



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO**  
**“HONORABLE CONSEJO PROVINCIAL DE PICHINCHA”**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**TEMA: ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN  
CENTRO DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LA NORMATIVA DE LA  
SETEC EN EL SECTOR DEL BEATERIO DEL DISTRITO METROPOLITANO  
DE QUITO**

**Trabajo de graduación presentado como requisito para optar por el Título de  
Tecnólogo en Administración de Empresas**

**AUTOR: QUEZADA DIAZ MILTON FERNANDO**

**TUTOR: MONICA ESPINOZA**

**QUITO-06-2019**

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto con el siguiente tema: ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LA NORMATIVA DE LA SETEC EN EL SECTOR DEL BEATERIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, presentado por la Sr. Quezada Díaz Milton Fernando para optar por el Título de Tecnóloga en Administración de Empresas, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito al 1 día del mes de julio del 2019

---

Msc. Mónica del Pilar Espinoza

No. C.C. 1707347819

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD**

El trabajo de titulación con el tema “Estudio de factibilidad para la creación de un centro de capacitación de acuerdo a la Normativa de la Secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales “SETEC” en el sector del Beaterio del Distrito Metropolitano de Quito”, al igual que los conceptos, ideas, opiniones y conclusiones han sido desarrollados en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan al final de cada párrafo correspondiente, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del trabajo final en mención.

---

Quezada Díaz Milton Fernando

C.I. 172451796-4

## DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico primeramente a Dios por guiarme en cada paso de mi vida y no permitir que desfallezca en cada uno de ellos, sobre todo por darme la salud, trabajo que es lo que me ha permitido llegar a esta etapa de mi vida.

A todas las personas que formaron parte de este proyecto, con la aportación de sus conocimientos.

A mi padre Tito Quezada y a mi madre Carmen Díaz por su amor invaluable y apoyo incondicional, que con su ejemplo me enseñaron a seguir adelante después de cada tropiezo, sus abrazos cuando más lo he necesitado, sus regaños para mantenerme firme en mis decisiones.

A mis profesores quienes con su apoyo en conocimientos, experiencias y amistad contribuyeron en mi formación profesional.

A mi Tutora de Proyecto, quien es una Profesional que me ha brindado su amistad, confianza para guiarme de la mejor manera y ha contribuido, en base a sus conocimientos el desarrollo de este proyecto.

## INDICE

RESUMEN.....	1
TEMA DEL PROYECTO.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
JUSTIFICACIÓN .....	2
OBJETIVOS .....	3
1. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. DEFINICIÓN DE FACTIBILIDAD .....	5
1.1.1 Objetivos de la factibilidad.....	5
1.1.2 Estructura.....	5
1.2. PLAN DE NEGOCIOS .....	6
1.3. TALENTO HUMANO.....	7
1.3.1 Capacitación en la administración del recurso humano.....	7
1.3.2 Subsistemas del Talento Humano.....	9
1.3.3 Subsistema de provisión de recursos humanos.....	9
1.3.4 Subsistema de aplicación de recursos humanos .....	10
1.3.5 Subsistema de mantenimiento de recursos humanos .....	10
1.3.6 Subsistema de desarrollo de recursos humanos.....	12
1.3.7 Planeación del entrenamiento .....	13
1.4. SECRETARIA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (SETEC).....	14
1.4.1 Solicitud de calificación.....	15
1.4.2 Modalidades.....	15
1.4.3 Derechos de los operadores de capacitación calificados .....	15
1.4.4 Responsabilidades de los operadores de capacitación calificados.....	15
1.5. PROCESO DE LA OFERTA DE CALIFICACIÓN DE OPERADORES DE CAPACITACIÓN.....	16
1.5.1 De la calificación .....	16
1.6. Actos administrativos sobre la calificación.....	17
1.7. CRITERIOS Y SUB CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.....	18
Seguimiento y monitoreo a operadores de capacitación por parte de la SETEC.....	19
1.8. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	20
2. ESTUDIO DE MERCADO .....	23
2.1. DIAGNOSTICO SITUACIONAL.....	23
2.1.1 Datos del Sector.....	23
2.1.2 Segmentación.....	24

2.1.3	Determinación de la población .....	24
2.1.4	Tamaño de la muestra .....	25
2.2.	Metodología de la investigación.....	26
2.3.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.....	27
2.4.	MATRIZ FODA .....	38
<b>2.5.</b>	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>38</b>
2.6.	ANÁLISIS Y PROYECCIÓN DE LA DEMANDA .....	39
2.6.1	Proyección de la demanda .....	39
2.6.2	Análisis del precio .....	40
Competencia indirecta .....	40	
2.6.3	Promoción.....	40
2.6.4	Plaza.....	41
2.6.5	Precio.....	41
3.	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN AVALADO POR LA SETEC.....	44
3.1.	COMPONENTES DE ESTUDIO ADMINISTRATIVO TÉCNICO .....	44
3.1.1	Localización.....	45
3.1.2	Macro localización.....	45
3.1.3	Micro localización .....	45
3.1.4	Descripción del proyecto .....	46
3.1.5	Flujo grama del proceso.....	46
3.1.6	Filosoffa .....	48
3.1.7	Organigrama .....	49
3.1.8	Constitución de un centro de capacitación .....	50
Proceso de calificación .....	51	
3.1.9	Documentación para el funcionamiento del centro .....	59
3.2.	ESTUDIO FINANCIERO.....	62
3.2.1	Activos fijos.....	62
3.2.2	Activos diferidos.....	64
3.2.3	Capital de trabajo .....	64
3.2.4	Financiamiento.....	66
3.2.5	EVALUACIÓN FINANCIERA .....	69
3.2.6	INDICADORES .....	72
3.2.7	TMAR.....	72
Valor Actual Neto (VAN).....	73	
3.2.8	Tasa Interna de Retorno (TIR).....	74

3.2.9 Relación Beneficio – Costo .....	75
3.2.10 Periodo de recuperación de la inversión .....	76
4. Bibliografía .....	79
Tabla 2.1 Pregunta 2 .....	28
Tabla 2.2 Pregunta 3 .....	29
Tabla 2.3 Pregunta 3 .....	30
Tabla 2.4 Preguntar 5 .....	31
Tabla 2.5 Pregunta 6 .....	32
Tabla 2.6 Pregunta 7 .....	33
Tabla 2.7 Pregunta 8 .....	34
Tabla 2.8 Pregunta 9 .....	35
Tabla 2.9 Pregunta 10 .....	36
Tabla 2.10 Pregunta 11 .....	37
Tabla 2.11 Proyección de la demanda .....	39
Tabla 2.12 Precios de capacitación público en general .....	42
Tabla 2.13 Precio para actores de la economía popular y solidaria .....	42
Tabla 3.1 Diferencias de la capacitación .....	55
Tabla 2: Maquinaria y equipo .....	62
Tabla 3: Depreciación maquinaria y equipo .....	62
Tabla 4: Presupuesto de muebles y enseres .....	63
Tabla 5: Depreciación de muebles y enseres .....	63
Tabla 6: Inversión de activos fijos .....	63
Tabla 7: Presupuesto de activos diferidos .....	64
Tabla 8: Capital de trabajo .....	64
Tabla 9: Inversión total .....	65
Tabla 10: Presupuesto de Inversión total .....	65
Tabla 11: Tabla de amortización .....	66
Tabla 12: Proyección de costos y gastos .....	67
Tabla 13: Proyección de ingresos .....	68

Tabla 14: Estado de Situación Inicial.....	69
Tabla 15: Estado de resultados.....	70
Tabla 16: Flujo de caja.....	71



## RESUMEN

En los últimos años la capacitación se ha convertido en un requisito de vital importancia en el marco laboral a nivel mundial. Hoy en día la capacitación es una respuesta a la necesidad de las organizaciones de contar con personal calificado para el óptimo desarrollo de la empresa.

El presente trabajo es el resultado de una investigación documental y de campo para la cual se ha utilizado la metodología del estudio de factibilidad se ha determinado la viabilidad de la creación de un centro de capacitación que cuente con el aval de la Secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales SETEC en el sector del Beaterio.

Este trabajo no solo busca el planteamiento de otorgar una certificación de capacitación continua si no también una certificación en diferentes áreas de capacitación por competencia laboral que se basan en estándares de calidad permitiendo un buen desenvolvimiento en el campo laboral por parte de los trabajadores.

El proyecto contempla tres estudios, en el primer capítulo se realiza una fundamentación teórica sobre la importancia del Recurso Humano en la empresa con sus subsistemas de la capacitación además se presenta la normativa de la SETEC para su aplicación en el centro de capacitación.

En el segundo estudio se realiza un estudio de mercado en el que se determina la demanda que tiene el servicio en el sector del Beaterio así mismo se establece la oferta y la competencia que existirá en el sector.

Finalmente, en el tercer capítulo se realiza un análisis administrativo, en lo que contempla todos los requerimientos económicos tecnológicos, materiales, curriculares y formularios adicional también se analiza un estudio financiero que indicara todos los recursos económicos que son necesarios para su aprobación y el desarrollo del centro de capacitación.

## TEMA DEL PROYECTO

Estudio de factibilidad para la creación de un centro de capacitación de acuerdo a la normativa de la secretaria técnica de capacitación “SETEC” en el sector del Beaterio del DMQ.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el sector del Beaterio se ha podido observar la nula existencia de centros de capacitación avalados por un organismo regulador como la SETEC lo cual ocasiona el desinterés de la población por la capacitación o a su vez el movilizarse de un punto de la ciudad a otro

Por lo antes mencionado surge la necesidad de crear un centro avalado por un organismo estatal dirigido a ofrecer servicios de capacitación de calidad tomando en cuenta la demanda que se ha incrementado en los últimos años frente a un mercado laboral globalizado y competitivo donde la demanda del recurso humano exige un personal con mayor preparación para hacer frente a los drásticos cambios del entorno.



*Ilustración 1 Causa - Efecto*



## JUSTIFICACIÓN

En el sector del Beaterio existen una escasa oferta de centros de capacitación avalados por la Setec con énfasis en capacitación del área administrativa, técnica y de servicios basados en la transferencia de conocimientos teóricos prácticos entre el capacitador y el alumno que garantice los conocimientos adquiridos y su competencia para la inserción laboral pensando en la necesidad de capacitarse por parte de la población, se ha procedido a realizar un estudio de factibilidad para la creación de un centro capacitación ubicada en sector del Beaterio del Distrito Metropolitano de Quito.

En la actualidad en el país el problema del desempleo se ha convertido en un tema polémico que muchos autoridades buscan solucionar con nuevas estrategias, pero aún ningún entidad lo ha podido lograr, debido a muchos factores como ;edad para trabajar, población económicamente activa, deficientes capacidades laborales, políticas restrictivas hacia el sector empresarial para generar fuentes de trabajo acordes con la necesidad del mismo, producto de la ausencia de orientación hacia la formación empresarial en los centros educativos del país

Diseñado para la capacitación de las personas permitiendo la desconcentración de la demanda en el centro y norte de Quito y de tal manera poder justificar viabilidad y garantizar que la inversión que se generara nos proporcionara la utilidad esperada.

Por todo lo expresado, consideramos que la educación y la capacitación son las herramientas más adecuadas y efectivas para mejorar las condiciones de vida de las personas.

## **OBJETIVOS**

### Objetivo General.

Ejecutar un estudio de factibilidad para la creación de un centro de capacitación de acuerdo a las normas y reglamentos establecidas por la Secretaria Técnica de Capacitación SETEC mediante el cual nos ayude a identificar el número de individuos y Pymes que dado las condiciones de precio y calidad requieran de nuestro servicio

### Objetivos Específicos.

- Fundamentar teóricamente un estudio de factibilidad para la creación de un centro de capacitación continua, mediante información obtenida a través de fuentes documentales, bibliográficas y webs-gráficas.
- Investigar la apreciación de los consumidores que acudirán al centro de capacitación en el sector del Beaterio del Distrito Metropolitano de Quito, considerando la competencia de precios.
- Establecer la normativa para la acreditación y su futura implementación en el centro de capacitación.

## **CAPÍTULO 1**

## 1. MARCO TEÓRICO

### 1.1. DEFINICIÓN DE FACTIBILIDAD

Según Blanco (2007), el principal estudio de factibilidad de un proyecto es determinar la viabilidad social, económica y financiera haciendo uso de herramientas contables y económicas como lo son el cálculo del punto de equilibrio y el valor agregado, así como también el uso de herramientas financieras tales como el cálculo de la tasa interna de retorno (TIR) y el valor presente neto (VPN).

Según Baca Urbina (1995), en un estudio de factibilidad se plantean dos (2) objetivos fundamentales, que son: Analizar y presentar todas las variables que condicionan la realización de la futura inversión, destacando las más complejas e importantes para el proyecto. Demostrar la rentabilidad económica para el capital invertido y para los recursos económicos comprometidos en el proyecto.

Después de analizar los diferentes autores y su interpretación de factibilidad puedo referir que es el análisis de las variables recogidas con las diferentes herramientas de recolección de datos para su interpretación y desarrollo de los objetivos planteados.

#### 1.1.1 Objetivos de la factibilidad.

- Ratificar la existencia de una necesidad insatisfecha en el mercado, o la posibilidad de brindar un mejor servicio que el que ofrecen los productos existentes en el mercado.
- Determinar la cantidad de bienes o servicios provenientes de una nueva unidad de producción que la comunidad estaría dispuesta a adquirir a determinados precios.
- Conocer cuáles son los medios que se están empleando para hacer llegar los bienes y servicios a los usuarios.
- Como último objetivo, tal vez el más importante, pero por desgracia intangible, dar una idea al inversionista del riesgo que su producto corre de ser o no aceptado en el mercado.

#### 1.1.2 Estructura.

**Estudio de mercado.** El estudio de mercado va más allá del análisis de la oferta y demanda o de los precios que generaría el proyecto, algunos costos de operación se pronostican la situación futura especificando políticas y procedimientos que luego se utilizara como estrategia comercial mediante los siguientes aspectos:

- El consumidor y las demandas del mercado y del proyecto, actuales y proyectadas.
- La competencia y las ofertas del mercado y del proyecto, actuales y proyectadas.
- Comercialización del producto o servicio del proyecto.

**Estudio administrativo.** - Un estudio administrativo brinda las herramientas necesarias para la administración adecuada en una empresa, que ya ha entrado en funcionamiento en caso de no estar funcionando la misma el estudio administrativo marca el rumbo a seguir en la nueva empresa con ayuda de los manuales entre los más importantes sin desestimar al resto tenemos

- Manual de Procedimientos
- Manual de organización
- Manual de funciones

**Estudio técnico.** - El objetivo de un estudio técnico consiste encontrar y determinar propuestas que faciliten la viabilidad del proyecto al mismo tiempo que determinan los costos de inversión requeridos y los costos de operación que luego son reflejados en el estudio económico financiero.

**Estudio financiero.** Un estudio económico-financiero de un proyecto, se realiza bajo ciertos criterios que comparan la relación costo beneficio, y de esa manera determinar si es factible ejecutar el proyecto y si siendo rentable es oportuno ejecutarlo en ese momento o cabe postergar su inicio. Con la elaboración de varias opciones de inversión, la evaluación es un medio útil para determinar un orden de prioridad entre ellas, seleccionando los proyectos más rentables y descartando los que no lo sean. En resumen, la metodología a seguir para el estudio de factibilidad se divide en un conjunto de etapas.

## 1.2. PLAN DE NEGOCIOS

Según Jack Fleiman un plan de negocio se define como un instrumento clave y fundamental para el éxito, el cual consiste en una serie de actividades relacionadas entre sí para el comienzo o desarrollo de una empresa. Así como la guía que facilita la creación o el crecimiento de una empresa (19Ju)

Así, el estudio de factibilidad es el paso previo para escribir el plan de negocios en cual debe incluir un resumen ejecutivo general en el cual describa el negocio apegado a un marco legal describiendo la estructura de la organización, información del mercado, un plan de

ventas y la situación financiera con el fin de prever futuros cambios derivados de las variables más importantes en el mercado. Si se realiza escrupulosamente, es muy posible que el resultado de este último sea significativamente mejor. El estudio de factibilidad debe cubrir cuatro rubros principales: producto o servicio, mercado e industria, organización y finanzas.

### 1.3. TALENTO HUMANO

El talento humano en la actualidad desempeña un papel decisivo de las organizaciones y la importancia de que estos sean cada vez más competentes, se hace evidente la necesidad de gestionarlos a partir de climas organizacionales adecuados que tributen a su satisfacción y motivación laboral y con ello a desempeños laborales superiores.

Para (Chambers, 1998) “La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos.”

“La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer a la capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos (Covey, 1996).

Podemos concluir que el talento humano a pesar de su complejidad que tiene implícito el fenómeno social, las organizaciones se caracterizan por su heterogeneidad, se agrupan dependiendo su sector productivo, por el origen de capital, por su tamaño, en gran mayoría todas las necesidades de la sociedad son satisfechas por organizaciones, las cuales están constituidas por personas y su desarrollo dependen de las mismas con el fin de alcanzar sus objetivos y cumplir su misión, y visión.

#### **1.3.1 Capacitación en la administración del recurso humano**

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

El recurso o capital humano como actualmente se reconoce a los trabajadores ha ido incrementado su importancia al paso de los años, en el siglo XX el trabajador o empleado era considerado como una máquina que se limitaba a realizar una ciertas labores de manera

subordinada ,a comienzo del siglo XXI esta perspectiva cambió dando paso a nuevos estudios en donde se pueda optimizar su administración demostrando el valor intrínseco del trabajador además de generar un bienestar en el trabajador y un óptimo desarrollo de la organización.

Según Idalberto Chiavenato en su texto *Gestión de Talento Humano* muestra que la gestión de talento humano: “Está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. (p.4).”

Para justificar lo mencionado afirmamos la opinión de SCHULER R.S(1992); Puede definirse como la gestión estratégica de los recursos humanos , es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.

Podemos concluir que el talento humano en una empresa llega a tener un valor importante e intangible como lo afirma (Briceño, 2012; Moreno & Godoy, 2012) es decir que no tienen una entidad material, conformado principalmente por los conocimientos, información, habilidades y destrezas que poseen los individuos.

Un óptimo manejo de los Recurso Humanos garantiza un personal idóneo, cuyas bases como la selección de personal, inducción, capacitación, y remuneración, así como la realización de actividades para su bienestar generara un empleado motivado y eficiente desenvolviéndose de mejor manera en sus actividades laborales lo cual permite generar



mayor productividad, de esa forma ayudará a conseguir las metas y objetivos de la organización.

