microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores.

Las tendencias actuales nos llevan a prepararnos para enfrentar los nuevos retos que esta sociedad cambiante impone; es así que, la prestación de servicios de capacitación aportaría en el crecimiento profesional de sus educandos; por lo que se requiere de infraestructura adecuada para brindar comodidad y confort, la misma que demanda una inversión recuperable en el primer año de funcionamiento; lo que facilita la obtención de crédito en las instituciones bancarias.

Combatir con los problemas sociales que cada población tiene, es muy difícil pero no imposible de hacer; es por ello que, los objetivos que nos mueven a plantear un proyecto como éste, es aportar con motivación, conocimientos, y creatividad para la generación de oportunidades laborales.

Nuestra idea es una innovación frente a las opciones del mercado, puesto que la competencia sigue metodologías clásicas de enseñanza; mientras la que proponemos en este proyecto, es moldear, definir y poner en marcha los sueños de emprendimiento que nuestros capacitandos presentan.

Para culminar, se debe señalar que este proyecto es muy sensible cuando hay variación del número de asistentes, por lo que se deberá iniciar cada vez que se completen los 20 participantes. Esto hace que se recomiende asignar un rubro para promocionar los cursos que se desarrollen y captar más capacitandos.

5.4 OBJETIVOS

5.4.1 Objetivo General de la propuesta

Brindar a los capacitandos conocimientos y herramientas necesarias; a través de Capacitación Microempresarial, para desarrollar habilidades que le permitan crear, operar y consolidar una microempresa, que le genere un ambiente propicio de desarrollo y bienestar, aprovechando los recursos y medios existentes en el Cantón Marcelino Maridueña.

5.4.1 Objetivos Específicos de la propuesta

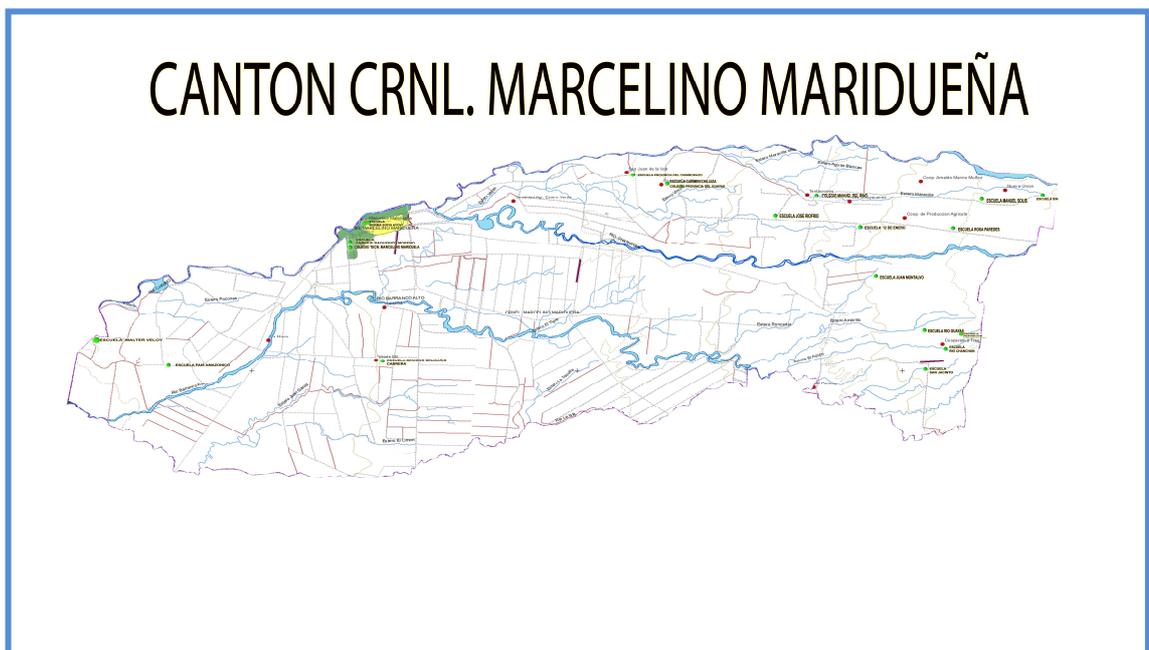
- Constituir legalmente el Centro de Capacitación en el Cantón Marcelino Maridueña.
- Buscar el mejor financiamiento que presenten las entidades bancarias.
- Contactar a buenos instructores para que formen parte del equipo de formación de microempresarios.
- Adquirir implementos y equipos de calidad y última tecnología.
- Preparar publicidad y promoción para el Centro de Capacitación.
- Capacitar al equipo de trabajo.
- Ofrecer educación experimental que potencialice sus habilidades empresariales y los prepare profesional, técnica y artesanalmente, para la formación y administración de sus propias microempresas.
- Incentivar el emprendimiento e iniciativas microempresariales factibles, que contribuyan a mejorar los ingresos económicos; bajar el índice de pobreza, delincuencia; y evitar la migración.
- Brindar al mercado laboral, talento humano muy bien capacitado.
- Plantear estrategias de apoyo del gobierno local y establecer alianzas estratégicas que impulsen económicamente los emprendimientos.

5.5 UBICACION

El Centro de Capacitación Microempresarial estará ubicado en la República del Ecuador, Provincia del Guayas, en el Cantón Marcelino Maridueña, Ciudadela Los Samanes, Mz. J s/n. Cabe destacar que este sector es alejado de la zona céntrica; por lo que ofrece como ventajas, el silencio y la tranquilidad para impartir clases. Además cuenta con todos los servicios básicos para el funcionamiento adecuado del establecimiento.

Debido a que nuestro negocio empezará como una Institución pequeña, las instalaciones serán cedidas por una de las socias, en calidad de préstamo; con la condición de que las adecuaciones que se realicen corran por cuenta del Centro de Capacitación.

Figura # 8



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Municipio del cantón Marcelino Maridueña

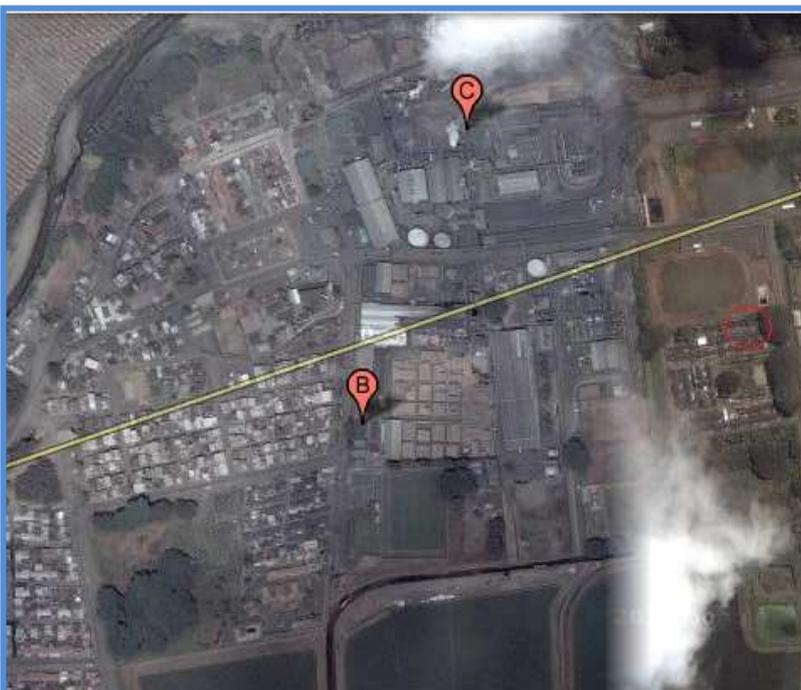
Figura # 9



Vista satelital del Centro de Capacitación

Fuente: Google Earth

Figura # 10



Vista satelital del Cantón Marcelino Maridueña

Fuente: Google Earth

5.6 FACTIBILIDAD

El proyecto de creación de un Centro de Capacitación es factible económicamente, ya que se recuperará la inversión y se obtendrá utilidad desde el primer año de funcionamiento.

Podemos observar que la tasa interna de retorno supera al porcentaje de la banca privada, los índices financieros presentan valores normales y aunque se presenten situaciones como ventas bajas y aumento de los costos, el Centro de Capacitación podrá obtener resultados favorables.

5.7 DESCRIPCION DE LA PROPUESTA

El proyecto plantea ser una Institución que contribuya al desarrollo cantonal, a través de capacitación y formación del capital humano, orientando los esfuerzos hacia la productividad de las personas y de sus emprendimientos.

En el Centro de Capacitación propuesto se desarrollará dos tipos de servicios: conferencias magistrales y capacitación microempresarial. Las conferencias se desarrollaran en auditorios del cantón, estos se enfocaran en temas de interés general impartidos por conferencistas de amplia trayectoria, y tendrán una duración de un día.

Las capacitaciones microempresariales, por el contrario se desarrollarán en las instalaciones de nuestra institución, los temas dependerán exclusivamente de la necesidad en capacitación que posean nuestros clientes, y la duración dependerá del tema.

Las aulas estarán dotadas de equipos tecnológicos básicos como pantalla y pluma digital, infocus y laptop; y mobiliario para 20 personas.

5.7.1 Actividades

Las actividades a realizarse para brindar los servicios de conferencias y capacitaciones son las siguientes:

- Elaborar un reglamento y manual de funciones.
- Analizar las deficiencias administrativas del medio y propuestas de capacitación.
- Determinación de temas de conferencias.
- Planificar, coordinar y promover los eventos.
- Recepción de Inscripciones.
- Preparación de Equipos y Materiales.
- Elaboración de Certificados .
- Capacitar, asesorar y dar seguimiento a emprendimientos.
- Promover la creación de microempresas.

