

## **CAPDE Internacional S.A.**

### **Capítulo 1: La Educación en nuestro País**

#### **1.1 Antecedentes**

Esta empresa nace directamente como una respuesta a la necesidad existente en las organizaciones de encontrar la manera de hacer más óptima la organización a través de la herramienta básica, su propia gente.

Las organizaciones dedicadas a brindar el servicio de la Educación en nuestra provincia tienen una falencia que ha sido la causante de la decadencia actual de nuestra educación. “Sólo los colegios particulares surgen” con pensiones demasiado caras a las cuales no tienen acceso las familias de escasos recursos. En esta situación el único perjudicado es el joven que no tiene recursos para estudiar. Aquí nacen algunas inquietudes, ¿Porqué esta diferencia?, ¿Está mal administrada la educación?, ¿Está mal repartida la riqueza, a tal punto que está desapareciendo la oportunidad de desarrollo de la clase social de menos ingresos que corresponde a un 76% de la población actual de nuestra provincia?, ¿Cuál es la solución?.

Nuestra empresa brindará la respuesta a las inquietudes que presenten cada una de las organizaciones que requieran surgir, tal vez el problema sea estructural, o los problemas más comunes reflejen la falta de compromiso e involucramiento del personal, que desembocan en un magro ambiente laboral y por lo tanto resultados no satisfactorios para los administradores ni para los educados.

Las instituciones educativas Privadas y Públicas de nuestra provincia pueden trabajar bajo un objetivo común “El Desarrollo futuro del País” esto solo se puede conseguir a base de la Educación.

## **1.2 Historia de la Educación en nuestra provincia.-**

La educación que recibieron nuestros antecesores no es la misma que se recibe en la actualidad, ahora este es un negocio rentable que busca beneficios propios, más no el objetivo de desarrollo futuro para nuestro país.

En las décadas de los 20 hasta aproximadamente 70 del siglo pasado nuestra educación fue planificada y dirigida hacia todos los jóvenes que necesitaban formarse intelectual y humanamente; no existían los recursos que tenemos en la actualidad pero la educación de estos tiempos era más exigente que la actual; los costos no eran demasiado diferenciados, eran accesibles para todos, como debe de ser.

A partir de mediados de la década de 1950, el Ecuador emprendió la ejecución de un ambicioso plan educacional. Sus líneas maestras fueron la alfabetización, del mayor número posible de ciudadanos de todas las edades y extracciones sociales y el incremento del número de escuelas y colegios, acciones que se potenciaron en el curso de la década de los 60 gracias al aumento de los recursos y las disponibilidades estatales que derivaron de la llamada era Petrolera. Pero más adelante a mediados de la década de los 80, la crisis económica que afectó al país repercutió duramente en el ritmo de crecimiento del sector educativo: si bien continuó en progresión, avanzó a paso mucho más moderado, hasta frenarse de manera notoria en el curso de la década de los 90.

En la década del 50 comenzaron a tener renombre destacadas instituciones que existen en la actualidad, como los Colegios Laicos Vicente Rocafuerte, Aguirre Abad; los Colegios normalistas Rita Lecumberry y Dolores Sucre; también los Colegios Católicos Cristóbal Colón, San José La Salle; Domingo Comín, Sagrados Corazones, Inmaculada, María Auxiliadora y los Colegios Militares Liceo Naval, Academia Naval Guayaquil. Llegando a convertirse en una educación de élite al más alto nivel.

En las décadas de los 80 – 90 del siglo pasado ya fueron existiendo esas diferencias entre los sistemas educativos de los colegios; la mayor adquisición de recursos y la optimización de los servicios hace más competitivos a unos y descalifica a otros. Alcanzando sumas en las pensiones tan exorbitantes que se hace casi imposible educar a estos niveles. Se comienza a degenerar esa oportunidad que era equitativa para todos los jóvenes.

Ya en este nuevo milenio está tan defragmentada por sectores la educación que casi el 70% de nuestra juventud (sólo en esta provincia), paga una educación no retribuyente; casi deficiente sin resultados de desarrollo; más bien resultados totalmente contrarios a los que se espera, tomando ellos la idea de que la educación no tiene importancia. ¿Así como podemos surgir?.

Existiendo la oportunidad de tercerizar las organizaciones por que no tratar de imponer este sistema en la educación. Dando oportunidad a profesionales con ideas revolucionarias a aplicarlas, sin desbeneficio de la Institución educativa que lo implemente. El riesgo es escuálido si lo comparamos con el resultado que se puede obtener.

Dando soluciones estructurales, ayudas a las familias que lo necesiten, becas, incentivos, etc. Se puede lograr ese sueño de alcanzar 0% de analfabetismo y eliminar los problemas sociales por no tener una base de educación.

**Gráfico 1: Evolución Censal del analfabetismo en el último cuarto de siglo XX**

### **1.3 Principales problemas y posibles soluciones.-**

- **Oportunidad de desarrollo no equitativo:**

Con nuestra propuesta alcanzaremos a administrar bien la base organizacional, su gente. A través de personal comprometido con una Visión y una Misión que sea común en cualquiera que sea la organización, más un buen clima laboral y una buena retribución a las mejores ideas, planes de incentivos, etc. Se logrará el desarrollo futuro.

- **No se cuenta con los mismos recursos:**

Se puede buscar convenios de desarrollo con instituciones internacionales, buscando sistemas de inversión nacional y extranjera que juntarán capitales que darán posibilidades de conseguir más recursos. (Libros, deportes, etc.).

- **Costos de pensiones muy exagerados:**

Se buscará soluciones para eliminar costos innecesarios y optimizar las utilidades. Las cantidades en las pensiones serán sectorizadas, a mayor ingresos mayor pensión y a menor ingresos, menor pensión. Se hará más exigente el ingreso, y no habrá diferencias sociales; existirán ayudas económicas para compras de libros, becas, etc.

- **Los Colegios fiscales no tienen control:**

Se promocionará un nuevo sistema administrativo en el sector público. Se estudiará la posibilidad de presentar el proyecto a la Administración Pública y ver soluciones que harán equitativa la educación.

**Gráfico 2: Estructura del Sistema educativo del Ministerio de Educación**

Fuente:  
Enciclopedia del Ecuador (Océano)  
Ministerio de Educación

▪ **Los sueldos de los maestros son muy precarios:**

Esto sucede por la mala administración pública de la educación; administrando bien los recursos destinados para estas instituciones, más personal preparado, adiestrado y comprometido con el fin de desarrollo se logrará estos mejores salarios. Si no hay justificación de los gastos e inversiones, nunca habrá utilidades en estas instituciones. (No hay control del Flujo de caja efectivo de estas instituciones, e aquí él porque de los malos resultados).

**Gráfico 3: Frecuencia anual de revisiones salariales por el Gobierno**

Fuente:  
Informativo Gerencial  
Deloitte & Touche

Según un estudio realizado el 30.09.1998, el 63% de las empresas realizan 2 revisiones salariales al año, el 35% la realiza 1 vez y el 2% más de 2 veces. La tendencia va disminuyendo desde el año 1995 como se muestra a en el gráfico 3.

**Gráfico 4: Incrementos salariales versus Inflación y Devaluación según lo exgobiernos del Ecuador**

Fuente:  
Informativo Gerencial  
Deloitte & Touche

El período comprendido entre 93 y 96 hubo un verdadero incremento en el poder adquisitivo de los ejecutivos de alto nivel y medio, ya que los incrementos salariales fueron superiores a los porcentajes de inflación y devaluación, mientras que los años 97 y 98 notamos un decremento considerable al poder adquisitivo real. En la actualidad se vive un gran desajuste entre estos tres factores a tal punto que la educación a llegado a considerarse, solo en nuestro país un lujo.

Si hablamos de mercado extranjeros en lo referente a nuestro servicio y sus empleados como recurso, nos damos cuenta que no existe relación directamente proporcional; en otros países la educación es una Inversión, en el nuestro un gasto que cuesta la ignorancia de nuestra gente.

**Gráfico 5: Incremento de remuneración n empresas nacionales e internacionales**

Fuente:  
Informativo Gerencial  
Deloitte & Touche

## **Capítulo 2: CAPDE Internacional S.A.**

### **2.1 Desarrollo de la empresa**

Preocupados por el futuro de nuestro país; y al sentirme responsable del futuro de mis hijos veo necesario el hacer algo humanamente posible por mejorar este sector de gran importancia para el país. Al sentirme preparado veo esta opción de ser el administrador de una empresa que tiene como objetivo Reestructurar el sistema actual de educación tanto público como privada, tratando directamente a cada organización como un Cliente Interno y desarrollar junto con los que crean en el crecimiento, en el futuro , en el potencial de nuestra gente, una base tan fuerte que vencerá directamente cada barrera que se presente y calificará a la educación Ecuatoriana como una de las más conscientes y de calidad de Latinoamérica. Nuestros hijos se sentirán tan preparados que podrán tener iniciativas que superen a estas ideas de desarrollo, pudiendo garantizar un futuro digno para nuestro país.

El proceso tendrá como base una excelente labor de Selectividad en los colaboradores que trabajarán para estas Instituciones; las personas que ingresen tendrán una base inductiva tan fuerte que se convencerá de que esta para lograr un resultado no individual, un resultado en equipo. Este colaborador que ingrese a formar parte de la organización sabrá que es lo más importante que tiene la organización. Tendrá constante capacitación, incentivos, y oportunidades de desarrollo que lo ayudará a mantenerse con nosotros; en nuestra trayectoria a éxito.

La organización a la cual brindemos el servicio tendrá una reingeniería tal que a cada uno de los participantes le dará oportunidad de comunicar lo que piensa y de encontrar fallas para solucionarlos. Comunicación Eficaz – clave del éxito.

Nuestro personal tendrá grandes beneficios como son, Seguros médicos, Bienestar social, etc.

**“ Su bienestar es nuestra prioridad, y su respuesta, nuestra principal exigencia.”**



## **Capítulo 3: Nuestra Organización**

### **3.1 Desarrollo Corporativo**

CAPDE Internacional S.A. empresa que brinda el servicio de Mejoramiento organizacional para el sector educativo de la provincia del Guayas está gobernada por la Junta General de Accionistas y Administrada por el Presidente Ejecutivo y Gerente General quienes ejercen la Representación Legal y Extrajudicial de la compañía y los diferentes Gerentes de áreas.

### **3.2 Capital, Acciones y Accionistas**

El Capital social de la compañía está dividido en capital autorizado de \$550 UDS. y en Capital pagado de \$50 U.S.D. y suscrito de \$200 U.S.D. y está dividido en 10.000 acciones ordinarias y nominativas de \$0.250 U.S.D. cada una de ellas numeradas de la siguiente manera:

#### **Luis Antonio Lara Delgado 51%**

2600 acciones de \$0.250 U.S.D.

Estudios Secundarios:

Liceo Naval

Estudios Superiores:

ICHE Egresado de Economía

Edad: 24 años

Experiencia laboral:

Coordinador Administrativo del C.S.P.  
(Colegio Santiago de las Praderas)

Coordinador de Mejoramiento Organizacional (Nestlé Ecuador S.A.)

Jefe de Capacitación  
(Consortio Muñoz Tovar)

**Máster en RRHH Martha Delgado Cisneros de Lara 49%**

2400 acciones de \$0.250 U.S.D.

