

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

“PROYECTO DE CREACIÓN DE UNA CONSULTORA QUE PRESTA SERVICIOS DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”

Emilia Stephania Comte Baños⁽¹⁾
Lady Zulay Figueroa Torres⁽²⁾
Johanna Belén Zambrano Cañizares⁽³⁾
Econ.. María Elena Romero Montoya⁽⁴⁾
Facultad de Economía y Negocios
Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)
Campus Gustavo Galindo, km 30.5 vía Perimetral
Apartado 09-01-5863. Guayaquil
escomte@espol.edu.ec⁽¹⁾
lzfiguer@espol.edu.ec⁽²⁾
jbzambra@espol.edu.ec⁽³⁾
meromero@espol.edu.ec⁽⁴⁾

Resumen

El siguiente proyecto revela la importancia que tienen las empresas consultoras en otros países emergentes y mediante estudios estadísticos y financieros consideramos muy útil la “Creación de una consultora que presta servicios de capacitación empresarial en la ciudad de Guayaquil”, la misma que estará constituida para ofrecer asesoría en diferentes áreas de las empresas de nuestros potenciales clientes para que su capital humano desarrolle a plenitud las habilidades y destrezas que poseen ayudándoles a perfeccionarlas. Además, nuestra investigación manifestamos la constante búsqueda del conocimiento buscando patrocinadores académicos para que el mercado sienta más confianza y seguridad en elegirnos como sus capacitadores, lo cual ayudará a que permanezcamos dentro del mercado laboral a pesar de que este cambie constantemente. Explicaremos detalladamente las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que implica formar una empresa de este tipo de industria. Finalmente, comprobaremos mediante los resultados del Valor Actual Neto y la Tasa Interna de Retorno la factibilidad económica y financiera.

Palabras Claves: CORFO, TMAR, TIR, SECAP, SRI, capacitación.

Abstract

The next project reveals the importance of consulting firms in other emerging countries and financial and statistical studies consider very useful "Creating a consultancy that provides business training services in the city of Guayaquil", it will be established to offer advice in different areas of the companies of our potential customers to their human capital to fully develop the skills that have helped perfect. In addition, our research express the constant search for knowledge seeking sponsors for the market academics feel more confidence in choosing us as their trainers, which will help us remain in the labor market even though this is constantly changing. Explain in detail the strengths, weaknesses, opportunities and threats that involve forming a company of this type of industry. Finally, we can see by the results of Net Present Value and Internal Rate of Return financial and economic feasibility.

Keywords: CORFO, TMAR, TIR, SECAP, SRI, training.

1. Introducción

Las actuales exigencias de competitividad empresarial en el marco de la globalización y los mercados abiertos, brindan a las pequeñas, medianas y grandes empresas nuevas oportunidades de

desarrollo. Estas exigencias han incentivado a las organizaciones a buscar mayor eficiencia dentro de sus colaboradores aceptando así, un enfoque dedicado a la consultoría y asesoría de primer nivel, para obtener mayor rentabilidad y mejor desempeño de sus empleados.

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

La Corporación de Fomento de la Producción, “CORFO”, es un ente estatal chileno fundado en el año 1939, encargado actualmente del fomento y la innovación del país, otorgando subsidios a la realización de consultorías. Por otra parte Argentina también brinda ayuda a través de un Programa de la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional del Ministerio de Economía.

Tomando en consideración la importancia que tienen este tipo de empresas en otros países emergentes consideramos muy útil la “Creación de una consultora que presta servicios de capacitación empresarial en la ciudad de Guayaquil”.

2. Problemas y Oportunidades

Hoy en día las empresas enfrentan grandes retos por subsistir, por este motivo están conscientes que tienen la necesidad de buscar capacitaciones para mejorar las habilidades y capacidades de sus empleados, para adaptarse a los mercados y ser eficientes en su trabajo concentrándose en la maximización de calidad.