La misión empresarial del Centro de Capacitación se ha definido como:

MISION

Organización que proveerá servicios de capacitación, desarrollando habilidades gerenciales en coherencia con valores éticos y ambientales, que permitan mayor productividad y crecimiento del sector microempresarial, constituyéndonos en referentes y apoyo para la comunidad.

La visión que tenemos para esta institución es:

VISION

Convertirnos en una Institución destacada a nivel nacional en la formación de líderes y emprendedores, mediante la actualización permanente de conocimientos, permitiéndonos brindar un servicio de calidad, aportando al desarrollo del sector.

Los valores que regirán en la Institución son:

VALORES CORPORATIVOS

Ética: Individual y Corporativa para identificarnos por una actuación digna y honorable, demostrando equidad, justicia y rectitud.

Compromiso: Sentir como propio los objetivos de la Institución, interiorizando las características o perspectivas del mismo.

Proactividad: Desempeño dinámico, creativo, efectivo y oportuno para desarrollar acciones en coherencia con nuestros principios.

Profesionalismo: Perfeccionamiento continuo para dominar integralmente cada área de responsabilidad, generando óptimos resultados.

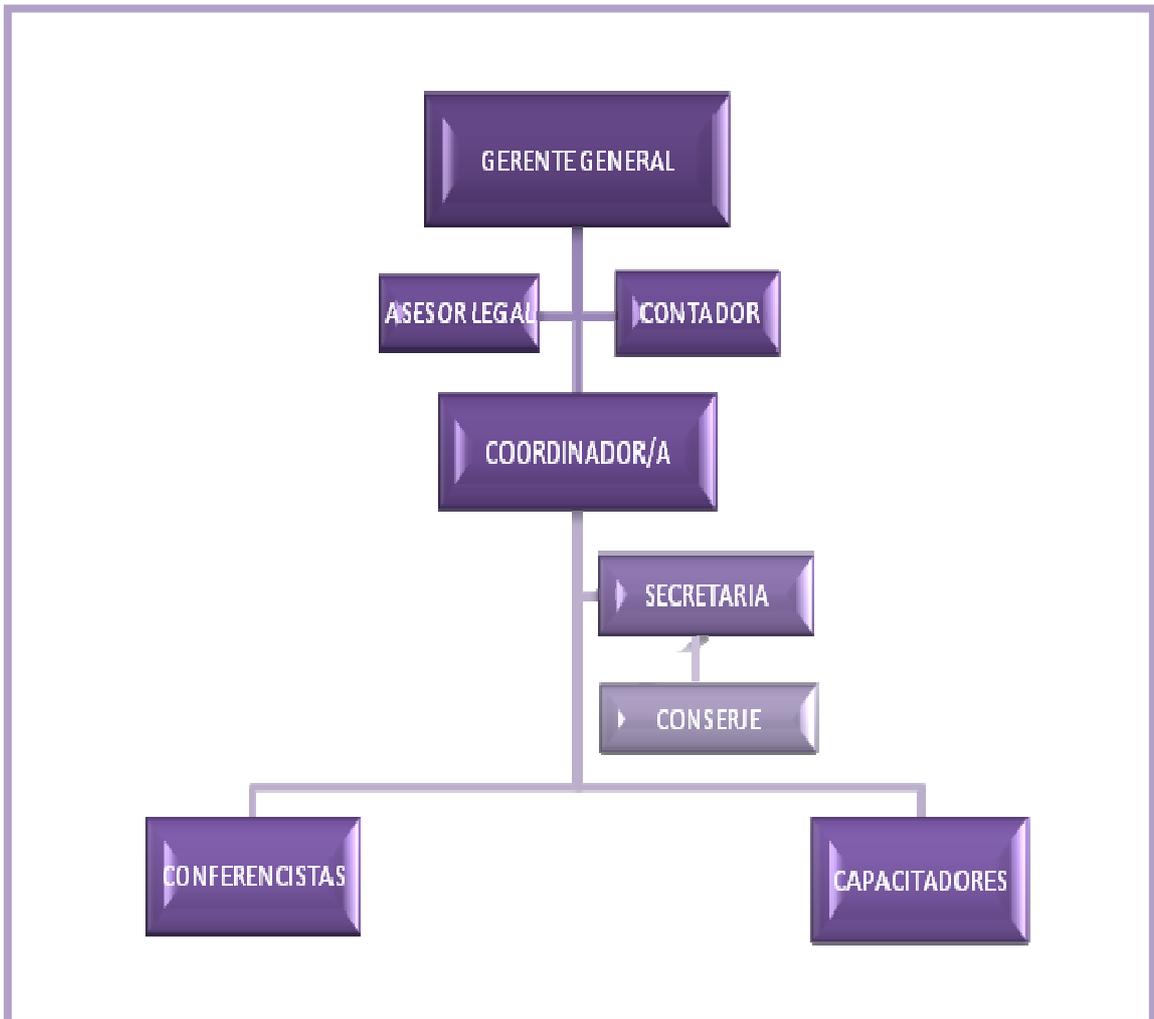
Comunicación: Ser personas cordiales, sociables con apertura mental para relacionarnos de forma abierta, clara y objetiva con los demás, facilitando nuestro desempeño y fortaleciendo la integración.

Respeto: Consideración a la dignidad humana, a las normas y reglas establecidas por la Institución.

La estructura organizacional del Centro de Capacitación permitirá a los empleados, entender y definir el alcance de sus funciones. A continuación presentamos los organigramas y detallamos las funciones de los cargos designados:

Organigrama estructural

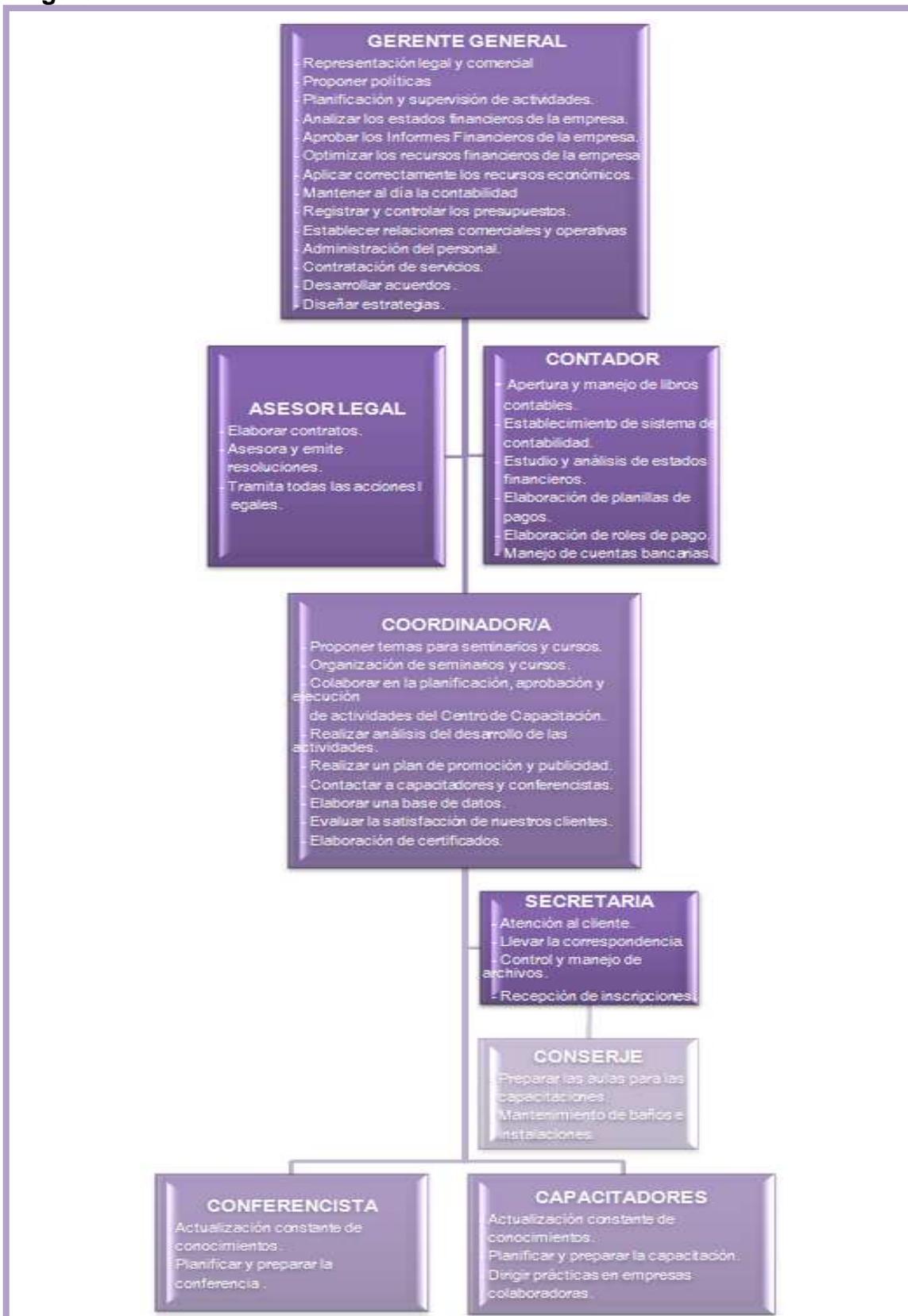
Figura # 11



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Organigrama del Centro de Capacitación

Organigrama funcional

Figura # 12



Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Organigrama del Centro de Capacitación