### **1.3.2 Subsistemas del Talento Humano**

Toda organización comparten una similitud, la administración del recurso humano, en toda empresa esta administración tiene una responsabilidad lineal es decir cada jefe administra el personal que labora en su área de trabajo, la principal tarea del equipo de Recursos Humanos es aportar al desarrollo de nuevas directrices en la solución de problemas netamente del personal de trabajo asimismo el suministrar datos que posibiliten la optimización la toma de decisiones al jefe de línea y la búsqueda de personal que requiere la organización a través del reclutamiento, selección, capacitación, análisis y evaluación cabe mencionar que cabe mencionar que el proceso básico de la administración del talento humano son cinco: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control del personal los cuales son interdependientes y están estrechamente relacionados. (Vallejo, 2015)

### **1.3.3 Subsistema de provisión de recursos humanos**

La organización se desarrolla en un ambiente junto con otras organizaciones. De este la organización capta información para una toma de decisiones a futuro, los insumos que necesita para su desenvolvimiento, entrada de recursos humanos, restricciones impuestas por un ambiente macro en este ambiente obtiene los resultados operacionales los mismos que vienen de la aplicación de los recursos financieros, resultados de la aplicación de métodos mercadológicos, personas que se desvinculan de la organización.

El mercado laboral es quien oferta de trabajo que es solicitada por parte de las organizaciones la cual define el lugar y la época que estas lo requieren cuanto más grande sea el mercado empresarial mayor serán las oportunidades de empleo.

El mercado laboral se conforma por un conjunto de individuos que se encuentran aptos para realizar un tipo de trabajo en una época o lugar establecido, Son candidatos reales cuando están buscando alguna oportunidad, independientemente de que estén empleados o no, y los candidatos idóneos son aquellos que tienen el potencial necesario para cubrir esa plaza de empleo los mismos que puedes agruparse por grado de especialización, experiencia, edad o una región determinada este mercado actúa de forma relativa al mercado de trabajo es

decir cuando el mercado empresarial está en oferta el mercado laboral esta demanda y viceversa los dos mercados interactúan en correlación influenciados mutua y continuamente. (Chiavenato, 1999)

#### **1.3.4 Subsistema de aplicación de recursos humanos**

Una vez realizada la reclusión y selección a las personas idóneas al cargo deben ser integradas y destinadas al área a cual postulo su cargo, la empresa solo funciona si las personas están adecuadamente en las funciones para las que fueron seleccionadas, mediante la división de trabajo se busca racionalizar la carga laboral disminuyendo la inseguridad en el trabajo además ayuda en la prevención y centralización de las funciones y controles la empresa no utiliza al trabajador de forma completa si no solo ciertos comportamientos, habilidades, destrezas para el óptimo desempeño de sus funciones las cuales comparte con sus compañeros de área.

Cuando los nuevos empleados ingresan a la empresa es necesario una socialización organizacional que es un sistema en el cual se da a conocer los valores, normas y patrones de comportamiento requeridos en la empresa en la que lo requieren los principales puntales que se buscan en toda organización es.

- Los medios elegidos para lograr los objetivos
  - Las responsabilidades inherentes al cargo
  - Los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz de la función
  - El conjunto de reglas o principios que mantienen la identidad e integridad de la empresa
- (Chiavenato, 1999)

#### **1.3.5 Subsistema de mantenimiento de recursos humanos**

La compensación así como los planes de beneficios sociales que la empresa brinda sus miembros forma parte de un sistema de recompensas cuya intención es comprometer y mantener satisfechos a sus empleados haciendo que sientan la organización como suya de la misma forma existe el sistema de castigos el cual se compone de ciertas medidas disciplinarias con el fin de corregir el comportamiento de las personas que se ausentan de sus metas cuyo objetivo es evitar que se repitan salvo en los casos de reincidencia la cual lleva a un despido de la persona.

Según Idalberto Chiavenato en su texto *Administración del Recurso Humano* la mayoría de empresas adoptan diferentes tipos de recompensa;

“Aquellas que pueden estar directamente vinculadas al criterio de los objetivos de realización empresarial, como la ganancia o la pérdida. Aunque se limita a pocos individuos –directores y gerentes-, este criterio encierra, en potencia, un valor motivacional auténtico.

Aquellas que se aplican en virtud del tiempo de servicio del empleado y que se conceden de manera automática en ciertos intervalos. Pueden incluirse otros dos tipos de recompensas:

Aquellas que alcanzan una pequeña proporción de individuos de desempeño excepcional, situados en determinada franja salarial. En este caso, las recompensas exigen diferenciación en el desempeño e implican mejoramiento salarial con auténtico valor motivacional.

Las que contemplan resultados departamentales, divisionales o globales, objetivamente cuantificables. Estas recompensas se comparten dentro del grupo, en términos de porcentaje proporcional a la base salarial de cada uno. Un individuo puede ser recompensado no sólo en función de su contribución personal en la consecución de las metas de la organización para la cual trabaja, sino también en función de su contribución a las otras dos actividades esenciales en la organización: el mantenimiento del sistema interno y la adaptación de la organización al ambiente que lo rodea.”

Podemos afirmar que los individuos realizan sus funciones conforme vayan obteniendo mayores recompensas las mismas que demandan un mayor desempeño del individuo cuando un castigo se aplica constantemente este tiende a convertirse en recompensa mediante se obtiene cierto compromiso entre empresa y trabajador. Cualquiera que sea el propósito, el producto o la tecnología de la organización, es fundamental mantener el equilibrio incentivo/contribuciones (Chiavenato, 1999)

### 1.3.6 Subsistema de desarrollo de recursos humanos

#### Capacitación

La capacitación es el desarrollo personal es una actividad realizada por una organización con el propósito de satisfacer necesidades laborales que son detectadas bajo parámetros de desempeño o perfiles de puestos para mejorar o tecnificar habilidades y conocimientos que son detectados cuando una persona desempeña un cargo y lo que realmente necesita para desempeñar dicho cargo cabe señalar que es de suma importancia el entrenamiento y capacitación del personal para el área para el cual fueron contratados ya que esta aumenta las aptitudes del individuo. (Ahumada)

La capacitación brinda una gran ayuda a los miembros de una organización en el desenvolvimiento de sus funciones la cual pueden prolongarse toda una vida laboral sirviendo de apoyo en futuras responsabilidades independientemente de las actuales.

Muchos programas que han iniciado solamente para capacitar han terminado desarrollando y aumentado la capacidad directiva la capacitación es una de las mejores inversiones en talento humano siendo una fuente de bienestar y seguridad para el personal de toda organización.

En su obra Administración del Recurso Humano de Idalberto Chiavenato señala” los medios para inventariar necesidades de entrenamiento es una responsabilidad de línea y una función de staff. Corresponde al administrador de línea la responsabilidad de detectar los problemas provocados por la carencia de entrenamiento. Los principales medios utilizados para efectuar en inventario de necesidades de entrenamiento son:

- Evaluación del desempeño: permite descubrir a los empleados que ejecutan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio y también facilitan una atención inmediata de los responsables del entrenamiento.
- Observación: verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente.
- Cuestionarios: investigación mediante estos de donde hay necesidades de entrenamiento.
- Solicitud de supervisores y gerentes: son éstos los que solicitan entrenamiento para su personal.
- Entrevistas con supervisores y gerentes: entrevistas con éstos para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento.

- Reuniones interdepartamentales
- Examen de empleados: evaluación de los resultados de estos últimos.
- Modificación del trabajo: cuando se introduzcan modificaciones en las rutinas de trabajo es necesario previamente dar entrenamiento a los que los van a ejecutar.
- Entrevista de salida: cuando se produce el retiro de algún subordinado es el momento ideal para conocer la opinión sincera sobre la empresa y las razones que motivaron su salida.
- Análisis de cargos: cuadro de las tareas que debe cumplir el ocupante del mismo y de las habilidades que debe poseer.
- Informes periódicos de la empresa o del área de producción: estos informes muestran las deficiencias observadas y que surgen como consecuencia de la falta de entrenamiento.”  
(Chiavenato, 1999)

Es importante mencionar los indicadores de las necesidades de entrenamiento

#### **Indicadores a priori:**

Son circunstancias que pueden suceder en un futuro y por lo tanto demandarían necesidades futuras como en crecimiento de una empresa, eliminación de empleados o por cualquier motivo de ausentismo de personal ya sea por vacaciones o enfermedad o actualización de tecnología en la organización.

#### **Indicadores a posteriori:**

Surge de la necesidad de un problema detectado por necesidades no atendidas oportunamente de igual forma está vinculada con el factor del recurso humano podemos mencionar algunos factores como calidad inadecuada, averías de maquinaria alto índice de accidentes relaciones deficientes dentro del personal falta de compromiso del personal dando paso a errores en la ejecución de órdenes.

### **1.3.7 Planeación del entrenamiento**

Una vez que se ha detectado y determinado las necesidades de capacitación lo siguiente es la realización de una programación de forma fundamentada y sistematizada basándonos en la carencia del conocimiento hasta quien va a realizar la capacitación respondiéndonos las

siguientes preguntas. ¿Qué debe enseñarse? ¿Quién debe aprender? ¿Cuándo debe enseñarse? ¿Dónde debe enseñarse? ¿Cómo debe enseñarse? ¿Quién debe enseñar? (Chiavenato, 1999)

Es así que en la actualidad el Ecuador cuenta con un sistema de cualificaciones profesionales creado mediante el Decreto 860 emitido por el ex presidente Eco. Rafael Correa Delgado mediante el cual se creó la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), con el objetivo de fortalecer la capacitación de los trabajadores con o sin relación de dependencia.

En este marco, la secretaría, será la institución encargada de promover y desarrollar la política pública de capacitación, reconocimiento y certificación de cualificaciones de los trabajadores con o sin relación de dependencia, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria, servidores públicos y ciudadanía en general.

#### 1.4. SECRETARIA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (SETEC)

Según Resolución N SO-01-009-2018 de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales mediante decreto ejecutivo nro. 860 publicado en el Registro Oficial de Suplemento No. 666 del 11 de enero del 2016, reformado mediante Decreto Ejecutivo No. 1435 de 23 de mayo de 2017 y Decreto Ejecutivo No. 97 de 27 de julio del 2017 se estableció la normativa aplicable al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales como un conjunto de principios, normas, procedimientos, mecanismos y relaciones para promover y desarrollar la política pública de capacitación, reconocimiento, y certificación de cualificaciones de los trabajadores con o sin relación de dependencia, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria, grupos e atención prioritaria, servidores públicos y ciudadanía en general.

Calificación. –

La calificación es el proceso mediante el cual la Secretaría Técnica Del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (Setec) en el cual verificará que el OC cumple con todos los requisitos en la Norma Técnica la duración de la calificación se da por dos años y podrá ser renovada a petición del interesado.

### **1.4.1 Solicitud de calificación**

La calificación de un OC podrá ser solicitada por.

Persona natural: para lo cual deberá haber registrado ante el servicio de rentas internas, entre las actividades económicas en el RUC o RISE una relacionada a servicios de enseñanza y capacitación

Persona jurídica: sea de naturaleza pública o privada de economía mixta, popular o solidaria con o sin fines de lucro que tenga en su razón social o RUC la ejecución de procesos de enseñanza o capacitación.

### **1.4.2 Modalidades**

La oferta de capacitación podrá ser desarrollada en las siguientes modalidades presenciales, semi presenciales y virtuales, dependiendo de la naturaleza de cada curso de capacitación.

### **1.4.3 Derechos de los operadores de capacitación calificados**

El OC calificado legalmente por la Secretaria Técnica de Cualificaciones Profesionales tendrá los siguientes derechos.

- Ofertar y brindar servicios de capacitación de conformidad con las políticas definidas por el comité interinstitucional del Sistema de Cualificaciones Profesionales y los lineamientos establecidos por la Setec.
- Tener la oportunidad de ampliar y de modificar su calificación, según corresponda a sus intereses.
- Formar parte de la base de datos de operadores de capacitación calificados administrada por la Setec.

### **1.4.4 Responsabilidades de los operadores de capacitación calificados**

El OC calificado por la Setec tendrá las siguientes responsabilidades

- Proveer y mantener sus servicios de capacitación durante la vigencia de su capacitación acorde a los parámetros de calidad determinados en la presente Norma Técnica
- Mantener en sus expedientes toda la documentación que respalde el proceso de calificación, modificación, ampliación de los procesos de capacitación durante siete años.
- Entregar y conservar la información y documentación solicitada por la Setec para efecto de seguimiento y evaluaciones durante siete años a partir de su calificación.
- Informar a la Setec sobre los cambios o modificaciones respecto a; objeto social, actividad, económica, fines, atribuciones, funciones o competencias que permitan ejecutar capacitación en sus diferentes modalidades, cambio de representante legal, cambios en el área administrativa o financiera, cambio de oficinas administrativas, y otros de relevancia para el proceso de seguimiento y evaluación que realiza la Setec.
- Cumplir con el manual de identidad corporativa de la Setec.
- Cumplir y hacer cumplir las normas, convenios, disposiciones y otros instrumentos de la Setec determine para el funcionamiento y operativa de la capacitación.
- Las demás que determine el comité interinstitucional del Sistema Nacional De Cualificaciones Profesionales

## **1.5. PROCESO DE LA OFERTA DE CALIFICACIÓN DE OPERADORES DE CAPACITACIÓN**

### **1.5.1 De la calificación**

La calificación del OC se realizará a partir de un estándar aprobado por la Setec, el cual versara en los parámetros que se determinan en el artículo 18 de la Norma Técnica luego de un análisis técnico se procederá con la emisión de la resolución dentro de los próximos treinta días.



## **Proceso de calificación.**

Para la calificación se seguirá el siguiente proceso:

- Recepción de la solicitud.
- Evaluación documental y evaluación del espacio de acuerdo a la modalidad y al tipo de solicitante.
- Calificación técnica.
- Emisión de la resolución.
- Incorporación al sistema de información de Operadores de Capacitación Técnica.

### *1.6. Actos administrativos sobre la calificación.*

Una vez analizado el cumplimiento de los requisitos, la Setec emitirá uno de los correspondientes actos administrativos.

**Resolución de calificación.** -Si el solicitante cumple al menos con el 71% en cada uno de los criterios y sub criterios

**Notificación de subsanación.** -Si la Setec determinase que los solicitantes cumplen en un 51% a 70% en cada uno de criterios o sub criterios dará a conocer las novedades y se dará al solicitante un plazo de 15 días laborales para su sub sanación de las carencias encontradas luego de la cual se realizara una nueva evaluación y se expedirá la calificación o la no calificación.

**Notificación de no calificación.** -En el caso que el solicitante no llegará a cumplir con al menos el 50% en cada uno de los criterios y sub criterios la Setec le expedirá la no calificación para lo cual el solicitante podrá solicitar una nueva calificación como un nuevo trámite en el plazo no menos de 90 días.

**Modificación de la calificación.** -El OC calificado podrá solicitar la modificación de su calificación en caso que este realiza cambios en su infraestructura calificada.

**Ampliación de la calificación.** -El OC calificado por La Setec luego de haber transcurrido 6 meses de la fecha de emisión de la calificación podrá solicitar una nueva ampliación de calificación para la implementación de nuevos cursos y sus estructuras.

**Formato de solicitudes.** -Para obtener la calificación modificación o ampliación el solicitante deberá presentar una solicitud en los formatos proporcionados por la Setec adjuntando los documentos habilitantes conforme lo establecido en el instructivo de la Setec.

**Renovación de la calificación.** -El OC podrá renovar su calificación, sometiéndose al procedimiento y parámetros definidos en el instructivo diseñado por la Setec.

## 1.7. CRITERIOS Y SUB CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

**Criterios y sub criterios de calificación.** -La Setec considerara criterios y sub criterios, según la naturaleza del operador y la modalidad de oferta de capacitación los cuales se muestran a continuación.

**Proceso de gestión;** Planificación, talento humano y evaluación de actividades de capacitación

**Proceso de capacitación;** Diseño de la oferta de capacitación y evaluación del proceso de capacitación.

**Infraestructura;** Aulas, talleres o de ser el caso laboratorios con espacio suficiente para las practicas, oficinas administrativas y de servicio.

**Recursos y equipos;** Material didáctico y consumo además de equipos, maquinaria y herramientas

**Desagregación de criterios de calificación.** -L a desagregación de los criterios de calificación se sustentará según la naturaleza de los solicitantes y de acuerdo con el sistema de capacitación a través de instrumentos técnicos diseñados por la Setec

**Sistema de información de operadores de capacitación.** -La Setec creará el Sistema de calificación de operadores de capacitación la cual formará parte del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales la misma que será actualizada de forma permanente y estará disponible en el portal web de la Setec.

El registro de cursos como de los participantes deberán ser reportados por los operadores de calificación en formatos establecidos por la Setec en un periodo no mayor de 15 días después de finalizado los cursos.

### 1.8. SEGUIMIENTO Y MONITOREO POR PARTE DE LA SETEC.

La Setec realizara auditorias técnicas, las mismas que consistirán en el seguimiento y su monitoreo a la cualificación del operador de calificación para lo cual los operadores deberán facilidades necesarias durante el proceso.

Si se identifican inconformidades en las auditorias o en el caso de existir denuncias, la Setec actuara de acuerdo al nivel de gravedad de la infracción llegando incluso a la suspensión de la capacitación conforme al reglamento establecido en el instructivo diseñado para el efecto.

El proceso de acreditación se da por medio de la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional a operadores de capacitación (OC) que una vez que han cumplido en su totalidad los procedimientos determinados a través del reglamento de la Secretaria Técnica que tanto los operadores de capacitación (OC) como los cursos o talleres que son ofrecidos cumplen con los parámetros y niveles de calidad puedan acceder a los costos ofrecidos por el operador de capacitación.

Cabe resaltar que la acreditación se realiza dependiendo las necesidades de los distintos sectores productivos, tanto para personas con relación de dependencia y personas por cuenta propia de acuerdo a los niveles de calidad demandados por la Secretaria Técnica (secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales)

**Sistema de información de operadores de capacitación.** - La Setec creará el Sistema de calificación de operadores de capacitación la cual formará parte del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales la misma que será actualizada de forma permanente y estará disponible en el portal web de la Setec.

El registro de cursos como de los participantes deberán ser reportados por los operadores de calificación en formatos establecidos por la Setec en un periodo no mayor de 15 días después de finalizado los cursos.

Seguimiento y monitoreo a operadores de capacitación por parte de la SETEC.

La Setec realizara auditorias técnicas, las mismas que consistirán en el seguimiento y su monitoreo a la cualificación del operador de calificación para lo cual los operadores deberán facilidades necesarias durante el proceso.

Si se identifican inconformidades en las auditorias o en el caso de existir denuncias, la Setec actuara de acuerdo al nivel de gravedad de la infracción llegando incluso a la suspensión de la capacitación conforme al reglamento establecido en el instructivo diseñado para el efecto.

El proceso de acreditación se da por medio de la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional a operadores de capacitación (OC) que una vez que han cumplido en su totalidad los procedimientos determinados a través del reglamento de la Secretaria Técnica que tanto los operadores de capacitación (OC) como los cursos o talleres que son ofrecidos cumplen con los parámetros y niveles de calidad puedan acceder a los costos ofrecidos por el operador de capacitación.

