



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA

UNIDAD DE TITULACIÓN

TESIS QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL

TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

“CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL “FCA PLUS”

PARA ESTUDIANTES DE CPA”

AUTORES:

SERGIO ALFREDO SALGUERO TREJO

YULIANA LISSETTE VARELA LOZA

TUTOR: ING. PEDRO UFREDO LEÓN CEDEÑO, MBA.

GUAYAQUIL - ECUADOR

ENERO 2017



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO: CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL “FCA PLUS” PARA ESTUDIANTES DE CPA		
AUTOR/ES: YULIANA LISSETTE VARELA LOZA SERGIO ALFREDO SALGUERO TREJO	REVISORES: LCDO. GALO MANUEL LITARDO GARCIA, MGS ING.COM. FLERIDA MARIA ALCIVAR CEDEÑO, MES.	
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	
CARRERA: CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA		
FECHA DE PUBLICACIÓN: ENERO 2017	N. DE PAGS: 120	
ÁREA TEMÁTICA: CONTABLE - ADMINISTRACIÓN EL PRESENTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TRATA DE LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA ESTUDIANTES DE CPA, MEDIANTE EL CUAL SE ANALIZARÁ LA FORMA EN QUÉ LOS AYUDARÁ, LOS DATOS QUE SE RECOLECTAN DE LA INVESTIGACIÓN DEL MISMO Y EL ANÁLISIS FINANCIERO QUE SE NECESITA PARA LA EJECUCIÓN DE DICHO PROYECTO.		
PALABRAS CLAVE: CPA, conocimiento laboral, talento humano, capacitación, empleo		
RESUMEN: La globalización ha permitido al mundo conectarse de muchas maneras, entre éstas la económica, que beneficia a los países reduciendo costos y gastos. También hace que la competencia, obligue a las empresas a que busquen profesionales con amplio conocimiento y experiencias específicas para un puesto de trabajo. En nuestro país, es difícil a las personas encontrar empleo, son muchos los factores, entre ellos cada año se gradúan cientos de miles de bachilleres, son muchas las personas que pelean por un puesto de trabajo y que las empresas desean incorporar a su equipo de trabajo personas con habilidades, preparación, aptitudes y conocimientos específicos en el área que estas necesitan. Los estudiantes de CPA pueden sentirse abrumados pues no sabrán qué futuro les deparará a ellos y dependiendo de sus circunstancias, optarán por escoger cualquier trabajo. Para esto resulta necesario ayudar a los estudiantes de CPA a obtener conocimiento laboral, puntual y actualizado con el proyecto del centro de capacitación “FCA Plus”.		
N. DE REGISTRO:	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL:		
ADJUNTO URL:		
ADJUNTO PDF:	(X) SI	() NO
CONTACTO CON AUTORES/ES: YULIANA LISSETTE VARELA LOZA SERGIO ALFREDO SALGUERO TREJO	Teléfono: 0998722913 2367754-0939710847	E-mail: yuliana-lisette@hotmail.com sst_1988tj@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN: Departamento de Titulación CPA	Nombre: Secretaría	
	Teléfono: 0422394259 / 042282187	
	E-mail: titulacion.cpa.ug@gmail.com	



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA
CAPTURA DE ANTIPLAGIO



Documento: [SALGUERO VARELA - CREACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN "FCA PLUS" QUE BRINDARÁ CONOCIMIENTO LABORAL A ESTUDIANTES CPA.docx](#) (D22863804)

Presentado: 2016-10-30 20:34 (-05:00)

Presentado por: VICENTE SALAZAR SOLEDISPA (coproyinn@gmail.com)

Recibido: rosa.zumba.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: (TT-PREG-FCA-UG-2016) [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de esta aprox. 62 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 5 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	ROGELIO PROYECTO DE INVESTIGACION.docx
	entorno legal.docx
	EPS Tutoría Primer Parcial.docx
	Final 2014 (Nov 4) Proyecto licenciadas-3.docx
	http://www.ub.edu/congresice/actes/11_rev.pdf

64% #7 Activo

las personas, generación de oportunidades laborales, contribuye a mejorar sus ingresos económicos, baja el índice de pobreza además de delincuencia,

obteniendo un desarrollo para las personas que habitan el sector. • Algunas de las encuestadas manifestaron estar sometidas a sus parejas, limitándolas a determinadas actividades, especialmente las mujeres más jóvenes, aun cuando están dispuestas a salir adelante por sus hijos. Esta razón puede ser un obstáculo y a la vez una oportunidad al momento de pretender iniciar un proyecto para la superación personal y económica. • Durante la visita se notó la poca habilidad para administrar su dinero, desconocen totalmente la microempresa y el término emprendedores. • El 100% de las mujeres consultadas acotaron estar muy interesadas en el proyecto y el 93% estarían dispuestas a llevarlo a cabo sin impedimento, el restante 7% tenía que consultar a sus parejas. Para evitar estar ausentes de sus hogares todo el fin de semana, mencionaron todas que podrían dedicarse a la capacitación los días sábados. De tal forma que el tiempo de la capacitación podría extenderse. •

Que los gobiernos, políticos, empresa privada y personas en general no están conscientes de la complejidad y realidad socio-económica existente en la ciudad de Guayaquil. • La inserción en redes y la situación familiar tienen relevancia en el desarrollo de actividades productividades que sean sostenibles en el tiempo. • Después de un adecuado análisis pueden determinarse los sectores donde es aplicable el proyecto, conociendo las dificultades internas y externas al que se enfrentará previo al apoyo gubernamental, de grupos privados o con fines meramente sociales, garantizando de algún modo disminuir la mortandad de estos grupos y se logre aumentar las experiencias exitosas en este campo.

Archivo de registro Urkund: UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / ROGELIO PROYECTO DE INVESTIG... 64%

las personas, genera oportunidades laborales, contribuye a mejorar los ingresos económicos, bajar el índice de pobreza, delincuencia,

Página 1 de 1 32 palabras L15 Español (Ecuador)

Para fines académicos, **CERTIFICO** que el trabajo de titulación **“CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL “FCA PLUS” PARA ESTUDIANTES DE CPA”** perteneciente a los estudiantes, **SERGIO ALFREDO SALGUERO TREJO Y YULIANA LISSETTE VARELA LOZA** tiene 4% de similitud según el informe del **SISTEMA DE COINCIDENCIAS URKUND**.

ING. PEDRO UFREDO LEÓN CEDEÑO, MBA
TUTOR



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA

Certificación del Tutor

En mi calidad de tutor del presente proyecto nombrado por la Unidad de Seguimiento y Titulación de la Escuela de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, certifico que he analizado el proyecto de tesis de grado con el tema: “CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL “FCA PLUS” PARA ESTUDIANTES DE CPA” presentado como requisito para la obtención del Título de Contador Público Autorizado. El presente trabajo debe ser analizado y puesto en marcha por la importancia del mismo.

El proyecto antes mencionado es presentado por los estudiantes:

Salguero Trejo Sergio Alfredo C. C. # 0921409322

Varela Loza Yuliana Lissette C.C. # 0926276551

Tutor:

Ing. Pedro Ufredo León Cedeño, MBA.



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA

Renuncia de Derechos de Autor

Por medio de la presente certifico libre y de forma voluntaria, que los contenidos desarrollados en esta tesis para la obtención del título del tercer nivel en Contaduría Pública Autorizada, son de propiedad y responsabilidad absolutas de Yuliana Lissette Varela Loza con C.C. # 0926276551, Sergio Alfredo Salguero Trejo con C. C. # 0921409322 el tema de su tesis es: “Creación de un Centro de Capacitación Laboral “Fca Plus” para estudiantes de CPA”.

Derechos que renunciamos a favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso como bien le parezca.

Firma de los estudiantes:

Firma Estudiante

Apellidos y Nombres: Salguero Trejo Sergio Alfredo

Cédula de Identidad: 0921409322

Firma Estudiante

Apellidos y Nombres: Varela Loza Yuliana Lissette

Cédula de Identidad: 0926276551

Dedicatoria

A nuestro Dios Jehová el cual siempre está pendiente de su creación y siempre está deseoso de derramar sus bendiciones a la humanidad, su deseo por ver lo mejor del ser humano hace que nosotros día a día sea agradecidos con Él en todo aspecto de nuestras vidas, más aún en el cumplimiento de nuestros objetivos de ser profesionales preparados.

La gran ayuda en todo sentido de nuestros padres: Luis Aurelio Varela Torres y Judrys Miryan Loza Toasa; Sergio Antonio Salguero Murillo y Rosa Graciela Trejo Mantilla, los cuales siempre fueron una columna para cumplir nuestras metas; gracias a su esfuerzo les dedicamos este proyecto de tesis.

La guía, y paciencia que nos mostró el Ing. Pedro Ufredo León Cedeño a quien también le tenemos gratitud pues fue de mucha ayuda en la dirección de nuestro trabajo.

Sergio Alfredo Salguero Trejo

Yuliana Lissette Varela Loza

Agradecimiento

A Jehová Dios nuestro Creador, Padre y amigo que nos guió, dándonos la sabiduría y el discernimiento necesario para terminar de manera exitosa nuestra carrera universitaria.

A nuestros familiares y amigos que nos acompañaron en todo el trayecto de nuestros estudios en la Universidad, los cuales fueron un apoyo incondicional y un gran aporte a la consecución de nuestras metas.

A nuestros maestros que nos prepararon en nuestra formación profesional, por su gran ayuda a nosotros.



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA

RESUMEN

**CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL “FCA PLUS” PARA
ESTUDIANTES DE CPA**

La globalización ha permitido al mundo conectarse de muchas maneras, entre éstas la económica, que beneficia a los países reduciendo costos y gastos. También hace que la competencia, obligue a las empresas a que busquen profesionales con amplio conocimiento y experiencias específicas para un puesto de trabajo. En nuestro país, es difícil a las personas encontrar empleo, son muchos los factores, entre ellos cada año se gradúan cientos de miles de bachilleres, son muchas las personas que pelean por un puesto de trabajo y que las empresas desean incorporar a su equipo de trabajo personas con habilidades, preparación, aptitudes y conocimientos específicos en el área que estas necesitan. Los estudiantes de CPA pueden sentirse abrumados pues no sabrán qué futuro les deparará a ellos y dependiendo de sus circunstancias, optarán por escoger cualquier trabajo. Para esto resulta necesario ayudar a los estudiantes de CPA a obtener conocimiento laboral, puntual y actualizado con el proyecto del centro de capacitación “FCA Plus”.

Palabras Claves: CPA, conocimiento laboral, talento humano, capacitación, empleo.