Estudios Secundarios:

Normal Rita Lecumberry

Estudios Superiores:

Master en RRHH

(Universidad Azusa Pacific California)

Edad: 46 años

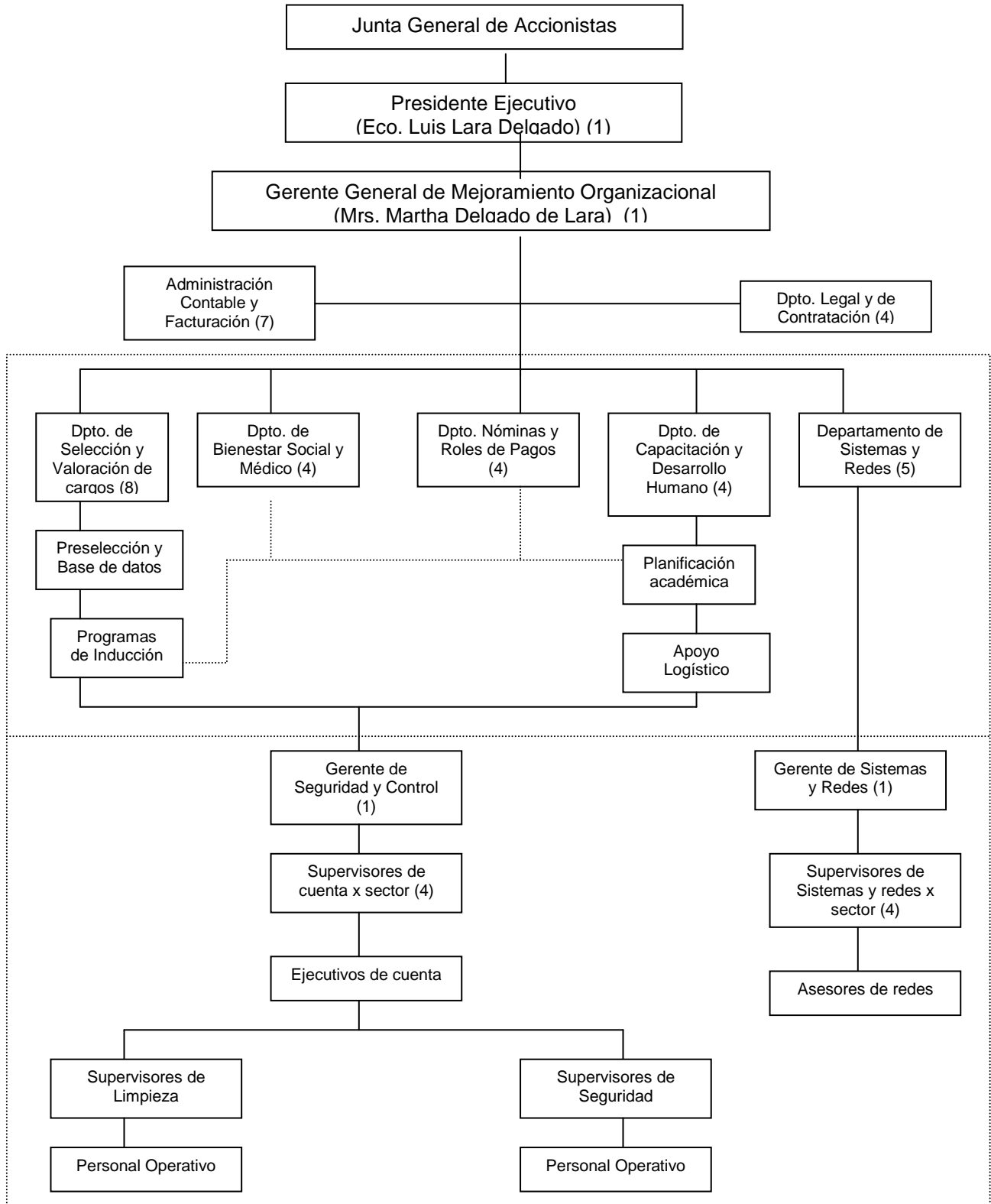
Experiencia laboral:

Rectora y Propietaria del C.S.P.

(Colegio Santiago de las Praderas)

**3.3. Organigrama Funcional:**

**Figura # 1: Organigrama Estructural y Funcional de la empresa**



Fuente:  
CAPDE Internacional S.A.  
13.02.2001

### **3.4 Descripción de Funciones:**

- **Junta General de Accionistas:**

Es la organización que tomará las decisiones siempre que se requiera por parte de algún miembro activo de la Junta.

Su responsabilidad principal es la de tomar decisiones en la compañía por medio de votación por parte de todos los miembros. Toda persona jurídica que tenga acciones de la compañía será miembro activo de la junta de accionistas.

- **Presidente ejecutivo:**

El Presidente ejecutivo será nombrado por la Junta General de Accionistas por un plazo de 5 años.

- Presidir y convocar a la Junta General y, las sesiones del directorio.
- Cuidar que se cumplan los estatutos
- Supervigilar la acción del Gerente General de Mejoramiento Organizacional
- Cumplir con los deberes y atribuciones que le señale los estatutos.

- **Gerente General de Mejoramiento Organizacional:**

El Gerente General será designado por la Junta General de Accionistas por un período de 5 años.

- Representación Legal, Judicial y extrajudicialmente a la empresa.
- Administrar la compañía.
- Convocará a reuniones semanales para ver el desempeño de cada departamento.
- Dirigir los negocios y operaciones de acuerdo a los estatutos

- Actos y Contratos para el cumplimiento de objeto social.
  
- Cumplir y hacer cumplir las resoluciones de la Junta General de accionistas.
- Presentar el presupuesto anual y los balances mensuales, cuentas y demás documentos pertinentes.
  
- **Departamento Financiero y de Facturación:**
  - Es nombrado por el Gerente General de Mejoramiento Organizacional
  - Llevará los libros de Contabilidad
  - Llevará las cuentas de los bancos y saldos.
  - Realizar pagos programados de acuerdo al flujo de caja.
  - Trabaja directamente con el departamento de roles de pagos para elaborar los sueldos y las prestaciones de la empresa; Roles de los eventuales; Liquidaciones del Personal, Liquidaciones del IESS y Beneficios de Ley.
  
  - Elaborará las facturas llevando la secuencia Cronológica
  - Enviar las facturas a los Clientes para su pago a la empresa.
  - Verificar que todas las facturas sean entregadas y cobradas.
  - Será de vital importancia el tener siempre presente nuestros balances diarios para cumplimiento del pago de las deudas y los ingresos obtenidos; dicho balance permitirá ver nuestros índices de Liquidez, Endeudamiento y Rentabilidad para realizar futuras Inversiones.
  
  - Estará listo para presentar los estados de situación actual.
  - Dará respuesta a las posibilidades de nuevas inversiones.
  - Su apreciación es importante para la toma de decisiones.
  - Será honesto y transparente.
  - Mantendrá imagen corporativa con Bancos, e Instituciones Financieras.

- **Departamento Legal y de Contratación:**

- Es nombrado por el Gerente General de Mejoramiento Organizacional.
- Se encarga de que la empresa con sus respectivos departamentos trabaje dentro de los marcos legales en beneficio de los trabajadores y sus propietarios.
- Trabaja en conjunto con el dpto. de Selección y Valoración para poder legalizar los contratos y sus sueldos. La persona Contratada no entra a trabajar si no es colocada en la nómina oficial, trabajo directo con el departamento de Roles de pago.
- Revisará el cumplimiento con la ley en todo documento, acción, etc. Legal; evitando relaciones laborales ásperas tanto para Jefes como para empleados.

- **Departamento de Selección y Valoración:**

- Es nombrado por el Gerente General de Mejoramiento Organizacional
- Creará y mantendrá una Base de datos de las diferentes actividades
- Elaborará el Programa anual de Reclutamiento y Selección
- Elaborará y registrará las solicitudes de empleos y creará su ficha personal para sus carpetas de su historia laboral
- Elaborar los perfiles y análisis de requerimientos de los puestos de trabajo
- Serán los ejecutivos de cada Cliente para reportar cualquier novedad con el personal.
- Será designado un sector para cada miembro del departamento.
- Toda novedad será tratada con el equipo de trabajo, más el Gerente General de Mejoramiento Organizacional.

- **Departamento de Bienestar Social y Médico:**

- Es nombrada por el Gerente General de Mejoramiento Organizacional

- Elaborar el Programa Anual de Bienestar Social
- Efectuar investigación sobre la situación socio – económica del empleado
- Orientar y Coordinar los trámites de prestación del IESS
  
- Seguimiento de los casos por enfermedad y Calamidad domésticas.
  
- **Departamento de Nóminas y Roles de pago:**
  
- Es nombrado por el Gerente de Mejoramiento Organizacional
- Se encargará de todas las acreditaciones que por salario correspondan a los colaboradores y adicionalmente a las prestaciones, descuentos etc.
  
- Se encargará de los roles del Seguro y sus trámites correspondientes.
- Será responsable de comunicar cambios y de tramitar liquidaciones por concepto de Ley.
- Será responsable de la Legislación Laboral de la empresa.
  
- **Departamento de Capacitación y Desarrollo Humano:**
  
- Es nombrado por el Gerente de Mejoramiento Organizacional
- Se encargará de detectar las necesidades reales de Capacitación en todas las áreas de las organizaciones que sean nuestros Clientes.
- Formará el Plan Anual de Capacitación
- Será responsable del Presupuesto anual de Capacitación
- Tendrá su pull de facilitadores y Programas para satisfacer las necesidades de los Clientes.
- Evaluará el estado de situación inicial y el final para ver sus resultados en Desarrollo Humano
- Creará los planes de incentivos según su rendimiento del personal.
- Tendrá su propia Base de datos de programas y de facilitadores.

### **3.5 Servicios que ofrece CAPDE Internacional S.A.**

Los servicios que brinda la empresa CAPDE Internacional S.A. están enfocados a los servicios de Desarrollo Organizacional de las Instituciones educativas que lo requieran:

1. Programa de Preselección
2. Programa de Inducción al Personal
3. Programa de Selección del personal
4. Programa de Contratación del personal
5. Tercerización
6. Bolsa de trabajo: Pág. Web (Internet) (Outplacement)
7. Círculos de Calidad
8. Programa de Capacitación, Desarrollo y Desempeño del Personal (Sistema de Compensaciones)
9. Programa de Distribución, Control y Supervisión de campo
10. Programa de Sueldos, Valoración, Evaluación y Prestaciones
11. Programa de Asistencia Social
12. Programa de Sanidad y Asistencia Médica
13. Programa de Relaciones Laborales
14. Programa de Productividad, Calidad, Seguridad Industrial, y Salud Ocupacional.
15. Análisis estructural y Organizacional

### **3.6 Índice de Servicios:**

#### **3.6.1 Programa de Preselección:**



Este servicio es preliminar y prioritario para toda actividad de Mejoramiento a través de las personas; antes de entrar a un proceso de Selección se realiza una Preselección que nuestro colaborador cumpla con requisitos para con la empresa, dentro de estos requisitos están:

- Cumplimientos de los perfiles solicitados
- Exámenes médicos
- Referencias personales y profesionales
- Carnets del Seguro
- Capacitaciones recibidas
- Pruebas Psicológicas y Psicotécnicas
- Solicitud de empleo

Luego del cumplimiento de estos requisitos pasa a nuestras Bases de datos.

Esta actividad es la que nos hace diferentes de las demás compañías ya que este proceso de Preselección nos asegura que la persona está apta con el perfil.

Esta actividad se la realiza en el departamento de Selección y Valoración; los profesionales al cargo son Psicólogos industriales, clínicos y organizacionales.

### **3.6.2 Programa de Inducción:**

Otra de nuestras cualidades que nos diferencia de la competencia es que le damos gran importancia al proceso inductivo, ya que esta actividad involucra al interesado a laborar en estas instituciones. El proceso de Inducción tiene los siguientes pasos:

- Historia de la Institución educativa
- Explicación de la Filosofía, Misión y Visión de la Institución
- Organización y Funcionalidad
- Conocimiento Audio Visual de las jerarquías y los Jefes departamentales

- ¿Cuáles son los beneficios de la Institución para su gente?
- ¿Qué es lo que se espera de ellos?
- Comentarios y Conclusiones
- Conocimiento del personal y áreas de trabajo

La ventaja es que la persona conoce directamente cual es el sitio de trabajo y su funcionalidad; la persona sabrá donde está pisando, que debe hacer y a quien acudir. (Esta es la clave para Involucrar y Comprometer al nuevo colaborador).

### **3.6.3. Programa de Selección;**

Al tener la base todos los aspirantes, entran directamente a concurso por el puesto de trabajo. Se garantiza absoluta seriedad; los mejores estarán con nosotros.

La Selección implica una nueva entrevista con el departamento de Selección y Valoración, y se realiza las siguientes actividades:

- Fijación del sueldo
- Entrevista Social (Ficha social y respectiva visita)
- Entrevista con Jefe directo
- Fijación del tutor (El tutor es el que enseñará directamente las actividades que se realizan).

Se garantiza que la persona seleccionada es la idónea para el puesto.