Cabe resaltar que la acreditación se realiza dependiendo las necesidades de los distintos sectores productivos, tanto para personas con relación de dependencia y personas por cuenta propia de acuerdo a los niveles de calidad demandados por la Secretaria Técnica (secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales)

#### 1.9. DEFINICIONES CONCEPTUALES

**Plan Nacional de Capacitación:** Es el instrumento técnico que contiene los lineamientos y directrices para la capacitación de cualificaciones profesionales basando en el desarrollo de nacional de políticas productivas.

**Análisis funcional:** Metodología utilizada para describir de manera sistemática el trabajo que sustenta un proceso productivo mediante la identificación de sus funciones que se expresan en términos de resultados.

**Capacitación:** Son las actividades que tienden a proporcionar o actualizar conocimientos habilidades destrezas y aptitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica o para el mejoramiento laboral.

**Capacitación basada en competencia:** Es la que tiene como objetivo formar participantes con conocimientos, habilidades, destrezas pertinentes al desempeño laboral.

**Capacitación continua:** Actividades de transferencia de conocimientos que tienden a actualizar habilidades, destrezas, con el fin de actualizar conocimientos

**Cualificación:** Es el reconocimiento formal mediante certificado o diploma otorgado por una entidad competente adquirido mediante educación formal o informal

**Instructor:** Es la persona que promueve la adquisición y desarrollo de competencias mediante un proceso de capacitación.

**Modulo:** Es una unidad de la estructura curricular donde constan objetivos en términos de capacidades, contenido, orientación metodológica mismos que son planteados de acuerdo a la modalidad.

**Presencial:** Aparato para transformar las ondas sonoras en energía eléctrica y viceversa en procesos de grabación y reproducción de sonido.

**Semi presencial:** Es la modalidad de capacitación que se produce a través de la convergencia de medios es decir las actividades in situ con actividades virtuales en tiempo real o diferido con ayuda tecnológica.

**Virtual o en línea:** Esta modalidad de capacitación puede ser aplicable solo en procesos de capacitación continua en el cual las prácticas de los aprendizajes y aprendizaje autónomo están ayudadas por tecnologías.

**Ocupación:** Conjunto de puestos laborales con funciones productivas cuyas actividades necesitan competencias comunes relacionadas con los resultados que se esperan.

**Participantes:** Toda persona que cumpliendo con los requisitos de admisión asiste a uno o varios cursos de capacitación.

## CONCLUSION

La capacitación en las organizaciones como a nivel personal hoy en día se entiende como la oportunidad de mejorar y adquirir habilidades, destreza que permiten un mejor desempeño y a la vez mejorar el nivel de competitividad por parte del individuo.

Debido a la globalización y el continuo avance de tecnologías en las empresas a ocasionado que en esta sea de vital importancia la profesionalización del recurso humanos considerándolo como la unidad más importante y más valiosa para las empresas sin embargo los empleados deber estar comprometidos con la empresa mediante la motivación pero aún más comprometidos por la capacitación ya que no tendría sentido esperar un buen desempeño del trabajador cuando este no ha sido sometido a un proceso de inducción de allí la importancia de la capacitación

Ventajosamente en Ecuador contamos con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional (SNCCP), la cual a más de certificar al capacitado tiene como tarea principal identificar los niveles de competencia, y formación técnica de los trabajadores en una determinada ocupación o puesto de trabajo. Asimismo, las empresas deberán contar con personal capacitado que a su vez permitirá el desarrollo de las mismas

## CAPÍTULO II

### 2. ESTUDIO DE MERCADO

#### 2.1. DIAGNOSTICO SITUACIONAL

El sector del Beaterio es un sector que comienza su crecimiento en el año de 1972 con la llegada de la Planta de Almacenamiento de Combustibles y Gases, debido la necesidad de un lugar de almacenamiento de combustibles para la ciudad, el trabajo se prolongó hasta los años de 1980, la decisión fue construir en las periferias de la ciudad en ese entonces necesitando una gran cantidad de mano de obra para el proyecto. El diseño del complejo determinó un área de protección de 1500 metros lineales en su perímetro, de manera simultánea la mano de obra veía muy complicado el desplazarse hacia sus hogares después de la jornada de trabajo, es así que muchos toman la decisión de hacer pequeñas casas en los alrededores de manera temporal, sin preocuparse de respetar esta área de protección debido a que solamente eran temporales y sin recibir ningún impedimento de los técnicos por la misma justificación.

El Beaterio fue construido y comenzó a funcionar, paralelamente el crecimiento urbano de la ciudad empezó a poblar las periferias de manera espontánea y en su mayoría por migrantes que venían del campo a buscar nuevas oportunidades. El Beaterio no quedó exento de este crecimiento excesivo y en 1984 lo que en comienzo fueron casas temporales poco a poco se fueron poblando conformando barrios, el crecimiento se ve interrumpido a causa de la prohibición de los nuevos asentamientos debido a su ubicación dentro de un área de peligro

##### 2.1.1 Datos del Sector.

El Beaterio es el nombre de un grupo de barrios ubicado al sur de la ciudad (Matilde Álvarez, Santo Tomas I y II, Venecia I y II, Inocencio Jácome, Nuevo Amanecer, Caupicho I, II y III, El Garrochal, San Blas, Santa Isabel, Argentina, San José de Guamaní, La Bretaña, Franco Méndez, Venceremos).

Con una extensión total de 617 hectáreas, al sur colinda con la parroquia de Cutuglahua perteneciente al cantón Mejía, al norte con el barrio de Quitumbe, al este con la parroquia Amaguaña y al oeste está rodeada por el cerro Atacazo..

Según el último censo del 01 de septiembre del 2011 por el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) existe una población de 65065 habitantes que representa el 20% de la población total de la Administración Zonal Quitumbe con una densidad de población de 64 (hab/ha) con una población económicamente activa de 29350 personas. (Jorge, 2010)

*Figura 2.1 Sector del Beaterio*



El lugar donde se ejecutará el proyecto es en el barrio Ciudadela Argentina en el sector del Beaterio del DMQ. El mismo que nos servirá como espacio para realizar la factibilidad del proyecto planteado según su normativa de cualificaciones

### **2.1.2 Segmentación.**

“La segmentación es dividir un conjunto de personas en diferentes grupos basándose en sus necesidades, características personales, que podrían necesitar productos o mezclas de marketing distintos” (Malhotra)

Para el presente proyecto se ha tomado en consideración diferentes variables para tener una segmentación más apegada a la realidad

### **2.1.3 Determinación de la población**

#### **Geográfica**

Cuidad; Quito

Sector; Urbano comprende el sector del Beaterio del Distrito Metropolitano de Quito

#### **Demográfica**

Edad; desde los 18 años hasta los 55 años de edad



Sexo: Indefinido

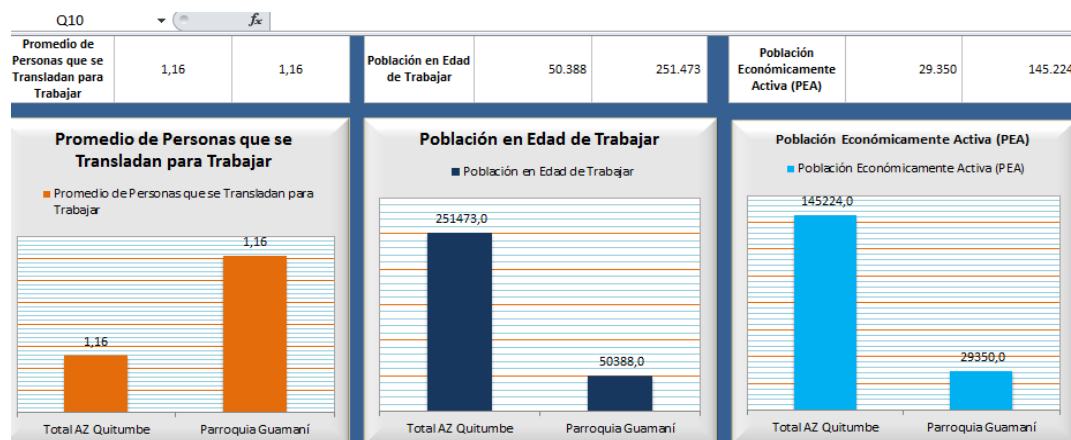
Grado de instrucción: Bachillerato

### Socio-económicas

El mercado está conformado por personas de instrucción media superior que tienen la necesidad para recibir capacitación en el área administrativa contable para de esta forma tener más posibilidades encontrar o mantener una plaza de empleo. Tamaño del universo

Se pudo determinar que el universo está constituido solo por la población económicamente activa del sector del Beaterio con un total de 29.350 personas. (Instituto de la ciudad Quito)

Figura 2.2 Población económicamente activa DMQ



#### 2.1.4 Tamaño de la muestra

Fórmula:

$$n = \frac{N * P.Q}{\left[ (N-1) \left( \frac{P.Q}{K_2} \right) \right] + P.Q}$$

LUGAR:

n = Muestra

N = Universo = 40.000 habitantes según INEC censo 2010.

P.Q = cuartil 0.25

E2 = margen de error 5 %

K2 = constante = 2

$$n = \frac{N \cdot P \cdot Q}{\left[ (N-1) \left( \frac{E_2}{K_2} \right)^2 \right] + P \cdot Q}$$

Sustituyendo la formula obtenemos

$$\frac{29350 \cdot 0.25}{\left[ (29350-1) \left( \frac{0.05}{2} \right)^2 \right] + 0.25}$$

$$n = \frac{73375}{\left[ (29349) \left( \frac{0.0025}{4} \right) \right] + 0.25}$$

$$n = \frac{7337.5}{\left[ (29349) (0.000625) \right] + 0.25}$$

$$n = \frac{73375}{\left[ 18.343125 \right] + 0.25}$$

$$n = \frac{73375}{18.593125}$$

$$n = 394.63$$

$$n = 394 \text{ individuos}$$

## 2.2. Metodología de la investigación

La metodología está basada en la técnica de la encuesta. La ventaja de aplicar la técnica encuestas que por lo general siempre consigue información sobre el valor actual y el de un futuro inmediato de una variable. (Malhotra)

La encuesta es un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra que representa la población o instituciones, con el fin de acceder a opiniones o algún hecho específico. Una encuesta con 11 preguntas las cuales mencionan algunas variables como: oferta, demanda, comercialización y competencia.

## 2.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.

### 1- ¿Edad del encuestado?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18-25 años	164	42%
26-35 años	85	22%
36-45 años	74	19%
45 en adelante	71	18%
<b>TOTAL</b>	<b>394</b>	<b>100%</b>



**FUENTE:** Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboracion del autor)

#### **Análisis.**

La población encuestada en el sector del Beaterio él tiene un 42% está entre los 18-25 años el 22% tiene entre 26-35 años el 19% está entre 36-45 años de edad y el 18% está sobre los 45 años en adelante

#### **Interpretación.**

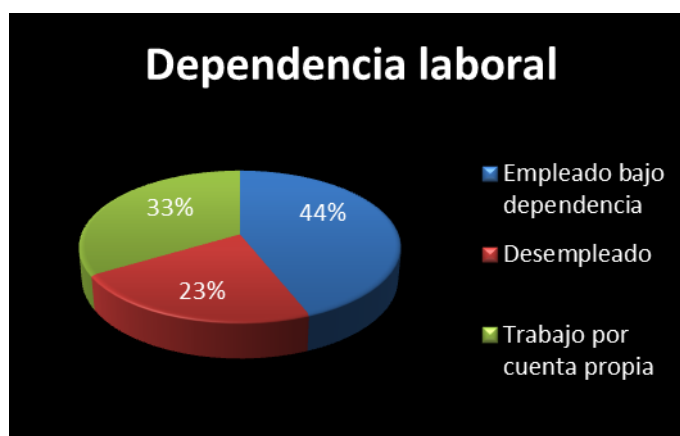
La mayoría de los encuestados que residen en el sector del Beaterio está en la Población Económicamente Activa

## 2- ¿Actualmente usted se encuentra?

Tabla 2.1 Pregunta 2

	F
Empleado bajo dependencia	
Desempleado	
Trabajo por cuenta propia	
TOTAL	

Figura 2.3 Tabulación pregunta 2



**FUENTE:** Encuesta (Elaboracion del autor)

### **Análisis.**

La dependencia laboral de la población encuestada en el sector del Beaterio tiene un 44% que se encuentra bajo dependencia laboral. En menor porcentaje el 34% manifestó que trabaja por cuenta propia el 23% al momento de la encuesta dijo estar desempleado.

### **Interpretación.**

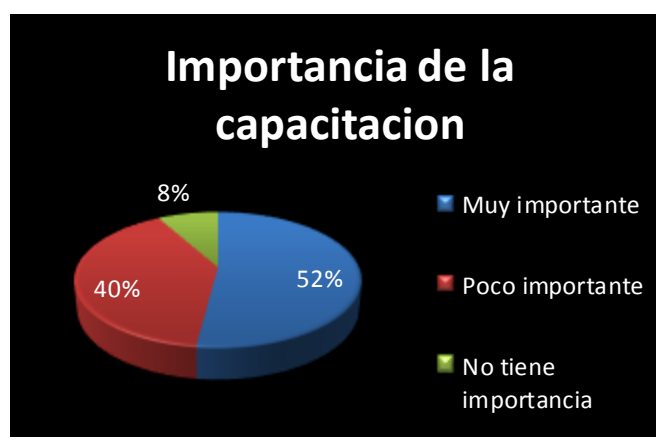
La mayor población del sector del Beaterio se encuentra bajo relación de dependencia seguido por un porcentaje que ha tenido que montar un negocio propio para poder subsistir.

### 3- ¿Para usted que tan importante es la capacitación?

Tabla 2.2 Pregunta 3

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	205	52%
Poco importante	157	40%
No tiene importancia	32	8%
<b>TOTAL</b>	<b>394</b>	<b>100%</b>

Figura 2.4 Tabulación pregunta 3



FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboracion del autor)

#### Análisis.

Con los datos obtenidos pregunta podemos visualizar que el 52% de los encuestados considera a la capacitación como muy importante frente a un 40% manifiesta ser de poca importancia y un nivel muy bajo de los encuestados el 8% respondió que la capacitación no tiene importancia.

#### Interpretación:

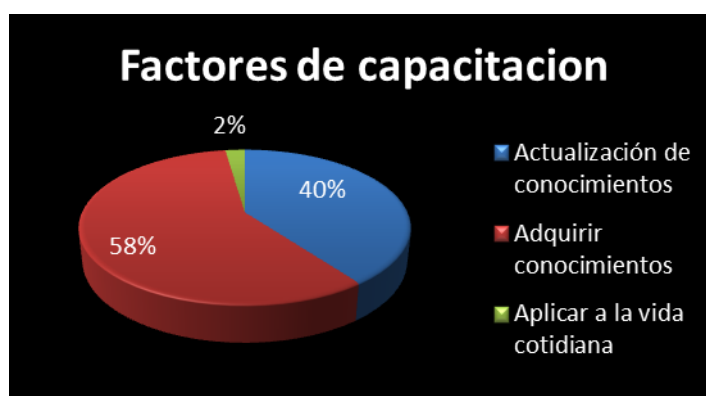
Podemos argumentar que una gran cantidad de las personas tienen como la capacitación como un factor de vital importancia en para el mejor desarrollo de actividades académicas y económica y una pequeña población asegura que la capacitación no es de importancia.

#### 4- ¿Por qué considera importante la capacitación?

Tabla 2.3 Pregunta 3

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Actualización de conocimientos	157	40%
Adquirir conocimientos	228	58%
Aplicar a la vida cotidiana	9	2%
<b>TOTAL</b>	<b>394</b>	<b>100%</b>

Figura 2.5 Tabulación pregunta 3



FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboración del autor)

#### Análisis.

El 58% de las personas encuestadas manifestaron que la capacitación es importante para la adquisición de conocimiento seguido por un 40% que manifestó que ayuda en la actualización de conocimientos y un 2% que era importante para la aplicación a la vida cotidiana.

#### Interpretación.

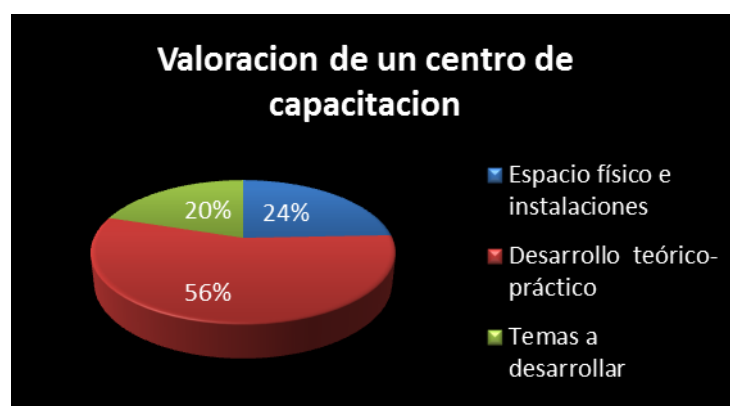
Con el resultado obtenido en esta pregunta, se puede corroborar la información proporcionada por los encuestados anteriormente y permite afirmar que la capacitación es un tema relevante para la adquisición y actualización de conocimientos para el óptimo desarrollo de actividades laborales

## 5- ¿Qué es lo que más valora en un curso de capacitación?

Tabla 2.4 Preguntar 5

OPCIONES	I
Espacio físico e instalaciones	
Desarrollo teórico- práctico	
Temas a desarrollar	
TOTAL	

Figura 2.6 Tabulación pregunta 5



FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboración del autor)

### Análisis.

Un 56% de los encuestados tiene como factor importante el desarrollo teórico práctico, seguido de un 24% que enfatiza que lo importante es el espacio físico e instalaciones que posee un centro de capacitación, y un 20% son los temas a desarrollar.

### Interpretación.

Según la información proporcionada por los encuestados podemos deducir que entre los factores para tomar un curso de capacitación esta la impartición de conocimientos teórico práctico con instalaciones de acuerdo a los temas a desarrollar.

## 6- ¿Qué tipo de certificación usted preferiría?

Tabla 2.5 Pregunta 6

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Por competencia laboral	268	68%
Por capacitación continua	126	32%
TOTAL	394	100%

Figura 2.7 Tabulación pregunta 6



FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboracion del autor)

### Análisis.

Para el 68% de personas encuestadas tiene como preferencia la capacitación por competencia laboral y un 32% opta por la capacitación continua.

### Interpretación.

Un alto porcentaje de los encuestados se interesa por la capacitación por competencia laboral por las ventajas que esta presta al momento de postular por una plaza de empleo seguido de la certificación de capacitación continua que si bien presta beneficios al capacitado de forma más específica en una rama de educación.