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA

ABSTRACT

CREATION OF AN "FCA PLUS" TRAINING CENTER FOR PUBLIC ACCOUNTING STUDENTS

Globalization has enabled the world to connect in many ways, including their economy, because it benefits countries by reducing the costs and spending of goods by trade. It also enables competition between industries which forces them to look for professionals with extensive knowledge and specific experiences for a job. In our country, it is difficult for people to find a job, there are many factors that contributes to this problem, such as the hundreds of thousands of new high school graduates every year who go out to look for a job; at the same time companies only want to hire people with preparation, skills and specific knowledge in the area they need to be part of their team. Public Accounting students may feel overwhelmed because they do not know what their future will bring and depending on financial circumstances many times they choose to work in any job available. This is why it is necessary to help Public Accountant students to obtain promptly work knowledge with the "FCA Plus" training center.

Keywords: CPA, working knowledge, training center, work.

Introducción

La preparación profesional es importante pues de ello depende su futuro hablando en todos los aspectos de la vida, en concreto en el ámbito laboral que cada día exige más requisitos para un puesto de trabajo. Por ello se debe estar capacitado con conocimientos nuevos, puntuales y prácticos para tener más oportunidades a la hora de conseguir un empleo.

Los centros de capacitación de gran ayuda a la hora de adquirir conocimientos. Sin embargo, los mismos pueden mejorar su forma de brindar los cursos con conocimientos actualizados y aplicados a la preparación y formación de profesionales, además del uso de herramientas tecnológicas utilizadas en el campo laboral.

El proyecto “Creación de un Centro de Capacitación Laboral “FCA Plus” para estudiantes de CPA” es una guía de cómo se puede mejorar la búsqueda de conocimiento y aprender temas que sirven en los trabajos de manera puntual y práctico para que el estudiante aprenda de los mismos.

En el Capítulo 1 encontramos la descripción del problema de los futuros profesionales que todavía no laboran, la sistematización del problema, los objetivos de la investigación, justificación, delimitación de la investigación, hipótesis, etc.

En el Capítulo 2 trata sobre marco referencial en el que hallaremos los antecedentes de la investigación, los marcos teórico, contextual, conceptual y legal.

En el capítulo 3 del marco metodológico estarán el diseño y tipo de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de investigación y el análisis de resultados.

Por último, en el Capítulo 4 se establecen los parámetros para la creación del centro de capacitación “FCA Plus” además de las conclusiones y recomendaciones.

Tabla de Contenidos

Captura de Antiplagio	II
Certificación del Tutor	III
Renuncia de Derechos de Autor	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Resumen	VII
Abstract.....	VIII
Introducción	IX
Capítulo 1.....	1
1. El Problema	1
1.1 Planteamiento del Problema.	1
1.2 Formulación y Sistematización del Problema.....	4
1.3 Justificación del Proyecto Teórica, Práctica y Metodológica.....	4
1.4 Objetivo de la Investigación.	6
1.5 Delimitación de la Investigación.	7
1.6 Hipótesis General.....	8
1.7 Operacionalización de las Variables.	8
Capítulo 2.....	10
2 Marco Referencial	10
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	10
2.2 Marco Teórico.....	18
2.3 Marco Conceptual.....	22
2.4 Marco Contextual.....	23
2.5 Marco Legal.....	25
Capítulo 3.....	29
3 Marco Metodológico	29
3.1 Diseño de la Investigación.....	29
3.2 Tipo de la Investigación.....	29
3.3 Población y Muestra.	30
3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación.	33
3.5 Análisis de Resultado.....	33

Capítulo 4.....	48
4. La Propuesta	48
4.1 Tema.	48
4.2 Fundamentación.....	48
4.3 Justificación.	50
4.4 Objetivos.	51
4.5 Ubicación.	52
4.6 Estudio de Factibilidad.	53
4.7 Descripción de la propuesta.	54
4.8 Actividades.	55
4.9 Misión.	55
4.10 Visión.....	56
4.11 Recurso Humanos.	56
4.12 FODA.....	66
4.13 Marketing.....	67
4.14 Análisis Financiero.	69
4.15 Impacto.	87
4.16 Cronograma.....	89
4.17 Lineamiento para evaluar la propuesta.	89
Conclusiones	90
Recomendaciones	92
Bibliografía	94
Anexos	97

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	9
Tabla 2 Fórmula de la Muestra	31
Tabla 3 Variables	69
Tabla 4 Inversión de activos fijos	70
Tabla 5 Depreciación de activos fijos	72
Tabla 6 Detalle de gastos varios.....	73
Tabla 7 Detalle de gastos mensual	74
Tabla 8 Detalle de gastos anual.....	75
Tabla 9 Presupuesto de ingreso mensual	76
Tabla 10 Presupuesto de ingreso anual	77
Tabla 11 Inversión del proyecto.....	78
Tabla 12 Financiación del proyecto	78
Tabla 13 Amortización anual	79
Tabla 14 Amortización mensual	79
Tabla 15 Flujo de efectivo proyectado mensual	80
Tabla 16 Flujo de efectivo proyectado anual	81
Tabla 17 Estado de resultado proyectado.....	82
Tabla 18 Fórmula del Van.....	83
Tabla 19 Van y Tir	84
Tabla 20 Relación Beneficio-Costo	85
Tabla 21 Período de recuperación de la Inversión	86
Tabla 22 Cronograma de Actividades.....	89

Índice de Figuras

Figura 1 Ubicación geográfica de la Universidad de Guayaquil	7
Figura 2 Pregunta # 1 Adquirir conocimiento adicional	34
Figura 3 Pregunta # 2 Está usted trabajando	35
Figura 4 Pregunta # 3 Trabaja en el área de su carrera	36
Figura 5 Pregunta # 4 Aplicación del plan de estudio	37
Figura 6 Pregunta # 5 Se ha capacitado usted.....	38
Figura 7 Pregunta # 6 La importancia de capacitarse	39
Figura 8 Pregunta # 7 Metodología de los cursos	40
Figura 9 Pregunta # 8 Ubicación.....	41
Figura 10 Pregunta # 9 Cursos	42
Figura 11 Pregunta # 10 Días del curso	43
Figura 12 Pregunta # 11 Horarios	44
Figura 13 Pregunta # 12 Medios de comunicación	45
Figura 14 Pregunta # 13 Lo que no atrae de las capacitaciones.....	46
Figura 15 Pregunta # 14 Hacer un curso de capacitación	47
Figura16 Ubicación propuesta de FCA Plus	52
Figura 17 Logo de FCA Plus	53
Figura 18 Organigrama Estructural.....	57
Figura 19 Equipo y mobiliario	105
Figura 20 Equipo y Mobiliario.....	106

Capítulo 1

1. El Problema

1.1 Planteamiento del Problema.

Olivera (como citó Nudelsman, 2013 p. 127), menciona que la globalización se ha acelerado con el pasar de las décadas significativamente y en su concepto primario, es la creación de un mercado mundial en el que se eliminan todas las barreras entre los países de todo el mundo para permitir que exista el libre comercio, sería la etapa culminante del proceso histórico de la expansión del capitalismo.

La globalización tiene: “dos objetivos o tendencias muy marcadas:

- Los sistemas de comunicación mundial,
- Las condiciones económicas, especialmente aquellas relacionadas con la movilidad de los recursos financieros y comerciales”. (Parra, 2011 p.10).

Entre las ventajas que tienen la globalización, es un puente para que las economías de cada país se conecten entre ellas. Al hacer esto, surgen los primeros flujos de capital mundial, disminuyendo costos y aumentando la eficiencia y calidad de productos o servicios.

Según Gálvez, Gutiérrez, Picasso & Osorio (2016) afirman que “la globalización económica contribuye al crecimiento económico de los países, debido a que se especializan en producir bienes y servicios cuyos costes relativos son más bajos” (p.57). Pero la globalización no solo es un cambio que ocurre entre países; en sus desventajas ha afectado a las empresas, lo que también incide en los puestos de trabajo de las mismas, debido a la competitividad que hay hoy en día por una plaza de trabajo, ya que se requieren profesionales calificados, capacitados para el área que se desenvolverán, que esté actualizado a las necesidades del día a día y que cumpla con

requisitos y habilidades específicas del profesional que pretende ingresar a este nuevo mercado laboral muy competitivo.

La globalización también ha afectado al país pues actualmente y se exigen cada vez, más requisitos para poder conseguir un trabajo, ya sea en el sector público o privado y por ello, hoy en día, para las personas sean estas bachilleres, en etapa de estudio de su carrera, fin de la etapa como estudiante o incluso siendo ya profesionales, es un requisito indispensable que tengan conocimientos específicos, para poder obtener un empleo en el área de la profesión que hayan estudiado. En este trabajo se hablará de los estudiantes de la Escuela de Contaduría Pública Autorizada (CPA) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Si estos estudiantes no tienen conocimientos actualizados ni capacitaciones que los orienten en su área de profesión tendrán muchos problemas, pues se les dificultará conseguir un empleo de su área de estudio y lo que es peor las empresas buscan profesionales con los conocimientos particulares para ingresar a estas, ya sean de otras provincias e incluso hasta de otros países.

Además de lo difícil que se está volviendo el conseguir un trabajo acorde a la especialización, también hay que agregarle otro problema: cada año se gradúan de bachilleres cientos de miles de jóvenes. Según el diario El Comercio (2016) afirma que “un total de 302.355 bachilleres se inscribieron para rendir el Examen Nacional de Educación Superior (ENES)”, a esta cifra también hay que sumarle los cientos de miles de estudiantes universitarios que año a año aumentan la cifras de personas en búsqueda de un empleo.

Debido a estas circunstancias, a pesar el estudiante haga las respectivas pasantías, se evidencian problemas al tratar de ingresar al mercado laboral.

Tabla 1

Árbol de Causas y consecuencias.

Causas	Problema	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> Poca importancia que se brinda a la vinculación teórico-práctica en las instituciones de educación superior. 	Problemas del estudiante de CPA al ingresar al mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes universitarios de CPA no podrán encararse a problemas reales referente a su área en cualquier empresa.
<ul style="list-style-type: none"> Falta de personal especializado en capacitaciones laborales dentro de la universidad, debido a esto muchos estudiantes aplican a una vacante y no son aceptados al no tener ni la experiencia ni el conocimiento requerido del puesto de trabajo. 		<ul style="list-style-type: none"> Bajos índices de inserción de los estudiantes en el mercado laboral acorde a su perfil y área de estudio, el estudiante de CPA no va a poner en práctica lo que aprendió en su carrera.
<ul style="list-style-type: none"> Escasa vinculación entre la universidad y las empresas o instituciones privadas y públicas para el desarrollo profesional del estudiante o para que los estudiantes ingresen a esas empresas a trabajar, mediante convenios. 		<ul style="list-style-type: none"> Poco desarrollo de competencias laborales para los futuros Contadores Públicos Autorizados, debe ser necesario capacitarse en la obtención de conocimientos actualizados, uso correcto de la tecnología y herramientas de las mismas.
<ul style="list-style-type: none"> Poco motivación de los alumnos en la etapa de realización de las pasantías, esto se debe a que los utilizan para labores sencillas como archivar documentos, arreglar o buscar documentos archivados, sacar copias, etc. 		<ul style="list-style-type: none"> Deserción estudiantil de la carrera, al no haber relación entre lo que se estudia con lo la persona desempeña en su trabajo, los estudiantes no verán la necesidad de continuar el estudio de su carrera.