### **3.6.4. Programa de Contratación:**

Está considerado para nuestro sistema, un nuevo Plan de contratación el cual tiene un tiempo predeterminado para la prueba en el puesto de trabajo de tres meses y la apertura de tiempo de tres meses más para poder renovar su contrato. Esto permitirá que la empresa como

el colaborador tenga tiempo para evaluar su estabilidad tanto como empresa como para el colaborador.

### **3.6.5. Tercerización:**

Las empresas en la actualidad basado en la nueva apertura que concede en Código de trabajo a partir de Septiembre de 1990; permiten que sus Clientes gocen de la tranquilidad en la que impera el soporte de Administradora de Recursos Humanos para ellas; ahora empresas tercera administran recursos Humanos para sus Clientes y en grandes volúmenes.

Las empresas que brindan este servicio tienen toda las responsabilidades de cumplir con el Código de trabajo y exime de responsabilidad alguna a sus clientes; salvo el caso en situaciones de accidentes, donde los Clientes tienen responsabilidad solidaria en algunos casos.

Este servicio garantiza a la empresa y a los colaboradores, desarrollo empresarial y profesional.

### **3.6.6 Bolsa de trabajo (Outplacement) (Pág. web internet)**

Tendremos capacidad de tener enroladas en nuestras bases de datos personal preparado para colocarlo a futuro en nuestro mercado interactivo de Outplacement, donde tendremos personal calificado en nuestras bases de datos, con sus hojas de vida correspondientes listos para atender necesidades en el mercado. Esto nos permitirá crecer como empresas colocadora de Recursos Humanos.

### **3.6.7. Círculos de Calidad**

Una de las principales armas que poseen las empresas en la actualidad son los Círculos de Calidad; que consiste en armar grupos selectivos interfuncionales con el objetivo de mejorar problemas, armar programas de reingeniería, etc.

Contamos con programas facultados sustentados con los cuales podemos aplicar en las empresas para mejorar sus rendimientos.

Estos programas incentivan la participación del Capital Humano para su mayor involucramiento.

### **3.6.8. Programa de Capacitación, Desarrollo y Desempeño del Personal (Sistema de Compensaciones)**

Nuestro sistema de Capacitación es basado netamente en necesidades reales; por medio de un diagnóstico empresarial se prepara un compendio de temas con los cuales se podrá solucionar problemas mínimos y hallar soluciones en grupos con lo cual se garantiza desarrollo.

Según el mejoramiento del personal se podrá evaluar y entrar a un programa de compensaciones con el cual se logra equilibrar los salarios, se incentiva a los que mejora y se obliga a mejorar a los regulares.

### **3.6.9 Programa de distribución, Supervisión y Control de campo:**

Para el respectivo seguimiento se brindará un servicio de supervisión para las actividades planificadas con lo cual se dará un control en los sitios estratégicos en los cuales se halla comprometido para el mejoramiento nuestra empresa para con su empresa.

Estas auditorias son propias de nuestra empresa para verificar los resultados del mejoramiento en nuestros Clientes.

### **3.6.10 Programa de Sueldos, Valoración, Evaluación y Prestaciones:**

Nuestro servicio tiene como objetivo el mejorar y garantizar desarrollo a nuestros Clientes; por lo tanto este mejoramiento se verá reflejado en los programas de Sueldos y valoración de cargos y responsabilidades; la respectiva evaluación de desempeño y el establecer un Plan de inversiones y Prestaciones para las ideas de mejoramiento organizacional presentadas por el personal.

Estas ideas de mejoramiento provocan un Involucramiento sumamente fuerte del grupo de colaboradores, si se empieza a invertir en sus proyectos.

### **3.6.11 Programa de Asistencia Social:**

Este es un punto esencial si se quiere dar desarrollo las organizaciones; los servicios que se brindarán son:

- **Ficha social:**

- Análisis socio económico de cada uno de nuestros colaboradores
- Análisis de entorno social
- Análisis de necesidades

- **Beneficios del Programa:**

- Análisis Psicológico para nuestro colaborador y su familia
- Análisis médico para el su familia
- Asistencia odontológica para el su familia

- Programa de comisariato Interno
- Prestamos y anticipos

Todo esto con el ánimo de mejorar la organización e internalizar al personal en su empresa que es nuestra meta.

### **3.6.12 Programa de Sanidad y Asistencia Médica:**

Tenemos un convenio con la empresa Sanitas Internacional S.A. y una de sus filiales Ecuasanitas en el Ecuador con el cual se realizará un contrato familiar con el colaborador que lo desee.

La empresa colaborará con un porcentaje del costo total de todos los contratos, subsidiando en 35% del costo total.

Tendrá los siguientes beneficios al adquirir el contrato:

- Servicio de hospitalización
- Rayos x
- Ecografías
- Exámenes y pruebas de diagnósticos Médicos
- Pediatría
- Emergencias

Con esto mantendremos tranquilos a nuestros colaboradores, sin preocupación de que no cuente con el servicio médico inmediato.

### **3.6.13 Programa de Relaciones Laborales:**

En los Clientes que existan malas relaciones laborales; podemos brindar el programa de mediación Obrero – patronal impidiendo la formación de sindicatos, huelgas, etc.

### **3.6.14 Programa de Productividad, Calidad, Seguridad Industrial, y Salud Ocupacional:**

Contamos con programa de Outsourcing en los temas de Productividad tanto en las actividades laborales como en los productos terminados o servicios prestados, basados en la Calidad.

Tenemos un convenio con Riesgos de trabajo del I.E.S.S. para realizar auditorias de Seguridad Industrial con el fin de prevenir imprevistos que arriesguen nuestro Capital Humano.

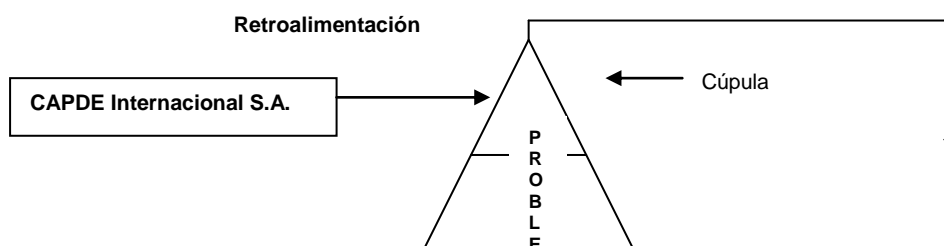
Tenemos de igual manera un convenio con el I.E.S.S. para brindar salud ocupacional en las áreas de trabajo.

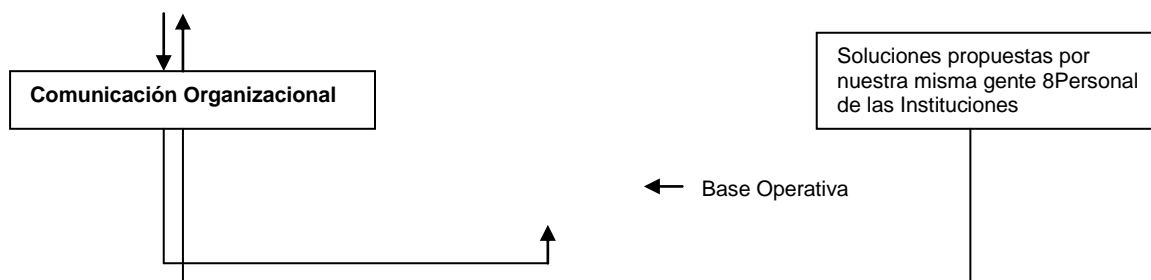
### **3.2.1 Análisis Estructural y Organizacional:**

Se realizará asesorías en lo que respecta a estructura y bases empresariales; se identificarán problemas y sus respectivas soluciones. Para cumplir este objetivo se realizará reuniones con la plana mayor de cada una de las empresas educativas para buscar eficiencias y desatar cabos que impiden el desarrollo.

Lo más importante en las empresas es identificar los problemas y buscar soluciones eficientes y eficaces.

**Figura 2: Identificación de problemas y posibles soluciones efectivas en las Instituciones**





## Capítulo 4: Situación actual

### 4.1 Situación actual:

- Captar nichos de mercado en los cuales no existe un manejo correcto en la administración del Recurso Humano. Estos nichos enfocados en los servicios que en la actualidad están netamente desvalorizados en nuestro país, por ejemplo:
  - Servicios Médicos
  - Servicios de Transporte
  - Servicios en la educación
  - Servicios de Seguridad
  - Servicios de Limpieza y Mantenimiento
  - Servicios de Construcción
- El servicio que se brindará directamente buscará solucionar la problemática social denominada Estancamiento, en el cual nuestra sociedad económicamente activa no se cree capaz de alcanzar un mejoramiento.
- En volumen, alcanzar capacitar 6100 personas sectorizando de la siguiente manera:

Tabla # 1: Sectores en los cuales se podrá brindar el Servicio

Servicios	Porcentaje (%)	Capital Humano	Nivel
Médico (F.M.E.)	50%	2000	Nacional
Educación (F.E.D.E.C.)	15%	1250	Guayaquil
Seguridad (A.N.E.S.I.)	10%	800	Nacional



<b>Limpieza (KALINA)</b>	15%	1250	Guayaquil
<b>Construcción</b>	10%	800	Nacional

Fuente: Propia  
CAPDE Internacional S.A.  
Abril del 2001

- Además estar en capacidad de brindar cursos con especializaciones directamente con avales del Ministerio de educación con las posibilidades de preparar personal con alto grado de profesionalismo.

Escuela de:

- Marketing y Ventas
  - Finanzas y Contabilidad
  - Recursos Humanos
  - Administración Pública
  - Asesoría Legal
- Para este nicho de Mercado tenemos un objetivo de captar el 30% del Mercado para el primer año, para el segundo año el 50%, y para el tercer año dominar el mercado en el ámbito nacional, nuestra experiencia nos brindará la oportunidad de expandirnos a nivel nacional e Internacional.
  - En volumen para este nicho de mercado tenemos:

**Tabla # 2: Escuelas que se podrán desarrollar a futuro**

<b>Escuelas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Capital Humano</b>	<b>Nivel</b>
<b>Marketing y Ventas</b>	25%	200	Nacional
<b>Finanzas y Contabilidad</b>	15%	80	Guayaquil
<b>Recursos Humanos</b>	15%	120	Nacional
<b>Administración Pública</b>	10%	60	Guayaquil
<b>Liderazgo y Motivación</b>	25%	200	Guayaquil
<b>Asesoría Legal</b>	10%	60	Nacional

Fuente: Propia  
CAPDE Internacional S.A.  
Abril del 2001

- En conclusión tenemos posibilidades netas de tener un crecimiento neto del 60% al culminar el año 2003.

#### **4.2 Análisis F.O.D.A.:**

Para nuestra empresa nuestro análisis F.O.D.A. es una evaluación inicial de lo que falta y lo que se espera para el futuro.

A continuación F.O.D.A. realizado con los accionistas a manera del proyecto el 25 de Enero del 2001.