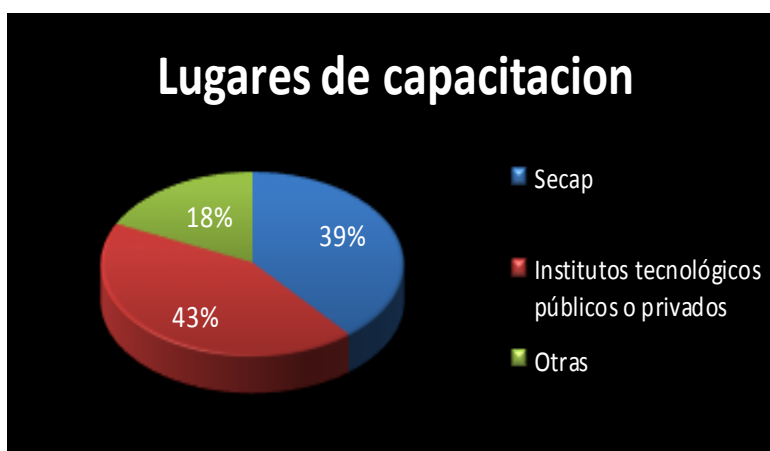


## 7- ¿En qué centro de capacitación preferiría usted capacitarse?

Tabla 2.6 Pregunta 7

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ConQuito	154	39%
Centros educativos públicos o privados	169	43%
Otras	71	18%
TOTAL	394	100%

Figura 2.8 Tabulación de la encuesta



FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboracion del autor)

### Análisis.

De la población encuestada un 43% de los encuestados afirma conocer centros educativos de capacitación seguido por 33% que asegura la capacitación en Conquito y un 18% conocen otras entidades de capacitación.

### Interpretación.

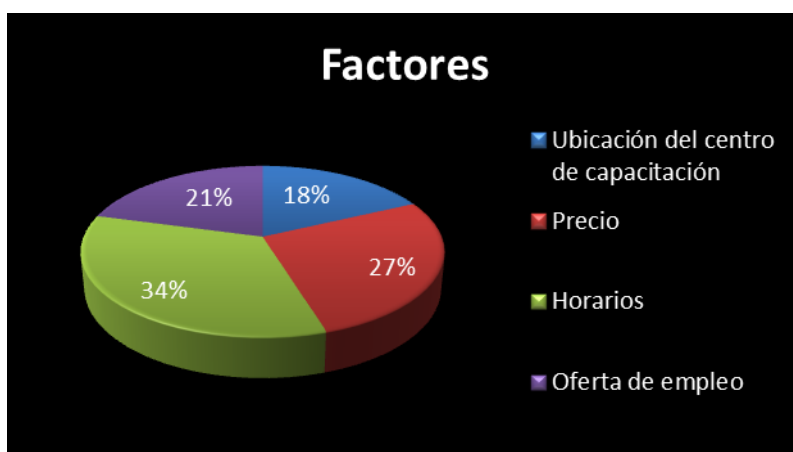
Según la información proporcionada por los encuestados podemos deducir que entre los factores para tomar un curso de capacitación esta la impartición de conocimientos teórico practico con instalaciones adecuadas con el fin de garantizar la capacitación.

## 8- ¿Cuál de los siguientes factores usted consideraría para tomar un curso?

Tabla 2.7 Pregunta 8

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ubicación	71	18%
Precio	107	27%
Horarios	134	34%
Oferta de empleo	82	21%
TOTAL	394	100%

Figura 2.9 Tabulación pregunta 8



FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboración del autor)

### Análisis.

El 34% opina que los horarios al momento de capacitarse es un factor muy importante seguido del factor del costo con un 27% seguido de un 21% toma la oferta de empleo como un factor al momento de capacitarse acompañado del 18% que toma la ubicación como factor importante.

### Interpretación.

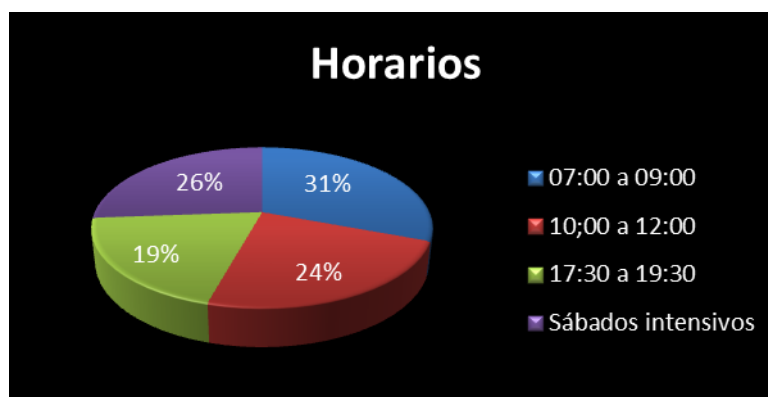
A opinión de los encuestados el factor de horario y precio son determinantes al momento de elegir un centro de capacitación debido posiblemente a temas laborales o personales, en sentido opuesto tanto la ubicación como la oferta laboral son poco importantes en la capacitación.

## 9- ¿En qué horario le gustaría seguir nuestros cursos?

Tabla 2.8 Pregunta 9

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
07:00 a 09:00	121	31%
10:00 a 12:00	93	24%
17:30 a 19:30	77	20%
Sábados intensivos	103	26%
TOTAL	394	100%

Figura 2.10 Tabulación pregunta 9



### Análisis.

El 31% de la población encuestada no tiene preferencia por un horario específico seguido por un 26% que opta por los fines de semana en horario intensivo el 24% opta por la capacitación en la tarde y un 19% por la capacitación en la mañana

### Interpretación.

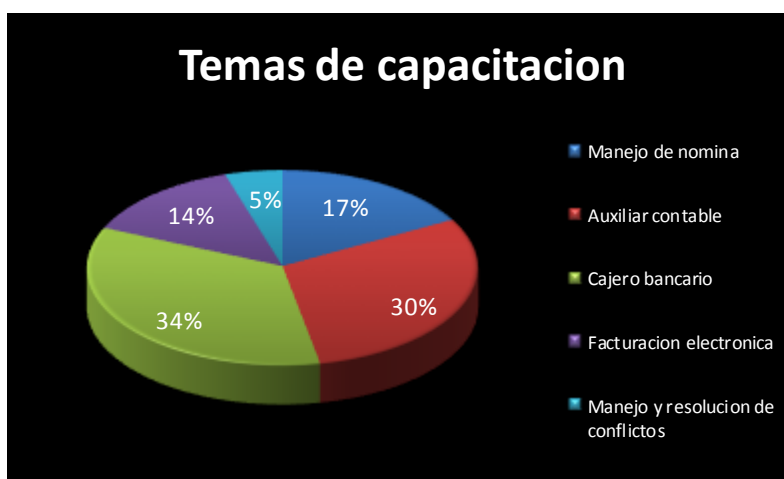
La mayoría de los encuestados tienen preferencia los fines de semana en horario intensivo por su horario de trabajo podemos correlacionar esta pregunta con el porcentaje de la pregunta 5 afirmando que un 65% opta por la capacitación continua seguido de un segmento de personas que optarían por un horario específico debido al trabajo que desempeñan los cuales optarían por la capacitación de competencia laboral.

## 10- ¿En cuál de nuestros cursos le gustaría capacitarse?

Tabla 2.9 Pregunta 10

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Manejo de nomina	67	17%
Auxiliar contable	118	30%
Cajero bancario	136	35%
Facturación electrónica	54	14%
Manejo y resolución de conflictos	19	5%
TOTAL	394	100%

Figura 2.11 Tabulacion pregunta 10



FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboracion del autor)

### Análisis.

Según los datos recolectados el 30% de los encuestados optaría por el curso de cajero bancario y un 30% optaría por el curso de auxiliar contable seguidos por porcentajes similares el manejo de nómina con un 17%, facturación electrónica con el 14% y un 5% por manejo y resolución de conflictos

### Interpretación.

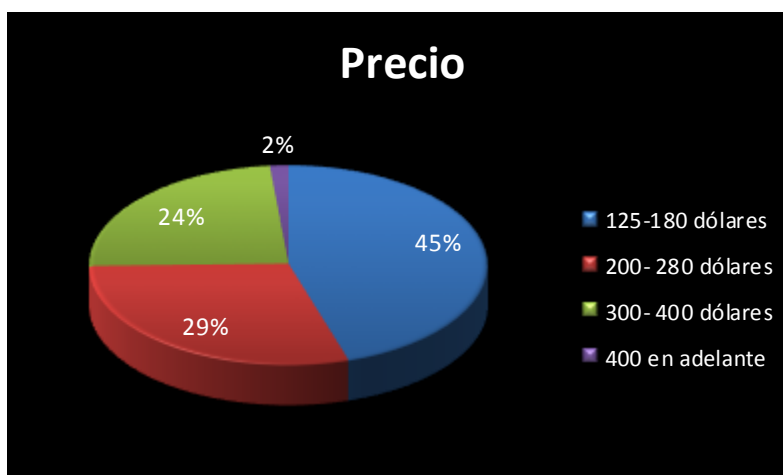
La preferencia por capacitarse como cajero bancario y auxiliar contables responde a una oferta de plazas de trabajo seguidos de la facturación electrónica y manejo de nómina.

**11- ¿Cuál sería el costo que usted estaría dispuesto a pagar por una capacitación de 40 horas considerando que es avalado por un ente regulatorio?**

Tabla 2.10 Pregunta 11

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
125-180 dólares	178	45%
200- 280 dólares	116	29%
300- 400 dólares	94	24%
400 en adelante	6	2%
<b>TOTAL</b>	<b>394</b>	<b>100%</b>

Figura 2.12 Tabulación pregunta 11



**FUENTE:** Datos obtenidos mediante encuesta (Elaboracion del autor)

**Análisis.**

El 45% de la población encuestada responde que estaría dispuesta a pagar de 125- 180 dólares seguido en porcentaje del 29% que manifiesta que pagaría hasta 280 dólares similar a quienes dicen estar dispuestos a pagar hasta 400 dólares y el 2 % pagaría más de 400% dólares.

**Interpretación.**

Un gran porcentaje de la población encuestada se mostró dispuesta a invertir en actividades de capacitación dispuesta a pagar hasta 180 dólares de acuerdo la especialización de capacitación

## 2.4. MATRIZ FODA

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos con experiencia y capacitado.</li> <li>• Infraestructura adecuada.</li> <li>• Certificación de entidades estatales</li> <li>• Precios competitivos</li> <li>• Imagen corporativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de un plan de marketing.</li> <li>• Capacidad de inversión limitada.</li> <li>• Desconocimiento de centro de capacitación</li> <li>• Coordinación de horarios.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés de la población por capacitarse.</li> <li>• Política estatal para fomentar la capacitación.</li> <li>• Innovación de temas para capacitación</li> <li>• Costos accesibles para organizaciones de la economía popular y solidaria.</li> <li>• Capacitación a organizaciones de la economía popular y solidaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preferencia por centros de capacitación de larga trayectoria</li> <li>• Elevado costo de alquiler del local.</li> <li>• Eliminación de entes reguladores de capacitación por parte del estado.</li> </ul>

## 2.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

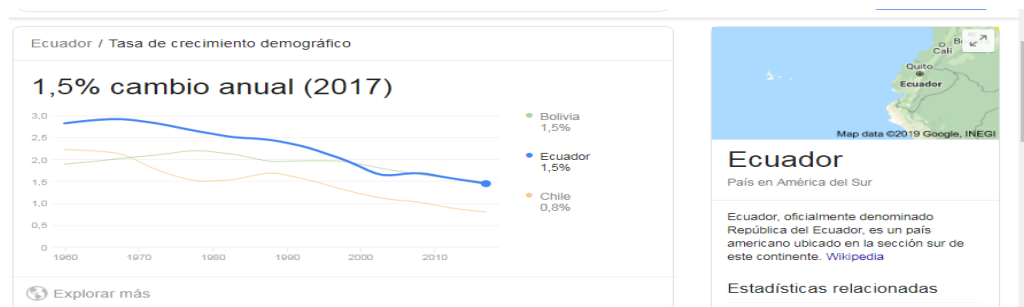
- Fortalecer la gestión de diseño y ejecución de programas de publicidad, capacitación y ventas administrativas financiera.
- Disponer profesionales comprometidos con la organización con las competencias para el cumplimiento de las mismas bajo funciones con responsabilidad
- Ofrecer un servicio de calidad para el cliente que llegue en las mejores condiciones
- Alcanzar una representación destacable en el mercado de la capacitación
- Realizar alianzas socio estratégicas para ampliar nuestra oferta de capacitación

## 2.6. ANÁLISIS Y PROYECCIÓN DE LA DEMANDA

Para Kotler, Cámara, Grande y Cruz, autores del libro "Dirección de Marketing", la demanda es "el deseo que se tiene de un determinado producto pero que está respaldado por una capacidad de pago"

En conclusión, la demanda es la cantidad de bienes y servicios que los compradores están dispuesto a pagar con el fin de satisfacer sus necesidades y deseos acordando así entre el demandante y el oferente un precio y un lugar determinado.

Para poder obtener una proyección de nuestro estudio demanda se tomó la fórmula de proyección con una demanda base de 29350 que están dentro de la Población económicamente activa personas que habitan en el sector del Beaterio de las cuales el 52 % considera que la capacitación es muy importante en cual multiplicaremos por el 1.5% que representa el crecimiento poblacional fijada por el Banco Central del Ecuador

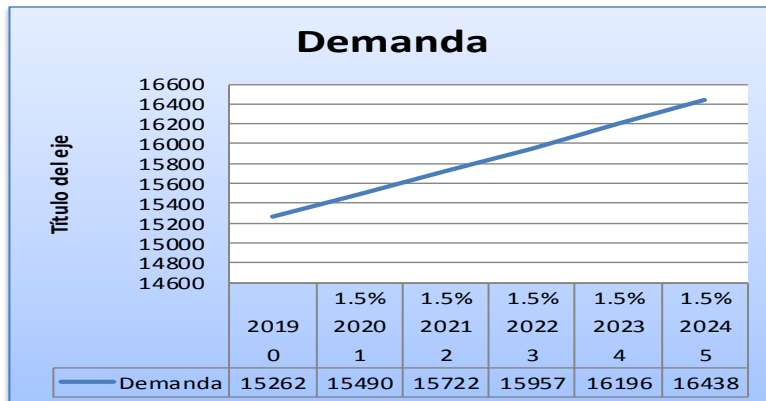


### 2.6.1 Proyección de la demanda

*Tabla 2.11 Proyección de la demanda*

N	Años	índice de crecimiento	Demanda
0	2019		15262
1	2020	1.5%	15490
2	2021	1.5%	15722
3	2022	1.5%	15957
4	2023	1.5%	16206
5	2024	1.5%	16449

*Ilustración 2 Proyección de la demanda*



**Fuente;** Pregunta #2

**Elaboración;** Milton Quezada

### 2.6.2 Análisis del precio

Los precios que se oferten en el centro de capacitación serán similares a la de otros considerando un porcentaje de descuento por la reciente entrada al mercado.

#### **Competencia directa.**

Al ser el único centro de capacitación avalados por la SETEC que existe en el sector no tenemos competidores directos.

#### **Competencia indirecta**

Son aquellos centros de capacitación que se encuentran en el sector de la Villaflora, Mariscal Sucre, centro y norte de Quito

### 2.6.3 Promoción.

Nuestro centro de capacitación considero como aspecto primordial el perfil del cliente al tratarse de un servicio educativo se hará uso de la promoción directa adicional al desarrollarnos en un ambiente digitalizado se contará con la utilización de redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, es necesario mencionar que se contara con material gráfico informativos de nuestros cursos en lugares de alta influencia.



Figura 2.13 Promoción



#### 2.6.4 Plaza.

El centro de capacitación está ubicado en un lugar estratégico del sur de Quito la forma de venta de nuestro servicio es de forma directa es decir de la organización hacia el cliente en este caso profesor – alumno de esta forma se busca posesionar nuestros servicios en el mercado local sin tener que invertir en campañas publicitarias costosas.

Figura 2.14Plaza



#### 2.6.5 Precio.

De acuerdo al estudio realizado para fijar los precios de los diferentes cursos de capacitación se analizó los precios de la competencia, tomando en cuenta la accesibilidad que tengan para los posibles cursos a dictarse considerando factores como duración de curso, contenido del curso, la certificación a entregar por parte de centro de capacitación hacia nuestros alumnos que hayan culminado satisfactoriamente los cursos que tendrán variaciones de acuerdo a la demanda del mercado. Los precios a manejarse se detallan a continuación

## Público en general

Tabla 2.12 Precios de capacitación público en general

TEMA	DURACION	COSTO
Cajero bancario	40h	100.00
Aux contable	40h	115.00
Asist. Nomina	40h	115.00
Fact. Electrónica	40h	150.00
M. resolución de conflicto	40h	100.00

## Actores de la economía popular y solidaria

El Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) a través de sus pliegos de catálogo dinámico inclusivo establece como obligación de la entidad contratista:

Contar con mano de obra calificada con el fin que estos cumplan con las funciones requeridas pudiendo realizar observaciones y recomendaciones que permitan mejorar la prestación del servicio (Servicio Nacional Contratacion Publica)

Tabla 2.13 Precio para actores de la economía popular y solidaria

TEMAS	DURACION	COSTO/HORA	TOTAL
Manejo de alimentos	8h	4.00	32.00
Higiene y seguridad alimenticia	10h	5.00	50.00
Manejo de desechos infecciosos	20h	5.00	100.00
Prevención de riesgos laborales	10h	5.00	50.00
Primeros auxilios	5h	5.00	25.00
Manejo y resolución de conflictos	5h	5.00	25.00
Limpieza tipo 1,2 y 3	20h	3.00	60.00

## CONCLUSIÓN.

Los resultados que arrojaron la encuesta es que gran porcentaje de la población que reside en el sector del beaterio tiene gran interés en capacitarse en formación continua teniendo gran demanda los temas que se ofertan en el mercado laboral por el simple hecho de tratar de encontrar un empleo sin dejar de lado la formación por competencia laboral que también tiene una demanda considerable es importan decir que al no existir un centro de capacitación, en el sector avalado por un entidad estatal reguladora como la SETEC ,sino que se ha identificado centro de formación artesanal (belleza, costura) que si bien es cierto emiten una certificación esta no es avalada por un organismo evaluador hacen más factible este proyecto creando gran expectativa por parte de los habitantes del sector hacia el centro en lo que se refiere a precios, temas de capacitación y ubicación del mismo lo cual permitirá a nuestro centro de capacitación una gran rentabilidad logrando el posicionamiento y reconocimiento en el mercado de la capacitación brindando una servicio de calidad apegados a la normativa de la SETEC ofertando y diseñando cursos de capacitación que estén acorde a las necesidades delas personas, pymes y organizaciones actores de la economía popular y solidaria teniendo un adiestramiento que supla las necesidades en el desempeño.