Por esto, es necesario que el estudiante universitario de CPA pueda tener a su alcance más oportunidades y herramientas a su elección para poder adquirir conocimiento laboral. Una forma es la creación de un centro de capacitación que facilite el aprender el conocimiento laboral necesario, en ciertas áreas específicas para el estudiante de CPA tales como: tesorería, facturación, compras, ventas, nómina, inventarios, etc.

El centro de capacitación “FCA Plus” será una empresa dedicada brindar a los estudiantes que estén terminando sus estudios, la capacitación que requieren para desenvolverse en su vida profesional.

1.2 Formulación y Sistematización del Problema.

Para la formulación del problema se plantea lo siguiente: ¿Es factible la creación del Centro de Capacitación “FCA Plus”, ubicado en las cercanías de la Universidad de Guayaquil?

En la sistematización:

- ¿Cuáles son los beneficios para los estudiantes universitarios de CPA con la creación del Centro de Capacitación “FCA Plus”?
- ¿Qué áreas o puesto de trabajo específico son los más adecuados para la ayuda que se dará en la búsqueda de conocimiento y capacitación laboral se dará a los estudiantes de CPA?

1.3 Justificación del Proyecto.

1.3.1 Justificación Teórica.

Tal como mencionó Bulat (2014), “el no dedicar las horas necesarias a capacitarse, con el paso del tiempo, tiene un costo altísimo”. Es necesario la creación del centro de capacitación porque va a contribuir a otras maneras de adquirir capacitación laboral como pasantías o los

cursos regulares en institutos de educación superior, en qué manera ayudan a los estudiantes universitarios a poder tener más de una opción a escoger para obtener conocimientos del ámbito laboral en el que ellos deseen desenvolverse dentro del área que están estudiando y la ayuda que le dé este centro de capacitación a los estudiantes para que lleguen a la consecución de sus objetivos profesionales.

Debe entenderse también que para la ejecución de nuestro proyecto requiere análisis económico y financiero, cómo se conseguirán las herramientas adecuadas para la capacitación, el lugar dónde se ubicará, cuál es la propuesta y conseguir los implementos necesarios que se usarán en la misma.

1.3.2 *Justificación Metodológica.*

Es necesaria una investigación sobre este tema, porque el tener un centro de capacitación que brinde conocimiento laboral es algo necesario y no hay muchos centros de capacitación o instituciones que se preocupen por la inserción laboral del estudiante, además es importante capacitarse siempre, pues de una u otra manera cambian las herramientas tecnológicas, programas informáticos y la forma de tratar ciertos temas en un área de trabajo.

Este proyecto también nos permitirá ver que problemas suelen presentarse al crear una empresa, en nuestro caso “FCA Plus” que será la encargada de brindar conocimiento laboral a los estudiantes universitarios mediante capacitaciones teórico-prácticas.

En esta investigación se podrá emplear instrumentos financieros para medir la viabilidad del mismo y técnicas investigativas como recolección de datos, entrevistas que ayudarán al estudiante en el enriquecimiento de sus conocimientos.

1.3.3 *Justificación Práctica.*

La meta que se busca cumplir en la creación de este proyecto es que los estudiantes de CPA puedan tener más de una opción para poder obtener acumulación de conocimientos y experiencia en la herramientas que se usan en los trabajos acordes a su especialización y tener más oportunidades para ingresar a dichas áreas donde es necesario una persona con conocimientos contables.

Para ellos debemos conocer las necesidades del estudiantado y ver la viabilidad en la creación de este centro de capacitación para facilitar el desarrollo profesional del estudiante universitario.

1.4 *Objetivo de la Investigación.*

1.4.1 *Objetivo General.*

Diseñar un centro de capacitación que ayudará a obtener conocimiento laboral a los estudiantes de CPA.

1.4.2 *Objetivos Específicos.*

Entre los objetivos específicos de nuestro proyecto están:

- Estimar la demanda potencial.
- Analizar en qué áreas o puntos los estudiantes necesitan adquirir conocimiento laborales.
- Establecer los parámetros que debe tener esta empresa para que pueda ser viable.

1.5 Delimitación de la Investigación.

Tabla 2

Delimitación de la Investigación

El estudio se realizará en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil en el Ecuador con estudiantes de séptimo y octavo semestre, durante el período lectivo 2016-2017.

La Universidad de Guayaquil, está ubicada en la parroquia urbana Nueve de Octubre, en la Ciudadela Universitaria “Salvador Allende”, junto al Malecón del Salado de la Ciudad de Guayaquil entre las avenidas Delta, Kennedy y Pedro Gual.

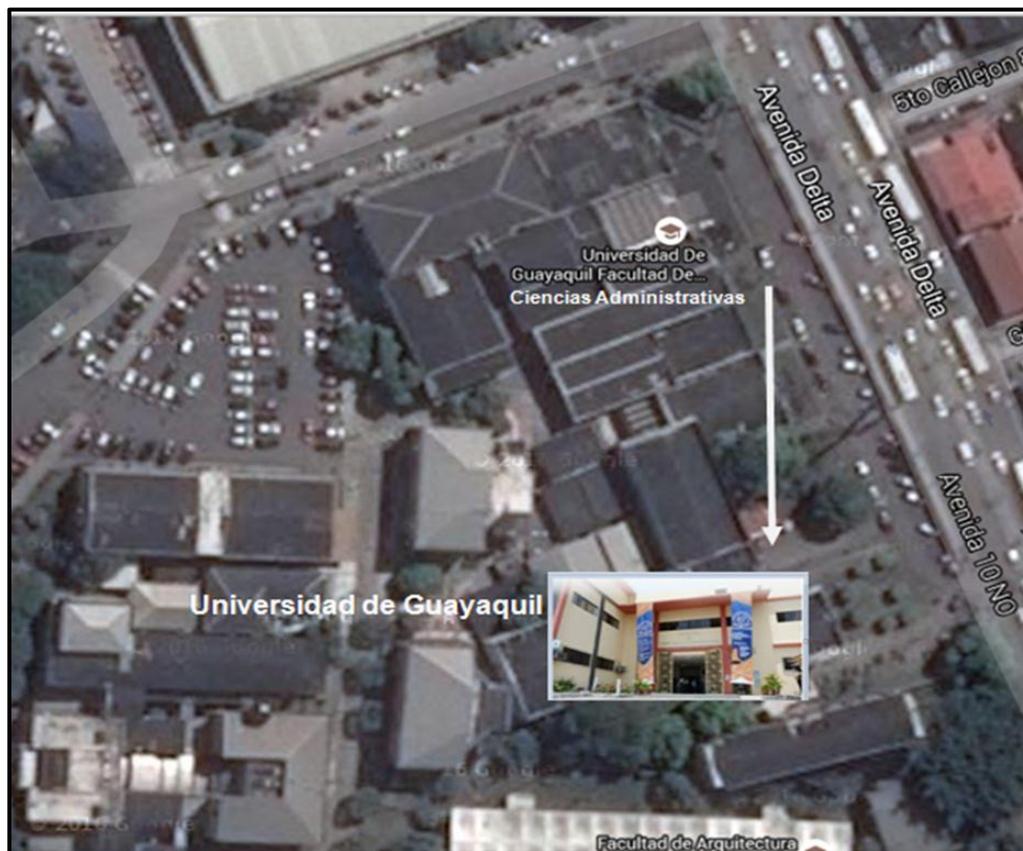


Figura 1 Ubicación geográfica de la Universidad de Guayaquil

1.6 Hipótesis General.

Un centro de capacitación de conocimientos y habilidades laborales, mejorará las oportunidades de los alumnos de CPA de obtener un empleo relacionado a su área de estudio.

1.6.1 *Variable Independiente.*

El Centro de Capacitación “FCA Plus”.

1.6.2 *Variable Dependiente.*

Conocimiento laboral actualizado.

1.7 Operacionalización de las Variables.

En la siguiente página podemos visualizar el cuadro concerniente a la operacionalización de las variables, tanto independiente como dependiente.

Tabla 3

Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Evaluar la Viabilidad de la creación del Centro de Capacitación “FCA Plus” que ayudará a obtener conocimiento laboral a los estudiantes de CPA.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Técnicas
Dependiente Conocimiento laboral Actualizado	Abarca aspectos necesarios para la preparación profesional del estudiante universitario.	Conocimiento puntual, Herramientas tecnológicas, Requerimientos específicos.	Dominio de lo aprendido, Calidad de los cursos y conferencias.	Cuestionario	Entrevistas y Encuestas
Independiente Centro de Capacitación “FCA Plus”	Empresa creada con el fin que un individuo adquiera conocimiento.	Coherencia de las estrategias con los objetivos de “FCA Plus”	Ubicación de las aulas, contar con instructores capacitados.	Cuestionario	Entrevistas y Encuestas

Capítulo 2

2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes de la Investigación.

Para el presente proyecto se ha tomado como antecedentes investigativos los siguientes proyectos relacionados al nuestro:

Según Yépez Teresa & Abudeye Carlos (2011) en su trabajo de titulación “*Análisis para la creación de un centro de capacitación microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del cantón Marcelino Maridueña*”, plantearon como objetivo general:

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

Sus conclusiones fueron:

La prestación del servicio de capacitación tiene buena aceptación entre los jóvenes del Cantón Marcelino Maridueña, ya que esta población está consciente de la necesidad de poseer recurso humano de calidad para mejorar sus ingresos y para el desarrollo de la sociedad; sin embargo, a pesar de conocer esta realidad, el Cantón no cuenta con una empresa con infraestructura y personal adecuado para atender dicha necesidad.

La implementación del servicio de capacitación requiere de áreas adecuadas que cumplan con las exigencias del medio en cuanto a infraestructura para la mayor comodidad de nuestros capacitados.

La inversión en un centro de capacitación no es muy elevada, porque no requiere de mucho personal; los activos fijos son mínimos y no costosos; lo que facilita la obtención de capital.

La inversión en el proyecto se recupera desde el quinto año de funcionamiento.

La capacitación proporciona múltiples beneficios: motiva a las personas, genera oportunidades laborales, contribuye a mejorar los ingresos económicos, bajar el índice de pobreza, delincuencia, lo que conduce al desarrollo del cantón.

Tomando en cuenta los objetivos y las conclusiones de esta investigación es necesario mencionar, que en todo el país posiblemente existe el mismo problema, que no se cuenta con lugares de capacitación y de preparación del futuro profesional de los jóvenes, siendo estos los más afectados, pues al no poder aprender y capacitar en el ámbito laboral y más concretamente para el área que están estudiando, van a optar por cualquier trabajo para subsistir, pues no tienen la experiencia y la capacitación de conocimientos específicos para postularse a un trabajo de su perfil profesional, también la necesidad de un centro de capacitación que facilite la adquisición de los conocimientos y herramientas laborales y competencias profesionales que el estudiante universitario necesita.