**Figura # 3: F.O.D.A. CAPDE Internacional**

<p><b><u>Fortalezas:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control sectorizado y sistemático de todas las Instituciones educativas en la ciudad de Guayaquil.</li> <li>• Correcta canalización de la información y evaluación de los resultados de cada uno de nuestros Clientes.</li> <li>• Con un seguimiento correcto se corregirá todo lo que tiene que ver con beneficios tanto como maestros como al personal operativo administrativo y Operativo de Servicio.</li> </ul>	<p><b><u>Oportunidades:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoramiento total y sistemático de la educación del País.</li> <li>• Se podrá diversificar el servicio y sectorizar más Clientes en otros servicios, por ejemplo: Sector salud, Sector Industrial, etc.</li> <li>• Captar un mercado provincial, luego el mercado nacional y luego a mediano plazo el sector Internacional.</li> </ul>
<p><b><u>Debilidades:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70% de población económicamente activa no se ha educado correctamente y no tienen estudios superiores.</li> <li>• No existe un control exigente ni para dirigentes, ni para maestros del Sector educativo en el sistema público.</li> <li>• Educación precaria, sin los recursos necesarios, sin apoyo, sin incentivos.</li> </ul>	<p><b><u>Amenazas:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del Analfabetismo</li> <li>• Problemas sociales, Corrupción, vandalismo y mala salud, drogas, alcohol, vagabundos.</li> <li>• 70% de Jóvenes sin ningún destino.</li> <li>• Estancamiento social y económico.</li> </ul>

Fuente: Propia  
**CAPDE Internacional S.A.**  
 Enero del 2001

## Capítulo 5: Estudio de Mercado

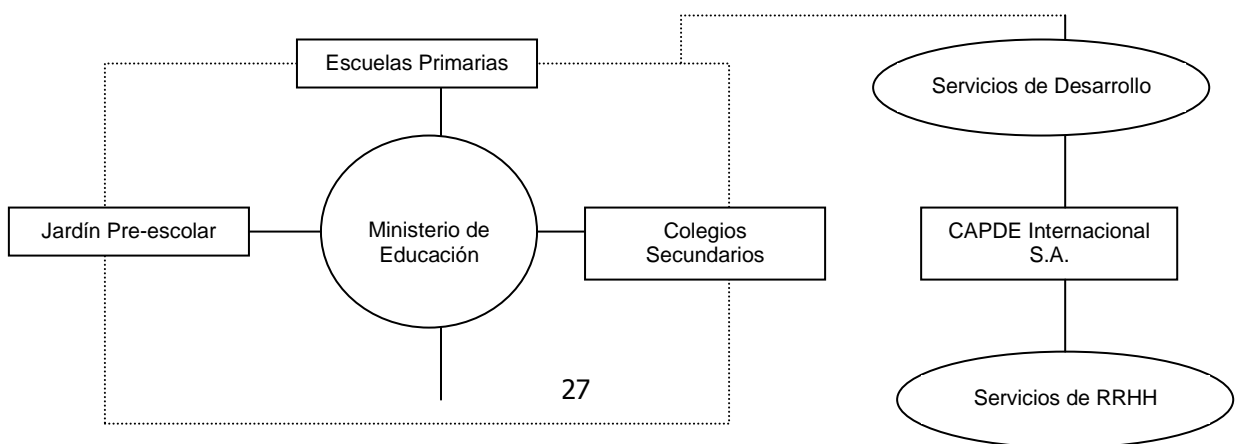
### 5.1 Estudio de Mercado

En el mercado estamos sectorizados en los servicios de administración de los recursos Humanos, basados esencialmente al desarrollo de las instituciones educativas de Guayaquil.

En el mercado existe bastante competencia en algunos servicios, como: Nóminas o Tercerización, Capacitación, Colocación, etc. Pero nuestro servicio es integral y basado directamente hacia el desarrollo.

El mercado para este nuevo servicio es totalmente inexplorado; no ha existido una reingeniería de esta índole. Al no existir ninguna competencia, se puede obtener resultados muy buenos que cumplan con nuestras expectativas como empresa. En sí, nuestro sector de Mercado tiene el siguiente mecanismo:

**Figura # 4: Mecanismo de Interacción del Servicio**



Universidades Estudios Superiores
--------------------------------------

Fuente: Propia  
CAPDE Internacional  
Abril del 2001

CAPDE Internacional brindaría el Servicio de Desarrollo Organizacional que consiste en una excelente administración de Recursos Humanos, para satisfacción de los Clientes Potenciales, en este caso las Instituciones Educativas de la ciudad de Guayaquil.

## **5.2 Análisis de la competencia:**

En lo referente a administración de Recursos Humanos, existe bastante posicionamiento por algunas empresas, como Price Water House, Deloitte & Touche, y las empresas de tercerización; pero para este nicho de Mercado, la despreocupación a sido fuerte y no se han establecido contratos para esta clase de servicios.

Nuestro servicio es innovador y se controlaría más que nada para los subsectores en la educación, todo lo que es administración de Recursos Humanos y sus respectivos resultados.

Figura # 5: Sectorización realizada por CAPDE Internacional S.A.

### **PLAN PILOTO**

<b>Nivel 1</b>		<b>Nivel 2</b>	
8	Preescolar	8	Preescolar
12	Escuelas	20	Escuelas
18	Colegios	25	Colegios
3	Universidades	3	Universidades

---

<b>Nivel 3</b>		<b>Nivel 4</b>	
6	Preescolar	15	Preescolar
10	Escuelas	30	Escuelas
17	Colegios	32	Colegios
2	Universidades	12	Universidades

**Fuente:** Secretaria General  
**Ministerio de Educación**  
 Abril del 2001

Esta sectorización ayudará a llevar controles estratégicos a cada institución para llevar los resultados por medio de vías de comunicación electrónica, conector por una red general que la manejará una Secretaria Capacitada para este servicio, se les denominará como Ejecutivas de cuenta para cada sector; aquí se controlaría, la Asistencias tanto de los profesores como de los alumnos y empleados de servicio; Implementación de los programas; resultados de las evaluaciones a los profesores y resultados de evaluaciones a los alumnos.

La información estará correctamente canalizada a través de estos sistemas, los datos ingresados serán responsabilidad de cada ejecutiva de cuenta, y será la que difunda los avances, errores, etc. Con esto eliminamos 100% la centralización de información, el absurdo papeleo, que lo que hace es congestionar la eficiencia, y la burocracia en general que es nuestro principal mal.

### **5.3 Demanda Potencial:**

La idea es alcanzar un mercado Potencial que cubra el 40% al primer año, al segundo año un 80% y al tercer año el 100% del mercado en la ciudad de Guayaquil.

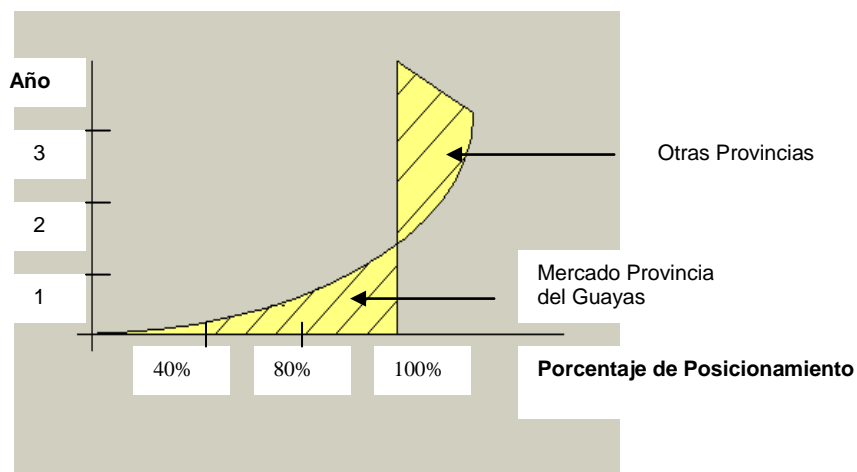
La visión propuesta es realizar el control por intermedio de organismos provinciales y tener una base de datos general, que se maneje a nivel nacional.

La empresa CAPDE Internacional S.A. solucionaría un problema de control y de resultados magros en el sector educativo, la mística de este servicio se caracteriza por el objetivo de alcanzar un Desarrollo Organizacional sostenible y Continuo.

Se capacitará al personal que intervenga, tanto como Ejecutivas de Cuenta, como a administradores de las Instituciones educativas, teniendo la seguridad de que el mercado y sus servicios en la educación como nuestros Clientes, serán los mejores.

**“ El estudiante lo que desea es aprender, más no-comodidad, ni confort”**

**Figura # 6: Demanda Potencial para este nuevo servicio**

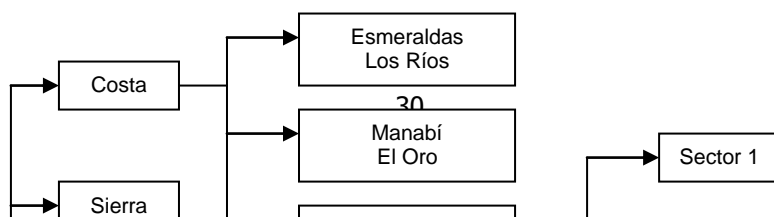


Fuente: CAPDE Internacional S.A.  
**Demanda Potencial**  
 Abril del 2001

### **5.4 Macrosegmentación:**

El objetivo es alcanzar Desarrollo Organizacional en todo el País, comenzando con la ciudad de Guayaquil; empezando un control en el cual se puede macrosegmentar todas las provincias incluyendo la provincia del Guayas, y cumplir con este proyecto a nivel nacional. Enfocando a nuestra necesidad realizaremos el sondeo con la ciudad de Guayaquil.

**Figura # 7: Macrosegmentación**



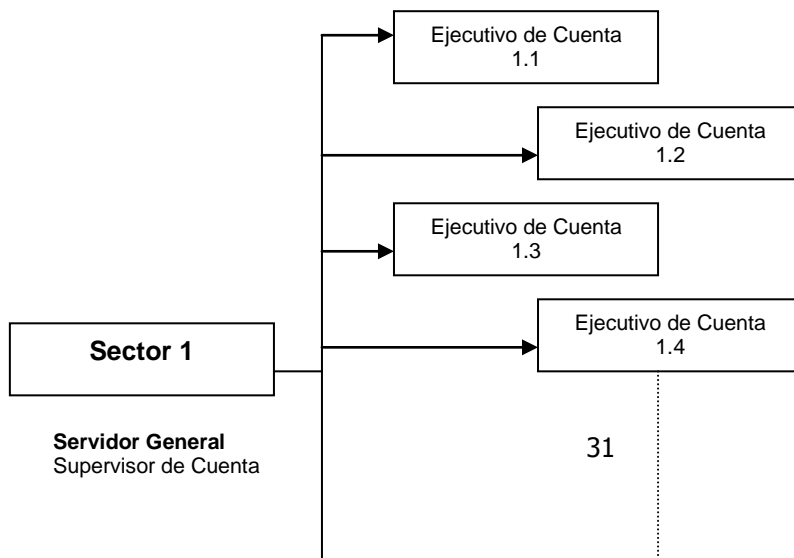
Fuente:  
**CAPDE Internacional**  
 Abril 2001

Cada provincia tendrá su respectiva macrosegmentación, en las cuales se procederá a implantar un sistema de sectorización; cada sistema tendrá una conexión a una red por la cual fluirá la información con todos los detalles, establecidos en la base de datos general.

Aquí se colocará información como: Fichas de cada uno de los empleados, ausentismo, cumplimiento, evaluación de los resultados, Índices de rotación, Diagnósticos situacionales de las empresas, Listado de alumnos, etc.

El Sistema de control es un sistema innovador que a futuro se podrá utilizar a nivel nacional y , el beneficio será la eliminación total de la deserción escolar y eliminación del analfabetismo.

**Figura # 8: Sistema de Control**



Según el número de Instituciones educativas que comprenda el sector

Fuente:  
**CAPDE Internacional S.A.**  
 Abril 2001

### 5.5 Microsegmentación:

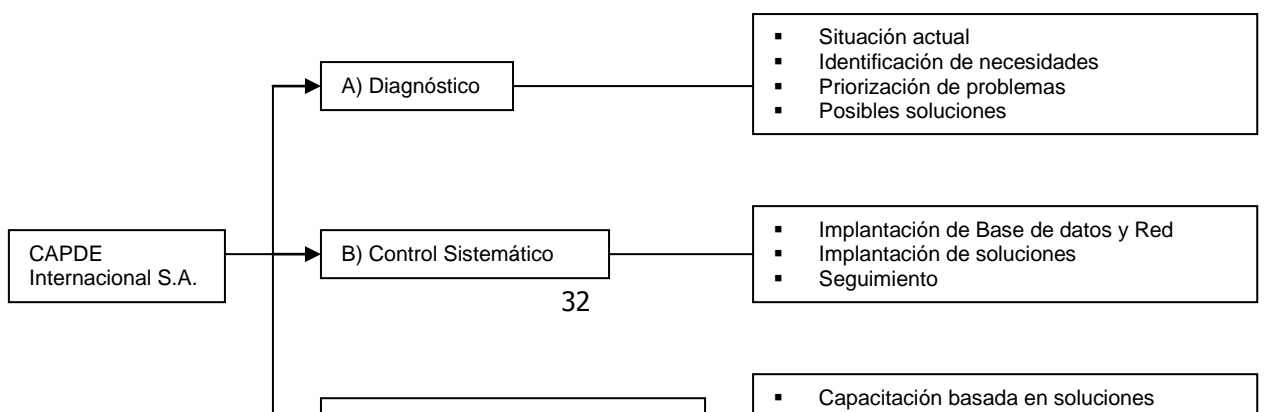
Cada institución educativa recibirá el servicio de Desarrollo Organizacional, a través de un diagnóstico situacional F.O.D.A. y se identificarán necesidades.