Perfiles del Personal

Cuadro # 10

<p>GERENTE GENERAL</p> <p><u>Función General:</u> Administrar el Centro de Capacitación, dirigiendo y controlando de manera eficiente cada uno de los procesos para cumplir los objetivos en el tiempo y con los recursos establecidos.</p>
<p>FUNCIONES ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Representación legal y comercial✓ Proponer políticas operacionales, estructura organizacional y reglamentos institucionales para poder alcanzar los objetivos.✓ Planificación y supervisión de actividades.✓ Analizar los estados financieros de la empresa.✓ Aprobar los Informes Financieros de la empresa.✓ Optimizar los recursos financieros de la empresa✓ Aplicar correctamente los recursos económicos.✓ Mantener al día la contabilidad✓ Registrar y controlar los presupuestos.✓ Establecer relaciones comerciales y operativas✓ Administración del personal.✓ Contratación de servicios.✓ Desarrollar acuerdos con empresas o instituciones que apoyen actividades de capacitación y emprendimientos.✓ Diseñar estrategias tendientes a generar recursos financieros que permitan implementar capacitaciones permanentes.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <p>Título de Ingeniero /a en Administración de Empresas o Ingeniero /a Comercial.</p>

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Perfiles de Personal

Cuadro # 11

<p>COORDINADOR /A</p> <p><u>Función General:</u> Diseñar, preparar y ejecutar programas y actividades de capacitación.</p>
<p style="text-align: center;">FUNCIONES ESPECIFICAS</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Proponer temas para seminarios y cursos, acorde a la demanda.✓ Organización de seminarios y cursos.✓ Colaborar en la planificación, aprobación y ejecución de actividades del Centro de Capacitación.✓ Realizar análisis del desarrollo de las actividades que se realicen.✓ Realizar un plan de promoción y publicidad.✓ Contactar a capacitadores y conferencistas.✓ Elaborar una base de datos con fechas, número de participantes por evento y temas de eventos.✓ Evaluar la satisfacción de nuestros clientes, a través de encuestas al final del curso.✓ Elaboración de certificados.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <p>Título de Ingeniero/a en Marketing o Comercial</p>

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Perfiles de personal

Cuadro # 12

<p>ASESOR LEGAL</p> <p><u>Función General:</u> Velar por el cumplimiento de derechos y obligaciones del Centro de Capacitación en el ámbito legal.</p>
<p style="text-align: center;">FUNCIONES ESPECIFICAS</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Elaborar contratos con el personal, clientes y proveedores.✓ Asesora y emite resoluciones donde se requiera asesoría legal.✓ Tramita todas las acciones legales que el Centro de Capacitación requiera.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <p>Título de Abogado</p>

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Perfiles de personal

Cuadro # 13

<p>CONTADOR /A <u>Función General:</u> Realizar la contabilidad de la empresa.</p>
<p>FUNCIONES ESPECIFICAS</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Apertura y manejo de libros contables.✓ Establecimiento de sistema de contabilidad.✓ Estudio y análisis de estados financieros.✓ Elaboración de planillas de pago de impuestos, seguros y servicios básicos.✓ Elaboración de roles de pago.✓ Manejo de cuentas bancarias.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <p>Título de CPA</p>

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Perfiles de personal

Cuadro # 14

<p>CAPACITADOR /A <u>Función General:</u> Capacitar en temas actuales y acorde a las necesidad del medio, a nuestros educandos.</p>
<p>FUNCIONES ESPECIFICAS</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Actualización constante de conocimientos.✓ Planificar y preparar la capacitación de forma escrita y en dispositivos sistemáticos.✓ Dirigir prácticas en empresas colaboradoras.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <p>Título de cuarto nivel en Administración de empresas, proyectos y emprendimientos.</p>

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Perfiles de personal

Cuadro # 15

<p>CONFERENCISTA</p> <p><u>Función General:</u> Aportar con conocimientos claves y simplificados a nuestros clientes en temas de interés general.</p>
<p>FUNCIONES ESPECIFICAS</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Actualización constante de conocimientos.✓ Planificar y preparar la conferencia de forma escrita y en dispositivos sistemáticos.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <p>Título de cuarto nivel en Administración de empresas, proyectos y emprendimientos.</p>
<p>Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye</p> <p>Fuente: Perfiles de personal</p>

Cuadro # 16

<p>SECRETARIA</p> <p><u>Función General:</u> Apoyar todas las actividades que se desarrollen en el Centro de Capacitación.</p>
<p>FUNCIONES ESPECIFICAS</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Atención al cliente.✓ Llevar la correspondencia.✓ Control y manejo de archivos.✓ Recepción de inscripciones.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <p>Título de Bachiller en Secretariado, con conocimientos en computación</p>

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Perfiles de personal

Cuadro # 17

<p>CONSERJE</p> <p><u>Función General:</u> Mantener limpias y ordenadas las instalaciones.</p>
<p>FUNCIONES ESPECIFICAS</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Preparar las aulas para las capacitaciones.✓ Mantenimiento de baños e instalaciones.
<p><u>Requisitos del puesto:</u></p> <ul style="list-style-type: none">✓ Título de Bachiller

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Perfiles de personal

El presente proyecto se desarrollará en un mercado casi monopolístico, es decir, la competencia no posee los servicios que ofreceremos y que exige el mercado, por lo cual planteamos desarrollar ventajas competitivas estableciendo estrategias de diferenciación en cuanto a calidad y eficiencia del servicio ofrecido.

El servicio de conferencias recibirá un descuento del 5% a grupos mayores de 60 personas. Las capacitaciones poseerán una política de cobro asequible en cuatro partes semanales.

Análisis FODA

FORTALEZAS		
Ítem	Descripción	Ponderación (de 0 a 10)
1	Disponibilidad de Infraestructura	10
2	Interés general por capacitación para emprendedores	9
3	Apertura de mercado exterior a productos artesanales	8
4	Generación de fuentes de empleo	7
OPORTUNIDADES		
Ítem	Descripción	Ponderación (de 0 a 10)
1	Apoyo del gobierno a proyectos sociales	10
2	No existe competencia local	9
3	Apoyo de las empresas privadas locales	8
4	Baja actividad comercial	7
DEBILIDADES		
Ítem	Descripción	Ponderación (de 0 a 10)
1	No se cuenta con capacitadores de planta	10
2	Habitantes no cuentan con suficientes recursos económicos	8
3	Discontinuidad en los estudios	6
4	Poco tiempo en el mercado	5
AMENAZAS		
Ítem	Descripción	Ponderación (de 0 a 10)
1	Inestabilidad política	9
2	Variación de las leyes de exportación	7
3	Capacitación virtual	5
4	Posibles desastres naturales	3

Análisis FO, FA, DO, DA

<p style="text-align: center;">FACTORES INTERNOS</p> <p style="text-align: center;">FACTORES EXTERNOS</p>	<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Disponibilidad de infraestructura. ❖ Interés general por capacitación para emprendedores. ❖ Apertura de mercado exterior a productos artesanales. ❖ Generación de fuentes de empleo. 	<p>Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ No se cuenta con capacitadores de planta. ❖ Habitantes no cuentan con suficientes recursos económicos. ❖ Discontinuidad en los estudios. ❖ Poco tiempo en el mercado.
<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Apoyo del gobierno a proyectos sociales. ❖ No existe competencia local. ❖ Apoyo de las empresas privadas locales. ❖ Baja actividad comercial. 	<p>Estrategias FO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Promover la creación de microempresas con financiamiento gubernamental. ❖ Coordinar prácticas empresariales en empresas locales. ❖ Fomentar y difundir la importancia de la capacitación para mejorar la calidad de vida de los habitantes. 	<p>Estrategias DO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer convenios con el gobierno para que disponga de profesionales expertos en capacitación microempresarial que asesoren al grupo de educandos. ❖ Gestionar créditos no reembolsables para que los educandos puedan cubrir con costos de la capacitación. ❖ Promocionar en medios locales los servicios que se brindarán.
<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Inestabilidad política. ❖ Variación de las leyes de exportación. ❖ Capacitación virtual. ❖ Posibles desastres naturales. 	<p>Estrategias FA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Participar en ferias nacionales para promocionar los productos elaborados por los educandos, y el centro de capacitación que los auspicia. 	<p>Estrategias DA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Crear un fondo para préstamos a bajo interés que solventen los proyectos más viables presentados por los educandos.

Marketing Mix

Producto:

El Centro de Capacitación brindará un servicio de asesoramiento y especialización en las diferentes áreas que los capacitandos consideren necesario, solucionando sus falencias que impiden el crecimiento y sostenibilidad de su microempresa.

Además se desarrollarán conferencias en las que se difundirán temas de importancia general para el público concurrente.

Precio:

Los valores del curso serán de \$ 50,00 pagaderos en 3 semanas, valor que incluye capacitación, materiales y refrigerios. El tiempo de duración será de 4 semanas. Los horarios serán acorde a la elección del capacitando.

Plaza:

Los eventos de capacitación se llevarán a cabo en las instalaciones del Centro de Capacitación Microempresarial y será dirigido a jóvenes de 18 a 25 años de edad , quienes recibirán conocimientos que los preparará para emprender en cualquier iniciativa que tengan.

Promoción:

El Centro de capacitación no está en condiciones de establecer promociones, pero sí puede establecer alianzas con Instituciones gubernamentales que apoyen con el financiamiento de los cursos y conferencias que permitan el acceso a estos servicios por parte de cualquier joven que no cuente con los recursos para cubrirlo.

En cuanto a la publicidad, ésta se la realizará a través de los medios locales, como son televisión, prensa y afiches. Afortunadamente el canal local tiene precios bajos que permiten acceder sin incurrir en gastos elevados; para todo esto, se deberá asignar un rubro que cubra con estas necesidades.

5.7.2 Recursos, Análisis Financiero

Para llegar al cumplimiento de nuestro proyecto, es necesaria la participación de un coordinador logístico, un gerente general, una secretaria y un conserje en la etapa de preparación de los cursos y las conferencias; y en el desarrollo de los mismos se requerirán conferencistas e instructores preparados y con conocimientos actualizados.