El tesista Monje Edison (2016) en su trabajo de titulación *“El proceso de capacitación en el desarrollo de competencia de los empleados en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi”*, concluyó:

En definitiva las capacitaciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí no es nada efectivo con relación al desarrollo de competencias, como lo expresó el 83% de encuestadas/os quienes consideran que el actual proceso de capacitación de la institución no ayuda a mejorar las competencias de los trabajadores. Por lo dicho queda demostrado que el mencionado proceso de capacitación no está planificado de manera que ayude a desarrollarse

profesionalmente a los empleados, cabe resaltar que la capacitación es un proceso muy común dentro de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Actualmente, el 93% de los empleados considera que sus necesidades de capacitación no son bien detectadas, que como sabemos es un indicador de que el proceso de sus necesidades no son satisfechas, las capacitaciones se las realiza sin un objetivo claro, y esto causa frustración dentro de los colaboradores, los mismos que las cumplen por obligación debido a que son disposiciones superiores.

No todos los trabajadores encuestados poseen las habilidades, ya que el 46% de encuestados manifiestan que no tienen las destrezas y conocimientos que requiere el empleado para su lugar de trabajo, esto se debe a diferentes causas, una de ellas es la falta de actualización de conocimientos como queda demostrado en el 86% de los empleados que a pesar de recibir capacitaciones no se encuentran completamente actualizados en relación a su puesto de trabajo.

La totalidad de los empleados encuestados manifiestan que es importante desarrollar las competencias a través de un buen proceso de capacitación que lamentablemente no se cumple dentro del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, y una forma de disminuir el impacto de esta problemática es con el desarrollo de un artículo científico que sirva de aporte en la resolución del problema, teniendo como finalidad el desarrollar las competencias de los empleados.

Analizando los objetivos y las conclusiones de esta investigación se puede recalcar, que para el correcto aprendizaje y acumulación de conocimientos, es necesario saber qué puntos son los que necesitan los estudiante de CPA para el aprendizaje que ellos necesitan de acuerdo a la profesión que están estudiando, siendo necesario el que se los guíe adecuadamente en un buen

proceso de cursos o capacitaciones en la profesión de su especialización y del área de trabajo que deberían ocupar por lo que será necesario no solo pensar qué se les puede enseñar sino también el guía adecuado que los pueda asesorar, despejar inquietudes y guiar en el aprendizaje, un punto a analizar en la creación del centro de capacitación “FCA Plus”.

Carvajal Cristian & García Carolina (2011) en su trabajo de titulación *“Investigación sobre los impactos de los programas de asesoría y capacitación a microempresarios”* acotaron como objetivo estudiar los distintos hechos ocurridos, así como las características tanto de los programas de ayuda a la MYPE como de las personas, que se presentan durante el transcurso de los programas, con la meta de desarrollar un modelo teórico que permita identificar, comprender y explicar los efectos producidos a causa de la participación en dichas iniciativas.

En su trabajo concluyeron que, mediante las distintas etapas de la codificación, se logró obtener la categoría central que resume en un proceso, las relaciones sinérgicas que se producen entre el participante, el negocio y el programa. Esta categoría central o selectiva, en definitiva, intenta explicar los impactos alcanzados por estos programas. De esta forma, se levanta como principal hallazgo de esta investigación un “proceso de redefinición de rol emprendedor”. Este proceso, que sintetiza los impactos descubiertos de la aplicación de estos programas, se puede explicar a partir de un proceso sinérgico entre participante, negocio y programa.

En lo mencionado anteriormente, es necesario para el sector empresarial que siempre haya capacitación y prácticas para la obtención de conocimientos, experiencia y actualización de las herramientas tecnológicas usadas hoy en día y su uso en el campo laboral; si eso ocurre entre los trabajadores de una empresa que necesitan capacitarse para dar el máximo, es obvio que los estudiantes requieren no solo que se les dé las asignaturas sobre el área que algún día va a

trabajar, sino que además se debe enseñar de forma práctica y puntual lo que necesita el estudiante para desenvolverse en su vida laboral.

Según Prado Patricia & Zambrano Renatta (2014) en su trabajo de titulación “*Diseño de un plan de capacitación micro-empresarial para las mujeres del sector la ladrillera, bloque 9, flor de bastión al noroeste de Guayaquil*”, se mencionaron como objetivo, diseñar un plan de capacitación micro empresarial para la inclusión económica de las mujeres del sector de La Ladrillera, ubicado en el bloque 9 de la Flor de Bastión al noroeste de Guayaquil, para que las mujeres puedan generar sus propios ingresos.

Sus conclusiones fueron:

La visión del problema nos dice que la diversidad y realidad existente de las familias del sector La ladrillera, implican puntos de partida para el desarrollo de actividades micro empresariales en forma propia o asociativa, lo que debe considerarse al momento de contemplar apoyo, adecuándolo a las dificultades y carencias.

El interés se centró en conocer características diferenciadas en la población, para luego ver cómo pueden incidir estas situaciones en el proyecto y su posterior desarrollo.

La disponibilidad de las mujeres de La Ladrillera para la capacitación en la actividad de corte y confección tiene una favorable aceptación, ya que reconocen que es una alternativa que se presenta para poder mejorar sus ingresos y es útil y está hecha para el desarrollo de la sociedad, sin embargo también están conscientes de conocer su realidad, que el sector de La Ladrillera no cuenta con una empresa y personal adecuado para atender sus necesidades.

La capacitación les brinda muchos beneficios, como motivación para las personas, generación de oportunidades laborales, contribuye a mejorar sus ingresos económicos, baja el índice de

pobreza además de delincuencia, obteniendo un desarrollo para las personas que habitan el sector.

Algunas de las encuestadas manifestaron estar sometidas a sus parejas, limitándolas a determinadas actividades, especialmente las mujeres más jóvenes, aun cuando están dispuestas a salir adelante por sus hijos. Esta razón puede ser un obstáculo y a la vez una oportunidad al momento de pretender iniciar un proyecto para la superación personal y económica.

Durante la visita se notó la poca habilidad para administrar su dinero, desconocen totalmente la microempresa y el término emprendedores.

El 100% de las mujeres consultadas acotaron estar muy interesadas en el proyecto y el 93% estarían dispuestas a llevarlo a cabo sin impedimento, el restante 7% tenía que consultar a sus parejas. Para evitar estar ausentes de sus hogares todo el fin de semana, mencionaron todas que podrían dedicarse a la capacitación los días sábados. De tal forma que el tiempo de la capacitación podría extenderse.

Que los gobiernos, políticos, empresa privada y personas en general no están conscientes de la complejidad y realidad socio- económica existente en la ciudad de Guayaquil.

La inserción en redes y la situación familiar tienen relevancia en el desarrollo de actividades productividades que sean sostenibles en el tiempo.

Después de un adecuado análisis pueden determinarse los sectores donde es aplicable el proyecto, conociendo las dificultades internas y externas al que se enfrentará previo al apoyo gubernamental, de grupos privados o con fines meramente sociales, garantizando de algún modo disminuir la mortandad de estos grupos y se logre aumentar las experiencias exitosas en este campo.

Es importante saber, si los estudiantes de CPA desean adquirir competencias y aptitudes profesionales, para la ejecución del proyecto también es necesario saber la cantidad de personas que desean participar en el proyecto “FCA Plus” y saber que necesidades e inquietudes tienen; para de esa manera enfocar los esfuerzos en la que realmente necesitan, no solo lo que pensemos que les puedan servir, sino lo que ellos requieren y a lo que comúnmente se pide dentro de las empresas públicas o privadas, refiriéndonos a los conocimientos del postulante que desea ingresar a la misma.

Erazo Silvia & Cabrera Geovanny (2011), en su trabajo de titulación “*Creación de un centro de capacitación para estudiantes universitarios de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales*”, su objetivo era:

Determinar las consecuencias que ocasiona la escasez de Centros de Capacitación para estudiantes universitarios de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

Sus conclusiones fueron:

La rentabilidad del proyecto para el primer año de actividades, es bajo pero rentable para iniciar y es notable el comentar que a lo largo del período de vida útil del mismo, se van incrementando anualmente, hasta llegar a ser alto en el año 12. Razón explicable debido a que cada año se irán incrementando el margen de capacidad utilizada del Centro, así como también los volúmenes de producción y ventas y finalmente, las utilidades, las que habrán de aumentar a consecuencia de la disminución de los gastos financieros.

Valor Actual Neto, VAN, es el principal indicador considerado por los especialistas al momento de realizar una evaluación financiera de los proyectos de inversión, ya que permite comparar los flujos de efectivo que se presentan en diferentes períodos de tiempo en uno solo,

llevándolos todos al presente, actualizados o descontados a través de una tasa de descuento. En el proyecto el VAN, es de \$1.199,68 dólares constantes, al considerar una tasa del 22%, por lo que su resultado es positivo, mayor que cero, que significa que deberá ser aprobado.

Tasa Interna de Retorno (TIR), es el segundo criterio en importancia en ser utilizado al evaluar proyectos de inversión. A una tasa interna de retorno, TIR, del 22,66% obtenida por el proyecto base, para el período de vida útil, motivo del presente estudio, el VAN del proyecto se igualaría a cero. También significa que ésta tasa de la TIR, es la máxima tasa de interés que puede generar el capital no amortizado en un período de tiempo y nos permite la recuperación o consumo del capital.

Relación Beneficio-Costo. Es el tercer criterio más importante en el momento de evaluar inversiones o proyectos, y relaciona los beneficios netos obtenidos por el Centro con los costos, a valor presente.

Para el año 1, se estima que el proyecto tenga una relación beneficio-costo, de 1.34 veces y al término del mismo, sea de 1.48. Estos valores son considerados buenos, toda vez que el parámetro normal es de 1.0, por lo que cualquier resultado mayor que éste, es considerado apropiado.

Cabe destacar que en este proyecto es necesario el buen uso y adecuado manejo de las herramientas financieras y estadísticas que conocemos, pues ellas juntos con las muestras de la investigación harán que conozca la viabilidad del proyecto.

2.2 Marco teórico.

2.2.1 *Capacitación Profesional.*

La capacitación profesional para el estudiante en etapa universitaria es importante, puesto que de la misma se definirá su futuro de forma positiva o negativa; esta capacitación debe estar encaminada a la correcta preparación del estudiante para su vida profesional, el conocimiento actual del área de trabajo al que se pretende ingresar, el uso de las tecnologías de información, el conocer, usar correctamente los programas que se usan y las herramientas tecnológicas modernas (Office, Internet, E-mail, etc.).