Estas necesidades serán la base fundamental para implementar el Servicio. Estos servicios están enfocados en tres sectores:

- a) Diagnóstico
- b) Control Sistemático
- c) Desarrollo basado en solución de necesidades

A continuación se presenta un gráfico enfocando lo que se realiza en cada institución a partir de la implementación del Sistema de control.

**Figura # 9: Servicios en la Microsegmentación**



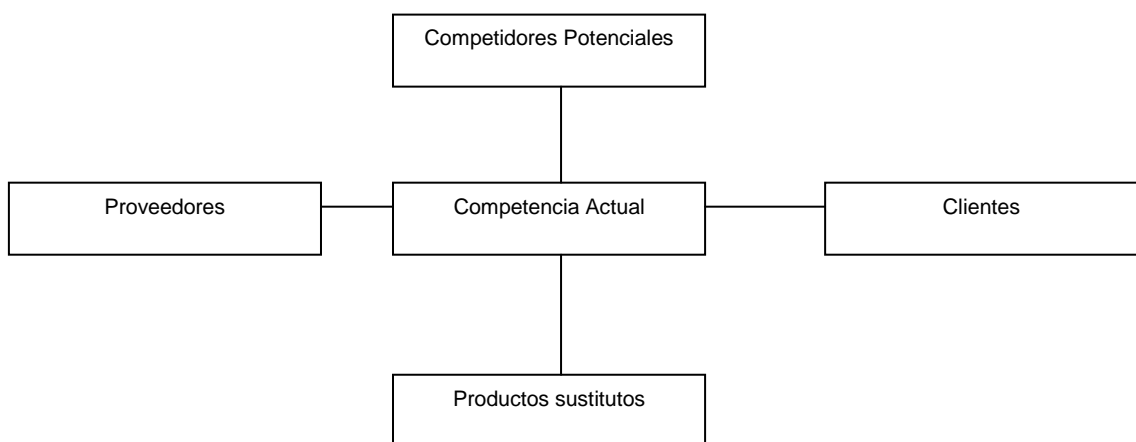


Fuente: CAPDE Internacional S.A.  
**Microsegmentación**  
Abril del 2001

Con esto tomamos el control económico – social, como captamos también la información de los resultados de los avances, etc. De todos nuestros Clientes. El beneficio será tanto para la institución como para el país, y la resultante de todo esta implantación será una educación mejorada, de alta calidad.

## **5.6 Situación competitiva: Análisis de PORTER**

Figura # 10: Análisis de la competencia (porter)



Fuente: Análisis de Porter  
**Competencia**  
1996

### **Proveedores:**

En este caso en lo que respecta al Servicio de Selección y Reclutamiento tenemos como proveedor del Capital Humano a la compañía DEWORK S.A. (Development workers) ;el cual cobrará directamente el servicio con porcentajes del 10% por la nómina en monto contratado para brindar los servicios, esto corresponde un 0,08% de las ventas.

Cada miembro de esta organización tendrá que cumplir con el perfil correspondiente.

Cada institución tendrá los servicios de Seguridad, Limpieza, y los proveedores serán las compañías VIEMP S.A. (Vigilancia empresarial) por el servicio de seguridad y la compañía

LIMEMP S.A. (Limpieza empresarial), todo este personal integrando una misma nómina. Cabe recalcar que estas empresas son filiales de CAPDE Internacional S.A.

Todo maestro deberá cumplir con un respectivo perfil específico, el cual será un requisito indispensable para poder trabajar.

En todo lo referente a equipos, ya sea servidores, cables de red, monitores, CPU, y utilitario, nos brindará el servicio la empresa Compuserv S.A.

Los cables de comunicación, extensiones de fibra óptica, haremos un contrato con CONATEL S.A.

CAPDE Internacional S.A. se preocupará en todo momento de la factibilidad, implantación y seguimiento de cada uno de los servicios que se brindarán.

En lo referente a servicios sociales; tenemos un contrato especial con la compañía Ecuasanitas S.A. con lo cual avalizaremos la salud para nuestros Clientes.

**Clientes:**

Son básicamente nuestro grupo objetivo, en este caso son las instituciones educativas en un sistema micro y luego a mediano plazo, nuestro cliente potencial el Ministerio de Educación.

### **Competencia Actual:**

Tenemos una abundante competencia, en los servicios que se brindan, por ejemplo Tercerización, Capacitación, Bienestar Social. Pero en el servicio que se brindará a un solo cliente en este caso el Ministerio de Educación no ha existido este macro servicio innovador.

**Tabla # 3: Clasificación y participación Consultoras en el País**

Nombre	Calificación	Categoría/ Participación	Servicio
<b>Deloitte &amp; Touche</b>	Consultoría	20%	Consultoría RRHH
<b>Pricewaterhouse</b>	Consultoría	18%	Consultoría RRHH
<b>Romero y Asociados</b>	Consultoría	12%	Consultoría RRHH
<b>Dale Carnegie</b>	Capacitación	5%	Capacitación
<b>Otros</b>	Selección/ Capacitación	45%	Selección y Reclutamiento

Fuente: Informativo 09.1998 Deloitte & Touche  
Participación Consultoras RRHH  
Septiembre 1998

### **Competidores Potenciales:**

Las grandes administradoras de recursos humanos como son las multinacionales Pricewaterhouse y Deloitte & Touche, podrían ser nuestros más fuertes competidores, ya que su poder y patrimonio podrían ser más ventajosos, que capacidad, dinamismo e innovación.

Se reconoce una diferencia en los servicios de Consultoría, pero el proyecto es innovador y no se le ha ocurrido a nadie atender este en dicho mercado.

**Productos Sustitutos:**

Los servicios que brindamos son innovadores y diferentes, todo este compendio de servicios es lo que nos hace más fuerte que la competencia.

**5.7 Brechas diferenciales en el servicio con respecto a la competencia**

A continuación se presenta un cuadro con calificaciones proyectadas entre el servicio que brindará la compañía CAPDE Internacional S.A. para el Sector educativo de la ciudad de Guayaquil y el que generaría la competencia en la actualidad.

**Tabla # 4: Brechas diferenciales del nuevo servicio con relación a la competencia**

Orden	Atributo	Proyecto	Competencia
1	Nuevo Servicio	9	5
2	Mercado	9	7
3	Calidad de Servicio	10	6
4	Ubicación	10	5
5	Imagen	5	5
6	Personal Calificado	9	7
7	Experiencia	6	4
8	Información	10	2

Fuente: Propia  
**CAPDE Internacional S.A.**  
 Abril2001

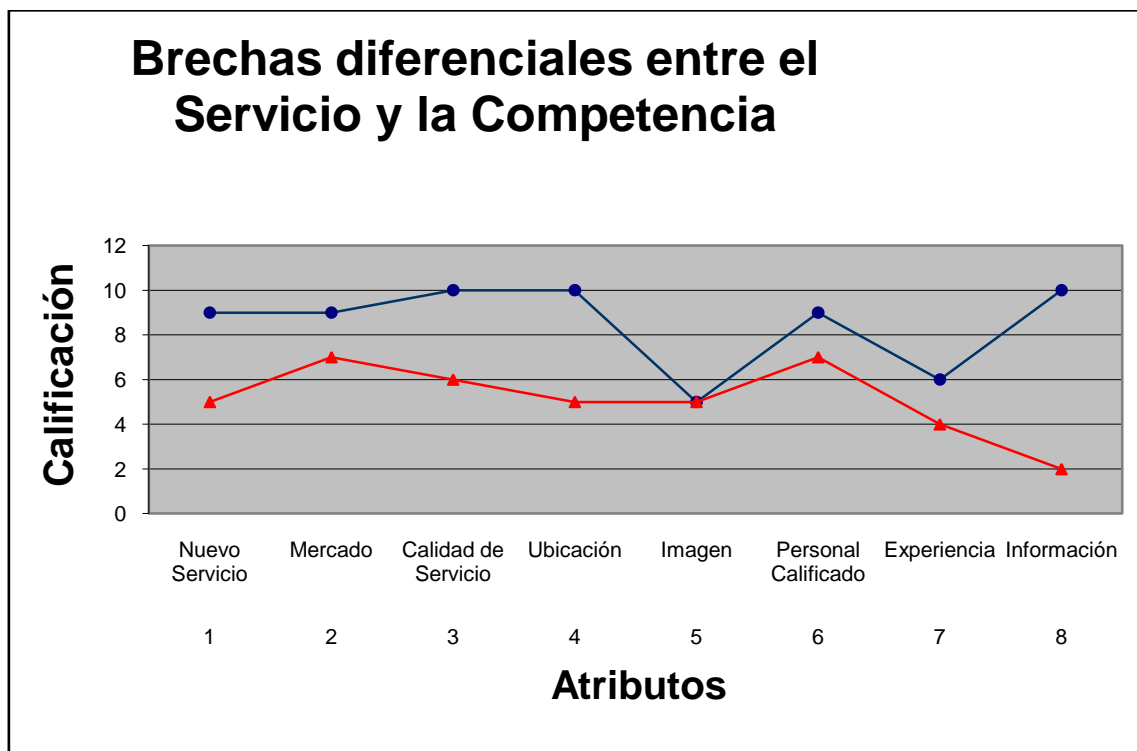
El gráfico que se presenta, hace visualizar la gran diferencia que se alcanzará con cada Cliente que reciba nuestro servicio.

Las brechas presentan gran diferencia en las cuales presentamos ventajas competitivas como, CAPDE Internacional S.A. brinda un servicio innovador, y podrá captar un 90% del mercado, su calidad en el servicio será un pilar importante para sus clientes,

adicionalmente su ubicación céntrica permitirá cumplir con nuestro negocio y sus facilidades, la imagen será reconocida a mediano plazo y sus personal será capacitado al más alto nivel; esto a su vez ayudará a tener una mejor selectividad en nuestra gente.

Nuestra experiencia dará sus frutos a mediano plazo, una vez recuperada la inversión y el proceso comience a demostrar mejoramiento. La gran diferencia con la competencia es que nuestro poder aumentará al captar toda la información necesaria en nuestras bases de datos.

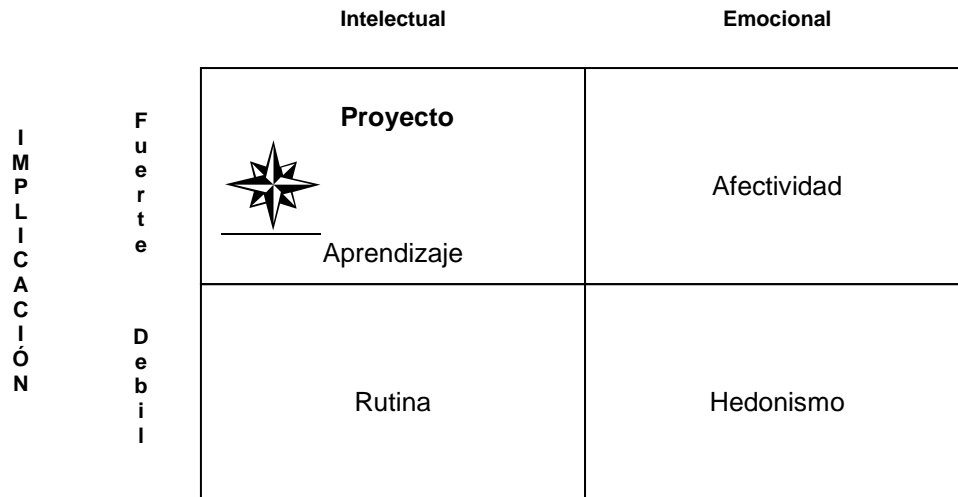
Grafico # 6: Brechas de diferencia entre nuestro Servicio y la competencia