## CAPÍTULO III

### 3. ESTUDIO TÉCNICO PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN AVALADO POR LA SETEC

Un estudio técnico permite proponer y analizar las diferentes opciones tecnológicas para producir los bienes o servicios que se requieren, lo que además admite verificar la factibilidad técnica de cada una de ellas. Este análisis identifica los equipos, la maquinaria, las materias primas y las instalaciones necesarias para el proyecto y, por tanto, los costos de inversión y de operación requeridos, así como el capital de trabajo que se necesita. (Rosales, 2005).

“Consiste en resolver las preguntas referentes a dónde, cuándo, cuanto, cómo y con qué producir lo que se desea, por lo que el aspecto técnico operativo de un proyecto comprende todo aquello que tenga relación con el funcionamiento y la operatividad del propio proyecto” (Baca, 2001).

#### 3.1. COMPONENTES DE ESTUDIO ADMINISTRATIVO TÉCNICO

Diferentes autores proponen de distinta manera los componentes esenciales que conforman el estudio técnico de un proyecto de inversión. A continuación, se detalla la estructura básica de la que está compuesto un estudio técnico según Baca (2010):

La metodología de un estudio técnico es única sin embargo tienen una particularidad entre sí pues se adaptan a cualquier proyecto contando con sus áreas generales para la aplicación de la evaluación de proyecto.

- Instalación de una planta totalmente nueva
- Elaboración de un proyecto de una planta ya existente
- Aplicación de la capacidad instalada o creación de sucursales estudio técnicos
- Sustitución de maquinaria por capacidad insuficiencia

### 3.1.1 Localización

“La localización óptima de un proyecto es la que contribuye en mayor medida a que se logre la mayor tasa de rentabilidad sobre el capital (criterio privado) u obtener el costo unitario mínimo (criterio social)” (Baca Urbina, Evaluación de Proyectos., 2001, pág. 98).

El estudio y análisis de la localización de los proyectos resulta de gran utilizada al momento de determinar el éxito o fracaso de un negocio de modo que es estudio de la localización la conforman la macro localización y la micro localización para lo cual se toma en cuenta ciertas variables como la competencia y los proveedores además de formular estratégicas con el fin de estabilizarnos en un sector.

### 3.1.2 Macro localización

“Es la selección preliminar de la región o zona adecuada, evaluada la presencia de los atractivos necesarios para la instalación del proyecto”. (Pezo, 2005, pág. 153).

Se refiere a la ubicación de la macro zona donde se desarrollará el proyecto se ha previsto ubicar en el país Ecuador, provincia de Pichincha, cantón Quito.

Figura 3.1 Macro localización



### 3.1.3 Micro localización

Nuestro centro de capacitación estará ubicado al sur de la ciudad de Quito en la parroquia Turubamba en el sector del Beaterio sobre la av. P. Vicente Maldonado.

Figura 3.2 Micro localización



### 3.1.4 Descripción del proyecto

“El segundo criterio analiza el tamaño desde el punto de vista físico, bajo este criterio el tamaño del proyecto será su máxima producción en un tiempo definido; este criterio, se basa en consideraciones de tipo técnico dejando de lado el análisis económico”. (Baca Urbina, Evaluación de Proyectos, 2001, pág. 85).

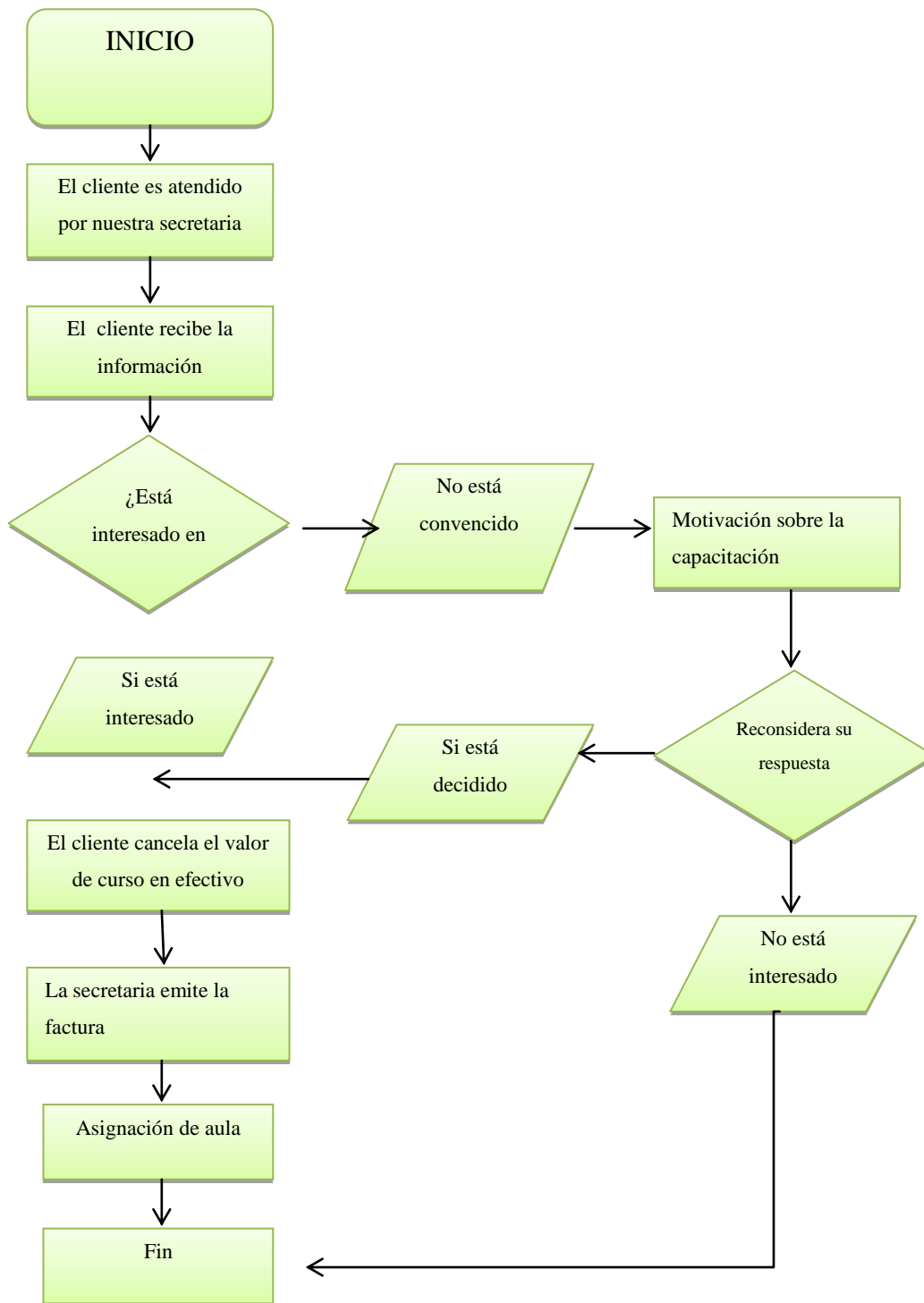
La distribución de nuestras instalaciones está destinada a brindar seguridad y comodidad con el fin de tener un ambiente favorable para el aprendizaje en nuestro centro de capacitación ubicado en el sector del Beaterio.

Los interesados en el servicio de capacitación una vez dada la información necesaria de nuestros temas de capacitación y analizada por parte de las mismas proceden a realizar la inscripción indicando cual va hacer el horario al cual quieren asistir, serán asignados a una aula dependiendo la demanda del curso teniendo en cuenta el servicio personalizado lo que significa que no se debería exceder la capacidad operativa de la infraestructura.

### 3.1.5 Flujo grama del proceso.

Para nuestro centro de capacitación es importante seguir el protocolo para realiza nuestras actividades es importante mencionar que el mismo flujo grama servirá para personas como para organizaciones (webquestcreator2)

Figura 3.3 Flujo grama de servicio



### 3.1.6 Filosofía

La base filosófica es el pilar fundamental que nos indica del porqué surge nuestro proyecto de investigación la misma que a más de responder una serie de preguntas investigativas se debe responder en que se basa su estructura.

### Nombre del negocio

Toda organización al momento de su creación, debe tener una denominación social su elección le ayudara a identificarse y destacarse en un sector económico nuestro centro de capacitación llevara el nombre de MC GREGOR

### Logotipo

Es aquel que hace referencia a una organización que se desarrolla en un ambiente con el fin que se caracterice y se diferencie de la competencia que brinde una idea del negocio con solo observarla y que el mensaje sea captado con exactitud.

Figura 3.4 Logo tipo



### Misión

Es aquel elemento que constituye la esencia de toda organización la razón de ser y para donde debemos enfocar nuestros esfuerzos.

MCGREGOR es una empresa dedicada a brindar espacios de capacitación de calidad en temas técnicos, administrativos siempre en busca de la tecnificación y profesionalización del talento humano.



## Visión

Es a donde queremos llegar con la organización en un espacio y tiempo.

MCGREGOR en el 2024 se proyectará como una empresa líder reconocida en el servicio de capacitación, asumiendo la responsabilidad de desarrollar habilidades y experiencias destacando al capital humano como eje fundamental en la productividad y desarrollo de toda organización y del país.

## Valores

Es la manera de cumplir con la misión están importante como la visión los siguientes valores básico para la convivencia entre cliente organización de forma que podamos alcanzar el éxito de la organización.

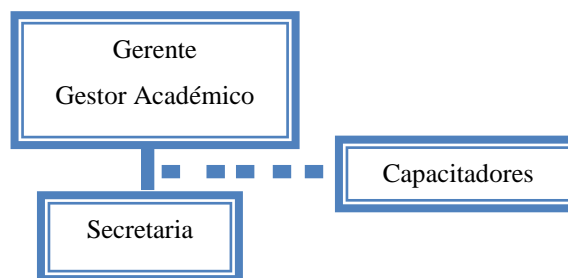
- **Responsabilidad:** Con nuestros compromisos, cliente, proveedores y la
- Comunidad en general
- **Cooperación:** Mutua entre todos los colaboradores de centro de capacitación MC GREGOR con el fin de brindar un servicio de calidad.
- **Confiable:** Se logrará mediante el entendimiento de las expectativas de
- Nuestros clientes brindando un servicio acorde a sus necesidades.
- **Calidad:** Es el factor diferenciador que permite distinguir el servicio de toda organización al contar con personal calificado.
- **Eficientes:** Distinguirnos en el servicio de capacitación con capacidad innovadora enfocados a resultados excelentes.

### 3.1.7 Organigrama

Según Ferrel, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos, autores del libro "Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante", el organigrama es una "representación visual de la estructura organizacional, líneas de autoridad, (cadena de mando), relaciones de personal, comités permanentes y líneas de comunicación"

Para nuestra organización hemos escogido el organigrama estructural

Figura 3.5 Organigrama CC MC GREGOR



### 3.1.8 Constitución de un centro de capacitación

Toda organización para su libre operación debe reunir ciertos requisitos exigidos por la ley, entre ellos tenemos.

- Registro único de contribuyentes (RUC)
- Aval de la Secretaria de Capacitación Técnica Profesional (SETEC)
- Permiso de funcionamiento de entidades municipales (bomberos, patentes, uso de suelo)

#### **RUC:**

- Obtendremos el RUC como persona natural cuya razón social será procesos de capacitación o enseñanza.
- El formulario correspondiente debidamente lleno

El proceso para la calificación como operador de capacitación habilita a una persona natural o jurídica, instituciones de educación superior, o gremios artesanales quienes tienen como objetivo brindar capacitación a través de un perfil profesional, áreas o especialidad la capacitación tiene dos enfoques; La capacitación continua cuyo objetivo es la actualización de conocimientos, habilidades destrezas a través de cursos y la capacitación por competencia laboral que se valida a través del sector productivo o norma técnica a través de módulos formativos.

## **Proceso de calificación, modificación, ampliación, y renovación de la oferta de calificación de operadores de capacitación**

La calificación del OC se realizará a partir de un estándar aprobado por la Setec, el cual versara en los parámetros que se determinan en el artículo 18 de la Norma Técnica luego de un análisis técnico se procederá con la emisión de la resolución dentro de los próximos treinta días.

### Proceso de calificación

- Para la calificación se seguirá el siguiente proceso:
- Recepción de la solicitud.
- Evaluación documental y evaluación del espacio de acuerdo a la modalidad y al tipo de solicitante.
- Calificación técnica.
- Emisión de la resolución.
- Incorporación al sistema de información de Operadores de Capacitación Técnica.

### **Solicitud de calificación.**

En este formulario se detallará la información general del operador como su representante legal, oficina matriz, sucursales, Ruc, así mismo se hará indicar el índice dactilar el cual es la serie que se encuentra arriba de la huella del dedo pulgar en el reverso de la cedula de identidad. (Secretaria Tecnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales)

### **Proceso de planificación:**

Para el mejor funcionamiento del centro de capacitación a continuación describimos las funciones, habilidades, destrezas, conocimientos necesarios que tendrán cada uno de los puestos de trabajo para el eficiente funcionamiento de la organización.

### **Coordinador Pedagógico**

Su principal función será el de representar legalmente a la organización dentro de los ámbitos legales de la misma manera se encargará de planificar, coordinar, dirigir y controlar las funciones

de los empleados de la empresa; además será el responsable en la toma de decisiones en la misma para el desarrollo eficiente del centro de capacitación.

### **Perfil de formación pedagógica**

Título profesional en pedagogía o afines registrado en el SENESCYT

Registrar cursos relacionados al desarrollo de mallas curriculares o derivados que deberán sumar la cantidad de 400 horas\*

### **Experiencia profesional**

Actividades relacionadas con el desarrollo de proyectos educativo (diseño curricular o planificación educativa) al menos de 8 meses

### **Funciones**

Controlar del personal.

Promover y ejecutar planes de capacitación en la organización.

Manejar adecuadamente los recursos de la empresa.

Entusiasmo por el mejoramiento continuo.

Resolver oportunamente las quejas de clientes

### **Contador**

Contador con amplio conocimiento y experiencia en el campo que permita un buen funcionamiento económico del centro de capacitación.

### **Perfil profesional**

Poseer al menos 3 años de estudios en Contabilidad o afines

Tener 2 años de experiencia en el campo de enseñanza

Tener credencial de contador público autorizado (CPA)

### **Secretaria**

Es el mando de nivel medio estará encargada de dar información sobre los cursos de capacitación disponible o próximos a realizarse además de su respectiva inscripción y cobros a personas como a organizaciones actores de la economía popular y solidaria además de ser un puesto de relación entre la gerencia y los demás departamentos.

### **Perfil de formación**

Experiencia mínima de 2 años en cargos similares

Buena presencia con ganas de superación

Estudios en administración de empresas

### **Competencias**

Capacidad para trabajar bajo presión y solución de problemas con responsabilidad enfocado a resultados.

### **Funciones**

Recepción telefónica

Atención inmediata a clientes

Inscripciones de alumnos en los diferentes cursos que ofrece la organización

Emisión de facturas cobro y verificación del dinero

Organizar y manejar de forma correcta el archivo físico digital

Ejecutar tareas relacionadas con su inmediato superior

Elaboración y emisión de informes con otras entidades gubernamentales

## **Instructores**

Será quien estará a cargo de la capacitación de calidad con los estudiantes, realizando tareas de acompañamiento, transmitiendo conocimiento técnico científico en su preparación, capacitación y evaluación.

### **Perfil profesional**

Título profesional o certificación por competencia laboral acorde a los modulos en los cuales pretende capacitar que estén registrados en la SENECYT

Capacitación adicional de acuerdo a su perfil

40 horas de capacitación en cursos de pedagogía

### **Experiencia pedagógica**

Actividades relacionadas con el desarrollo de capacitación continua

Tener al menos 100 horas de capacitación

### **Funciones de instructores**

Diseñar el currículo educativo con actividades, recursos y evaluación

Diseñar estrategias de enseñanza con pedagogía que involucren actividades motivadoras,

Despertar el interés del alumnado hacia los objetivos a obtener por parte del curso

Fomentarla participación del curso

Presentar asistencias del alumnado

Desarrollar técnicas de evaluación

Colaborar con exitosa gestión de la organización

## Proceso de capacitación;

**Capacitación continua:** En este tipo de capacitación podrán dictarse los mismos temas en diferentes modalidades los mismos que deberán estar alineados con los ejes de acción de la Agenda Nacional de Capacitación la cual deberá indicar el tipo de participante, la modalidad del curso, su duración además de los prerrequisitos para tomar este curso y deberá presentar una evaluación modelo donde se evaluara el diagnostico, nivel formativo y conocimiento final adquirido.

**Capacitación por competencia laboral:** Este perfil es validado por el sector productivo o norma técnica por medio de modulo formativos los cuales deberá estar descrito norma técnica con el perfil profesional y la razón por el cual se requiere la capacitación con su respectiva carga horaria y su modalidad. (Secretaria Tecnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales)

Tabla 3.1 Diferencias de la capacitación

CAPACITACION CONTINUA	C. COMPETENCIA LABORAL
Duración mínima de 8 horas hasta 119 horas.	Duración mínima de 120 horas
Modalidad diversa presencial, semi presencial o virtual	Capacitación teórica-practica 70% practica y 30% teórica
Su nombre no debe causar confusión con una titulación	Modalidad presencial o semi presencial
Pueden ser 100% teóricas	Formación de acuerdo al catálogo de cualificaciones

Nuestro centro de capacitación se desarrollará y funcionará en el área de la Administración y Legislación agrupada en 2 códigos

A.1 Este grupo abarca especialidades de administración general (Bancaria, hospitalaria)

A.3 Está formado por especialidades de administración contable (Aux. contable, facturación electrónica)

En la capacitación continua, una vez determinado el área de capacitación y la especialidad a la que pertenece se deberá analizar la modalidad ya sea esta presencial, semi presencial o virtual con su respectiva carga horaria.

A diferencia de la capacitación continua en la capacitación por competencia laboral describimos el perfil y las unidades de competencia con detallando cual va hacer su modalidad y su carga horaria

### **Infraestructura;**

Se contará con un espacio de 180 metros cuadrados los cuales estarán distribuidos de la siguiente forma:

3 salones de 30 metros cuadrados cada uno los cuales funcionarán como aulas las mismos que tendrán la capacidad de albergar a 12 personas.

1 bodega de 6 metros cuadrados.