Además la empresa requerirá los servicios prestados de un asesor legal encargado de realizar contratos y de un contador quien se encargará de certificar mensualmente los estados financieros.

Cuadro # 18

CARGO	CANTIDAD	ESPECIFICACIONES	REMUNERACION \$
Coordinador /a Logístico	1	Título de Ingeniería en Administración de Empresas o Comercial	500
Gerente /a General	1	Título de Ingeniería en Administración de Empresas o Comercial	500
Secretaria	1	Título de Bachiller en Secretariado	300
Conserje	1	Título de Bachiller	270
Conferencistas	3	Título de Cuarto Nivel con experiencia comprobada	300
Instructores	6	Título de Cuarto Nivel con experiencia en docencia.	700
Asesor Legal	1	Título de Abogado – Contratado	250
Contador /a	1	Título de CPA - Contratado	400

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Recursos Humanos

Dentro de los Costos de los servicios, está la mano de obra directa que en el caso de nuestra Institución, son los conferencistas y los instructores, los cuales serán contratados y remunerados por hora; los materiales que se utilizarán son otro costo que se debe considerar; y por último otro componente de los costos de servicios, son los generales dentro de los cuales tenemos los alquileres, depreciaciones, amortizaciones, mantenimientos y servicios básicos.

La mano de obra indirecta de los servicios de capacitación serían los empleados de la empresa, por lo tanto haciendo un análisis de las actividades, dichos empleados sólo se los incluirá dentro del gasto administrativo y no como un costo del servicio.

Cuadro # 19

COSTOS	VALOR \$
Mano de obra directa	
Mano de Obra Directa (conferencias)	900,00
Mano de Obra Directa (capacitaciones)	4.200,00
Materiales indirectos	
Insumos (conferencias)	500,00
Insumos (capacitaciones)	1.600,00
Costos Generales de Fabricación	
Alquiler de Auditorio (Conferencias)	300,00
Amortización de adecuaciones	xxxxx
Depreciación de equipos	xxxxx
Depreciación de muebles y enseres	xxxxx
Consumo de luz	100,00
Consumo de agua	15,00
Consumo de teléfono	100,00
Consumo de internet	50,00
Costo de los servicios	7.765,00

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Costos del Centro de Capacitación

Para el desarrollo del servicio de capacitación se requerirá de un proyector y una computadora portátil para tener una mejor visualización en la explicación del tema; un acondicionador de aire para la climatización del salón, un dispensadores de agua para el uso de los participantes y un equipo de amplificación. Se contará con computadoras para la etapa de preparación de los procesos y el uso administrativo de la empresa.

Cuadro # 20

DETALLE	CANTIDAD	ESPECIFICACIONES TECNICAS	VALOR TOTAL \$
Computador	2	HP Dv6 Core I7	2.800,00
Infocus	2	Epson Power Lite W6	1.200,00
Impresora	1	Canon Pixma Mp250 Sistema de tinta continua	140,00
Equipo de amplificación	1	Dos parlantes, tres micrófonos	800,00
Acondicionador de aire	1	Split Panasonic 24000 Btu	750,00
Dispensador de agua fría y caliente	1	Con purificador de agua	150
Teléfono	2	Panasonic	75

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Requerimiento de Equipos

Para los cursos de capacitación se necesitarán 40 sillas y 20 mesas las cuales estarán ubicadas en el salón donde se dictarán los mismos.

Cuadro # 21

DETALLE	CANTIDAD	ESPECIFICACIONES TECNICAS	VALOR TOTAL \$
Sillas	40	Modelo r008 de Mueblería F&B	800,00
Mesas	20	Modelo r008 de Mueblería F&B	800,00

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Requerimiento de mobiliario en las salas de capacitación

Las oficinas contarán con un escritorio tipo ejecutivo, un escritorio en L, dos archivadores en donde quedarán registradas las fichas informativas de los participantes y dos sillones de espera.

Cuadro # 22

DETALLE	CANTIDAD	ESPECIFICACIONES TECNICAS	VALOR TOTAL \$
Escritorio	1	Modelo Ejecutivo con sillón	300,00
Escritorio	1	Modelo L con sillón	230,00
Sillas	4	Modelo sillón de espera de Mueblería F&B	160,00
Archivador	2	Archivador de 4 gavetas en melamínico	160,00

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Requerimiento de mobiliario en el área administrativa

En el desarrollo de los cursos se requerirá de carpetas y hojas membretadas, plumas y certificados para cada uno de los participantes.

Cuadro # 23

DETALLE	CANTIDAD	ESPECIFICACIONES	VALOR TOTAL \$
Carpetas membretadas	1.000	Cartón	100,00
Hojas membretadas	1.000	Papel bond de 65 g.	10,00
Esferográficos	10	Cajas de 24 unidades, marca Bic, color negro	30,00
Certificados	1.000	Cartulina, tamaño medio oficina	100,00

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Requerimientos de materiales

El almacén de materiales de oficina contará con un talonario de facturas, resmas de hojas, plumas, tintas de impresora, fólder, carpetas para archivar, cajas de grapas, caja de clips, paquetes de sobres membretados y de sobres Manila. Logrando así el mejor manejo de la información.

Cuadro # 24

DETALLE	CANTIDAD ANUAL	ESPECIFICACIONES	VALOR TOTAL \$
Talonnario de facturas	12	Duplicado 100 unidades	120,00
Resmas de hojas	24	A4 x 500 hojas	84,00
Esferográficos	50	Marca Bic color negro	6,00
Tinta para impresora	12	Tintas universales por litro, color negro, amarillo, azul y rojo	120,00
Folder	10	Tamaño oficio	40,00
Carpetas para archivar	100	Carpetas manila	7,00
Grapadora	1	Kwtrio	4,00
Grapas	5	Caja de grapas	5,00
Perforadora	1	Yihay	4,00
Clips	8	Caja de 100 unidades	3,00
Sobres	300	Tamaño oficio	7,50
Sobres Manila	300	Tamaño carpeta	8,50

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Requerimientos de materiales de oficina

Para el mantenimiento de las instalaciones se requerirán materiales de limpieza como desinfectantes, franelas, escobas, además de focos extras en caso de daño. Dentro de estos suministros también se incluyen los diferentes materiales de aseo de los baños.

Cuadro # 25

DETALLE	CANTIDAD ANUAL	ESPECIFICACIONES	VALOR TOTAL \$
Papel Higiénico	6	Pacas de 100 unidades	120,00
Jabón de baño	24	Marca Palmolive	10,00
Focos ahorradores	30	Marca Osram	60,00
Escobas	2	Plásticas	6,00
Desinfectantes	12	Tips de Frutilla	24,00
Franela roja	4	Metros	8,00

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Requerimientos de otros suministros

Los Gastos de administración y ventas son aquellos gastos que no forman parte del servicio que se ofrece, como son: los sueldos que reciben los empleados de la empresa, los suministros, la publicidad, las depreciaciones de activos fijos que no formen parte de lo operativo, las amortizaciones de los activos diferidos, mantenimientos y seguros de activos fijos no operativos, la capacitación del personal administrativo y el consumo de servicios básicos.

Los siguientes cálculos son proyectados para un año.

Cuadro # 26

GASTOS	VALOR \$
Gastos Administrativos y Ventas	
Sueldos	59.040,00
Suministros de Oficina	649,00
Otros suministros	228,00
Publicidad	250,00
Gastos de Agua	120,00
Gastos de Luz	1.200,00
Gastos de teléfono	1.200,00
Gastos de Internet	600,00
TOTAL GASTO OPERACIONAL	63.287,00

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye

Fuente: Gastos

Los activos diferidos son aquellos costos que contribuyen y contribuirán con el desarrollo esencial del proyecto y su puesta en práctica, dentro del cual encontramos los gastos de constitución, en donde se cargan todos aquellos valores que se necesitarán para realizar los diferentes trámites, los costos de la elaboración de este documento y las adecuaciones del local, en la siguiente tabla se detallan sus costos.

Cuadro # 27

DETALLE	VALOR \$
ACTIVOS DIFERIDOS NO OPERATIVOS	
Gastos de Constitución	3.200,00
Costos de Elaboración del Proyecto	500,00
TOTAL	3.700,00
ACTIVOS DIFERIDOS OPERATIVOS	
Adecuación del Centro de Capacitación	1.000,00
TOTAL	1.000,00

Elaborado por: Jannet Yépez – Carlos Abudeye
Fuente: Requerimientos de servicios

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 1													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
CAPACITACIONES	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00	\$ 192.000,00
CONFERENCIA	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 21.600,00
TOTAL DE VENTAS	17.800,00	213.600,00											

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 2													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
TOTAL DE VENTAS	18.334,00	220.008,00											

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 3													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
TOTAL DE VENTAS	18.884,02	226.608,24											

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 4													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
TOTAL DE VENTAS	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	19,450,54	233,406,49

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 5													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
TOTAL DE VENTAS	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	20,034,06	240,408,68

	8 AULAS X 20 PERSONAS. 2 CAPACITACIONES AL MES		2 CONFERENCIAS AL MES X60PERSON	
	CAPACITACION	PRECIO	CONFERENCIA	PRECIO
ENERO	320	50	120	15
FEBRERO	320	50	120	15
MARZO	320	50	120	15
ABRIL	320	50	120	15
MAYO	320	50	120	15
JUNIO	320	50	120	15
JULIO	320	50	120	15
AGOSTO	320	50	120	15
SEPTIEMBRE	320	50	120	15
OCTUBRE	320	50	120	15
NOVIEMBRE	320	50	120	15
DICIEMBRE	320	50	120	15