Fuente: Propia  
 CAPDE Internacional S.A.  
 Abril 2001

**5.8 Modelo de implicación F.C.B.**

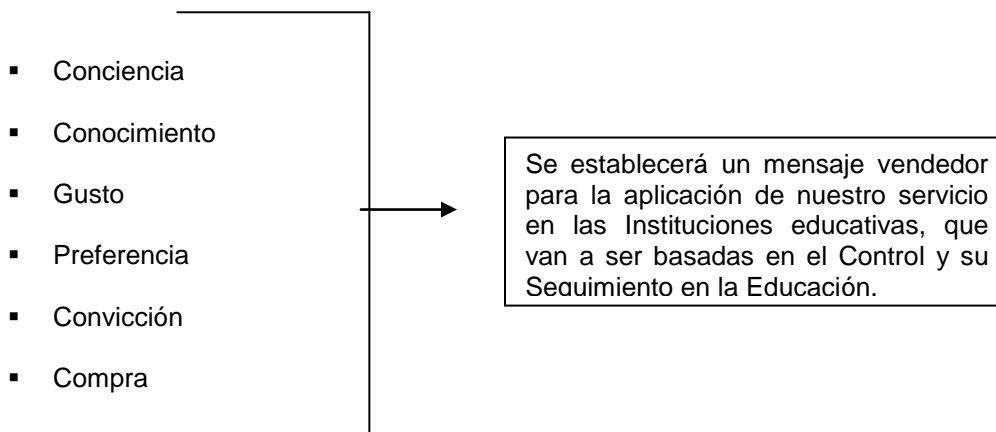
**Figura 11: Modelo de implicación FCB:**



Fuente:  
**CAPDE Internacional S.A.**  
 Abril del 2001

**5.9 Modelo de recepción de Respuesta – Cliente:**

Para saber una respuesta después de lanzado el proyecto, estaremos en la búsqueda de la satisfacción de nuestro Cliente, esto es preocuparse directamente por:

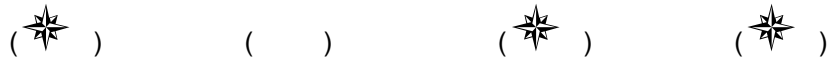


Estos son los Modelos con los cuales se podrá trabajar:

**Tabla # 5: Modelos de respuesta - Clientes**

<b>Etapas</b>	<b>Modelo AIDA</b>	<b>Modelo de la Jerarquía de los efectos</b>	<b>Modelo de Innovación y Renovación</b>	<b>Modelo de las comunicaciones</b>
<b>Etapa Cognoscitiva</b>	Atención ↓	Conciencia ↓	Convenio ↓	Exposición ↓ Recepción ↓
	↓	38	↓	

		Conocimiento		Respuesta Cognoscitiva
<b>Etapa Afectiva</b>	Interés ↓ Deseo ↓	Gusto ↓ Preferencia ↓ Convicción ↓	Interés ↓ Evaluación ↓ Prueba ↓	Actitud ↓ Intención ↓
<b>Etapa Conductual</b>	↓ Acción	↓ Compra	↓ Adopción	↓ Conducta



Fuente: Dirección de Mercadotecnia  
Octava Edición  
**Philip Kotler 1996**

Se podría utilizar e Modelos esenciales, el Modelo AIDA, El Modelo Innovación – Adopción, y el Modelo de las Comunicaciones; Siendo el más favorable el Modelo de Innovación – Adopción por ser nuestro servicio, un servicio nuevo.

**5.10 Publicidad, Comercialización (Merchandising):**

Nuestro servicio arrancará a partir del tercer año de la Inversión Inicial, esto será a partir del 2005, promocionando básicamente a cada Institución los servicios de Bases de datos para el Control Interno, tanto del personal, como de sus dueños; luego los respectivos beneficios a los cuales se harán acreedores nuestros Clientes:

- Capacitación permanente
- Servicios de Bienestar Social:
  - Seguro Privado
  - Análisis Psico – sociales
  - Seguimiento de su carrera profesional

Las Instituciones educativas, también podrán hacer uso de nuestros servicios de:

- Programas de Preselección
  - Programa de Inducción para el personal
  - Programa de Contratación
  - Tercerización
  - Bolsa de trabajo (Pág. Web)
  - Círculos de Calidad
  - Programas de Capacitación para el desarrollo de personal (Mandos Medios, Gerentes, Operativos, Servicios).
  - Programas de Supervisión de campo
  - Programa de sueldos, Valoración de cargos, Evaluaciones y Prestaciones.
  - Programas de Incentivos
  - Programa de Relaciones Laborales
- 
- Programa de Productividad, Calidad, Seguridad Industrial
  - Diagnósticos Estructurales y Organizacionales.

Cada uno de estos servicios con costos diferenciados según las necesidades de los Clientes a tratar, en este caso para comenzar con nuestro nicho de mercado denominado Instituciones educativas de la ciudad de Guayaquil.

- **La Publicidad:**

La publicidad tendrá un costo aproximado del 0,6% de las ventas previstas para el año 2005. Aproximadamente 18.589 US\$.

El material publicitario que se presente servirá de apoyo para captar nuevos Clientes. (Trípticos, Prensa escrita y radiofónica, panfletos, etc.)



Se preparará una campaña orientada a vender nuestras ventajas como: El servicio innovador, la gamma de servicios que se presentan, nuestra excelente ubicación, infraestructura y profesionales de gran nivel con los cual daremos un excelente servicio para satisfacción de nuestros Clientes.

Entre las herramientas publicitarias podemos citar los siguientes:

**Prensa escrita:**

Se invertirá en propagandas publicitarias en los mejores diarios y revistas del país; también se procederá a solicitar a nuestros Clientes las facilidades para poder utilizar Imágenes, fotos, etc. De las instalaciones y poder visualizar los avances respectivos que se logran a través del servicio.

**Radio y Televisión:**

Se aprovechará esta herramienta para poder hacer anuncios tanto de publicidad como para seleccionar personal y tener nuestras bases de datos bien sustentadas. La publicidad televisiva es la mejor forma de vender por lo que le daremos una prioridad principal, en colaboración con el Gobierno se podrá transmitir de una mejor manera los avances y el mejoramiento organizacional en las Instituciones educativas.

**Internet:**

Esta moderna herramienta nos permitirá ser más conocidos a nivel mundial por nuestra propia página web en la cual se presentará todos los servicios a brindarse.

**Publicidad no pagada:**

En este enfoque publicitario no se invertirá dinero, ya que la gran ventaja al vender este servicio innovador, es que los resultados atraerán a realizar reportajes, tanto escritos como televisivos, los cuales se aprovecharán a cabalidad para nuestro reconocimiento en el mercado.

Esto dará mejor imagen y mayor posicionamiento en el mercado, que es nuestra meta a mediano plazo.

### **Comercialización (Merchandising):**

Esta herramienta permite una mejor utilización de promociones:

El material del folletería incluirá:

- Folletos
- Videos Ilustrativos
- Fotografías de los avances del Proyecto

Como proveedor del servicio de Publicidad tendremos a la compañía PUBLEMP S.A. (Publicidad empresarial), el cual nos ayudará con todo lo que tiene relación a material publicitario y estrategias de ventas.

## **Capítulo 6: Análisis situacional y Técnico**

### **6.1 Localización del Proyecto:**

El terreno se encuentra ubicado en una zona céntrica de la ciudad de Guayaquil, donde se encuentra un área de 3500 m<sup>2</sup>

El solar tiene 3 pisos altos y su respectivo mezanine en planta baja; adicionalmente se encuentra en la esquina y hay parqueo subterráneo, con capacidad para 40 autos y 2 buces.

En este sector las calles son bien asfaltadas y su ruido no es muy congestionado por encontrarse varios semáforos que separan los aglutinamientos especialmente en horas pico.

En los **(anexos M – N – O – P)** encontrará los detalles mejor especificados para su desarrollo.

## **6.2 Constitución de la directiva de la empresa CAPDE Internacional S.A.**

Se formará un grupo de socios con los cuales se conformará un grupo, el cual será responsable de la Planificación, Organización, Ejecución y Evaluación de la remodelación, construcción, e implantación de equipos para la empresa CAPDE Internacional S.A.

Este grupo será considerado a partir de firmar el compromiso, Junta General de Accionistas, con ellos se planificará el respectivo presupuesto basado en la Inversión Inicial para la construcción e implementación.

En este momento contamos con varias posibilidades o vías de financiamiento pero lo principal es buscar socios, los cuales estén interesados directamente para formar un Capital tal que represente un patrimonio fuerte para acceder a créditos directo ya sea por intermedio de alguna Institución Financiera o con organismos Internacionales, también se puede contar con la empresa privada.

Las posibilidades de que el riesgo sea muy alto son mínimas ya que el estudio es una necesidad para el país y servirá para poder solucionar a futuro no solo este servicio sino todos los servicios del país.

### **6.3 Diagrama PER para construcción, remodelación e implantación de la Infraestructura:**

La construcción, remodelación e implementación de la infraestructura está calculada para un tiempo de culminación de tres años y su valor o costo sería de aproximadamente 104.000 dólares.

Para su inversión tenemos identificado el lugar, la compra respectiva, y nuestro presupuesto para arrancar con la ejecución del proyecto.

Buscamos un grupo de socios con los cuales entremos a formar parte del financiamiento de este proyecto.

A continuación se presenta el diagrama PER para la empresa CAPDE Internacional S.A. en el cual se tocan los trabajos a realizarse en el solar que se utilizará en la compañía.

- **Contratación de empresa de diseño:**

La empresa de diseño hará un estudio para la remodelación y nueva estructuración de las áreas a utilizarse, esta empresa trabajará con nosotros por tres meses a un costo por mes de (US\$ 3,000) a partir de la concesión del terreno. Al cuarto mes esta empresa tiene la responsabilidad de presentar el diseño y su respectivo presupuesto y proveedores de servicio, esto a un costo de (US\$ 1,000).

- **Compra de Materiales y Estudios de Costos:**

Para esto tenemos un previo estudio tomado en Abril del 2001, con el cual constatamos que los gastos de materiales para la reconstrucción y remodelación e implementación estará alrededor de los (US\$ 24,000) por dos meses, incluyendo con esto la infraestructura a brindarse a nuestros Clientes (**Anexos C1 – C4**).

- **Ejecución de la remodelación:**

Para esto tenemos previstos arrancar a partir de las compras de los materiales, como tenemos un área totalmente abandonada, hay que hacer un trabajo muy detallado, esto representa un gasto de (US\$ 2,400) por cinco meses.

- **Arreglos de Tuberías e Instalaciones eléctricas:**

Es una reingeniería total a las distribuciones de las áreas, por lo tanto hay que hacer un sin número de adecuaciones y cambios que representan aproximadamente, (US\$ 2,400) por tres meses.

- **Implantación de Interiores y Exteriores:**

Las fachadas interiores y exteriores, sus aditamentos e instalaciones tanto informáticas, como eléctricas, tienen que cambiarse totalmente, para esto se ha previsto un gasto de (US\$ 6,000) por seis meses consecutivos.

- **Distribución y diseño del parqueadero:**

Tenemos un área subterránea bien amplia de aproximadamente 900 m<sup>2</sup>. Para esto controlaremos la afluencia a nuestras instalaciones, por parte de nuestros Clientes y para nuestros participantes para nuestros servicios, por ejemplo las capacitaciones. Contamos con dos buces de capacidad para 50 personas cada una, con lo que haremos más fácil su traslado.

Para esto tendremos prevista una Inversión de (US\$ 1,800) por tres meses a partir de la presentación del diseño.

- **Cableado electrónico y puntos de redes:**

Este cableado electrónico no solamente será para nuestras Instalaciones, también son para brindar el servicio de control a las Instituciones Educativas, por lo tanto hemos hecho un presupuesto basado en 175 Instituciones de nuestra ciudad. Se calcula un costo de (US\$ 12,990) por cinco meses a partir de los contratos, e identificación de servicios.

- **Sistema de Refrigeración y aires acondicionados:**

Tenemos que acoplar correctamente para todo el edificio los sistemas, también tenemos que tener un control de Seguridad Industrial en nuestras Instalaciones por lo tanto la Inversión es un tanto fuerte, pero recuperable. Esta es de (US\$6,400) por ocho meses a partir de la entrega del diseño e implementación del proyecto.

- **Reestructuración de Oficinas y Baños:**

Hay que realizar un trabajo del 100% en toda el área en lo referente a reestructuración, esto tendrá una dirección de aproximadamente 12 meses y un costo mensual de (US\$ 6,000) el cual se recuperará en 1 año.