3. Características del Servicio

- ✓ Nuestra empresa tendrá un servicio independiente.
- ✓ El servicio estará basado en el análisis de hechos concretos y en la búsqueda de soluciones originales y factibles.
- ✓ Se exigirá que toda situación sea vista en la perspectiva de oportunidades futuras.
- ✓ Mejoraremos el rendimiento de las empresas.
- ✓ Nuestro servicio estará relacionado conocimiento de los nuevos sistemas y técnicas de administración y operación.
- ✓ La calidad del consejo del consultor, para el resultado final

4. Objetivo General

Determinar la factibilidad económica y financiera de una consultora que brinde asesoría y capacitación empresarial en la ciudad de Guayaquil.

5. Objetivos Específicos

- ✓ Analizar el desarrollo de las empresas Consultoras que brindan capacitación empresarial en la ciudad de Guayaquil.
- ✓ Identificar necesidades para la puesta en marcha de la empresa.

- ✓ Proyectar los estados financieros y determinar la TMAR de la inversión.

6. Misión

Mejorar y fortalecer las habilidades y capacidades profesionales del recurso humano de las pequeñas y medianas empresas de Guayaquil, tratando de cubrir todas las necesidades de asesoría y capacitación que el mercado exige, pero enfocados principalmente en las ramas: contables, financieras y tributarias, con la finalidad de que las compañías exploten al máximo el potencial de su personal.

7. Visión

Ser la mejor opción de capacitación y consultoría profesional para las empresas a nivel nacional en el mediano plazo, comprometidos en tener los mejores profesionales en los distintos campos que nuestros clientes requieran.

8. Organigrama de la Empresa

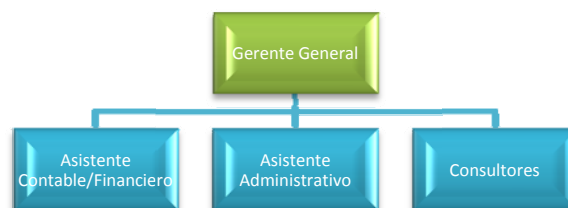


Figura 1. Organigrama “MAC COACHING & CONSULTING”

9. Análisis FODA

Fortalezas:

- ✓ Contamos con personal calificado y con experiencia en los diferentes campos de capacitación.
- ✓ La atención al cliente estará dirigida de acuerdo a sus exigencias y necesidades.
- ✓ Nuestros consultores gozan de buena reputación en el mercado.

Debilidades:

- ✓ Nuestra marca no está identificada en el mercado.
- ✓ Al tener profesionales externos en la empresa, el tiempo del que ellos disponen está muchas veces limitado por las diversas actividades que realizan.
- ✓ Información limitada de la competencia.

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

- ✓ Dado que nuestra compañía recién empieza, somos vulnerables a que nuestro personal encuentre mejores oportunidades laborales.
- ✓ No contamos con instalaciones propias en las cuales podamos brindar nuestros servicios a los clientes, por ello nos toca arrendar las mismas.

Oportunidades:

- ✓ Posibles alianzas con los diferentes centros de educación superior, para proporcionar las charlas de capacitación a los actuales y futuros profesionales.
- ✓ Los efectos de la globalización obliga a las empresas a buscar asesoría para introducirse en los nuevos mercados con aptitudes y conocimientos sólidos.
- ✓ La exigencia de mejora continua en los diferentes campos debido a los cambios constantes en la normativa ecuatoriana.

Amenazas:

- ✓ Si bien hay pocas empresas reconocidas que se dediquen a esta actividad, gozan de gran aceptación del mercado.
- ✓ Existen empresas consultoras que apuntan al mismo segmento de mercado objetivo.

10. Investigación de Mercado y su Análisis

El mercado al cual nos dirigiremos es a los profesionales dependientes e independientes, estudiantes universitarios y departamentos de talento humano en la ciudad de Guayaquil.

En este estudio consideramos necesario realizar un plan piloto, razón por la cual, hemos seleccionado a 30 personas de cada segmento de profesionales y estudiantes, de los cuales obtendremos los valores estimados que nos ayudaran a determinar la muestra de nuestra población objetivo, la que analizaremos con una investigación formal utilizando el programa estadístico SPSS para una mejor interpretación de las encuestas.

Finalmente, realizaremos una investigación exploratoria mediante un Focus Group a 5 personas que se desempeñen en los departamentos de talento humano de empresas en la ciudad de Guayaquil.