VARIACION

3,00%

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL						
COSTOS						
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
INSTRUCTORES	100.800,00	103.824,00	106.938,72	110.146,88	113.451,29	535.160,89
CONFERENCISTAS	14.400,00	14.832,00	15.276,96	15.735,27	16.207,33	76.451,56
CERTIFICADOS	528,00	543,84	560,16	576,96	594,27	2.803,22
VARIOS	1.742,40	1.794,67	1.848,51	1.903,97	1.961,09	9.250,64
ALQUILER AUDITORIO	3.600,00	3.708,00	3.819,24	3.933,82	4.051,83	19.112,89
REFRIGERIOS	2.640,00	2.719,20	2.800,78	2.884,80	2.971,34	14.016,12
TOTAL	123.710,40	127.421,71	131.244,36	135.181,69	139.237,15	656.795,31

CARPETAS 0,10ctv
 HOJAS 0,10ctv
 ESFEROGRAFICOS
 0,13ctv

	INSTRUCTORES		CONFERENCISTAS		CERTIFICADOS		VARIOS		ALQUILER AUDITORIO	REFRIGERIOS	
	UNIDAD	P. U.	UNIDAD	P. U.	UNIDAD	P. U.	UNIDAD	P. U.		UNIDAD	P. U.
ENERO	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
FEBRERO	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
MARZO	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
ABRIL	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
MAYO	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
JUNIO	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
JULIO	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
AGOSTO	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
SEPTIEMBRE	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
OCTUBRE	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
NOVIEMBRE	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50
DICIEMBRE	4	\$ 2.100,00	2	\$ 600,00	440	\$ 0,10	440	\$ 0,33	300,00	440	\$ 0,50

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL DETALLE DE GASTOS																	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
GASTOS ADMINISTRATIVOS	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	6.000,00	6.180,00	6.365,40	6.556,36	6.753,05
1 Coordinador Logístico	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	6.000,00	6.180,00	6.365,40	6.556,36	6.753,05
1 Gerente general	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	6.000,00	6.180,00	6.365,40	6.556,36	6.753,05
1 Secretaria	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	3.000,00	3.081,24	3.163,82	3.249,44	3.337,20
1 Corserje	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	270,00	2.700,00	2.781,24	2.863,82	2.949,44	3.037,20
1 Asesor Legal	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	2.500,00	2.581,24	2.663,82	2.749,44	2.837,20
1 Contador	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	4.000,00	4.081,24	4.163,82	4.249,44	4.337,20
APORTE PATRONAL	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	263,07	3.156,84	3.251,55	3.349,09	3.449,56	3.553,05
DECIMO CUARTO				1.594,00									1.594,00	1.631,52	1.680,47	1.720,88	1.782,81
DECIMO TERCERO												2.220,00	2.220,00	2.266,60	2.355,20	2.425,85	2.488,63
TOTAL GASTOS ADMINISTRATIVOS	2.483,07	2.483,07	2.483,07	4.067,07	2.483,07	2.483,07	2.483,07	2.483,07	2.483,07	2.483,07	2.483,07	2.483,07	33.690,84	34.608,87	35.647,13	36.716,55	37.818,04

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
GASTOS DE GENERALES	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	1.400,00	1.483,20	1.577,70	1.673,53	1.752,73
AGUA	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	1.400,00	1.483,20	1.577,70	1.673,53	1.752,73
LUZ	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	14.400,00	14.832,00	15.276,96	15.728,27	16.207,33
TELEFONO	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	14.400,00	14.832,00	15.276,96	15.728,27	16.207,33
INTERNET	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	7.200,00	7.416,00	7.638,48	7.867,63	8.103,66
OTROS SUMINISTROS	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	19,00	228,00	234,84	241,89	249,14	256,62
DEPRECIACION MUEBLES Y ENSERES	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	33,25	399,00	399,00	399,00	399,00	399,00
DEPRECIACION DE EQUIPO DE COMPUTACION	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	136,13	1.633,50	1.633,50	1.633,50	1.633,50	1.633,50
DEPRECIACION DE EDIFICIO	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	83,33	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
DEPRECIACION DE EQUIPO DE OFICINA	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	27,00	27,00	27,00	27,00	27,00
TOTAL GASTOS GENERALES	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	3.393,96	40.727,50	41.857,54	43.021,48	44.220,34	45.455,17

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
GASTO DE VENTAS	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	3.000,00	3.090,00	3.182,70	3.278,18	3.376,53
PUBLICIDAD	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	3.000,00	3.090,00	3.182,70	3.278,18	3.376,53
TOTAL GASTOS DE VENTAS	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	3.000,00	3.090,00	3.182,70	3.278,18	3.376,53
TOTAL DE GASTOS INDIRECTOS	5.877,03	5.877,03	5.877,03	7.461,03	5.877,03	5.877,03	5.877,03	5.877,03	5.877,03	5.877,03	5.877,03	5.877,03	77.328,34	79.556,41	81.851,31	84.215,07	86.649,73

**CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL
ACTIVOS FIJOS**

CANTIDAD	DESCRIPCION	C. UNITARIO	C. TOTAL
	MUEBLES Y ENSERES		
1	ESCRITORIO EJECUTIVO CON SILLON	300,00	300,00
1	ESCRITORIO L CON SILLON	230,00	230,00
4	SILLAS MODELO SILLON ESPERAS	160,00	640,00
2	ARCHIVADORES	160,00	320,00
1	AIRE ACONDICIONADO	750,00	750,00
40	SILLAS	20,00	800,00
20	MESAS	40,00	800,00
1	DISPENSADOR DE AGUA	150,00	150,00
	TOTAL MUEBLES Y ENSERES		3.990,00
	EQUIPOS DE OFICINA		
1	TELEFAX	120,00	120,00
2	TELEFONOS	75,00	150,00
	TOTAL EQUIPOS DE OFICINA		270,00
	MATERIALES DE OFICINA		
12	TALONARIO DE FACTURAS	10,00	120,00
24	RESMAS DE HOJAS	3,50	84,00
50	ESFEROGRÁFICOS	0,12	6,00
12	TINTA PARA IMPRESORA	10,00	120,00
10	FOLDER	4,00	40,00
100	CARPETAS PARA ARCHIVAR	0,07	7,00
1	GRAPADORA	4,00	4,00
5	GRAPAS	1,00	5,00
1	PERFORADORA	4,00	4,00
8	CLIPS	0,40	3,20
300	SOBRES	0,03	7,50
300	SOBRES MANILA	0,03	7,50
	TOTAL MATERIALES DE OFICINA		408,20
	EQUIPO DE COMPUTACIÓN		
2	COMPUTADORAS	1.400,00	2.800,00
1	IMPRESORA MULTIFUNCIONAL	150,00	150,00
2	INFOCUS	600,00	1.200,00
1	EQUIPO DE AMPLIFICACION	800,00	800,00
	TOTAL DE EQUIPO DE COMPUTACIÓN		4.950,00
	EDIFICIOS		
1	LOCAL	20.000,00	20.000,00
	TOTAL DE EDIFICIOS		20.000,00
	TOTAL INVERSION EN ACTIVOS FIJOS		29.618,20

DEPRECIACION DE LOS ACTIVOS FIJOS				
DESCRIPCION	VALOR DE ACTIVO	PORCENTAJE DE DEPRECIACION	DEPRECIACION MENSUAL	DEPRECIACION ANUAL
MUEBLES Y ENSERES	3.990,00	10%	33,25	399,00
EQUIPO DE COMPUTACION	4.950,00	33%	136,13	1.633,50
EQUIPO DE OFICINA	270,00	10%	2,25	27,00
EDIFICIO	20.000,00	5%	83,33	1.000,00
TOTAL	29.210,00		254,96	3.059,50

INVERSION DEL PROYECTO	
MUEBLES Y ENSERES	3.990,00
EQUIPO DE COMPUTACION	4.950,00
MATERIALES DE OFICINA	408,20
EQUIPO DE OFICINA	270,00
EDIFICIO	20.000,00
CONSTITUCION DE LA EMPRESA	800,00
CAJA - BANCO	1.000,00
TOTAL DE LA INVERSION	31.418,20

FINANCIACION DEL PROYECTO		
INVERSION TOTAL		31.418,20
Financiado	90%	28.276,38
Aporte Propio	10%	3.141,82
		31.418,20

TASA		
TASA ANUAL INTERES PRESTAMO	11,87%	0,1187
		0,1187

PRESTAMO BANCARIO		
Prestamo Bancario	28.276,38	3.356,41

FINANCIAMIENTO				
TABLA DE AMORTIZACIÓN				
PERIODO	CAPITAL	INTERES	PAGO	SALDO
-				28.276,38
1	5.655,28	3.356,41	9.011,68	22.621,10
2	5.655,28	2.685,13	8.340,40	16.965,83
3	5.655,28	2.013,84	7.669,12	11.310,55
4	5.655,28	1.342,56	6.997,84	5.655,28
5	5.655,28	671,28	6.326,56	-
	28.276,38	10.069,22	38.345,60	

TABLA DE AMORTIZACIÓN				
PERIODO	CAPITAL	INTERES	PAGO	SALDO
-				28.276,38
1	471,27	279,70	750,97	27.805,11
2	471,27	279,70	750,97	27.333,83
3	471,27	279,70	750,97	26.862,56
4	471,27	279,70	750,97	26.391,29
5	471,27	279,70	750,97	25.920,02
6	471,27	279,70	750,97	25.448,74
7	471,27	279,70	750,97	24.977,47
8	471,27	279,70	750,97	24.506,20
9	471,27	279,70	750,97	24.034,92
10	471,27	279,70	750,97	23.563,65
11	471,27	279,70	750,97	23.092,38
12	471,27	279,70	750,97	22.621,10
	5.655,28	3.356,41	9.011,68	

**CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL
FLUJO DE CAJA PROYECTADO**

	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
INGRESOS OPERATIVOS							
VENTAS	-	213.600,00	220.008,00	226.608,24	233.406,49	240.408,68	1.134.031,41
TOTAL INGRESOS OPERATIVOS		213.600,00	220.008,00	226.608,24	233.406,49	240.408,68	1.134.031,41
EGRESOS OPERATIVOS							
COSTO DE VENTAS	-	123.710,40	127.421,71	131.244,36	135.181,69	139.237,15	656.795,31
GASTO DE ADMINISTRATIVOS	-	33.600,84	34.608,87	35.647,13	36.716,55	37.818,04	-
PUBLICIDAD	-	3.000,00	3.090,00	3.182,70	3.278,18	3.376,53	15.927,41
GASTOS GENERALES	-	37.668,00	38.798,04	39.961,98	41.160,84	42.395,67	199.984,53
PAGO PARTICIP. EMPLEADOS	-	-	1.260,73	1.551,71	1.724,81	1.900,07	2.077,58
PAGO DEL IMPUESTO A LA RENTA	-	-	1.786,03	2.198,26	2.443,48	2.691,77	2.943,24
TOTAL DE EGRESOS OPERATIVOS	-	197.979,24	206.965,38	213.786,15	220.505,55	227.419,23	877.728,06
FLUJO OPERATIVO	-	15.620,76	13.042,62	12.822,09	12.900,94	12.989,46	67.375,87
INGRESOS NO OPERATIVOS							
PRESTAMO BANCARIO	-	28.276,38	-	-	-	-	-
TOTAL ING. NO OPERATIVOS	-	28.276,38					
EGRESOS NO OPERATIVOS							
INVERSIONES							
COMPRA DE ACTIVO FIJO	-	28.276,38	-	-	-	-	-
PAGO DE CAPITAL	-	5.655,28	5.655,28	5.655,28	5.655,28	5.655,28	28.276,38
PAGO DE INTERESES	-	3.356,41	2.685,13	2.013,84	1.342,56	671,28	10.069,22
TOTAL EGRESOS NO OPERATIVOS	-	37.288,06	8.340,40	7.669,12	6.997,84	6.326,56	38.345,60
FLUJO NETO NO OPERATIVO	-	-9.011,68	-8.340,40	-7.669,12	-6.997,84	-6.326,56	-38.345,60
FLUJO NETO	-	6.609,08	4.702,22	5.152,97	5.903,10	6.662,90	29.030,27
SALDO INICIAL	-	1.000,00	7.609,08	12.311,30	17.464,27	23.367,37	30.030,27
FLUJO ACUMULADO	-	7.609,08	12.311,30	17.464,27	23.367,37	30.030,27	

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL							
FLUJO DE CAJA OPERATIVO PROYECTADO							
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
INGRESOS OPERATIVOS							
VENTAS	-	213.600,00	220.008,00	226.608,24	233.406,49	240.408,68	1.134.031,41
VALOR RESIDUAL		-	-	-	-	64.947,30	
TOTAL INGRESOS OPERATIVOS		213.600,00	220.008,00	226.608,24	233.406,49	305.355,98	1.198.978,71
EGRESOS OPERATIVOS							
INVERSION INICIAL	31.418,20	-	-	-	-	-	-
PAGO COSTO DE VENTA		123.710,40	127.421,71	131.244,36	135.181,69	139.237,15	656.795,31
GASTO DE ADMINISTRATIVOS	-	33.600,84	34.608,87	35.647,13	36.716,55	37.818,04	178.391,42
PUBLICIDAD	-	3.000,00	3.090,00	3.182,70	3.278,18	3.376,53	15.927,41
GASTOS GENERALES	-	37.668,00	38.798,04	39.961,98	41.160,84	42.395,67	199.984,53
PAGO PARTICIP. EMPLEADOS	-	-	1.260,73	1.551,71	1.724,81	1.900,07	6.437,32
PAGO DEL IMPUESTO A LA RENTA	-	-	1.786,03	2.198,26	2.443,48	2.691,77	9.119,54
TOTAL DE EGRESOS OPERATIVOS	31.418,20	197.979,24	206.965,38	213.786,15	220.505,55	227.419,23	1.066.655,54
FLUJO OPERATIVO NETO	-31.418,20	15.620,76	13.042,62	12.822,09	12.900,94	77.936,76	132.323,17

FLUJO DE CAJA FINANCIERO PROYECTADO										
INGRESOS NO OPERATIVOS	-									-
PRESTAMO BANCARIO	28.276,38									-
TOTAL ING. NO OPERATIVOS	28.276,38									-
EGRESOS NO OPERATIVOS										
INVERSIONES										
PAGO DE CAPITAL	-	5.655,28	5.655,28	5.655,28	5.655,28	5.655,28	5.655,28	5.655,28	5.655,28	28.276,38
PAGO DE INTERESES	-	3.356,41	2.685,13	2.013,84	1.342,56	671,28	10.069,22			
TOTAL EGRESOS NO OPERATIVOS	-	9.011,68	8.340,40	7.669,12	6.997,84	6.326,56	38.345,60			
FLUJO NETO NO OPERATIVO	28.276,38	-9.011,68	-8.340,40	-7.669,12	-6.997,84	-6.326,56	-38.345,60			

FLUJO DE CAJA LIBRE PROYECTADO										
FLUJO DE CAJA LIBRE / ACCIONISTA										
FLUJO NETO	-3.141,82	6.609,08	4.702,22	5.152,97	5.903,10	71.610,20	93.977,57			

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL						
ESTADO DE RESULTADOS						
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
VENTAS	213.600,00	220.008,00	226.608,24	233.406,49	240.408,68	1.134.031,41
(-) COSTO DE VENTAS	123.710,40	127.421,71	131.244,36	135.181,69	139.237,15	656.795,31
INSTRUCTORES	100.800,00	103.824,00	106.938,72	110.146,88	113.451,29	535.160,89
CONFERENCISTAS	14.400,00	14.832,00	15.276,96	15.735,27	16.207,33	76.451,56
CERTIFICADOS	528,00	543,84	560,16	576,96	594,27	2.803,22
VARIOS	1.742,40	1.794,67	1.848,51	1.903,97	1.961,09	9.250,64
ALQUILER AUDITORIO	3.600,00	3.708,00	3.819,24	3.933,82	4.051,83	19.112,89
REFRIGERIOS	2.640,00	2.719,20	2.800,78	2.884,80	2.971,34	14.016,12
UTILIDAD BRUTA	89.889,60	92.586,29	95.363,88	98.224,79	101.171,54	477.236,09
COSTOS INDIRECTOS	77.328,34	79.556,41	81.851,31	84.215,07	86.649,73	409.600,86
UTILIDAD OPERACIONAL	12.561,26	13.029,88	13.512,56	14.009,73	14.521,80	67.635,24
(-) GASTOS FINANCIEROS	3.356,41	2.685,13	2.013,84	1.342,56	671,28	10.069,22
GASTOS DE CONSTITUCION	800,00	-	-	-	-	-
UTILIDAD ANTES PART. IMP	8.404,85	10.344,76	11.498,72	12.667,16	13.850,52	56.766,02
PARTICIPACION EMPLEADOS	1.260,73	1.551,71	1.724,81	1.900,07	2.077,58	8.514,90
UTILIDAD ANTES DE IMPTO	7.144,13	8.793,04	9.773,91	10.767,09	11.772,94	48.251,11
IMPUESTO RENTA	1.786,03	2.198,26	2.443,48	2.691,77	2.943,24	20.577,68
UTILIDAD NETA	5.358,09	6.594,78	7.330,43	8.075,32	8.829,71	36.188,34

CENTRO DE CAPACITACION MICROEMPRESARIAL					
BALANCE GENERAL					
CUENTAS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO CORRIENTE					
CAJA -BANCOS	7.609,08	12.311,30	17.464,27	23.367,37	30.030,27
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	7.609,08	12.311,30	17.464,27	23.367,37	30.030,27
ACTIVOS FIJOS	29.618,20	29.618,20	29.618,20	29.618,20	29.618,20
DEPRECIAC. ACUMULADA	3.059,50	6.119,00	9.178,50	12.238,00	15.297,50
TOTAL DE ACTIVO FIJO	26.558,70	23.499,20	20.439,70	17.380,20	14.320,70
TOTAL DE ACTIVOS	34.167,78	35.810,50	37.903,97	40.747,57	44.350,97
PASIVO					
CORRIENTE					
PRESTAMO	22.621,10	16.965,83	11.310,55	5.655,28	-
PARTICIPACION EMPL. POR PAGAR	1.260,73	1.551,71	1.724,81	1.900,07	2.077,58
IMPUESTO A LA RENTA POR PAGAR	1.786,03	2.198,26	2.443,48	2.691,77	2.943,24
TOTAL PASIVO CORRIENTE	25.667,86	20.715,80	15.478,84	10.247,12	5.020,81
PATRIMONIO					
APORTE CAPITAL	3.141,82	3.141,82	3.141,82	3.141,82	3.141,82
UTILIDAD DEL EJERCICIO	5.358,09	6.594,78	7.330,43	8.075,32	8.829,71
UTILIDAD AÑOS ANTERIORES	-	5.358,09	11.952,88	19.283,31	27.358,63
TOTAL PATRIMONIO	8.499,91	15.094,70	22.425,13	30.500,45	39.330,16
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	34.167,78	35.810,50	37.903,97	40.747,57	44.350,97

CALCULO DE LA TIR PARA EL NEGOCIO	
Año 0	-31.418,20
Año 1	15.620,76
Año 2	13.042,62
Año 3	12.822,09
Año 4	12.900,94
Año 5	77.936,76

TIR	52,30%
VAN	\$ 26.813,14
Tdcto	25%

Análisis de Rentabilidad para el negocio

Para el presente proyecto los cálculos del flujo de efectivo nos indican que el valor actual neto (VAN) es de 26.813,14, éste es mayor a cero lo cual indica que es positivo para la industria.