1 recepción de 8 metros cuadrados la misma que tendrá la función de secretaría

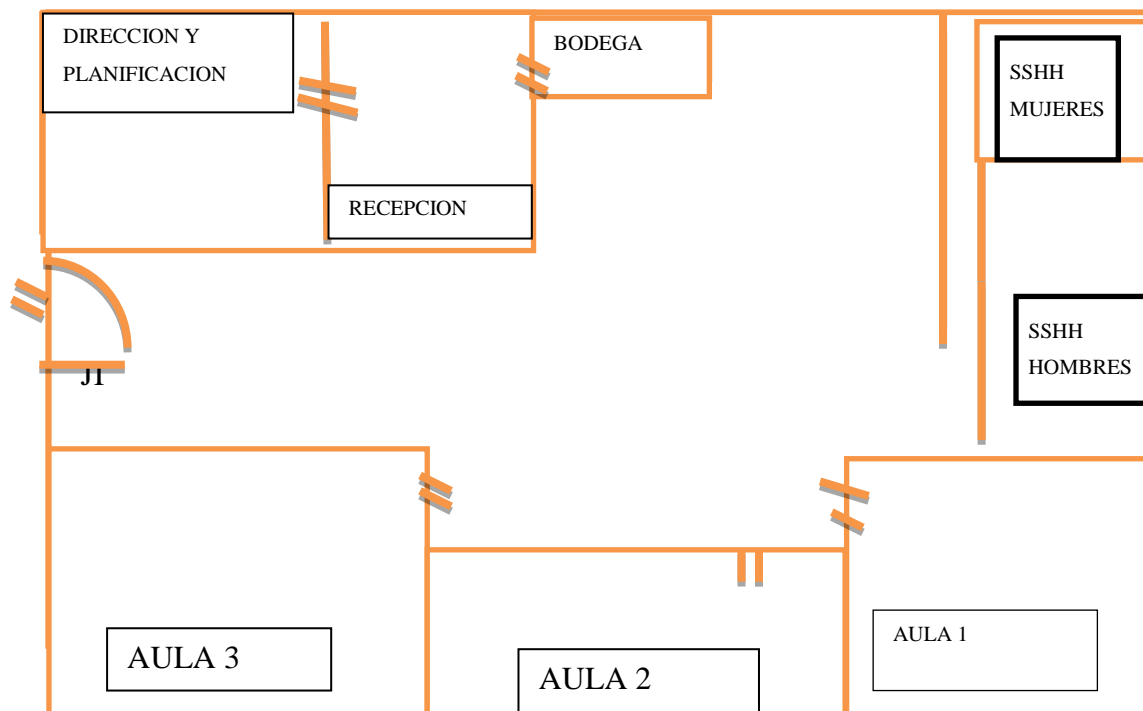
1 sala de 12 metros cuadrados para gerencia y planificación

6 baños de 1.5 metros cuadrados cada uno

1 sala de espera de 30 metros cuadrados

El espacio restante será ocupado para corredores del centro de capacitación.





Se entiende por infraestructura, la capacidad física y tecnológica que tiene una organización.

El operador de capacitación la cual se podrá verificar mediante la presentación de una declaración juramentada e informe de infraestructura conforme a los parámetros y directrices de la SETEC (Secretaria Tecnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales)

### **Recursos y equipos;**

Este criterio hace referencia al material tecnológico, didáctico con los que contara el centro de capacitación con el fin de llevar a cabo el proceso de capacitación de igual forma se presentara en una declaración juramentada.

#### **Equipos tecnológicos**

- Laptops
- Computadora de escritorio
- Proyector

- Circuito de 4 cámaras de video vigilancia

### **Muebles de oficina**

- Escritorios
- Juego de sillones de 6 puestos
- Pupitres
- Pizarrones

### Evaluación documental

La Secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales tendrá el plazo de 30 días laborables para realizar la verificación documental in situ para luego emitir su criterio de calificación

### **Calificación técnica.**

Si el operado de calificación obtiene una calificación entre el 71% al 100% el criterio será favorable en caso de alcanzar un porcentaje del 51% al 70% se concederá una plazo para subsanación de 15 días laborables para corregir errores si el porcentaje está por debajo del 50% no calificara como operador de capacitación.

### Emisión de la resolución.

En el caso de no ser calificado como operador de capacitación el solicitante deberá esperar el lapso de 90 días para una nueva solicitud de calificación

### Incorporación al sistema

La Setec creara el Sistema de calificación de operadores de capacitación la cual formara parte del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales la misma que será actualizada de forma permanente y estará disponible en el portal web de la Setec. (Secretaria Tecnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profecionales)

### 3.1.9 Documentación para el funcionamiento del centro

- Patente Municipal:
- Formulario de inscripción de patente.
- Acuerdo de responsabilidad y uso de medios electrónicos.
- Copia de la cédula de identidad y certificado de votación de la última elección del administrador o del representante legal en caso de ser persona jurídica.
- Copia del RUC en el caso que lo posea.
- Correo electrónico personal y número telefónico del contribuyente o representante legal en el caso de ser persona jurídica.
- Si el trámite lo realiza una tercera persona:
- Copia de la cédula de identidad y certificado de votación de la persona que retira la clave.
- Permiso de uso de suelo o informe de compatibilidad de uso de suelo.
- Es el documento que indicará inicialmente si la actividad solicitada es permisible y las condiciones adicionales con las cuales deberá cumplir el local.

#### ¿Cómo se obtiene la consulta de uso de suelo?

- Lo puede obtener de dos maneras:
  - A través de la página WEB del Municipio (<https://pam.quito.gob.ec/>) en la sección de SERVICIOS EN LÍNEA, sin necesidad de acercarse al Municipio.
  - Escriba el número de predio (impreso en el impuesto predial).
  - Presione el botón “Consultar”.

### **Permiso del Cuerpo de Bomberos.**

El responsable técnico del sistema contra incendios debe acercarse a las oficinas del área técnica del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, con los siguientes requisitos:

- Formulario Declarativo de Ocupación firmado por el Propietario del Proyecto en el siguiente link: Declarativo Área Técnica (se verificará las firmas de validación)
- Copia del certificado de Visto Bueno de Planos.
- Copia de la memoria técnica y/o formulario declarativo aprobada y sellada en V.B.P.
- Copia de los planos SCI aprobados y sellados.
- El día de la inspección el profesional responsable debe entregar al analista técnico lo siguiente, siendo obligatorio la entrega de todos los documentos:
- Entregar el momento de la Inspección:
- Certificado de instalación del sistema de detección y alarma en conformidad con NFPA 72.
- Documento declarativo donde se especifique la entrega a cada unidad de vivienda de Extintores, Ventilaciones y Calentamiento de Agua.
- Certificado de la Resistencia al fuego de la estructura metálica y/o madera vista.
- Certificado de las puertas corta fuego RF-60 mín.
- Certificado de las Pruebas de Presión o hermeticidad del sistema de supresión con agua.
- Certificado de Instalación y pruebas de Presurización de Escaleras.
- Certificado de Instalación de Pararrayos.
- Registro fotográfico del Sistema contra Incendios

- Notificación de modificación de Visto Bueno de Planos CBDMQ-ISO-R-27 (Si aplica).
- El analista técnico realizará la inspección a la edificación en un plazo de 4 días laborables previa coordinación con el usuario.
- El analista técnico será atendido dentro de 15 minutos máximo de la hora programada de la inspección, caso contrario se retirará del lugar.
- Si en la inspección se verifica que la instalación cumple las condiciones de prevención de incendios se emite el permiso de ocupación al siguiente día laborable de la inspección.

### 3.2. ESTUDIO FINANCIERO

El estudio financiero es una parte fundamental del análisis de un proyecto de inversión

Para nuestro centro de capacitación se realizará el estudio financiero, se realizará un análisis de la inversión requerida, también un presupuesto, se generarán flujos de fondo y finalmente se realizará la evolución financiera del proyecto.

#### 3.2.1 Activos fijos

La inversión en activos fijos es absolutamente necesaria ya que son bienes que permitirán realizar de manera apropiada las operaciones de la organización, ya sean estos: Muebles y enseres, maquinaria y herramientas, entre otros.

A continuación, se detallara los activos que necesita el centro de capacitación MC GREGOR para poder funcionar

#### Maquinaria y Equipo de computación

Corresponde a los valores que son necesarios para la implementación del centro de capacitación, que permitirá brindar un servicio de calidad y tiene un costo de **\$ 4.943,00**

Tabla 2: Maquinaria y equipo

MAQUINARIA Y EQUIPO			
CONCEPTO	Nº UNIDADES	V. UNITARIO	VALOR
Computadora de escritorio	1	500,00	500,00
Laptops	3	975,00	2.925,00
Telefono inalambrico	1	50,00	50,00
Impresora multifuncion	1	500,00	500,00
Proyectores	2	484,00	968,00
<b>TOTAL</b>		<b>2.509,00</b>	<b>4.943,00</b>

#### Depreciación de maquinaria y equipo

Tabla 3: Depreciación maquinaria y equipo

Depreciacion maquinaria y equipo			
Años	Valor	Depreciacion 33%	Valor actual
1	4.943,00	1.631,19	3.311,81
2	3.311,81	1.092,90	2.218,91
3	2.218,91	732,24	1.486,67
4	1.486,67	490,60	996,07
5	996,07	328,70	667,37

## Muebles y Enseres

Son todos los bienes necesarios para la decoración de las instalaciones del Bar-Karaoke y tienen un costo de \$ **3.555,00**.

*Tabla 4: Presupuesto de muebles y enseres*

<b>MUEBLES Y ENSERES</b>			
<b>CONCEPTO</b>	<b>N° UNIDADES</b>	<b>V. UNITARIO</b>	<b>VALOR</b>
Recibidor	1	230,00	230,00
Pupitres	30	45,00	1.350,00
Pizarra 120x80 cm	3	100,00	300,00
Escritorios de 2 gavetas	3	190,00	570,00
Archivador aereo	2	60,00	120,00
sillas de escritorio	5	53,00	265,00
mesa de reunion	1	150,00	150,00
Archivadores metalicos	2	125,00	250,00
Basureros tipo malla	12	5,00	60,00
Sillones de 4 puestos	2	120,00	240,00
Dispensadores de papel	2	10,00	20,00
<b>TOTAL</b>		<b>1.088,00</b>	<b>3.555,00</b>

## Depreciación de muebles y enseres

*Tabla 5: Depreciación de muebles y enseres*

<b>Depreciacion muebles y enseres</b>			
<b>Años</b>	<b>Valor</b>	<b>Depreciacion 10%</b>	<b>Valor actual</b>
1	3.555,00	355,50	3.199,50
2	3.199,50	319,95	2.879,55
3	2.879,55	287,96	2.591,60
4	2.591,60	259,16	2.332,44
5	2.332,44	233,24	2.099,19

## Inversión de activos fijos

Se describe el cuadro de inversión de activos fijos detallando los valores que se van a invertir como maquinaria y equipos y muebles y enseres, que tiene un costo de \$ **8.4698,00**

*Tabla 6: Inversión de activos fijos*

<b>ACTIVOS FIJOS</b>		
<b>CONCEPTO</b>		<b>VALOR</b>
Maquinaria y herrmientas		4.943,00
Muebles y enseres		3.555,00
<b>TOTAL</b>		<b>8.498,00</b>

### 3.2.2 Activos diferidos

Los activos diferidos son todas aquellas inversiones que no se pueden cuantificar físicamente, pero producen un beneficio útil en la empresa, por otro lado, es amortizable durante su vida útil y con un valor de cero al término de la misma.

Es decir, esta inversión se lleva a cabo al iniciar el funcionamiento de la empresa, tanto en la etapa previa del proyecto como en el inicio de la operación, con la finalidad de lograr un funcionamiento óptimo.

*Tabla 7: Presupuesto de activos diferidos*

<b>ACTIVO DIFERIDO</b>	<b>Valor</b>
Permiso de funcionamiento	135,00
Patente Municipal	150,00
Registro Único del Contribuyente RUC	5,00
Permiso de Bomberos	100,00
Estudio de Factibilidad	500,00
<b>TOTAL</b>	<b>890,00</b>

### 3.2.3 Capital de trabajo

La inversión de capital de trabajo son los recursos que se requieren para poder empezar con las operaciones de la organización, este cálculo se lo realiza con el fin de poder cubrir todos los gastos que se generen en el área de operaciones y administración del CC MC GREGOR

*Tabla 8: Capital de trabajo*

<b>CAPITAL DE TRABAJO</b>	
<b>COSTO DE COMERCIALIZACIÓN</b>	<b>5.930,00</b>
<b>COSTOS DE SERVICIO</b>	
Suministro de oficina	120,00
Mano de obra directa	500,00
Mano de obra indirecta	5.200,00
Suministros de limpieza	20,00
Servicios Básicos	90,00
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>1.550,00</b>
Suministros de oficina	100,00
Renumeraciones	500,00
Servicios Basicos	20,00
Suministros de limpieza	30,00
Arriendo	900,00
<b>GASTOS DE VENTAS</b>	<b>50,00</b>
promocion	50,00
<b>TOTAL CAPITAL DE TRABAJO</b>	<b>7.530,00</b>



## Inversión total

Detalle resumido de la inversión que hace el CC MC GREGOR para el funcionamiento operativo.

*Tabla 9: Inversión total*

INVERSIONES	DÓLARES
ACTIVOS FIJOS	8.498,00
ACTIVOS DIFERIDOS	890,00
CAPITAL DE TRABAJO	7.530,00
<b>TOTAL INVERSIONES</b>	<b>16.918,00</b>

*Tabla 10: Presupuesto de Inversión total*

<b>ACTIVOS FIJOS</b>	
CONCEPTO	VALOR
Maquinaria y herramientas	4.943,00
Muebles y enseres	3.555,00
<b>TOTAL ACTIVOS FIJOS</b>	<b>8.498,00</b>
<b>ACTIVO DIFERIDO</b>	
Permiso de funcionamiento	135,00
Patente Municipal	150,00
Registro Único del Contribuyente RUC	5,00
Permiso de Bomberos	100,00
Estudio de Factibilidad	500,00
<b>TOTAL ACTIVOS DIFERIDOS</b>	<b>890,00</b>
<b>CAPITAL DE TRABAJO</b>	
<b>COSTO DE COMERCIALIZACIÓN</b>	<b>5.930,00</b>
<b>COSTOS DE SERVICIO</b>	
Suministro de oficina	120,00
Mano de obra directa	500,00
Mano de obra indirecta	5.200,00
Suministros de limpieza	20,00
Servicios Básicos	90,00
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>1.550,00</b>
Suministros de oficina	100,00
Renumeraciones	500,00
Servicios Basicos	20,00
Suministros de limpieza	30,00
Arriendo	900,00
<b>GASTOS DE VENTAS</b>	<b>50,00</b>
promocion	50,00
<b>TOTAL CAPITAL DE TRABAJO</b>	<b>7.530,00</b>
<b>INVERSION TOTAL</b>	<b>16.918,00</b>

### 3.2.4 Financiamiento

Al no contar con recursos económicos suficiente para poner en marcha una empresa, por tal razón los emprendedores suelen recurrir, ya sea a la sociedad para aporte de capital y/o al financiamiento bancario.

El CC. MC GREGOR se ha financiado a través de fuentes internas y externas: siendo la fuente interna los recursos propios de la microempresa, lo cual equivale al 16% de la inversión, el 84% se estima conveniente acceder a un crédito de \$20.000,00 en el BanEcuador con una tasa del 9,76% de interés, con un plazo de 5 años y con pagos mensuales.

#### Tabla de amortización

##### Datos

**Préstamo:** \$15,000.00

**Interés:** 9,76%

**Plazo:** 5 años

*Tabla 11: Tabla de amortización*

Tabla de Amortización Banco Nacional de Fomento				
Año	Amortización	Interes	Pago	Saldo de deuda
0				15.000,00
1	2.468,73	1.464,00	3.932,73	12.531,27
2	2.709,68	1.223,05	3.932,73	9.821,59
3	2.974,14	958,59	3.932,73	6.847,45
4	3.264,42	668,31	3.932,73	3.583,03
5	3.583,03	349,70	3.932,73	0,00

#### Proyección de costos y gastos

En este presupuesto se encuentran detallados todos los costos y gastos en los que incurrirá el Centro de Capacitación durante los próximos 5 años, esta información se basa en los datos del primer año de funcionamiento y se presenta bajo la fórmula de resultados contables financieros, tomado en cuenta todos los detalles de los rubros analizados.

Tabla 12: Proyección de costos y gastos

Costos de Capacitación		Años				
		1	2	3	4	5
Tasa de inflación promedio		1%	1%	1%	1%	1%
Curso cajero bancario	Personas	360	362,20	364,41	366,63	368,86
	Costo x persona	75	75,46	75,92	76,38	76,85
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>27.000,00</b>	<b>27.330,40</b>	<b>27.664,85</b>	<b>28.003,39</b>	<b>28.346,08</b>
Curso auxiliar de nomina	Personas	240	241,46	242,94	244,42	245,91
	Costo x persona	75	75,46	75,92	76,38	76,85
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>18.000,00</b>	<b>18.220,27</b>	<b>18.443,24</b>	<b>18.668,93</b>	<b>18.897,38</b>
Curso auxiliar contable	Personas	360	362,20	364,41	366,63	368,86
	Costo x persona	75	75,46	75,92	76,38	76,85
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>27.000,00</b>	<b>27.330,40</b>	<b>27.664,85</b>	<b>28.003,39</b>	<b>28.346,08</b>
<b>TOTAL COSTOS</b>		<b>72.000,00</b>	<b>72.881,08</b>	<b>73.772,94</b>	<b>74.675,72</b>	<b>75.589,54</b>
<b>Gastos administrativos</b>						
Suministros de oficina		600,00	603,66	607,34	611,05	614,77
Servicios Profesionales		29.800,00	29.981,78	30.164,67	30.348,67	30.533,80
Renumeraciones		6.000,00	6.036,60	6.073,42	6.110,47	6.147,75
Servicios Basicos		480,00	482,93	485,87	488,84	491,82
Suministros de limpieza		360,00	362,20	364,41	366,63	368,86
<b>TOTAL GASTO ADMINISTRATIVO</b>		<b>18.240,00</b>	<b>18.351,26</b>	<b>18.463,21</b>	<b>18.575,83</b>	<b>18.689,14</b>
<b>Gastos de ventas</b>						
publicidad y promocion		360,00	362,20	364,41	366,63	368,86
<b>TOTAL GASTO VENTAS</b>		<b>360,00</b>	<b>362,20</b>	<b>364,41</b>	<b>366,63</b>	<b>368,86</b>
Gasto Intereses						
<b>TOTAL GASTO FINANCIERO</b>		<b>1.356,47</b>	<b>1.106,69</b>	<b>831,40</b>	<b>528,02</b>	<b>193,66</b>
<b>TOTAL DE COSTOS Y GASTOS</b>		<b>91.956,47</b>	<b>92.701,22</b>	<b>93.431,95</b>	<b>94.146,19</b>	<b>94.841,21</b>

## Proyección de ingresos

Tabla 13: Proyección de ingresos

Proyeccion de ingresos									
Porcentaje					1%	1%	1%	1%	1%
Años					1	2	3	4	5
CURSO	ventas mensuales	ventas anuales	Valor unitario	Valor mensual					
Aux. Contable	30	360	112,00	3.360,00	40.320,00	40.565,95	40.813,40	41.062,37	41.312,85
Asist. Nomina	20	240	112,00	2.240,00	26.880,00	27.043,97	27.208,94	27.374,91	27.541,90
Cajero Bancario	30	360	112,00	3.360,00	40.320,00	40.565,95	40.813,40	41.062,37	41.312,85
<b>TOTAL</b>	<b>80,00</b>	<b>960,00</b>	<b>336,00</b>	<b>8.960,00</b>	<b>107.520,00</b>	<b>108.175,87</b>	108.835,74	109.499,64	110.167,59

### 3.2.5 EVALUACIÓN FINANCIERA

#### Evaluación económica financiera del proyecto

La evaluación de proyectos tiene como objetivo, establecer las bondades que recibirá el inversionista por asignar recursos a una inversión específica.