El término capacitación, “se utiliza con frecuencia para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros”. (Curós Vilá & otros 2011, p. 216).

En Ecuador es necesario para las personas el tener actitudes (liderazgo, ser proactivo, comunicativo, etc.) y aptitudes (experiencia en compras, ventas, marketing, publicidad, etc.) laborales para poder ocupar un puesto en el que se quiere ingresar; debido a la competencia tanto por los conocimientos, experiencias y requisitos laborales en un puesto como en la cantidad de personas que aplican al mismo. Es por eso que los centros de capacitación y universidades deben tomar un papel protagónico ya que tienen que ser nexos que deben integrar más al alumno con su futura vida profesional, no solo en su búsqueda de conocimiento y preparación intelectual sino en tomar la iniciativa en dar a la sociedad profesionales preparados, con fundamentos y conocimientos laborales específicos para el área que se desea ingresar a ocupar en cualquier empresa, sea esta nacional o internacional, mediante la creación de un centro de capacitación que ayude en ese aspecto a los estudiantes universitarios.

También dentro de la capacitación es necesario alguien que ayude al estudiante a realizar bien la práctica del conocimiento, un tutor el cual tendrá como objetivo de su labor:

- “Promover la inserción laboral para las personas desempleadas que necesiten apoyo, asesoramiento y/o seguimiento.
- En el proceso previo de acceso al mercado laboral. Apoyo previo a la inserción” (Gento Palacios, Riaño Galán & San Emeterio, 2011, p. 75).

2.2.2 Competencia profesional.

La competencia profesional es la capacidad productiva del individuo, que se define y se mide en términos de ejecución de sus labores o responsabilidades en un determinado puesto de trabajo, no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para el desempeño adecuado de una tarea o trabajo, sino más bien el individuo con los adjetivos antes mencionados juntos a la experiencia que se requiere en dicha área, la actualización de conocimiento y las herramientas que debe saber utilizar de forma competente.

Por otra parte, Peña José & Alvarado María (2013) hablan sobre que “las competencias se definen con una visión humanística, científica y social atendiendo a los diferentes tipos de capacidad que el estudiante debe adquirir al egresar o terminar el proceso de estudio de una carrera”. (p. 191).

Apegándose a este criterio, el autor sostiene que la competencia laboral es la capacidad que tiene un estudiante de universidad, en encarar y resolver problemas reales que se presenten en la vida laboral en el área específica que desea ingresar y por ende el conocimiento necesario que necesita para poder cumplir su labor de forma oportuna. La universidad, institutos y centros de capacitación desempeñan un papel fundamental en ser, tanto en la entrega conocimiento y teorías

necesarios como el ser la formadora del profesionales capaces, pues debe cumplir estas características de manera tal que promueva la competitividad social a la vez que garantice a sus futuros profesionales la inserción y movilidad laboral de los mismos. Esto conlleva aplicar estrategias y recursos pedagógicos modificándolas o creándolas si fuera el caso con las condiciones y necesidades de nuestro país en la actualidad, de manera que sus estudiantes en general cuenten con los instrumentos intelectuales y preparación profesional idóneos para desenvolverse en el ámbito que ellos pretenden ingresar a laboral.

2.2.3 Competencias: básicas y específicas.

La persona con competencias básicas según el libro *Competencias más allá de la escuela Síntesis de OCDE (2016)* “deberían ser una base sólida en comprensión lectora y en capacidad de cálculo revestirá especial importancia para los graduados de programas profesionales que deseen continuar su formación académica” (p. 73).

Las competencias básicas, entonces, son aquellas que normalmente se adquieren en la formación del estudiante en clases en otras palabras la teoría que se enseña y pule en la vida diaria y el estudio; que permiten el ingreso al trabajo, tales como: la habilidad para la lectura y escritura, la fluidez al expresar ideas, el análisis de situaciones, las operaciones aritméticas y el manejo de software básico.

También a estas competencias tiene que ver lo que se relacionan con las virtudes y destrezas de labores propias de diferentes puestos en una empresa, tales como el liderazgo, la capacidad para trabajar en equipo bajo presión, ser proactivo, atención al cliente, etc.

Las competencias específicas, son las que tienen que ver con aspecto técnicos o capacidades y habilidades ya especiales que están estrechamente vinculados con un puesto de trabajo en particular; según Sánchez García (2013) “las competencias específicas también varían

dependiendo de las opciones metodológicas, los destinatarios, los objetivos de las intervenciones y los contextos” (p. 295), y que no son 100% necesarios o indispensables en otras áreas laborales, un ejemplo de ello sería la persona que tiene conocimientos contables no necesitaría una licencia para usar montacargas, así como también el montacarguista no necesitaría en sus labores cotidianas hacer un presupuesto de flujo de caja; por citar un caso.

Entre las competencias específicas que debe tener el estudiante de Contaduría Pública Autorizada de la Universidad de Guayaquil destacan:

Contabilizar adecuadamente las transacciones realizadas por la empresa en el momento que ocurran con sus debidos respaldos transaccionales e impuestos si en ella lo hubiere.

Aplicar las leyes pertinentes a cada transacción:

- Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI),
- Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF),
- El Servicio de Rentas Internas (SRI)
- La reglamentación de la Superintendencia de Bancos

La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros entre otras.

Medir, calcular el crecimiento de la empresa mediante el uso de instrumentos financieros.

Planificar el desarrollo de la institución hablando en términos económicos.

Asesorar en la búsqueda de solución de los problemas económicos y mejoras en las mismas.

Comunicar los eventos importantes al jefe inmediato superior para la toma de decisiones oportunas, las cuales implican el avance o retroceso de la misma.

Desarrollar habilidades de investigación para ampliar y actualizar su conocimiento mediante cursos, seminarios y el autoaprendizaje y aplicarlos a su área de trabajo para la aplicación adecuada del conocimiento en la práctica profesional.

2.3 Marco Conceptual.

Competencia profesional

Capacidad productiva de un individuo dentro del área laboral en que se desarrolla, que se define y mide en términos de desempeño, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, para un desempeño efectivo.

Capacitación

Fase en la cual enseñaremos que conocimientos actualizados y nuevos para el estudiante universitario que se necesitan en cada área para poder hacer el trabajo que se desea aplicar de una manera óptima, en la cual se juntará a los inscritos para ubicarlos en los curso disponibles.

Tecnología

Conjunto de herramientas actuales que nos permitirán poder desenvolvemos en el trabajo que queremos hacer.

Inversión económica

Dinero que se utiliza para realizar una operación, proyecto o iniciativa de forma empresarial con el fin de recuperarlo con intereses en caso de que el mismo genere ganancias.

Campo laboral

Es el lugar de trabajo de una persona donde desarrolla sus actividades cotidianas, es donde la persona obtiene sus ingresos para satisfacer sus necesidades, lugar donde ejerce su profesión.

Oportunidades laborales

Fase en la que la persona que busca empleo, envía su hoja de vida a varias empresas, por varios medios, y de los conocimientos y capacidades que tenga el individuo para que tenga más facilidad de conseguirlo.

Empleabilidad

La capacidad que posee el estudiante para obtener la máxima preparación acorde a su perfil profesional.

Preparación

El proceso que se realiza antes de hacer algo, los pasos que se necesitan saber para realizar un trabajo de manera óptima y oportuna.

Áreas y Organización

Fase en la que escogemos que áreas son las más esenciales para los estudiantes de CPA y que pueden ser útiles en su proceso de conocimiento y capacitación laboral, también en cómo van a estar divididas y que implementos se necesitarán.

2.4 Marco Contextual.

La competitividad para conseguir un empleo es cada vez más férrea, por eso a pesar que hay formas de poder capacitar, actualizarse y poder adquirir conocimiento y experiencia laborales empresas o entes reguladores que capacitan ej.: SRI o la Contraloría General del Estado, se ven reducidas para la gran cantidad de conocimientos específicos que deben tener las personas que

estudian en las universidades. Por ello, el centro de capacitación que queremos crear va a ayudar a que el estudiante universitario de CPA puede obtener esta capacitación en el área laboral.

Este centro de capacitación se dedicará a aquellos estudiantes que por uno u otro motivo no han podido conseguir una plaza de trabajo en la carrera que están estudiando, CPA, por no tener experiencia de la función o actividades en ciertas áreas contables específicas dentro de la empresa y ayudará a que puedan conocer más sobre su especialización mediante cursos teórico-prácticos que se darán en el mismo.

Estos cursos son muy importantes pues darán al estudiante conocimiento específicos que ellos necesitan en áreas como:

- a. Administración
- b. Ventas
- c. Compras
- d. Nómina
- e. Inventario
- f. Caja-Bancos
- g. Atención al cliente
- h. Facturación, entre otros.

Se busca que este proyecto consiga personas que estén capacitadas y que puedan obtener empleos que se relacionen con su área de estudios, para la consecución de estos objetivos, es esencial que las universidades pueden estar más pendiente de sus alumnos.

2.5 Marco Legal.

2.5.1 Constitución Política de la República del Ecuador.

La capacitación es un derecho en la Constitución Política de la República del Ecuador (2008), menciona en el Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

También dice en el Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la

privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

2.5.2 Plan Nacional del Buen Vivir.

Plan Nacional del Buen Vivir (2013). Indica que se debe fortalecer los estándares de calidad y los procesos de acreditación y evaluación en todos los niveles educativos, que respondan a los objetivos del Buen Vivir, con base en criterios de excelencia nacional e internacional.

Establecer mecanismos de apoyo y seguimiento a la gestión de las instituciones educativas, para la mejora continua y el cumplimiento de estándares de calidad.

Armonizar los procesos educativos en cuanto a perfiles de salida, destrezas, habilidades, competencias y logros de aprendizaje, para la efectiva promoción de los estudiantes entre los distintos niveles educativos.

Crear y fortalecer infraestructura, equipamiento y tecnologías que, junto al talento humano capacitado, promuevan el desarrollo de las capacidades creativas, cognitivas y de innovación a lo largo de la educación, en todos los niveles, con criterios de inclusión y pertinencia cultural.

Redireccionar la oferta académica y el perfil de egreso de profesionales creativos y emprendedores para vincularse con las necesidades del aparato productivo nacional en el marco de la transformación de la matriz productiva y el régimen del Buen Vivir. (p.180).

Aplicando lo mencionado es importante capacitarse mediante la creación de una empresa adecuándola con herramientas tecnológicas e información acorde a una empresa real y poder ayudarlo en su camino al profesionalismo y que el estudiante no solo obtenga su título, sino que

además posea las herramientas y conocimientos para la puesta en práctica de lo aprendido en las aulas junto al conocimiento ya adquirido en una empresa.

2.5.3 Servicio de Rentas Internas.

El Servicio de Rentas Internas es el ente regulador de la parte tributaria en nuestro país es por ello que también en la ejecución del centro de capacitación es obligatoriamente necesario el rendir cuentas a este ente mediante el cumplimiento de las leyes por las que nos debemos regir, así también la declaración tributaria.