La Tasa Interna de Retorno (TIR) es del 52,30% la cual es mayor que la tasa de descuento de 25%, lo cual ratifica que el proyecto es viable y que se debería llevar a cabo.

Además nos percatamos que en este proyecto se recupera el valor de la inversión en el año 5.

CALCULO DE LA TIR PARA EL INVERSIONISTA	
Año 0	-3.141,82
Año 1	6.609,08
Año 2	4.702,22
Año 3	5.152,97
Año 4	5.903,10
Año 5	71.610,20

TIR	208,00%
VAN	\$ 33.676,33
T DCTO	25%

Análisis de Rentabilidad para el inversionista

Con este cálculo de la tasa interna de retorno y del valor actual neto del inversionista se ve un incremento mayor al del proyecto, la razón es que tomamos en consideración sólo lo que invierte, y si la inversión fuese menor, mayor sería la tir y el van.

5.7.3 Impacto

Con la aplicación de esta propuesta, Marcelino Maridueña tendrá un gran impacto; tanto en lo financiero, social y ambiental, y a continuación describimos cada uno de ellos:

Impacto Financiero

El proyecto de creación de un Centro de Capacitación en el cantón, creará varias fuentes de trabajo, tanto directas como indirectas.

Dentro de las directas tenemos aquellas personas que participan en el proceso de preparación y realización del servicio (conferencistas, instructores y personal administrativo), y las indirectas son aquellas personas o empresas que nos proveen con sus productos o servicios.

Por otra parte, los alumnos que se capaciten, lograrán incrementar la productividad de las organizaciones, traduciéndose en rentabilidad económica para las personas, el cantón y la provincia.

Impacto Social

El Centro de Capacitación a través de sus servicios contribuiría al desarrollo empresarial del cantón, ya que la capacitación es una herramienta fundamental para la Administración, ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo que realicen. Proporciona a los capacitandos la oportunidad de mejorar aptitudes, habilidades, y actualizar sus conocimientos para desempeñarse con éxito en el puesto de trabajo o emprendimientos, resultando también como una herramienta motivadora.

Gracias a la creación de esta institución, se podrá crear conciencia en las organizaciones del cantón y de la provincia, en cuanto al mejoramiento de la calidad de los productos y servicios, reducción de costos, y una mejor atención a la comunidad.

Impacto Ambiental

Conscientes de la importancia de la protección y preservación del medio ambiente para garantizar el aprovechamiento y disfrute, tanto de las generaciones actuales, como la de las futuras; hemos evaluado este proyecto y consideramos que no afecta, ni causará problemas de tipo ambiental en ningún aspecto, por lo que no requiere de un estudio de impacto ambiental.

5.7.4 Cronograma

ACTIVIDADES	DURACION (SEMANAS)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Obtención del RUC												
Legalización de la Empresa												
Trámites préstamo bancario												
Adquisición de equipos, muebles y materiales de oficina												
Adecuación del local												
Reclutamiento de personal												
Publicidad y Promoción												
Inscripciones												
Inicio de Actividades												

5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta

La propuesta será evaluada por la Universidad Estatal de Milagro, Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales, para la cual adjunto esta información como soporte para darle vialidad al proyecto.

CONCLUSIONES

- La prestación del servicio de capacitación tiene buena aceptación entre los jóvenes del Cantón Marcelino Maridueña, ya que esta población está consciente de la necesidad de poseer recurso humano de calidad para mejorar sus ingresos y para el desarrollo de la sociedad; sin embargo, a pesar de conocer esta realidad, el Cantón no cuenta con una empresa con infraestructura y personal adecuado para atender dicha necesidad.
- La implementación del servicio de capacitación requiere de áreas adecuadas que cumplan con las exigencias del medio en cuanto a infraestructura para la mayor comodidad de nuestros capacitandos.
- La inversión en un Centro de Capacitación no es muy elevada, porque no requiere de mucho personal; los activos fijos son mínimos y no costosos; lo que facilita la obtención de capital.
- La inversión en el proyecto se recupera desde el quinto año de funcionamiento.
- La capacitación proporciona múltiples beneficios: motiva a las personas, genera oportunidades laborales, contribuye a mejorar los ingresos económicos, bajar el índice de pobreza, delincuencia, lo que conduce al desarrollo del cantón.

RECOMENDACIONES

- La facilidad de adaptarse a un inmueble ya construido presenta la ventaja de no incurrir en costos de construcción sino únicamente en costos de adecuación para dicho inmueble, reduciendo la inversión; sin embargo, se debe procurar la consecución de recursos para la adquisición de un edificio propio.
- La actualización permanente de los conocimientos del personal del Centro de Capacitación es vital para el buen funcionamiento y la buena imagen de la misma.
- El análisis de costos de cada capacitación es indispensable, antes de establecer el precio del servicio; ya que, dependerá del profesional que se contrate para impartir dicha cátedra.
- Independientemente de los cursos que se impartan, sensibilizar a los capacitandos en la responsabilidad social con que deben actuar en cualquier emprendimiento.
- Es necesario analizar la sensibilidad del Centro de Capacitación por lo menos en dos escenarios no favorables; de esta manera podemos saber si está preparada para enfrentar los cambios que se susciten con el tiempo.
- La buena administración del Centro de Capacitación es muy importante, porque de ello dependerá que cumpla con objetivos y se posicione en el mercado.
- La difusión del proyecto a través de internet ayudaría a captar socios estratégicos que promuevan oportunidades financieras y apertura de nuevos mercados.
- Generar un capital para invertir en los mejores proyectos que los capacitandos presenten, con préstamos reembolsables a un bajo interés.
- Crear un banco de proyectos.

4.5 BIBLIOGRAFÍA DE INVESTIGACIÓN

LIBROS:

CHIAVENATO, Idalberto: *Administración de Recursos Humanos*, McGraw-Hill, Colombia, 2000.

GALLART, María Antonia: *Competencias, Productividad y Crecimiento del Empleo*, 2008.

GRUPO OCEANO: *Enciclopedia Práctica de la Pequeña y Mediana Empresa*, España, 2007.

KRUGMAN, Paul: *La era de la Productividad. Cómo transformar las economías desde su cimiento*, Banco Interamericano de Desarrollo BID, 2010

REGALADO, Rafael: *Las MIPYMES en Latinoamérica, Organización Latinoamericana de Administración*, Latinoamérica, 2007.

ARTÍCULOS:

KLINKICHT, Susana: "Cifras sobre el desempleo", *Diario Hoy*.

INFORMES:

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR: Informe de Mercado Laboral, <http://www.-bce.fin.ec/frame.php?CNT=ARB0000006>, extraído el 18 de julio del 2010.

OIT ORGANIZACIÓN INTERNA DEL TRABAJO: *Prioridades de política: mejorar la calidad y el acceso a la formación*, p.55.

OIT ORGANIZACIÓN INTERNA DEL TRABAJO: *La empresa sostenible: competitividad, productividad y desarrollo de competencias*, p.64.

SOCIEDAD AGRICOLA E INDUSTRIAL SAN CARLOS S.A.: *Balance Social 2009*, p. 27.

FUENTES ELECTRÓNICAS:

ANDES AGENCIA PÚBLICA DE NOTICIAS DEL ECUADOR Y SURAMÉRICA: *Inversión social, uno de los logros de la Revolución Ciudadana*, <http://andes.info.ec/tema-del-dia/inversion-social-uno-de-los-logros-de-la-revolucion-ciudadana-3062.html>

BARRANCO, Maritza: *Convenio interinstitucional aprovechará demanda externa para crear fuentes de empleo* <http://vivirendominicana.blogspot.com/2010/05/convenio-interinstitucional-aprovechara.html>

HEREDIA, Hilton: *ASFJ exige a la banca colocar créditos en sector productivo*, <http://www.eldeberdigital.com/2010/2010-06-13/vernotaeconomia.php?id=10061-2205234>

HERRERA, Narciso: *Proyecto para un Centro de Capacitación laboral*, <http://www.monografias.com/trabajos81/proyecto-centro-capacitacion-laboral/proyecto-centro-capacitacion-laboral.shtml>

INEC INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS: *Censo de Población y Vivienda 2001*, http://www.inec.gov.ec/web/guest/descargas/basedatos/cen_nac/cen_pob_nac_2001?doAsUserId=p%252Bx9vuBVM9g%253D, extraído el 14 de julio del 2010.

LA WEB DE LOS RRHH Y EL EMPLEO: *La capacitación en la administración de recursos humanos*, <http://www.rhh-web.com/capacitacion.html>

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO: *Área de la reducción de la pobreza*, <http://www.pnud.org.ec/pobreza.php>.