- **Implementación de Salas de Capacitación 1-2-3:**

Nuestras salas de capacitación serán las más modernas con tecnología de punta y todas las comodidades para que nuestros Clientes se sientan muy bien emocionalmente y

anímicamente, lo que ayudará a una mejor captación de los temas a tratarse. Esta inversión es fuerte pero recuperable en 2 años (US\$ 20,000) por 10 meses.

- **Implantación de Cocina + Comedor + Cafetería:**

Tenemos que brindar alimentación a todo el personal administrativo y de servicio (70 personas) para lo cual estamos implementando un moderno sistema de comedor con servicios self service y áreas agradables para poder tener un almuerzo estupendo. Sus amplios espacios para guardar alimento y bebidas y una cafetería donde se realizará los breaks para nuestros participantes en las capacitaciones. Esta inversión es de (US\$ 6,000) por cinco meses.

- **Áreas deportivas y ornamentales:**

Realmente preocupados por la integración de nuestro personal y nuestros Clientes tendremos un espacio muy agradable para realizar convenciones y eventos deportivos. Esta inversión se realizará en tres meses y costará alrededor de (US\$ 1,500).

- **Áreas de Bodegas y equipos electrónicos:**

Tendremos bien identificados nuestros sitios en los cuales se encuentren cajetines, instalaciones eléctricas y los utensilios de Seguridad Industrial, y limpieza x piso, salidas de emergencia, etc. Para no tener ningún problema. Esta inversión se realizará en 6 meses y tendrá un costo de (US\$ 2,400).

- **Equipos e implementos para cada oficina:**

Tendremos una infraestructura muy moderna, con lo cual cada uno de nuestros funcionarios tendrá todos los recursos y sus equipos tendrán el soporte necesario para su buen desempeño. Esta inversión al igual que el todas las implementaciones es bastante grande y el trabajo se cumplirá en los últimos doce meses del tercer año a un costo mensual de (US\$ 42,480), tomando en cuenta que estos equipos, son también los que tendremos en las Instituciones educativas.

- **Alfombras y Ornamentales de Oficina:**

Estos puntos serán tratados con nuestra diseñadora, y está previsto a realizarse en 7 meses después del segundo año. Tiene un costo presupuestado de (US\$ 2,100).

- **Cuadros y decoraciones:**

Al igual que el punto anterior; valor presupuestado, es de (US\$ 1,800) en 6 meses.

- **Se manejará riesgos y verificaciones:**

En la ejecución del proyecto se estima dentro del presupuesto para el último año; Imprevistos de Inversión fija (US\$ 30,000) por doce meses; En la ejecución del Sistema de redes (US\$ 11,900) por 7 meses; Las verificaciones (US\$ 3,000); Para el sondeo de preparación de la Base de datos ORACLE (US\$ 7,000) por 7 meses; y para finalizar el riesgo para los 12 últimos meses será de (US\$ 60,000) por doce meses

**Tabla # 8: Cronograma y Presupuesto para construcción de la empresa**

	Actividad	Tiempo de Ejecución	Costo Total
1	Conformación del grupo promotor	2 meses	1.200



2	Contratación de empresa de diseño	3 meses	3.000
3	Presentación del diseño y Presupuesto	1 mes	1.000
4	Compra de materiales y estudio de Costos	2 meses	24.000
5	Ejecución de la remodelación	5 meses	2.400
6	Arreglos de tuberías e Instalaciones eléctricas	3 meses	2.400
7	Implantación de Interiores y exteriores	7 meses	6.000
8	Distribución y diseño del parqueadero	3 meses	1.800
9	Cableado electrónico y puntos de redes	5 meses	12.990
10	Sistemas de refrigeración y aires acondicionados	8 meses	6.400
11	Reestructuración de Oficinas y baños	12 meses	6.000
12	Implementación de Salas de Capacitación 1-2-3	10 meses	20.000
13	Implementación de Cocina + Comedor + Cafet.	5 meses	6.000
14	Areas deportivas y ornamentales	3 meses	1.500
15	Areas de Bodegas y cuartos de equipos elect.	6 meses	2.400
16	Areas de Seguridad Industrial y Limpieza	3 meses	2.400
17	Equipos e implementos para cada oficina	12 meses	42.480
18	Alfombras y ornamentales de Oficina	7 meses	2.100
19	Cuadros y decoraciones de Interiores	6 meses	1.800
20	Imprevisto de Inversión Fija	12 meses	30.000
21	Ejecución del sistema de redes	7 meses	11.900
22	Verificaciones	3 meses	3.000
23	Sondeo Base ORACLE	7 meses	7.000
24	Riesgo	12 meses	60.000
*	<b>Total</b>	<b>3 años</b>	<b>256.970</b>

Fuente:  
**CAPDE Internacional S.A.**  
 Abril del 2001

#### **6.4 Distribución de áreas para el CAPDE Internacional S.A.**

Haremos una breve explicación de cada una de las áreas que tendrá nuestra compañía para comodidad y buen desempeño de todos y cada uno de sus empleados.

- **Comedor + Cocina + Cafetería:**

El área de la Cocina está compuesta por un Fregadero bastante amplio, un frigorífico para gran capacidad de alimentos y adicionalmente una bodega para los alimentos que no necesiten bajas temperaturas para conservarse. El Comedor + la Cafetería tiene las siguientes áreas, área para mesas (70 personas), Jugueras y servicios (Self Services) y un bar especial para Cafetería. Aquí en esta área estarán trabajando alrededor de 7 personas de servicio.

- **Salas de Capacitación:**

Tendremos tres salas de capacitación bastantes amplias con capacidades de 30 – 50 y 100 personas. Nuestras salas serán las más modernas del mercado ya que contarán con una infraestructura no conocida, con cuartos de sonido y luces. Adicionalmente en los equipo utilizaremos tecnología de punta para una mejor captación.

Las dos primeras salas tienen un diferencia de capacidad ya que la de 30 personas es para seminarios cortos con dinámicas y movimientos. La segunda sala es de 50 personas para una mayor capacidad pero no mucho espacio para movimientos pero si muy buena para dinámicas.

La tercera sala en cambio es estilo auditorio para presentaciones importantes. Tiene capacidad para 100 personas.

- **Oficinas (6 departamentos):**

Cada oficina brindará un servicio distinto, como está estructurado en el organigrama (Figura 1). Cada oficina tendrá una Oficina principal y 7 cubículos; su sala de espera correspondiente; sistemas de luces y aires acondicionados; a más de esto poseemos un sistema de alarma que advertirá cualquier desenlace, o siniestro. Contamos también con un

sistema especial contra incendio. Aires acondicionados y Sistemas de red para nuestros computadoras.

- **Oficinas Presidencia y Gerencia de Mejoramiento Organizacional:**

Tenemos 2 Oficinas totalmente modernas con todos los sistemas audiovisuales de punta, Salas de espera para recepción Sistemas de red , conexiones de red y el Sistema de Telecomunicaciones y Control Interno para Emergencias de índole laboral y administrativo.

- **Recepción y Mezanine:**

Control moderno para atención de Clientes, empezando desde el servicio de parqueadero y controles para ascensores, etc. Con personal altamente preparado para brindar un excelente servicio.

En los **(anexos O – P)** se presentan la distribución gráfica y una maqueta de edificio.

## **6.6 Costo del Servicio y Modalidades:**

El costo del servicio está evaluado según el siguiente ratio:

- Todas las Instituciones educativas de la ciudad de Guayaquil se encuentran sectorizadas, al ser un servicio netamente de control, seguimiento y por ende desarrollo, se consideran 3 niveles en el costo por sector **(Anexo B)**
- En el costo está incluido todos los servicios que se brindarán y sus respectivos porcentajes de cobro.
- Este control beneficiará netamente tanto a la educación pública como a la privada, por brindar la posibilidad de lograr una educación totalitaria y sin diferencias a todos nuestros jóvenes que son el futuro de nuestra patria.

- La idea es dar mayor cobertura en lo referente a servicios en nuestro país; estos servicios bien remunerados y bien realizados, con calidad y con competitividad a nivel Internacional.

## **Capítulo 7: Análisis Económico y Financiero**

### **7.1 Inversión del Proyecto:**

La inversión total para la implantación y ejecución del proyecto de Creación de la empresa CAPDE Internacional que brindará el Servicio de Desarrollo Organizacional para las Instituciones Educativas de la ciudad de Guayaquil; se estima en (US\$ 850,470), de los cuales la Inversión Fija y diferida corresponden a un 30.21%%, exactamente (US\$ 256,970) de la Inversión total; el saldo destinado a Capital de Operación que equivale a (US\$ 593,500) que representan el 69.71% del total de la Inversión. **(Anexo F)**.

## **7.2 Estructura del Financiamiento:**

El proyecto estará financiado por capital social y deuda. Mediante la emisión de acciones por el 35% del total de la Inversión (US\$ 297,665) y el 65% por deuda (US\$ 552,806).

## **7.3 Presupuestos de costos, gastos y Capital de Operación:**

### **7.3.1 Costos de Producción:**

Los costos de producción en el primer año de operación, están compuestos por: Materiales directos, que para el primer año de operación alcanzan (US\$ 534,588) **(Anexo C1)**; están además los valores destinados para Mano de Obra directa que asciende a un valor de (US\$ 1,432,422) **(Anexos C2 – C3)**; y el valor restante corresponde a la carga fabril con (US\$ 292,227) **(Anexo C4)**. Estos cuadros y referencias se encuentran detallados en los anexos **(Anexo C)**.

### **7.3.1 Gasto de Ventas y Administrativos:**

Para poder obtener un rubro bien calculado, se presupuestó que en el primer año de operación la suma sería de (US\$ 114,762), considerando un incremento del 12% para el primer año y de

18% para el siguiente con respecto al año anterior, alcanzando para el tercer año la suma de (US\$ 126,034). **(Anexo D)**.

### **7.3.1 Capital de Operación:**

Los valores de cada una de las partidas incluidas en el Capital de Operaciones se estimarán para dos meses, siendo el más representativo el valor de Materiales directos, cuya cantidad asciende a (US\$ 133,047).

Tenemos los valores de (US\$ 358,106) correspondiente a Mano de obra directa; (US\$ 73,057) de Carga Fabril; (US\$ 28,691) de Gastos de Ventas y administrativos. **(Anexo F1)**.

### **7.4 Presupuesto de Ingresos y Utilidades:**

Los ingresos de este proyecto provienen del rubro del servicio que se cobre a cada institución educativa, ya que se presentan varias alternativas para viabilizar el control de Ingresos y Egresos de nuestras cuentas. Este ingreso esta detallado correctamente en los anexos **(Anexo B)**.

Este valor es de (US\$ 3,098,088) para el primer año de operación, llegando en el tercer año a alcanzar el valor de (US\$ 3,402,365).

El Estado de Pérdidas y Ganancias se puede apreciar de las utilidades que arrojan el presente proyecto durante su vida útil.

Es así como en el primer año alcanzará la Utilidad Neta Operacional de (US\$ 724,089), monto que irá incrementándose en los años siguientes hasta alcanzar en el tercer año el valor de (US\$ 795,209). **(Anexo A)**.

### **7.5 Flujo Neto de caja:**

Con el fin de establecer la liquidez y el riesgo que puede tener la compañía en marcha, de no cumplir con sus obligaciones financieras se elaboró el cuadro de flujo de fondos.

En los anexos (**Anexo E**), se presenta el Flujo de caja final que generaría la empresa en toda su vida útil, pudiendo observarse que en cada uno de los años los resultados son positivos; logrando en el primer año de operaciones la suma de (US\$ 267,048).

### **7.6 Punto de Equilibrio:**

En los anexos (**Anexo G**), se efectúa el cálculo del punto de equilibrio económico de la empresa, para el cual se ha dividido el costo Total en Fijo y Variable. A continuación se presenta el punto de equilibrio para el primer año de operación.

$$\text{Punto de Equilibrio:} = \frac{\text{Costo Fijo}}{1 - \frac{\text{Costos Variables}}{\text{Ventas}}} = \frac{2,499,167}{1 - \frac{114,762}{3,098,088}}$$

$$\text{Punto de Equilibrio} = 2.595.305$$

Esto quiere decir que en el primer año de operación captando un 75% de lo presupuestado, ya que hemos considerado 25% de riesgo de no captarlo; estaría alcanzando el valor de US\$ 2,595,305) considerando que tenemos 175 Instituciones educativas en la ciudad de Guayaquil y un promedio de alumnado en cada una de 150 estudiantes, con esto para el primer

año con un crecimiento escolar del 10% se captan 33,150 estudiantes con un costo de servicio a cada Institución educativa de (US\$ 377) mensuales; se cobra un adicional en las pensiones de un valor de (US\$ 2,00) por cada estudiante prorrateando el promedio de estudiantes; este cálculo tiene un techo de costo del servicio del (US\$ 16,00 dólares) x estudiante según el nivel

en el cual se encuentre sectorizado. Información en los resultados de la encuesta **(Anexo Q)** .  
Más detalles sobre el precio de equilibrio en, **(Anexo G)**.