Se aplica en este caso:

- Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI),
- Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (RALORTI),
- Resoluciones emitidas sobre algún tema en particular,
- Otras leyes específicas y su reglamento de aplicación.

También las respectivas declaraciones mensuales y anuales que se generarían por el funcionamiento del centro de capacitación, estas son:

- Anexo Relación de Dependencia
- Declaración de Impuesto a la Renta Sociedades formulario 101
- Declaración de Retenciones en la Fuente formulario 103
- Declaración Mensual de IVA formulario 104

2.5.4 Permisos para el funcionamiento del Centro de Capacitación “FCA Plus”.

Para poder iniciar el negocio se necesitan los siguientes permisos:

- Registro Único de Contribuyente (RUC),
- Permisos de funcionamiento municipal,
- Permiso de funcionamiento del cuerpo de bomberos,
- Permiso de control de sanidad,
- Impuesto de patentes municipales.

Capítulo 3

3 Marco Metodológico

3.1 Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación que se usará en el presente proyecto, será el modelo de investigación no experimental porque no se verán afectados ni la hipótesis ni las variables; tanto las variables dependiente e independiente en la investigación del mismo; sino que beneficiaremos a los estudiantes de CPA de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil a través del centro de capacitación “FCA plus” que los ayudará con el conocimiento adecuados a las áreas de trabajo que quieren conocer, de su profesión.

También utilizaremos el diseño de tipo transversal ya que los instrumentos de recopilación de información (encuestas y observación) serán en un solo momento y tiempo únicos.

3.2 Tipo de la Investigación.

En el proyecto que se está realizando se utilizarán los siguientes tipos de investigación:

3.2.1 *Investigación de Campo.*

Es el proceso, que utilizando el método científico obtendremos nuevos conocimientos sobre la realidad social o para estudiar una situación y diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar el conocimiento con fines prácticos.

3.2.2 *Investigación Descriptiva.*

También usaremos la investigación descriptiva con el fin de establecer el comportamiento de las variables como son observados estos; en nuestro caso, los estudiantes de la Escuela

Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil en séptimo y octavo semestre.

3.2.3 *Investigación Explicativa.*

Finalmente se usará la investigación explicativa para definir el porqué de los hechos, la relación existente entre las variables y su causa-efecto.

3.3 Población y Muestra.

3.3.1 *Características de la Población.*

La creación del centro de capacitación está dirigida a los estudiantes universitarios CPA de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil; con una población de 700 estudiantes matriculados en el año 2016 de séptimo y octavo semestre de febrero a septiembre, según datos aproximados, debido a que es un dato privado en la universidad, sin embargo esa cifra es un estimado de la asistencias a los cursos de lunes a viernes de séptimo y octavo de CPA.

Para el proyecto a realizarse nuestro universo es de **700** estudiantes universitarios.

3.3.2 *Delimitación de la población.*

La presente investigación se llevará a cabo en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, perteneciente a la Provincia del Guayas, región Costa de la República del Ecuador, está enfocado en el sector educativo. Toda la información que se recabó para este trabajo, tiene una antigüedad no mayor de 5 años, desde el punto bibliográfico y linkográfico.

3.3.3 Tamaño de la Muestra.

Muestra

A continuación se aplica la siguiente fórmula:

Tabla 4

Fórmula de la Muestra

	Simbología
$n = Z_a^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2(N - 1) + Z_a^2 \cdot p \cdot q}$	<p>n= Tamaño de la muestra =?</p> <p>N=tamaño de la población = 700</p> <p>Z= nivel de confianza = 1,96</p> <p>i= nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio = 0,05</p> <p>p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia = 0,5</p> <p>q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 -p). La suma de la p y la q siempre debe dar 1. Por ejemplo, si p= 0.5 q= 0.5</p>

Fuente: Botella A., Ramos S., (2016)

Utilizaremos nuestro universo que comprende **700** estudiantes universitarios CPA.

$$n = 1,96^2 \frac{700 * (0,5 * 0,5)}{0,05^2(700 - 1) + 1,96^2 * (0,5 * 0,5)}$$

$$n = 3,8416 \frac{700 * (0,25)}{0,0025(699) + 3,8416 * (0,25)}$$

$$n = 3,8416 \frac{175}{1,7475 + 0,9604}$$

$$n = 3,8416 \frac{175}{2,7079}$$

$$n = 3,8416 * 64,62572473$$

$$n = 248,2661841$$

$$n = 249$$

De acuerdo a la respuesta que ha arrojado la fórmula, se ha determinado que la muestra a la que debemos aplicar las encuestas para esta investigación es de 249 estudiantes.

3.3.4 *Proceso de selección.*

Para conocer las necesidades de capacitación que requiere los estudiantes de CPA, se aplicará encuestas que serán aplicadas a la población muestra, la misma que será seleccionada acorde al siguiente criterio:

- Estudiantes universitarios de CPA de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil que estén en séptimo y octavo semestre.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación.

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación son las siguientes:

Las encuestas; tienen un cuestionario con un conjunto de preguntas abiertas y cerradas, con un número de catorce en total; las cuales servirán para comprobar la hipótesis, y ver las necesidades que tiene la muestra.

3.5 Análisis de Resultado.

El trabajo de campo fue realizado 15 al 19 de agosto del 2016, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, dentro de los cuales se encontró la demanda potencial: 700 estudiantes de CPA de séptimo y octavo semestre. Con la finalidad de recolectar los datos de modo confiable para el desarrollo de la investigación en curso, se estableció los siguientes pasos:

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

Encuesta

Pregunta #1

¿Piensa usted que se debe adquirir conocimiento adicional al que se imparte en la universidad para conseguir un trabajo acorde a su área de estudio?

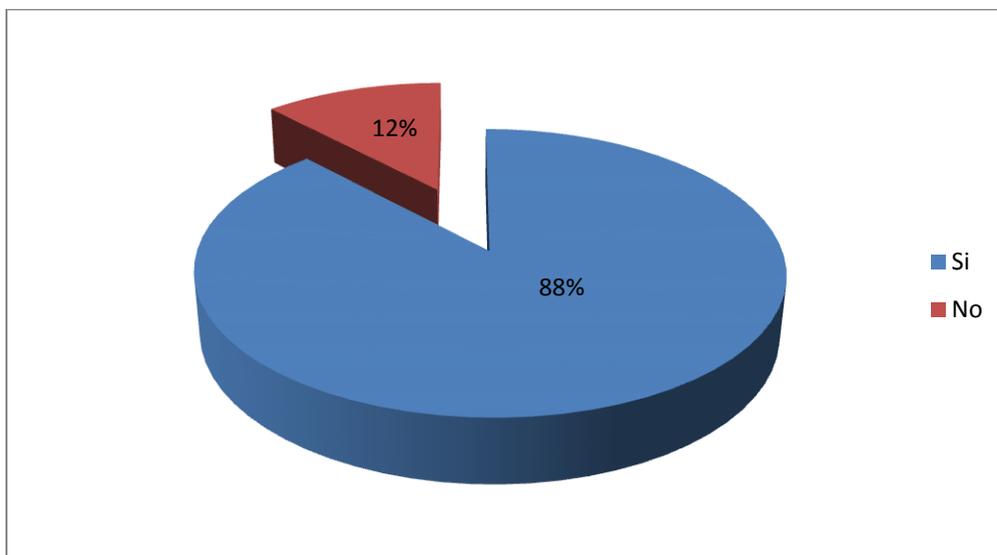


Figura 2 Adquirir conocimiento adicional

Análisis:

El 88% de los encuestados estudiantes universitarios de CPA consideran que si es necesario adquirir conocimientos adicionales y el 12% restante consideran que no es necesario.

Interpretación:

Los estudiantes de CPA saben que es necesario el poder adquirir todo el conocimiento adicional que se pueda, puesto que así van a poder encararse mejor a los retos de conseguir un empleo en área de su profesionalización y tener conocimientos laborales antes de entrar a postularse a dicho trabajo.

Pregunta #2

¿Se encuentra usted trabajando en este momento?

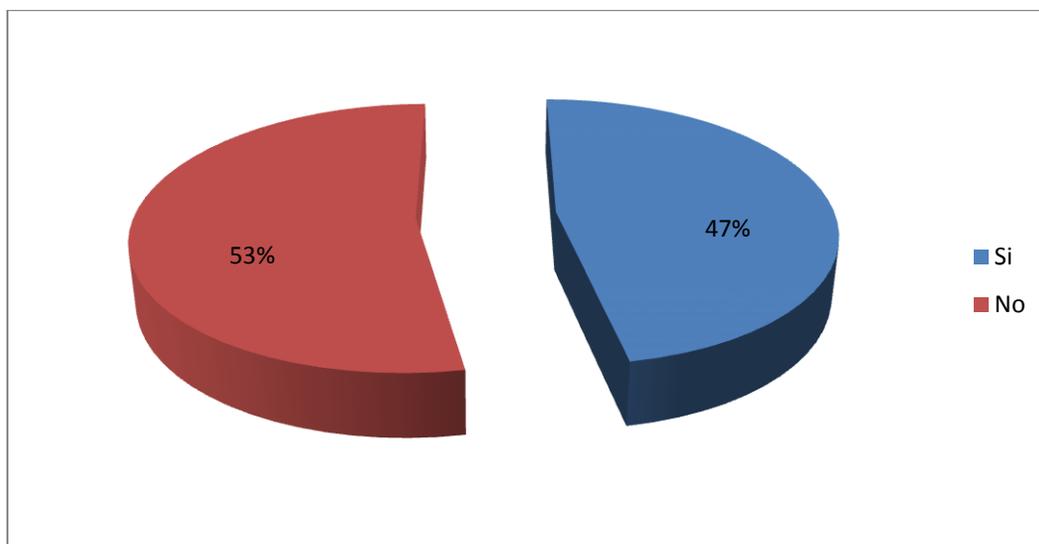


Figura 3 Está usted trabajando

Análisis:

El 47% de los estudiantes de CPA de séptimo y octavo semestre se encuentran laborando, mientras que el 53% no está trabajando en este momento.

Interpretación:

Esta cifra es algo preocupante ya que el 47% son los estudiantes de CPA del horario nocturno, lo que significa que la mayoría de los estudiantes de la mañana y tarde no se encuentran trabajando por el momento; es por ello que se hace necesario el poner esa capacitación adicional para que cuando ingresar al mercado laboral sean de las primeras opciones por los conocimientos y capacitaciones en su hoja de vida y estas les permitan ser profesionales competentes.

Pregunta #3

¿Está usted laborando en su área de profesión?