10.1. Investigación Formal

10.1.1 Estudiantes Universitarios y Profesionales

Para el plan piloto consideramos la siguiente pregunta a los 30 encuestados:

¿Le gustaría recibir un servicio de asesoría y capacitación de calidad?

Tabla 1. Resultados de la Encuesta Piloto

	#	%
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

La siguiente fórmula de población finita es la que utilizamos para determinar la muestra de nuestra investigación:

$$n = Z^2 \frac{N(p)(q)}{e^2(N-1) + Z^2(p)(q)} = \text{Tamaño de la muestra}$$

La población que se determinó para estudiantes universitarios en la ciudad de Guayaquil fue de 1`292.328,49 y los profesionales fueron de 542.316, lo que al aplicar la fórmula nos dio una muestra de N=45, para cada segmento.

En la encuesta de estudiantes pudimos concluir que la mayoría de los mismos, desean cursos que se especialicen en el área financiera, tributaria, coaching, utilitarios y contable que tengan una duración de menos de 8 horas según el 82.5%, preferiblemente los sábados desde las 09H00 hasta las 17H00 expresado por el 50%, los cuales tengan un costo de entre \$100 a \$150 de acuerdo al 90% para poderlos cancelar al contado según el 52.5%.

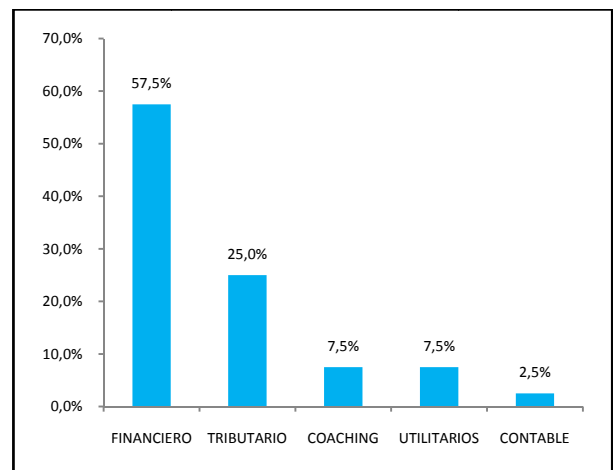


Figura 2. Áreas a considerar estudiantes

En la encuesta realizada a los profesionales podemos determinar que ellos desean cursos que se especialicen en el área financiera, tributario y laboral que tengan una duración de no más de 16 horas según el 89.4%, preferiblemente de lunes a viernes desde las 18h00 a 22h00 de acuerdo al 23.7%, los cuales posean un costo de entre \$201 a \$250

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

expresado por el 81.6%, para poderlos cancelar con tarjeta de crédito según el 47.4%.

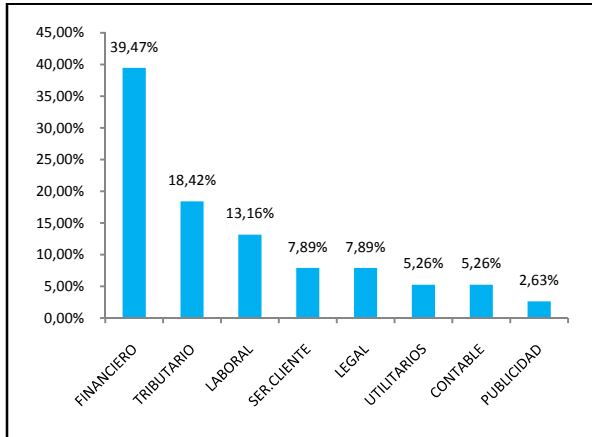


Figura 3. Áreas a considerar profesionales

10.2 Investigación Exploratoria

El grupo está conformado por tres jefas y dos asistentes de departamentos de Talento Humano.