### **7.7 Análisis Social:**

El valor social de los Ingresos por demanda de nuestros servicios, se calcula que para el primer año de operación el valor será de (US\$ 3,098,088) mientras que su valor privado se calcula en (US\$ 3,051,224). Por lo que se generaría un beneficio neto social por concepto de generación de divisas y Créditos Internacionales al país de (US\$ 46,864).

Este proyecto es beneficioso tanto para la ciudad como para el país entero, no solo para este tipo de servicios educativos, es beneficioso para todo servicio que requiera de control tanto contable, Financiero como para el recurso, físico, material y humano.

En historia para nuestro país ha sido decadente la manera de dirigir de nuestros gobernantes; no ha existido control para la corrupción, por lo tanto nuestros servicios, son pésimos, de mala calidad; ¿Compraría un producto de mala calidad? No, por supuesto que no lo compramos; y esta es la imagen internacional y peor aún de nosotros mismos, reconocemos la falta de calidad y la consecuencia es que nadie compra estos servicios, existen déficits en las empresas que lo brindan y sus malas remuneraciones para sus empleados.

Esta es una manera de controlar todo el trabajo, es una manera de brindar seguimiento empresarial. Ni siquiera países desarrollados han logrado establecerlo, tal vez en un 50%, nosotros, no tenemos ni el 0% de este control, es por esto que tenemos un riesgo país que nos colocan los mejores en riesgo de Latinoamérica. “ Que orgullo”.

Ya basta de esta corrupción absurda, te roban en las narices y no dices nada. Para esto sirve el control regulado, sin necesidad de investigación, simplemente con trabajo diario y ardua comunicación efectiva. Al lograr este sueño, para nuestro nicho garantizamos desarrollo y un



mejoramiento notable en el servicio como tal y en los resultados deseados, esto implica un mejoramiento en los sueldos del recurso humano.

Nuestra ciudad cuenta con todos los recursos necesarios para poder buscar crédito interno, como por ejemplo “El Malecón 2000”, Financiado propiamente por los ciudadanos de la ciudad de Guayaquil, o el Gobierno directamente canalizando esta Inversión por medio de adjudicación de un Proyecto.

El resultado social es de que el Proyecto genera un VAN de (US\$ 699,166) y TIR de 87%, con un TMAR esperado del 36%. **(Anexo I1)**.

El **(Anexo I2)** se detalla con claridad como se obtienen estos rubros.

## **Capítulo 8: Evaluación Económica y Financiera**

### **8.1 Rentabilidad sobre la Inversión total:**

Del análisis financiero y los resultados del presente proyecto se determinó que en el primer año de operación se alcanzará una rentabilidad sobre la Inversión total de 64.82% aumentando en los años siguientes para llegar al tercer año al 73,2% en adelante. **(Anexo A)**.

$$\begin{aligned} \text{R.I.T.} &= \frac{\text{Utilidad antes de impuestos a la renta} \times 100\%}{\text{Inversión Total}} \\ \text{R.I.T.} &= \frac{551,338}{850,470} \times 100 \\ \text{R.I.T.} &= 64,82\% \end{aligned}$$

### **8.2 Rentabilidad sobre las Ventas:**

Relacionando las utilidades después de impuestos con las ventas se calculó este índice obteniendo como resultado un 17,79% para el primer año y progresivamente hasta el 18,3% en el tercer año. **(Anexo A)**.

$$\begin{aligned} \text{R.S.V.} &= \frac{\text{Utilidad antes de impuestos a la renta} \times 100\%}{\text{Ventas Netas}} \\ \text{R.S.V.} &= \frac{551,338}{3,098,088} \times 100 \\ \text{R.S.V.} &= 17,79\% \end{aligned}$$

### **8.3 Tasa Interna de Retorno Financiera:**

Para el presente proyecto los cálculos indican una tasa de retorno financiera del 60% sobre la Inversión (**Anexo I**).

#### **8.4 Período de recuperación de la Inversión:**

El período de recuperación del capital constituye un indicador muy importante en la toma de decisiones para ejecutar proyectos, ya que mediante este se mide el tiempo en que se recupera la inversión, mediante los flujos netos de los fondos generados por dicho proyecto.

Los cálculos realizados indican que el porcentaje de recuperación para el primer año es de 48,71% . (**Anexo H**).

$$\begin{array}{r}
 \text{P.R.I.} = \frac{\text{Flujo Neto Acumulado} \times 100\%}{\text{Inversión Total}} \\
 \\
 \text{P.R.I.} = \frac{414,280}{850,470} \times 100 \\
 \\
 \text{P.R.I.} = 48,71\%
 \end{array}$$

#### **8.5 Estructura óptima de Capital:**

Dadas las condiciones de riesgo comercial y financieros los cuales han permanecido así durante algunos años, se utilizará solamente el 20% (D/A) para financiar nuestros activos. En los anexos, (**Anexo K**) se observa con claridad como varía la utilidad y precio por acción, así como el costo promedio ponderado de capital con la mezcla de deuda con capital propio.

#### **8.6 Rentabilidad esperada de las acciones comunes:**

En el momento de la capitalización accionaria. El valor en libros de cada acción es de (US\$ 33,60). Los dividendos por acción esperados para los dos primeros años son de (US\$ 35,53) y de (US\$ 37,93 ). A partir del tercer año se espera que los dividendos por acción se mantengan en (US\$ 41,63). **(Anexo K1)**.

La tasa de rendimiento accionaria esperada para los 10 años de operación de la compañía CAPDE Internacional S.A. Suponiendo que el valor de mercado esta a la par con el valor en libros. Se estima en 56,65%. **(Anexo L)**

## **Capítulo 9: Conclusiones y recomendaciones**

## **9.1 Conclusiones:**

Podríamos concluir con la idea clara de que esta es una oportunidad de desarrollo para nuestra ciudad, ya que para garantizar un futuro promisorio y lleno de éxitos, la base fundamental será la educación que le demos a nuestros jóvenes, ya que en ellos está la responsabilidad de lograr este objetivo, de Desarrollo Organizacional.

En lo económico, tendremos un crecimiento acelerado de la economía al presentarse un mayor número de proyectos de viabilidad y seguimiento de nuestro país. Esta Oferta de proyectos de desarrollo desencadenará una gran demanda de inversión tanto nacional como extranjera, dando la posibilidad de creación de más empresas. Esto implica un crecimiento acelerado del empleo ya que sólo para el primer año en el nicho de mercado del sector educativo solo de la ciudad de Guayaquil, dará una capacidad de empleo de 6,574 colaboradores en lo administrativo y operativo, agregándole el crecimiento del empleo en lo que respecta a proveedores para nuestros servicios; empresas vinculadas al desarrollo sostenido del proyecto y por ende de nuestra ciudad; esto implica un crecimiento del empleo de 200 a 250 empleados por proveedor. En total podríamos hablar de 10,000 plazas de empleo en la ciudad de Guayaquil.

También citamos en lo económico la mayor demanda, y crecimiento de la educación en los próximos años. Esto implicará mayor selectividad en maestros y control regularizado de sus desempeños. En consecuencia aumentarán los Ingresos para las instituciones educativas y por ende sus salarios mejorarán. El crecimiento estimado de escolaridad para el primer año de operatividad es del 10%, para el segundo año es del 20% y para el tercer año esperamos captar el 40%. Tratando con esto de reducir el analfabetismo y la deserción escolar, que en la actualidad es del 45%.

Al ver que nuestra ciudad se está desarrollando, estos mismos proyectos se implantarán en las demás provincias, y esperamos captar todo el mercado Ecuatoriano en 5 años.

Internacionalmente, este servicio no se ha implantado en Latinoamérica, se estima que para cinco años nos podamos abrir a mercados internacionales, empezando desde las provincias o estados que lo requieran.

Este proyecto, más que lo que se gane en réditos económicos presenta más beneficios en lo social. Mayor confianza en nuestro país, mayor credibilidad en inversión para proyectos sociales; Gran bajada de la corrupción y mayor control institucionalizado por sector de servicios; por ejemplo: Servicios médicos; servicios de Atención a los Clientes; Servicios de Seguridad y Mantenimiento. Esto ayudará a exigir más a nuestro Gobierno para implementar un Sistema Público eficiente, por ejemplo: Seguro Social, Fundaciones, Reformas en leyes, etc.

En realidad las cosas bien hechas traen resultados positivos que generan más ideas y mayores réditos en el cual participan todos los integrantes de la organización. En conclusión es el comienzo del Desarrollo Organizacional de nuestro País, que como un virus de inmunidad curará todos los quebrantamientos históricos que ha sufrido nuestro humilde, pero rico país.

## **9.2 Recomendaciones:**

A continuación presentaré algunas recomendaciones para los siguientes sectores de desarrollo de nuestro País:

- El Gobierno
- Políticas para mejorar la educación propuestas por el CAPDE Internacional S.A.
- La Sociedad

### **9.2.1 Políticas para el Gobierno y el apoyo para la educación:**

- Mejoramiento estructurado del sistema de control estudiantil de nuestra ciudad que en la actualidad es regido por el Ministerio e Educación.
- Mayor apoyo por parte del Gobierno para Inversión en lo que respecta a Instituciones educativas Fiscales, bien manejadas y con calidad de servicio académico.
- Reformas en las leyes laborales de nuestro país y que se actualice tablas salariales más que nada en el sector de Servicios de toda índole. Una mayor Calidad en el Servicio atrae consumo y eso es lo que generará que esta máquina productiva empiece a retribuir esta inversión.
- Recuerdo lo siguiente: “La Calidad la hacen las personas no el poder o la Tecnología”  
Administremos el Recurso Humano correctamente, ya que esta es la única salida para el desarrollo.

### **9.2.2 Políticas del CAPDE Internacional para el mejoramiento de la Educación en la ciudad de Guayaquil:**

- Compromiso auténtico con las Instituciones educativas de la ciudad, para buscar un objetivo común, “Desarrollo de la Educación en nuestro País”.
- Involucramiento por parte del Gobierno y sus organismos reguladores.
- Promover y difundir el Plan, para que toda nuestra ciudadanía este al tanto de esta meta social y económica. Esto se logrará por Publicidad de todos los medios de difusión de nuestra ciudad.

- Cada Ejecutivo de cuenta que brinde el Servicio será respetado como canalizador de información para el desarrollo, pieza fundamental para conseguir el objetivo.
- Cero Involucramiento con la política, este proyecto es independiente y transparente con acceso a toda la ciudadanía.
- Toda inversión será justificada, controlada y con un seguimiento respectivo, haciendo conocer paso a paso las consecuencias y su desarrollo.
- Todos en equipo veremos crecer intelectualmente nuestra ciudad, a tal punto que nos volveremos ejemplo para las demás provincias.
- CAPDE Internacional S.A. será la responsable de transmitir oficialmente los alcances obtenidos en la inversión efectuada.
- Nuestros Clientes son nuestra principal prioridad.
- La Calidad de nuestro servicio será nuestra principal obligación hacia nuestros Clientes y el cumplimiento, nuestro éxito.

### **9.2.3 Repercusión en la sociedad:**

- Nuestra sociedad a mediano plazo tendrá un cambio total en lo referente a tecnología y control; la infraestructura implantada buscará nuevos servicios y más campos de acción con lo que se garantiza crecimiento Tecnológico - social.
- Mayores oportunidades para nuestra gente que busca solucionar sus problemas económicos. Esta guía ayudará a hacer conocer a nuestra gente su verdadero potencial, y las capacidades que existen para desarrollarse como familia y como organización, por ejemplo desarrollo a pequeños Microempresarios, etc.



- A nuestra gente no le gustará quedarse rezagado y buscarán la manera por lo legal de poder desarrollarse.