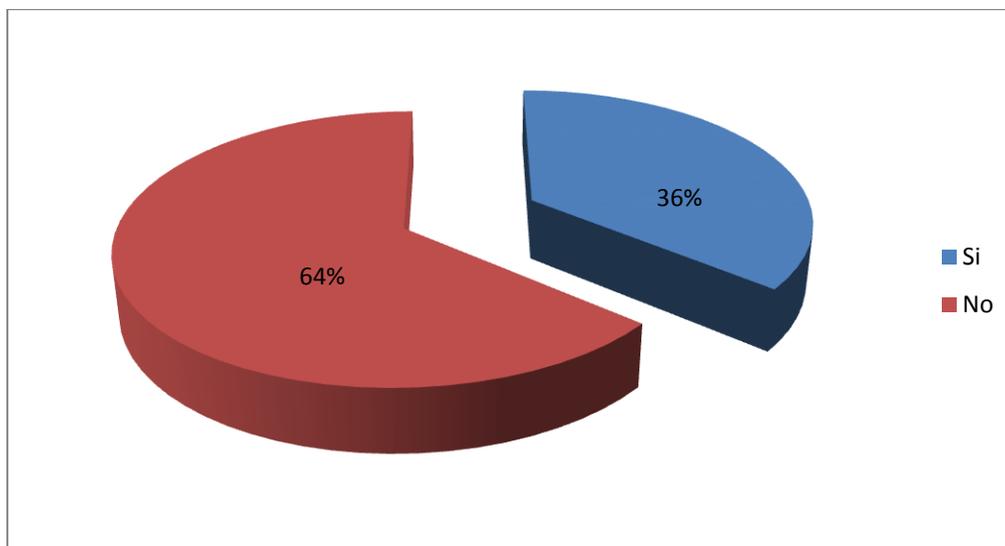


Figura 4 Trabaja en el área de su carrera

Análisis:

El 36% de los encuestados dijo que sí trabajaban en el área de su especialización, mientras que el 64% no está trabajando en su carrera, este porcentaje es de los que no están laborando y de los estudiantes de CPA que laboran, pero en un trabajo diferente a su carrera.

Interpretación:

Este resultado deja ver la realidad a la que se enfrentan los estudiantes universitarios de nuestro país, puesto que no todos tienen la posibilidad de pagarse sus estudios por ello estudian y trabajan. Sin embargo, al no encontrar trabajo en su área de estudio estos estudiantes optarán por trabajar en cualquier departamento de la empresa que desee tenerlo en su equipo de trabajo y eso no ayuda al estudiante a su desarrollo profesional.

Pregunta #4

¿En cuanto a la aplicación del plan de estudios de la malla universitaria: cuál es el porcentaje que usted le asignaría?

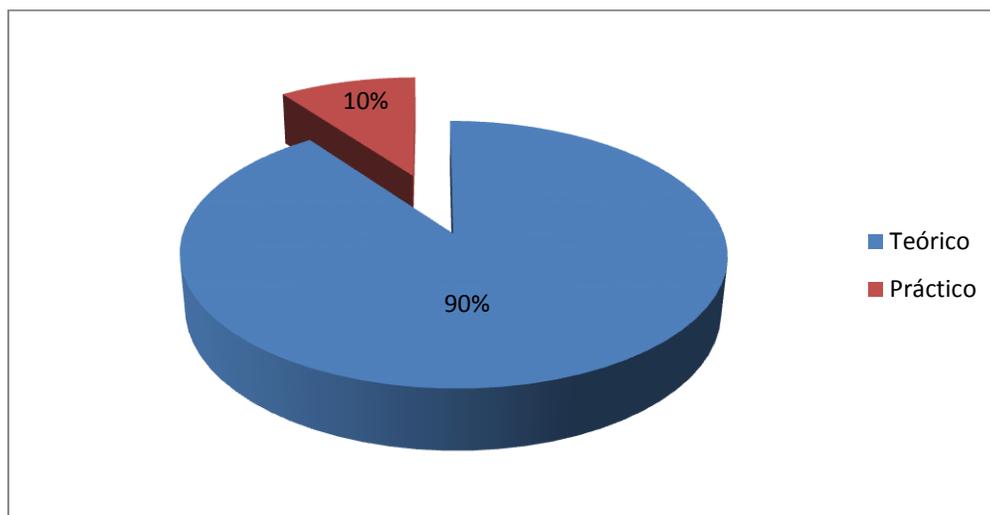


Figura 5 Aplicación del plan de estudio

Análisis:

Los estudiantes de CPA creen que la aplicación del plan de estudio en la malla universitaria es del 90% teórico y solo un 10% es práctico.

Interpretación:

El hecho de que la aplicación del plan de estudio en la malla curricular sea 90% teórico es un porcentaje muy alto, pues al ser una carrera donde lo que más se exige es en análisis y el uso de herramientas tecnológicas y uso de la lógica en la misma debería ser más práctica que teórica, pues de esta manera se ayudaría mejor al estudiante al aprendizaje y puesta en práctica en el trabajo que tenga o la búsqueda del mismo.

Pregunta #5

¿Ha asistido o asiste usted a algún centro de capacitación?

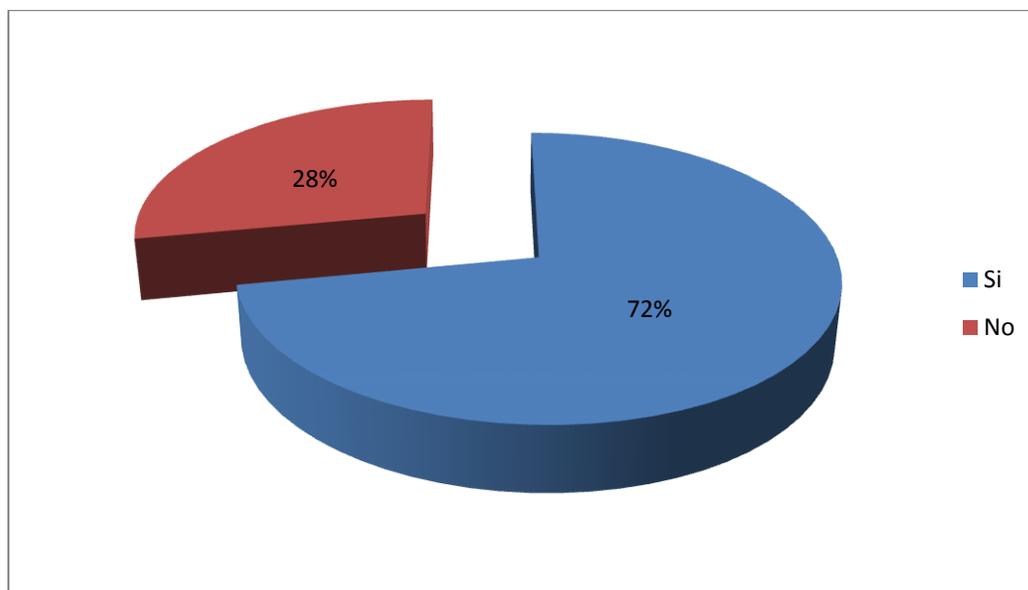


Figura 6 Se ha capacitado usted

Análisis:

Un 72% de los estudiantes encuestados afirma que se ha capacitado o está en capacitaciones alguna vez en su vida y un 28% del resto de los estudiantes de CPA que nunca se ha capacitado.

Interpretación:

Este porcentaje favorable sobre la disposición de los estudiantes a aprender y capacitarse es muy bueno pues refleja que ellos ven la oportunidad de aprender algo nuevo y lo aprovechan.

Pregunta #6

¿Cuán importante en su vida es capacitarse o adquirir conocimientos nuevos para usted?

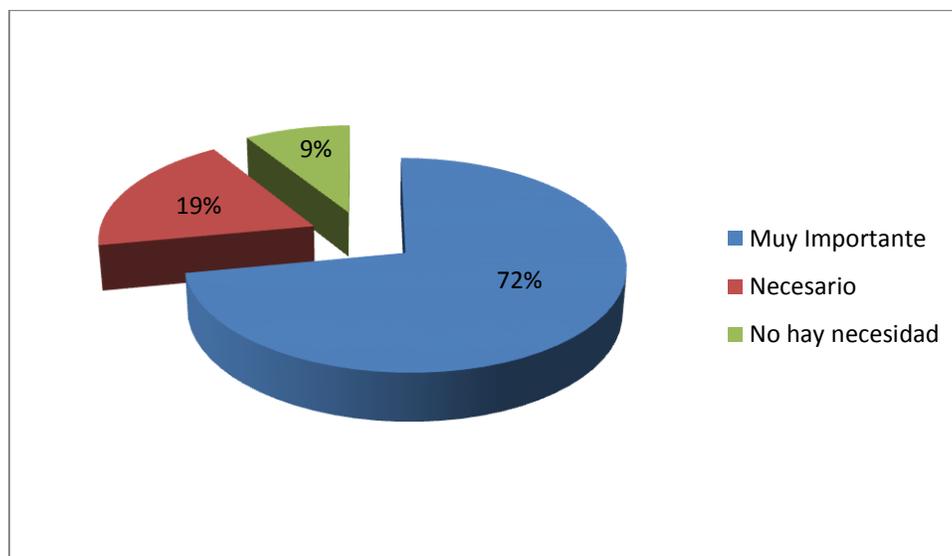


Figura 7 La importancia de capacitarse

Análisis:

Un 72% de los encuestados ha opinado que es muy importante el capacitarse, un 19% de los estudiantes opina que es necesario capacitarse en la vida y solo un 9% piensa que no hay necesidad de capacitarse.

Interpretación:

La mayoría opina que en la vida es necesario capacitarse pues en la universidad o cualquier institución superior da conocimientos básicos sobre cualquier área, pero no conocimientos específicos, a diferencia de un centro de capacitación, y estos se nota porque tanto para los que se inclinaron en que es muy importante o necesario se haya el 91% de personas que creen en lo importante de capacitarse; por el contrario solo un 9% de la muestra opina diferente; que no es necesario el capacitarse.

Pregunta # 7

Lo que más valoro en un curso de capacitación es:

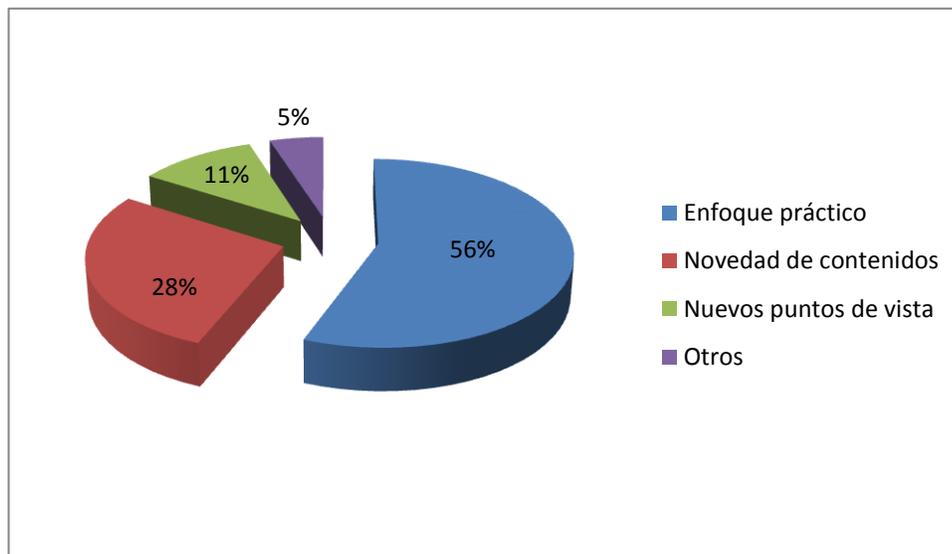


Figura 8 Metodología de los cursos

Análisis:

Lo que más valoran los estudiantes de CPA en un curso de capacitación es el enfoque práctico que se dé en la misma con un 56%, seguido por un 28% en la novedad de contenidos en los cursos que se impartan, un 11% de nuevos puntos de vista de los temas y un 5% de otras cosas a tomar en cuenta.