Tabla 2. Características de los participantes

Participantes	Ing. Ana Salazar	Ing. Rosa Baños	CPA Sara Moreno	Ing. Stephania Ramirez	Eco. Eduardo Rodríguez
Ocupación	Jefa	Jefa	Jefa	Asistente	Asistente
Edad	45	47	50	35	36
Genero	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino	Masculino
Clase social	Media alta	Media baja	Media alta	Media	Media

Dentro de los puntos relevantes que se trataron en esta investigación se detallan los siguientes:

- ✓ **Áreas de Capacitación:** Los líderes de Talento Humano consideran importante que el personal de sus empresas se encuentren capacitados en las áreas de tema legal de manera primordial, luego consideran el ámbito laboral para el desempeño eficiente, en otro punto a considerar mencionaron la programación neurolingüística, para que el personal desarrolle al máximo sus herramientas para potenciar y descubrir sus niveles de excelencia y por último, el coaching,

necesario para capacitar las habilidades específicas.

- ✓ **Características del expositor:** Consideraron que el capacitador debe cumplir con un excelente dominio del tema, además consideraron que la calidad expositiva va ligada con esta característica porque muestra el conocimiento y la experiencia del mismo. Por último, el nivel profesional que ayuda a la credibilidad y seriedad de la enseñanza.
- ✓ **Formación del expositor:** Mencionaron que sería ventajoso que el expositor tenga un título de doctorado, sin embargo, consideran que los profesionales con maestría también son valiosos por la experiencia desarrollada.
- ✓ **Lugar:** Se llegó a la conclusión de que es productivo que los cursos se realicen en salones de capacitación, sin embargo, se consideró también que por el tiempo limitado que tienen los empleados, podría utilizarse el lugar de trabajo.
- ✓ **Disponibilidad de Tiempo:** De acuerdo al ritmo de trabajo al que se encuentran los empleados hoy en día estarían dispuestos asistir a un curso de ocho horas o menos, ya que la mayoría llevan encima diferentes responsabilidades como el trabajo, el hogar, entre otros.

11. Fuerzas de PORTER

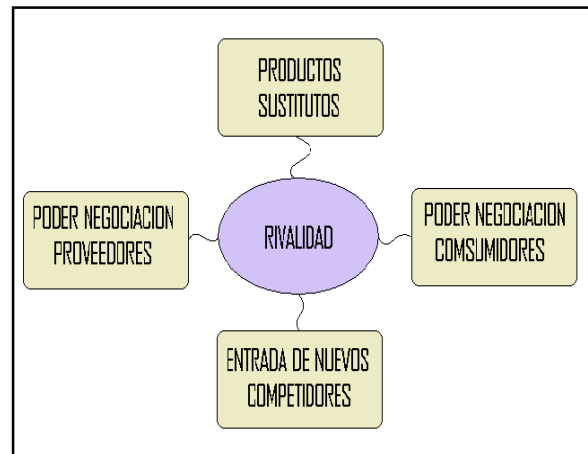


Figura 4. Cinco fuerzas de PORTER

- ✓ **Amenaza de entrada de nuevos competidores:** Es que se necesita capital humano eficiente para que brinden un buen servicio, para esto, es necesario realizar inversiones considerables para poder superar a las empresas ya existentes. Condición que puede crear un desaliento a los competidores potenciales ya que se

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

verían obligados a ingresar sobre una base en gran escala o desventajas en costos.

- ✓ **Rivalidad:** consideramos que es necesario hacernos notar y diferenciarnos con cautela en el nicho de mercado que entraremos, puesto que, de esta manera lograremos que nuestros competidores directos no nos confronten con agresividad, situación a la que le podemos sacar provecho fidelizando a nuestros potenciales clientes.
- ✓ **Poder de Negociación de los Proveedores:** Entre nuestros proveedores tenemos aquellos que nos facilitarán lo concerniente al lugar en que se dictará la capacitación, tales como los Hoteles Sheraton, Oro Verde y Gold Center, lugares en los que tenemos contactos, quienes están dispuestos a proporcionarnos cierto descuento por utilizar sus instalaciones.
- ✓ **Poder de Negociación de los Compradores:** Los clientes independientes tienen gran susceptibilidad en cuanto a los precios puesto que ellos desean estar capacitados pero no están dispuestos a pagar lo justo, en cambio a las empresas les interesa que sus empleados estén en constantes capacitaciones para aumentar su productividad sin importar los costos de las mismas.
- ✓ **Servicios Sustitutos:** Dentro de la categoría de Estudiantes, un servicio sustituto son los seminarios que brindan las universidades a las que pertenecen, puestos que, éstas son gratuitas. En la categoría de Profesionales, tenemos al Centro Ecuatoriano de Capacitación Profesional-SECAP, la Cámara de Industrias y el Servicios de Rentas Internas-SRI quienes proporcionan seminarios similares a los nuestros con un bajo costo o de manera gratuita.