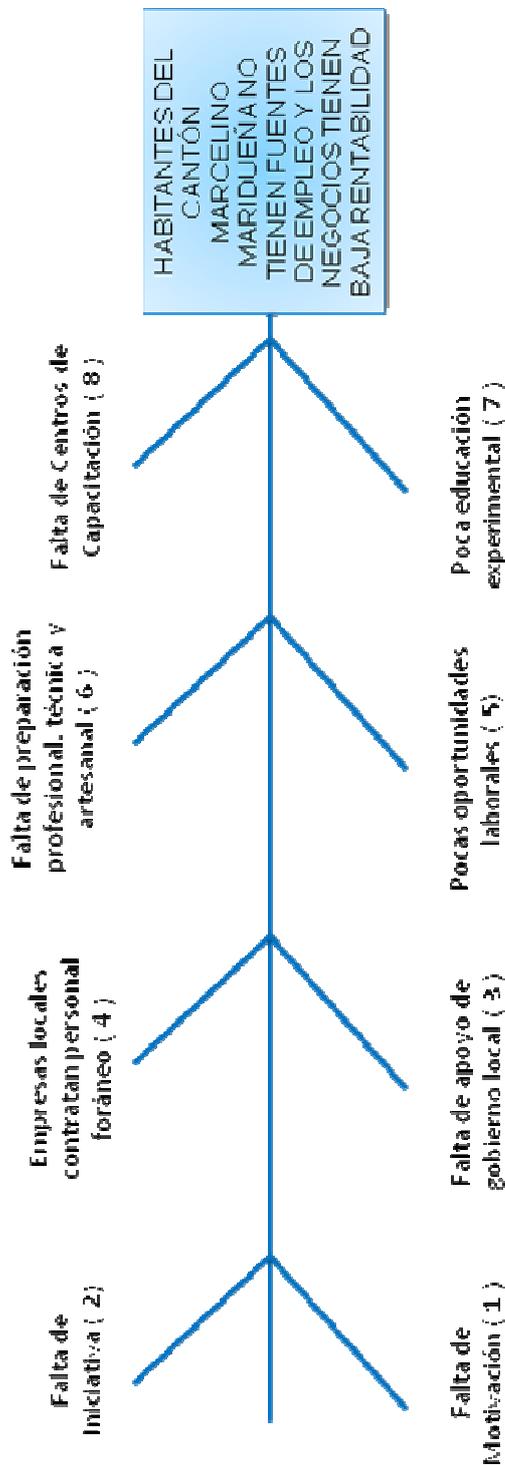
YTURRALDE, Ernesto: *Andragogía*, <http://www.yturalde.com/andragogia.htm>.

SIISE: *Indicadores sociales*, <http://www.siise.gov.ec/>, extraído el 14 de julio del 2010.

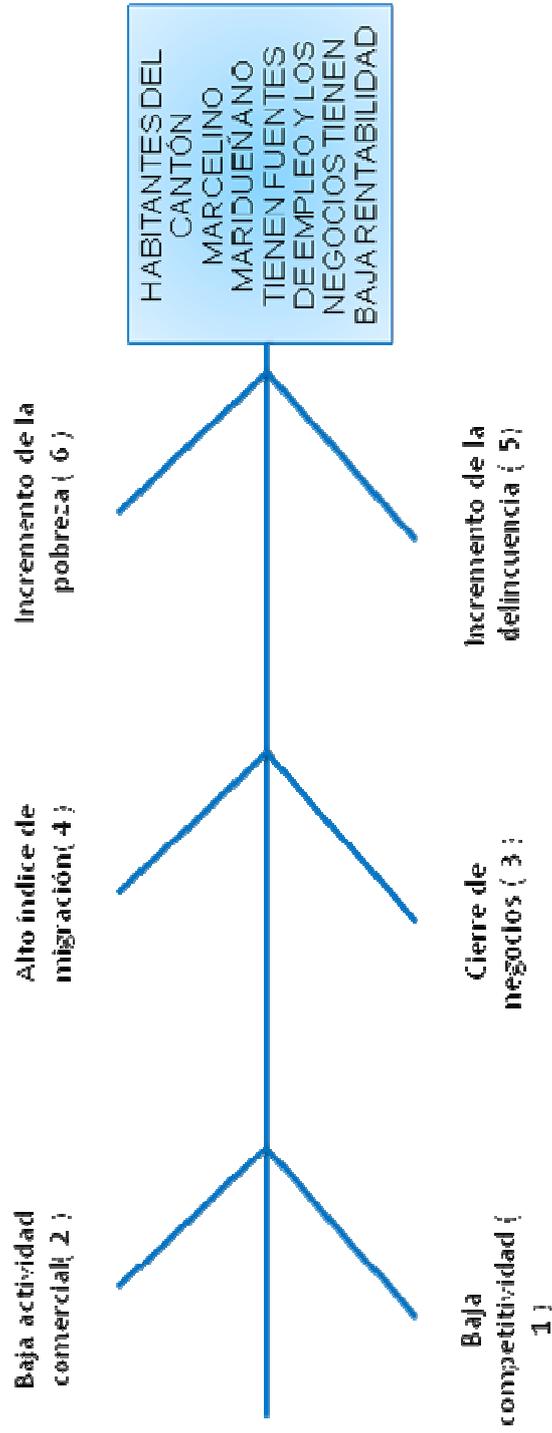
PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO: *Área de la reducción de la pobreza*, <http://www.pnud.org.ec/pobreza.php>.

ANEXOS

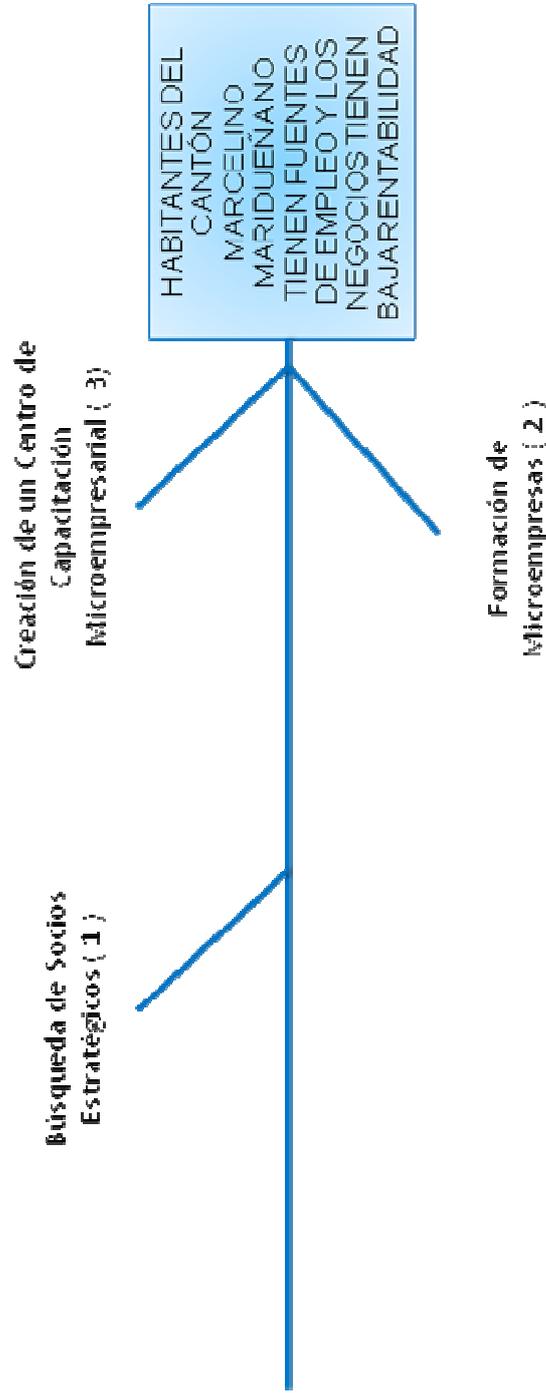
DIAGNÓSTICO (SITUACIÓN ACTUAL)



PRONÓSTICO (SITUACIÓN FUTURA)



CONTROL DE PRONÓSTICO (SOLUCIONES)



ANEXO 4



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

ENCUESTA

Objetivo: Determinar la factibilidad de la Creación de un Centro de Capacitación Microempresarial en el Cantón Marcelino Maridueña, e identificar los requerimientos en materia de capacitación.

Instrucciones: Le agradeceremos que conteste con veracidad los datos que se le solicitan, o según sea el caso marque con una (X) dentro del recuadro. Si requiere de más espacio utilice el reverso de la hoja, indicando el punto que corresponda.

Datos personales

Edad: _____ **Sexo:** Femenino Masculino
Actividad que desempeña: Ninguna Estudiante Comerciante

Cuestionario

1. **¿Considera que la capacitación es importante para Usted?**

Si No

2. **¿Para qué?**

Adquirir Actualizarme Mejorar mi Aplicar en
Conocimientos curriculum mi negocio

3. **Lo que más valoro en un curso o actividad de formación es:**

El enfoque Novedad de Aportación de nuevos Otros
práctico contenidos puntos de vista

Especifique: _____

4. Por favor, señale los principales obstáculos que le dificultan o impiden realizar un curso o actividad de formación:

No tengo tiempo

Costo elevado

Centros muy lejanos

Irregularidad en horarios de transporte

5. ¿Le gustaría que en el Cantón Marcelino Maridueña se cree un Centro de Capacitación Microempresarial?

Si

No

6. Si pudiera tomar uno de los siguientes cursos, ¿cuál tomaría?

Relaciones Humanas

Formación y Administración de Microempresas

Microempresas de Conservas de deshidratados

Microempresas de Lácteos

Microempresas de Panadería

Microempresas de Manualidades

Otros. Especifique _____

7. ¿Qué días le gustaría asistir a los cursos?

De Lunes a Viernes

Viernes y sábados

Otros. Especifique

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 5

FICHA DE OBSERVACION

Objetivo: Determinar las causas que ocasionan la baja actividad comercial en los Negocios del Cantón Marcelino Maridueña.

ACTIVIDADES E INFRAESTRUCTURA A VERIFICAR	Bueno	Regular	Malo
Ubicación			
Horario de Atención			
Stock de Productos			
Precios			
Instalaciones limpias y ordenadas			
Ofertas			
Atención al cliente			
Presentación del Vendedor/a			
Seguridad			

Elaborado por:

ANEXO 6

Fotos de los equipos y mobiliario que se usarán en el Centro de Capacitación Microempresarial.