Para el presente proyecto el objetivo principal es:

Comprobar la rentabilidad del proyecto desde el punto de vista financiero.

#### Instrumentos de evaluación

Los instrumentos de evaluación que se aplicará al presente proyecto son: el estado de situación inicial, el estado de resultados, el flujo de caja desde la perspectiva del inversionista y la tasa de descuento o costo de oportunidad del capital.

#### Estado de situación inicial

Determina la situación financiera del proyecto al inicio de las operaciones.

*Tabla 14: Estado de Situación Inicial*

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERO (inicial)			
ACTIVOS		PASIVOS	
<b>Activo Corriente</b>	<b>8.459,03</b>	<b>Pasivos no Corrientes</b>	<b>14.907,03</b>
Bancos	8.459,03	Prestamo Bancario por pagar	14.907,03
<b>Activo no Corriente</b>	<b>9.388,00</b>	<b>TOTAL PASIVOS</b>	<b>14.907,03</b>
Maquinaria y herramientas	4.943,00	<b>PATRIMONIO</b>	<b>2.940,00</b>
Muebles y enseres	3.555,00	Capital	2.940,00
Gastos de constitucion	890,00	<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>2.940,00</b>
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>17.847,03</b>	<b>TOTAL PASIVO + PATRIMONIO</b>	<b>17.847,03</b>

## Estado de resultados

El estado de resultados refleja el beneficio o pérdida real de la operación del proyecto al final de un período determinado, generalmente un año.

Tabla 15: Estado de resultados

<b>ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS</b>					
<b>CENTRO DE CAPACITACION MCGREGOR</b>					
<b>INGRESOS</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Tasa de inflación promedio</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>Ventas Totales</b>	<b>107.520,00</b>	<b>108.175,87</b>	<b>108.835,74</b>	<b>109.499,64</b>	<b>110.167,59</b>
(-) Costos de Producción	72.000,00	72.439,20	72.881,08	73.325,65	73.772,94
<b>(=) UTILIDAD BRUTA EN VENTAS</b>	<b>35.520,00</b>	<b>35.736,67</b>	<b>35.954,67</b>	<b>36.173,99</b>	<b>36.394,65</b>
<b><u>GASTOS DE OPERACIÓN</u></b>					
(-) Gastos de Administración	18.240,00	18.351,26	18.463,21	18.575,83	18.689,14
(-) Gastos de venta	360,00		-	-	-
<b>(=) UTILIDAD OPERACIONAL</b>	<b>16.920,00</b>	<b>17.385,41</b>	<b>17.491,46</b>	<b>17.598,16</b>	<b>17.705,51</b>
(-) Gasto Financiero	1.356,47	1.397,16	1.439,08	1.482,25	1.526,72
<b>(=) UTILIDAD DEL EJERCICIO</b>	<b>15.563,53</b>	<b>15.988,25</b>	<b>16.052,38</b>	<b>16.115,91</b>	<b>16.178,79</b>
15 % Participación Laboral	2.334,53	2.398,24	2.407,86	2.417,39	2.426,82
<b>UTILIDAD DESPUÉS DE PART. LABORAL</b>	<b>13.229,00</b>	<b>13.590,01</b>	<b>13.644,52</b>	<b>13.698,52</b>	<b>13.751,97</b>
25% Impuesto a la Renta	3.307,25	3.397,50	3.411,13	3.424,63	3.437,99
<b>UTILIDAD NETA</b>	<b>9.921,75</b>	<b>10.192,51</b>	<b>10.233,39</b>	<b>10.273,89</b>	<b>10.313,98</b>

## Flujo de caja

El Flujo de Caja nos indica las entradas y salidas del dinero proyectado, es decir la liquidez con la que contara la microempresa, por lo que es uno de los análisis más importantes dentro del desarrollo del proyecto. Por otro lado, en base a los flujos de fondos se realizará la evaluación del proyecto.

Tabla 16: Flujo de caja

FLUJO DE CAJA						
	0	1	2	3	4	2024
<b>A. INGRESOS OPERACIONALES</b>						
Ventas		107.520,00	108.175,87	108.835,74	109.499,64	110.167,59
<b>Parcial</b>		<b>107.520,00</b>	<b>108.175,87</b>	<b>108.835,74</b>	<b>109.499,64</b>	<b>110.167,59</b>
<b>B. EGRESOS OPERACIONALES</b>						
Costos del Servicio		72.000,00	72.439,20	72.881,08	73.325,65	73.772,94
Gastos de Administración		18.240,00	18.351,26	18.463,21	18.575,83	18.689,14
Gastos de Ventas		360,00	-	-	-	-
(-) Depreciaciones		2.123,71	2.123,71	2.123,71	2.123,71	2.123,71
(-) Amortizaciones		2.468,73	2.709,68	2.974,14	3.264,42	3.583,03
<b>Parcial</b>		<b>95.192,45</b>	<b>95.623,86</b>	<b>96.442,14</b>	<b>97.289,62</b>	<b>98.168,83</b>
<b>C. FLUJO OPERACIONAL (A-B)</b>		<b>12.327,55</b>	<b>12.552,01</b>	<b>12.393,60</b>	<b>12.210,02</b>	<b>11.998,76</b>
<b>D. INGRESOS NO OPERACIONALES</b>						
Crédito	15.000,00	-	-	-	-	-
Capital Social	3.852,64	-	-	-	-	-
<b>Parcial</b>	<b>18.852,64</b>	<b>\$ 0.00</b>	<b>\$ 0.00</b>	<b>\$ 0.00</b>	<b>\$ 0.00</b>	<b>\$ 0.00</b>
<b>E. EGRESOS NO OPERACIONALES</b>	<b>0</b>					
<b>Pago intereses</b>		1.464,00	1.223,05	958,59	668,31	349,70
<b>Pago principal (capital) de los pasivos</b>		2.468,73	2.709,68	2.974,14	3.264,42	3.583,03
Pago participación trabajadores		2.334,53	2.398,24	2.407,86	2.417,39	2.426,82
Pago de impuesto a la renta		3.307,25	3.397,50	3.411,13	3.424,63	3.437,99
<b>ACTIVOS FIJOS OPERATIVOS</b>						
Maquinaria y Equipo	4.943,00					
Muebles y Enseres	3.555,00					
Activos diferidos	890,00					
<b>Parcial</b>	<b>9.388,00</b>	<b>9.574,51</b>	<b>9.728,47</b>	<b>9.751,72</b>	<b>9.774,75</b>	<b>9.797,54</b>
<b>F. FLUJO NO OPERACIONAL (D-E)</b>	<b>9.464,64</b>	<b>9.574,51</b>	<b>9.728,47</b>	<b>9.751,72</b>	<b>9.774,75</b>	<b>9.797,54</b>
<b>G. FLUJO NETO GENERADO (C+F)</b>	<b>9.464,64</b>	<b>21.902,07</b>	<b>22.280,48</b>	<b>22.145,32</b>	<b>21.984,77</b>	<b>21.796,31</b>
<b>SALDO FINAL DE CAJA</b>	<b>9.464,64</b>	<b>2.753,04</b>	<b>2.823,54</b>	<b>2.641,88</b>	<b>2.435,28</b>	<b>2.201,22</b>

En el flujo de caja se observa que la microempresa durante los años de actividad obtiene un flujo de caja positivo, al comparar ingresos con egresos, lo que indica que la microempresa está debidamente financiada.

En el balance general proyectado se presenta que la compañía durante el primer año de operación concentra sus recursos financieros en activos fijos.

Este rubro de activos permanecerá constante durante la operación del proyecto hasta que se considere realizar nuevas inversiones. Sin embargo, los valores de los activos corrientes van en aumento, debido al crecimiento en los ingresos del servicio.

Los pasivos a largo plazo corresponden a los pagos del crédito y el patrimonio está conformado por el capital social, las utilidades netas y retenidas de las operaciones del negocio.

### **3.2.6 INDICADORES**

#### **3.2.7 TMAR**

El Valor Actual Neto (VAN) de un proyecto de presupuesto de capital, es el cambio estimado en el valor de la empresa que se presentaría si se aceptara el proyecto. El cambio en el valor de una empresa puede asumir posiciones tales como:

- Positivo
- Negativo
- Cero.

Si un proyecto tiene un  $VAN = 0$ , significa que el valor general del proyecto es neutral, da igual o no hacer el proyecto. Debido a que el proyecto generará una tasa de utilidad igual al que generaría el valor de la inversión, invirtiéndola en el sistema financiero.

Un VAN POSITIVO, significará que se incrementará el valor de la inversión de manera superior a lo que podría obtenerse a través del sistema financiero, es decir superior a la tasa activa referencial del Banco Central. Lo que traería réditos significativos a los inversionistas y/o propietario del negocio y valdría la pena implantar el proyecto.

Si tiene un VAN NEGATIVO, significa en la práctica que el proyecto traería pérdidas para los inversionistas y/o propietario, por lo que se deberá desestimar el mismo.



### Determinación del TMAR

Para poder evaluar la viabilidad que tiene una idea, las personas tienen en mente una tasa mínima de ganancia sobre la inversión que realiza. Para algunas se llama Tasa Mínima Aceptable de Rendimiento (TMAR) (Salazar Canelos, 2005, pág. 150).

#### Fórmula:

$$TMAR = r + R + (1 + r + R) * IF$$

Dónde:

R: Tasa de Riesgo País = 5.93

r: Tasa Pasiva = 5.93%

IF: Inflación = 0,04%

$$TMAR = 5.93 + 5.93 + (1 + 0.0593 + 0.0593) * 0.04$$

$$TMAR = 11.86 + (2.18) * 0.04$$

$$TMAR = 14.04 + 0.04$$

$$TMAR = 14.08\% = 0.140$$

Valor Actual Neto (VAN)

Para poder calcular el VAN, de un proyecto propuesto se suma el valor presente del flujo de caja neto y luego se resta el monto de la inversión inicial. El resultado es una cifra en dólares que representa el cambio porcentual de utilidad que representará el proyecto.

Fórmula para el VAN, versión algebraica.

Dónde:

$$VAN = \frac{FE_1}{(1+K)^1} + \frac{FE_2}{(1+K)^2} + \frac{FE_3}{(1+K)^3} + \frac{FE_4}{(1+K)^4} + \frac{FE_5}{(1+K)^5} - Inversión\ inicial$$

FE= Flujo de Caja Neto, en el período indicado de acuerdo a Tabla 24

K= Tasa de Descuento, Tasa de Retorno requerida por el Proyecto (TMAR= 0.139)

n= Vida del Proyecto (5 años)

$$VAN = \frac{21.902.07}{(1+0.140)^1} + \frac{22.280.48}{(1+0.140)^2} + \frac{22145.32}{(1+0.140)^3} + \frac{21984.77}{(1+0.140)^4} + \frac{21796.31}{(1+0.140)^5} - 9388.00$$

$$VAN = \frac{21.902.07}{1,14} + \frac{22.280.48}{1,299} + \frac{22145.32}{1,481} + \frac{21984.77}{1,688} + \frac{21796.31}{1,925} - 9388.00$$

$$VAN = \frac{110108.95}{7,533} - 9388.00$$

$$VAN = 14616,87 - 9388.00$$

$$VAN = 5228.87$$

Como resultado del estudio en el presente caso, se obtiene un VAN POSITIVO, se interpreta que el proyecto resulta rentable, tomando en consideración la tasa de retorno requerida (TMAR) del 14.08 % anual. Además, el proyecto generaría a valor presente de \$ 5228.87 para un período de 5 años.

### 3.2.8 Tasa Interna de Retorno (TIR)

La Tasa Interna de Retorno (TIR) es la tasa de retorno estimada para un proyecto propuesto, dado que sus flujos incrementan su efectivo. Al igual del método VAN, el TIR considera todos los flujos de efectivo para un proyecto y se ajusta al valor del dinero. Sin embargo, los resultados del TIR, se expresan en porcentajes y no como una cantidad de dinero (dólares).

Se calculó el valor presente de los flujos de efectivo incrementales para un proyecto utilizando la tasa de retorno requerida por los accionistas y/o propietario como la tasa de descuento y el resultado del proyecto, entonces el VAN, del proyecto será igual a cero. Cuando el VAN es igual a cero (o el valor positivo más cercano a cero), entonces el VAN corresponde a la tasa de retorno proyectada.

Para poder calcular el TIR utilizaremos la fórmula establecida por Gallagher, en su libro Administración Financiera Teórica y Práctica, que dice:

$$VAN = 0 = FE1 / (1 + K)^1 + FE2 / (1 + K)^2 .. ( FEn / (1+K)^n - Inversión Inicial$$

Para calcular el TIR de un proyecto utilizando esta ecuación, se colocarán los flujos de efectivo, los valores n y la cifra de la inversión inicial. Luego se escogen diferentes valores para (k), lo que hace que la parte izquierda de la ecuación, el VAN sea igual a cero.

**DONDE:**

**TIR es = 43,2%** valor previamente determinado por medio de Excel (ensayo error).

$$VAN = \frac{21.902.07}{(1 + 0.140)^1} + \frac{22.280.48}{(1 + 0.140)^2} + \frac{22145.32}{(1 + 0.140)^3} + \frac{21984.77}{(1 + 0.140)^4} + \frac{21796.31}{(1 + 0.140)^5} - 9388.00$$

$$VAN = \frac{21.902.07}{1,14} + \frac{22.280.48}{1,299} + \frac{22145.32}{1,481} + \frac{21984.77}{1,688} + \frac{21796.31}{1,925} - 9388.00$$

$$VAN = \frac{110108.95}{7,533} - 9388.00$$

$$VAN = 13370.62 - 9388.00$$

$$VAN = 3.98$$

El TIR es el valor más cerca a cero “0” y para este proyecto es del 43.2%, significa que los inversionistas o propietarios tendrán una rentabilidad del 43.2%, sobre la inversión, que es superior al TMAR establecido en 13.60 %. Por lo que se demuestra la viabilidad y rentabilidad del proyecto.

### 3.2.9 Relación Beneficio – Costo

La relación costo beneficio toma los ingresos y egresos presentes netos del estado de resultado, para determinar cuáles son los beneficios por cada peso que se sacrifica en el proyecto.

Este indicador, razón beneficio – costo. Sugiere las siguientes condiciones:

- Razón beneficio costo mayor 1      - Acepto el proyecto
- Razón beneficio costo = 1            - Indiferente

- Razón beneficio costo menor 1 - Rechazo el proyecto

Para establecer la relación del costo beneficio, se toma la proyección del flujo sobre la inversión propia.

$$B - C = \frac{\textit{Flujo de caja}}{\textit{inversión propia}}$$

$$B - C = \frac{21902.07}{9388.00}$$

$$B - C = 2,33$$

En base a los datos obtenidos se puede apreciar que, por cada dólar invertido, se obtendrá una ganancia de \$2.33 de ganancia en los cinco años que se evaluó el proyecto.

### **3.2.10 Periodo de recuperación de la inversión**

El periodo de recuperación de la inversión - PRI - es uno de los métodos que en el corto plazo puede tener el favoritismo de algunas personas a la hora de evaluar sus proyectos de inversión. Por su facilidad de cálculo y aplicación, el Periodo de Recuperación de la Inversión es considerado un indicador que mide tanto la liquidez del proyecto como también el riesgo relativo pues permite anticipar los eventos en el corto plazo.

En la siguiente tabla se muestra la sumatoria de los flujos actualizados, hasta llegar a cubrir la inversión inicial del proyecto, para determinar el tiempo de recuperación de la inversión.

## CONCLUSIÓN

Al concluir esta investigación podemos argumentar que la capacitación en las personas es una inversión crucial tanto para el sector empresarial como el sector laboral ya que están asegurando su crecimiento económico además de estar en un medio donde la aceleración en avances de la tecnología cada día es más exigente la misma que demanda capacitación.

Identificamos la expectativa que tiene la población que reside en el sector del Beaterio y sus alrededores para que exista un centro de capacitación y en el sector el cual este regulado por la Setec ya que existen facilidades en cuanto a la ubicación, permisos de funcionamiento legales y una normativa bastante accesible para entrar en funcionamiento

Una vez identificado los requisitos legales para el funcionamiento del centro de capacitación nos hemos apegado a la normativa de la SETEC identificando cual va hacer nuestro procedimiento al ofrecer la capacitación basándonos en la teoría de las 4 Ps (Producto, plaza, precio y promoción) la cuales están direccionados hacia la captación de clientes potenciales por consiguiente construimos nuestra filosofía la cual consta de la misión que da a conocer cuál es el motivo de nuestra existencia en el mercado, nuestra visión al 2024 que nos indica cual va hacer nuestra meta en el mercado de la capacitación, trabajando a través de nuestros valores institucionales que serán un soporte fundamental para alcanzar nuestros objetivos a mediano y largo plazo apoyados por el proceso administrativo así como en la estructura organizacional la cual es muy simple la cual nos permitirá responder adecuadamente a los cambios del mercado.

## RECOMENDACIÓN

- Se recomienda implementar este proyecto, por cuanto los estudios de mercado, técnico-administrativo y financiero, determina que es viable este negocio en el sector de Beaterio
- Para que la empresa pueda desarrollar sus actividades de manera que logre sus objetivos, deberá contar con personal comprometido con el trabajo, para lo cual ofrecerá la capacitación necesaria y oportuna, así también se organizarán programas de distinción a los empleados para conservar un clima organizacional idóneo para trabajar.
- Cumplir con las normativas, reglamentos y disposiciones vigentes que regularizan esta actividad económica, para el normal funcionamiento de la misma y su reconocimiento dentro del mercado.
- Es importante que se realicen estrategias con actores de la economía popular y solidaria e instituciones públicas que permita identificar las necesidades de capacitación y la forma como se puede cubrir esa demanda.
- Realizar alianzas socio estratégicas con empresas a fin de realizar convenios para la constante capacitación de sus empleados.