12. Estudio Financiero

Para iniciar nuestra empresa invertiremos en lo siguiente:

Tabla 3. Inversión Inicial del Proyecto

INVERSIÓN INICIAL	
ACTIVO FIJO	
Equipo de Computación	\$ 3.932,44
Equipo de Oficina	\$ 2.460,80
Muebles y Enseres	\$ 1.964,42
Total Activo Fijo	\$ 8.357,66
ACTIVO INTANGIBLE	
Licencia de Software	\$ 2.500,00
Gasto de Constitución	\$ 1.363,00
Total Activo Intangible	\$ 3.863,00
CAPITAL DE TRABAJO	
Capital Operativo	\$ 5.431,13
Inversión Inicial Total	\$ 17.651,79

A continuación en la siguiente tabla detallaremos el flujo de efectivo del proyecto:

En el flujo de efectivo podemos observar que se realiza una inversión principal al inicio de la constitución como empresa, para luego proyectar las operaciones y obtener los resultados de ingresos que se estimaron en la demanda para los 5 años.

Tabla 4. Flujo de Caja

FLUJO DE EFECTIVO DEL PROYECTO						
Detalle	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
(=) Flujo Neto Efectivo	-\$17.651,79	\$3.991,38	\$5.947,33	\$6.101,56	\$8.194,44	\$36.134,21

Tabla 5. Calculo de la TMAR

TMAR	
rf	2,25%
B	0,84
rm-rf	9,00%
RP Ecuador	8,99%
Ke	18,80%

De acuerdo con el flujo del proyecto obtuvimos los siguientes resultados que demuestran la factibilidad económica del mismo:

Tabla 6. Resultados VAN, TIR

VAN	\$12.944,79
TIR	38,37%
TMAR	18,80%

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

13. Conclusiones

1. La tasa de la TMAR extraída de la realización del CAPM, se ve explicada por nuestro beta de 0,84, que es estándar para el tipo de industrias en el cual queremos incurrir.
2. De acuerdo al estudio financiero realizado podemos determinar que, “Mac Coaching & Consulting” es un proyecto factible económica y financieramente puesto que, obtuvimos una TMAR (18.80%) menor a la TIR (38.37%) en nuestro proyecto dando como resultado un VAN positivo de \$12.944,79.
3. Además, se observó que en este tipo de servicios es necesario contar con un capital humano de calidad para acaparar la mayor demanda posible y llegar a un reconocimiento de empresa líder en ofrecer este tipo de servicio a las empresas guayaquileñas.

14. Agradecimientos

A Jehová Dios, quien nos ha dado la sabiduría necesaria para culminar nuestro propósito. A nuestros padres y hermanos, quienes nos apoyaron

incondicionalmente y guiaron en todo momento y; a los profesores quienes compartieron su conocimiento con nosotras.

15. Referencias

- [1]. Conceptos de Administración Estratégica, Quinta Edición, Fred R. David
- [2]. Banco Central del Ecuador (www.bce.fin.ec)
- [3]. <http://www.chileclic.gob.cl/1542/w3-article-195074.html>
- [4]. <http://www.inec.gob.ec/web/guest/publicaciones/estudios/soc> (Panorámica del Mercado Laboral)
- [5]. Boletín Económico de mayo del 2011; Cámara de Comercio de Quito. Información proporcionada por la Superintendencia de Compañías. Actualizada al 2011-03
- [6]. http://people.stern.nyu.edu/adamodar/New_Home_Page/datafile/Betas.html
- [7]. <http://www.elmercurio.com.ec/hemeroteca-virtual?noticia=61825>

Econ. María Elena Romero Montoya
Directora de Proyecto