#### 4. Bibliografía

(s.f.). Recuperado el 15 de Junio de 2019, de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/laex/loranca\\_r\\_ra/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/laex/loranca_r_ra/capitulo3.pdf)

Ahumada, L. (s.f.). Recuperado el 14 de junio de 2019, de <http://148.204.210.201/tesis/433.pdf>

Chiavenato, I. (1999). *ucipfg.com*. Recuperado el 7 de Junio de 2019, de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Instituto de la ciudad Quito. (s.f.). Recuperado el 3 de Junio de 2019, de <http://www.institutodelaciudad.com.ec/>

Jenaro, F., & Olalde, K. (s.f.). Recuperado el 12 de Junio de 2019, de <http://www.ehu.eus/asignaturasKO/PM/Metodologia/METO003-05.htm>

Jorge, L. (2010). *repositorio.puce.edu.ec*. Recuperado el 9 de Junio de 2019, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5264/T-PUCE-5492.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Malhotra, N. (s.f.). *virtualnet2.umb.edu.co*. Recuperado el 4 de Junio de 2019, de [http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/517/Investigacion\\_de\\_Mercados.pdf](http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/517/Investigacion_de_Mercados.pdf)

Secretaria Tecnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profecionales. (s.f.). Recuperado el 23 de Junio de 2019, de <http://www.cualificaciones.gob.ec/calificacion-de-operadores-de-capacitacion-oc/>


Servicio Nacional Contratacion Publica. (s.f.). Recuperado el 26 de Junio de 2019, de [https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2015/09/PRESENTACION-CATALOGO-DINAMICO-INCLUSIVO\\_SEPT\\_2015.pdf](https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2015/09/PRESENTACION-CATALOGO-DINAMICO-INCLUSIVO_SEPT_2015.pdf)

Vallejo, L. M. (2015). *Gestion del talento humano*. Riobamba: Instituto de Investigaciones ESPOCH.

*webquestcreaator2*. (s.f.). Recuperado el 21 de junio de 2019, de [http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files\\_user/38929/LOS\\_FLUJOGRAMAS.pdf](http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files_user/38929/LOS_FLUJOGRAMAS.pdf)

# Anexos

## Anexo A 1 Hoja de vida capacitadores


**DIRECCIÓN DE CALIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO**  
**HOJA DE VIDA INSTRUCTORES**

**Nombre del Operador**

**1. DATOS GENERALES**

**Nombres y Apellidos**

**Dirección domicilio**

**Teléfono domicilio**

**Teléfono móvil**

**Correo electrónico**

**N° cédula de ciudadanía**

**2. EDUCACIÓN SUPERIOR**  
*(Título profesional o/a las áreas, especialidades o módulos del perfil profesional)*  
**Títulos y certificación por competencias laborales registrados en SENESECYT y títulos artesanales. A fines a la especialidad (capacitación continua) o al perfil profesional (capacitación por competencias laborales)**

		Institución	Título	Período de duración		Duración en Horas
				Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa	
Técnico y/o Tecnológico						
Pregrado						
Postgrado						
Artesanal						
Certificación por Competencias Laborales						

**Formación especializada: Capacitación que recibieron afines a la especialidad o perfil por competencias en el cual va a capacitar, deben sumar 400 horas.**

	Nombre del Curso	Institución	Certificación Obtenida	Período de duración		Duración en Horas
				Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
					<b>Sumar</b>	<b>0</b>

**3. FORMACIÓN PEDAGÓGICA**  
**Cursos que recibieron para aprender a enseñar, formador de formadores que deben sumar 40 horas.**

	Nombre del Curso	Institución	Certificación Obtenida	Período de duración		Duración en Horas
				Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
					<b>Sumar</b>	<b>0</b>

**4. EXPERIENCIA PROFESIONAL**  
**Experiencia profesional de (8) meses, relacionada a la especialidad o al perfil por competencias laborales en que el instructor desea habilitar.**

	Entidad	Cargo Ejercido	Actividades en el Cargo	Período de duración	
				Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

**5. EXPERIENCIA PEDAGÓGICA**  
**Haber dictado 100 horas de clases o capacitación.**

	Entidad	Nombre del Curso	Código	Área	Código	Especialidad	Período de duración		Duración en horas
							Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
								<b>Sumar</b>	<b>0</b>

	Entidad	Nombre del Perfil	Período de duración		Duración en horas	
			Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
					<b>Sumar</b>	<b>0</b>

Firma del Instructor

Nombre: \_\_\_\_\_  
 Cédula Nro.: \_\_\_\_\_  
 Índice dactilar: \_\_\_\_\_

**Notas Aclaratorias:**  
 a) Deberá adjuntarse al presente documento certificados que respalden su formación y experiencia.  
 b) La Secretaría Técnica de la SETEC se reserva el derecho de verificar la información consignada en el presente documento.  
 c) Los documentos de respaldo de la hoja de vida de los instructores, deberán reposar en los expedientes que mantendrá el Operador de Capacitación.



Anexo A 2 Hoja de vida coordinador pedagógico

Nombre del Operador

1. DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos

Dirección domicilio

Teléfono domicilio

Teléfono móvil

Correo electrónico

N° cédula de ciudadanía

2. EDUCACIÓN SUPERIOR

(Título profesional en pedagogía o afines)

Títulos registrados en SENESCYT

Técnico y/o Tecnológico

Institución

Título

Pregrado

Institución

Título

Postgrado

Institución

Título

**FORMACIÓN PEDAGÓGICA:** Registrar cursos que recibieron relacionados a: desarrollo de diseños curriculares, proyectos educativos, planificación educativa, formador de formadores, pedagogía, andragogía, técnica de enseñanza, deben sumar 400 horas.

	Nombre del Curso	Institución	Certificación Obtenida	Período de duración		Duración en Horas
				Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
					<b>Suman</b>	<b>0</b>

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Relacionados con desarrollo de proyectos educativos, diseño curricular o planificación educativa al menos (8) meses.

	Entidad	Cargo Ejercido	Actividades en el Cargo	Período de duración	
				Fecha inicial dd/mm/aaaa	Fecha final dd/mm/aaaa
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

.....  
Firma del Coordinador Pedagógico

Nombre y Apellido: .....

Cédula No.: .....

Índice Dactilar: .....

Notas Aclaratorias:

a) Deberá adjuntarse al presente documento certificados que respalden su formación y experiencia profesional

b) La Secretaría Técnica de la SETEC se reserva el derecho de verificar la información consignada en el presente documento.

c) Los documentos de respaldo de la hoja de vida del coordinador pedagógico, deberán reposar en los expedientes que mantendrá el Operador de Capacitación.



**2.- PROCESO DE CAPACITACIÓN**

**2.1. Diseño de la oferta formativa.**

**2.1.1 Capacitación Continua**

Código	Área de capacitación	Código	Especialidad	Nombre del Curso	Carga Horaria	Modalidad

*\*El Operador de Capacitación puede insertar mas filas de acuerdo a sus necesidades, en el caso de ingresar mas filas de las existentes también deberá insertar en la opción Recursos*

**2.1.2 Formación por Competencias Laborales**

N°	Nombre de Norma/Perfil	Unidades de Competencia	Carga Horaria	Modalidad
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

*\*El Operador de Capacitación puede insertar mas filas de acuerdo a sus necesidades, en el caso de ingresar mas filas de las existentes también deberá insertar en la opción Recursos*

### 3.- INFRAESTRUCTURA

#### 3.1 Instalaciones y equipos

No.	Provincia	Dirección	Tipo de instalación	Código	Descripción uso del aula / laboratorio / taller	Área en m <sup>2</sup>	Capacidad número de participantes	Documentos de respaldo para el uso de la infraestructura
1				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
2				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
3				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
4				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
5				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
6				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
7				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
8				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
9				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				
10				Ingresar código de aula / laboratorio / taller				

\*El Operador de Capacitación puede insertar mas filas de acuerdo a sus necesidades

#### 4.- RECURSOS

4.1 Equipos,máquinas, herramientas, recursos didácticos y de consumo.


##### 4.1.1 Capacitación Continua

No.	Nombre del curso	Equipos, maquinarias y herramientas	Materiales didácticos	Materiales de consumo	Código
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

##### 4.1.2 Capacitación Competencias Laborales

No.	Nombre de perfil	Unidades de Competencia	Equipos, maquinarias y herramientas	Materiales didácticos	Materiales de consumo	Código
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Anexo 1 Capacitación competencia laboral

	<b>SECRETARÍA TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CALIFICACIONES PROFESIONALES</b>	<b>DIRECCIÓN DE CALIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO FORMULARIO DE DISEÑO CURRICULAR - COMPETENCIAS LABORALES -</b>
Nombre de la Perfil / Norma <input style="width: 90%;" type="text"/>		
Justificación <input style="width: 90%; height: 20px;" type="text"/>		
Alineación con los ejes de la Agenda Nacional de Capacitación <input style="width: 90%; height: 20px;" type="text"/>		
Objetivo general del diseño curricular (Capacidades asociadas a la competencia general del Perfil / Norma) <input style="width: 90%; height: 20px;" type="text"/>		
Objetivos específicos del diseño curricular (Capacidades asociadas a las unidades de competencia del Perfil / Norma) <input style="width: 90%; height: 20px;" type="text"/>		
Requisitos mínimos de entrada al proceso formativo del Perfil / Norma <input style="width: 90%; height: 20px;" type="text"/>		
<b>ESTRUCTURA CURRICULAR MODULAR</b>		
<b>1) INTRODUCCIÓN:</b> El presente programa de capacitación tiene como finalidad contribuir a la formación profesional de los participantes, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desempeñarse exitosamente en el sector productivo.	<b>2) CONTENIDOS:</b> 2.1 <b>Contenidos:</b> 2.2 <b>Prerrequisitos:</b> 2.3 <b>Actividades:</b> 2.4 <b>Actividades de inicio:</b> 2.5 <b>Actividades de desarrollo:</b> 2.6 <b>Actividades de cierre:</b>	
<b>3) Mecanismos de evaluación:</b> 3.1 <b>Técnicas:</b> 3.2 <b>Instrumentos:</b>	<b>4) Evaluación proceso formativo:</b> 4.1 <b>Técnicas:</b> 4.2 <b>Instrumentos:</b>	<b>5) Evaluación final:</b> 5.1 <b>Técnicas:</b> 5.2 <b>Instrumentos:</b>
En caso de requerir más espacios, insertar tantas veces la estructura curricular modular, como módulos tenga el perfil.		
Firma del responsable del programa de capacitación: _____ Nombre y Apellido: _____ Cargo No.: _____ Índice Destino: _____		

## Anexo 2 Capacitación Continua

SECRETARÍA TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES		DIRECCIÓN DE CALIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO FORMULARIO DE DISEÑO CURRICULAR - CAPACITACIÓN CONTINUA -			
<b>Identificación del Curso.</b>					
<b>Nombre del curso</b>	<b>ÁREA</b>		<b>ESPEC.</b>		<b>ALINEACIÓN AL EJE DE LA ANC</b>
Ingresar nombre del curso Formulario F01					
<b>Tipo de Participante</b>	<b>Modalidades</b>	<b>Duración</b>			
<b>Requisitos mínimos de entrada al Curso.</b>					
<b>Objetivo del Curso.</b>					
<b>Contenidos del Curso.</b>					
<b>Temas Principales.</b>					
<b>Temas secundarios o sub temas</b>					
<b>Temas Transversales.</b>					
<b>Estrategias de enseñanza - aprendizaje</b>					
<b>Mecanismos de evaluación.</b>					
Evaluación diagnóstica		Evaluación proceso formativo *		Evaluación final	
Técnica	Instrumento	Técnica	Instrumento	Técnica	Instrumento
<small>En caso de requerir más espacios, insertar filas. * En cursos mayores a 40 horas</small>					
<b>Entorno de Aprendizaje</b> (Equipos, maquinarias, herramientas, materiales, materiales didácticos y de consumo para el desarrollo de la oferta de capacitación).					
Instalaciones	Fase teórica	Fase práctica			
Ingresar código de aula / laboratorio / taller Formulario F01					
Ingresar código de aula / laboratorio / taller Formulario F01					
Ingresar código de aula / laboratorio / taller Formulario F01					
<b>Carga horaria:</b>	<b>Horas prácticas</b>				
	<b>Horas teóricas</b>				
<b>Bibliografía:</b>					
..... <b>firma del responsable del Diseño Curricular</b> ..... <b>Nombre y Apellido:</b> ..... <b>Cédula No.:</b> ..... <b>Índice Dactilar:</b> .....					

<b>Logo del Operador</b>	<b>Nombre del operador</b>
--------------------------	----------------------------

*Anexo D 1 Declaración infraestructura*

Señor Notario. -

En el registro de escrituras públicas de la notaría a su cargo sírvase adjuntar una con la siguiente declaración juramentada:

....., con cédula de ciudadanía número ....., de estado civil ....., de profesión ....., domiciliado en ..... en mi calidad de ....., y por tanto representante legal de ....., de manera libre y voluntaria, sin presión alguna, condecorador/a de las penas del perjurio establecidas en la normativa vigente, bajo juramento declaro lo siguiente: Que lo constante en el informe declaratorio adjunto a la presente declaración juramentada corresponde a hechos reales y que la misma puede ser constatada en las instalaciones que he señalado en el informe, siendo así que los bienes declarados serán utilizados para fines de capacitación. Declaro además que en caso de realizar capacitaciones en instalaciones ajenas a las aprobadas por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, seré responsable y tendré los correspondientes respaldos para procesos de auditoría, que evidencien que dichas capacitaciones se realizaron en infraestructura que cumple las condiciones mínimas exigidas por Setec y que son bien conocidas por mi persona. De igual manera declaro que la información constante en todos los formularios presentados ante la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y que cuentan con mi firma, así como la presentada por el personal perteneciente a mi Institución o contratada por mi persona se ajusta a la realidad y que previamente a ser remitida a dicha institución pública fue revisada por mi persona, por lo que es mi absoluta responsabilidad. Esta declaración la realizo a fin de dar cumplimiento con los requisitos de calificación establecidos por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. La cuantía de esta declaración por su naturaleza es indeterminada.

Es todo lo que puedo declarar en honor a la verdad.

Usted Señor Notario se servirá agregar las demás cláusulas de estilo para la plena validez del presente instrumento.



<b>Logo del Operador</b>	<b>Nombre del operador</b>
------------------------------	----------------------------

**INFORME DECLARATORIO DE INFRAESTRUCTURA PARA  
LA CALIFICACIÓN DE *(NOMBRE DEL OPERADOR)* COMO  
OPERADOR DE CAPACITACIÓN**

## ESPACIOS DE CAPACITACIÓN

### ANTECEDENTES

*Detallar los instrumentos jurídicos (escrituras públicas, contrato de arrendamiento, donaciones, comodatos, cartas compromiso, convenios legalizados y documentos que respalden su infraestructura) los cuales deberán garantizar el uso permanente de las aulas, talleres, laboratorios o espacios para prácticas, según corresponda.*

### OBJETIVO

El presente informe tiene como objeto marcar la infraestructura con la que cuenta (*Nombre del Operador*), detallar y evidenciar las aulas, talleres, laboratorios o espacios para prácticas con dimensiones, mobiliario, factores ambientales, oficinas administrativas y servicios; así como indicar en cada espacio físico, el inventario de equipos, máquinas, herramientas, instrumentos, material didáctico y material de consumo. Para lo cual se ha tomado en cuenta la modalidad de los cursos a ser impartidos.

### DETALLE DE ESPACIOS DECLARADOS AULAS/TALLERES/LABORATORIOS

<b>PROVINCIA</b>	.....
<b>CANTÓN</b>	.....
<b>CIUDAD</b>	.....
<b>EDIFICIO</b>	.....
<b>DIRECCIÓN</b>	.....
<b>TELÉFONO</b>	.....
<b>CONTACTO</b>	.....

<b>TIPO INSTALACIÓN</b>	<i>Seleccionar: Aula/Taller/Laboratorio</i>
<b>CÓDIGO</b>	<i>Declarar código, por ejemplo: A1, T1, L1, etc. Considerar información</i>

<b>Logo del Operador</b>	<b>Nombre del operador</b>
--------------------------	----------------------------

<b>AULA/TALLER/LABORATORIO</b>	<i>declarada en la Solicitud de Calificación Formulario 01</i>		
<b>DESCRIPCIÓN DEL USO DEL ESPACIO</b>	<i>Señalar que cursos o parte de los cursos se realizarán en el aula, taller o laboratorio. Considerar información declarada en la Solicitud de Calificación Formulario 01</i>		
<b>DOCUMENTO DE RESPALDO PARA EL USO DE LA INFRAESTRUCTURA</b>	<i>Escrituras públicas, contrato de arrendamiento, donaciones, comodatos, cartas compromiso, convenios legalizados y documentos que respalden su infraestructura.</i>		
<b>ÁREA (m<sup>2</sup>)</b>	<i>Se debe considerar que debe contar con 1,5m<sup>2</sup> por participante, más 2m<sup>2</sup> para el instructor.</i>		
<b>CAPACIDAD NÚMERO PARTICIPANTES</b>	.....		
<b>MOBILIARIO</b>	<i>Detallar el mobiliario con el que cuenta el aula/taller/laboratorio. Ejemplo: 25 sillas, 25 mesas, 1 escritorio, etc.</i>		
<b>Factores ambientales climatización, ventilación, luminosidad, iluminación y acústica</b>			
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>CLIMATIZACIÓN</b>			
<b>VENTILACIÓN</b>			
<b>LUMINOSIDAD</b>			
<b>ILUMINACIÓN</b>			
<b>ACÚSTICA</b>			
<b>FOTOGRAFÍAS DEL AULA/TALLER/LABORATORIO</b>	<i>Mínimo 2 fotografías, se debe observar las aulas, talleres o laboratorios. Cada fotografía debe ser de diferente ángulo para poder visualizar de mejor manera el entorno.</i>		

***Insertar el cuadro anterior por cada aula, taller o laboratorio declarado.***

<b>EQUIPOS, MAQUINARIAS, HERRAMIENTAS</b>
---

<b>Logo del Operador</b>	<b>Nombre del operador</b>
--------------------------	----------------------------

<b>INVENTARIO</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Ubicación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Estado</b>	
<b>FOTOGRAFÍAS DE EQUIPOS, MAQUINARIAS, HERRAMIENTAS</b>					
<b>MATERIAL DIDÁCTICO</b>	<p style="text-align: center;"><i>Describir los materiales a ser utilizados, o indicar el link en el cual se encuentra cargada la información.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo: Guía para el participante, guía para el instructor, manuales, etc.</i></p>		<p style="text-align: center;"><i>Describir los materiales a ser utilizados, o indicar el link en el cual se encuentra cargada la información.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo: Guía para el participante, guía para el instructor, manuales, etc.</i></p>		

<b>Logo del Operador</b>	<b>Nombre del operador</b>
--------------------------	----------------------------

<b>MATERIAL DE CONSUMO</b>	<i>Describir cuales son los materiales de consumo. Ejemplo: Esferos, carpetas, cds, etc.</i>	<i>Foto referencial</i>
----------------------------	--	-------------------------

**FIRMA DE RESPONSABILIDAD**

---

***Nombres y Apellidos/ (Máxima autoridad/Representante Legal)***

FECHA:

---

Firma:

---