Interpretación:

Es necesario el tomar muy en cuenta los resultados de esta pregunta pues lo estudiantes buscan siempre que la explicación de un tema de algo difícil sea enseñado también con ejemplos, por eso la práctica en los cursos debe ser algo indispensable tanto en el conjunto de personas que están curso como en forma individual; la forma en que se los da o la información nueva que se

busque también despertará su interés pues la novedad de contenidos llama la atención a todo persona que esté en un curso o seminario de capacitación si hay nuevos puntos de vista o enfoque también implementarlos en los cursos; entre las cosas a tomar en cuenta estas lo siguiente, el trato que se le dé a los estudiantes, el uso de las herramientas tecnológicas en la práctica de los mismos y sacarle provecho al tiempo del curso, etc.

Pregunta #8

¿En qué lugar o lugares le gustaría utilizar este servicio de capacitación?

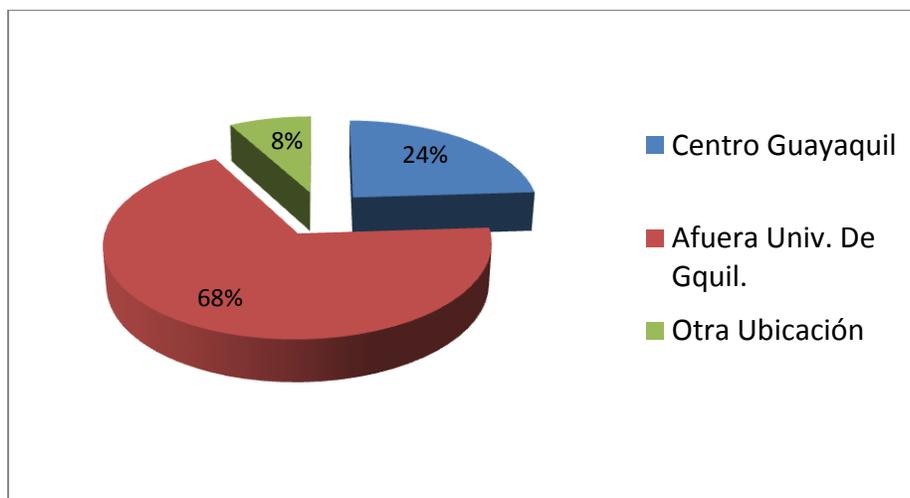


Figura 9 Ubicación

Análisis:

El 68% de los estudiantes encuestados escogieron como primera opción el que este centro de capacitación esté cerca de la Universidad de Guayaquil, un 24% que esté ubicada en el centro de Guayaquil y un 8% en otras ubicaciones

Interpretación:

La mayoría de los encuestados preferiría que el centro de capacitación “FCA Plus” esté cerca de la Universidad de Guayaquil como punto de ubicación por lo que les queda como punto

céntrico de donde viven o de donde pasan la mayor parte del tiempo. Un 24% quiere que exista un centro de capacitación en el centro de Guayaquil lo que no es mucha la distancia entre el centro y las afueras de la universidad; por lo que la mejor opción y más rentable es que el centro de capacitación esté ubicado en las afueras de la universidad.

Pregunta #9

¿En qué temas le gustaría a usted para capacitarse?

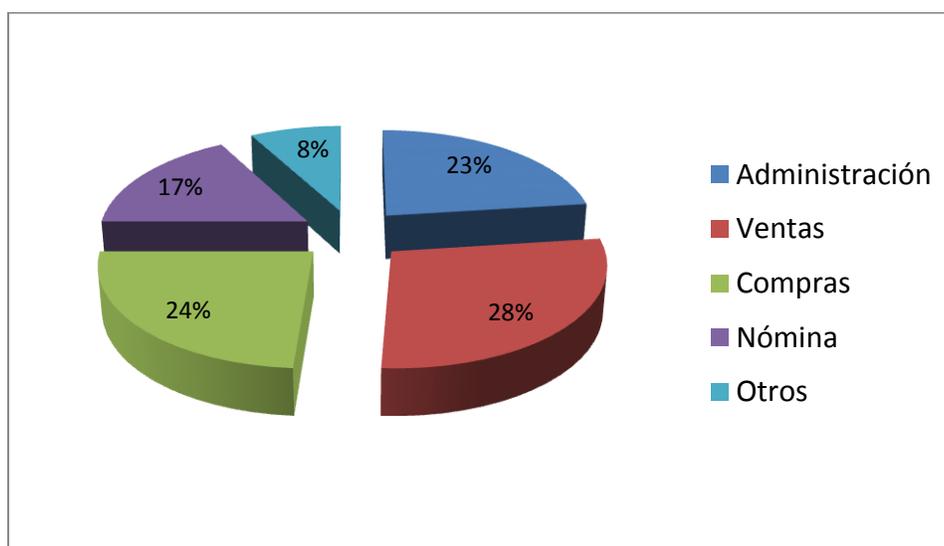


Figura 10 Cursos

Análisis:

Los encuestados escogieron como temas para capacitarse un 23% en Administración, seguido de ventas con un 28% y compras 24% estas son las 3 opciones que se llevaron los primeros lugares entre los encuestados el resto de temas son; nómina un 17 % y otros con un 8%.

Interpretación:

Se puede concluir que los cursos que pueden abrirse en nuestro centro de capacitación son: Administración, Nómina, Ventas y Compras.

Pregunta # 10

¿Qué días le gustaría asistir a los cursos?

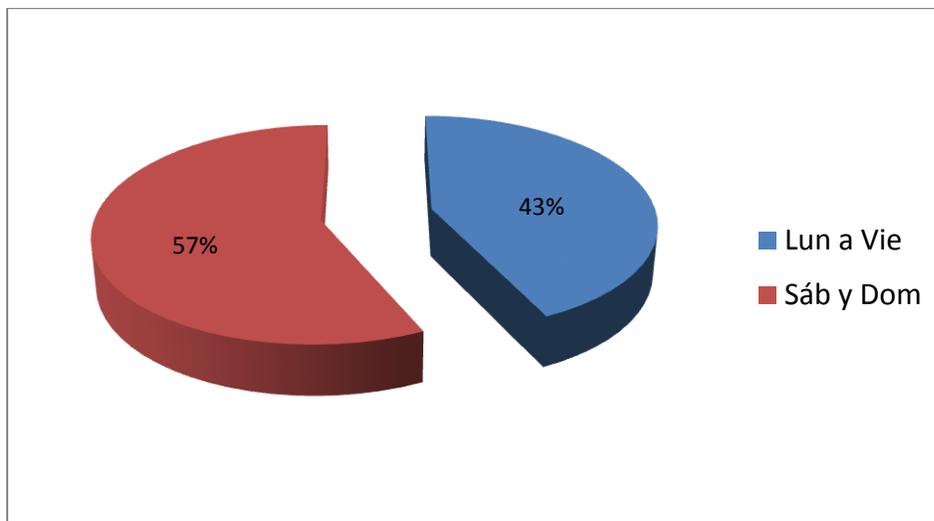


Figura 11 Días del curso

Análisis:

El 43% de los encuestados prefieren que los cursos se los realicen de lunes a viernes; el 57% prefiere los sábados y domingos que se hagan los cursos de capacitación.

Interpretación:

Más de la mitad de los encuestados prefieren que los cursos de capacitación que se dicten y sean de su agrado sean los fines de semana que tienen más tiempo para dedicarlo a las clases de capacitación y un 43% prefieren que sea de lunes a viernes, se podría analizar que el horario que más convendría sería los fines de semana y de lunes a viernes si funciona el primer horario para ir expandiendo nuestro mercado y recuperar más pronto la inversión realizada, sin olvidar el brindar comodidad a los capacitados.

Preguntas # 11

¿Qué horarios debería tener este centro de capacitación?

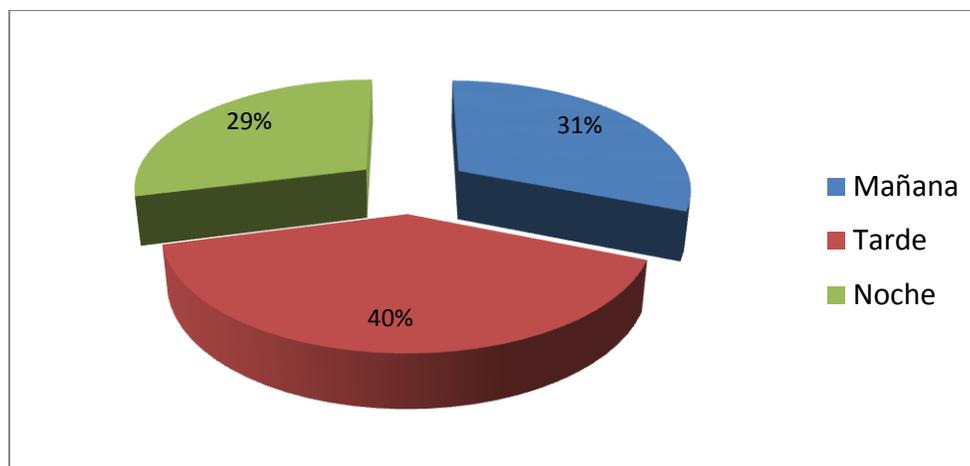


Figura 12 Horarios

Análisis:

Del total de los estudiantes encuestados el 31% prefieren que los cursos sean de mañana, el 40% que se hagan los cursos de tarde y el 29% que se hagan los cursos de capacitación en la noche.

Interpretación:

De estos datos podemos detectar que no es mucha la diferencia entre los encuestados sobre el horario que preferirían los cursos, algo que nos ayuda pues podemos tener 3 horarios a elección de la persona que desee entrar al centro de capacitación matutino, vespertino y nocturno brindando de esta manera horarios a elegir.

Preguntas # 12

¿A través de qué medio(s) le gustaría recibir información sobre el mismo?

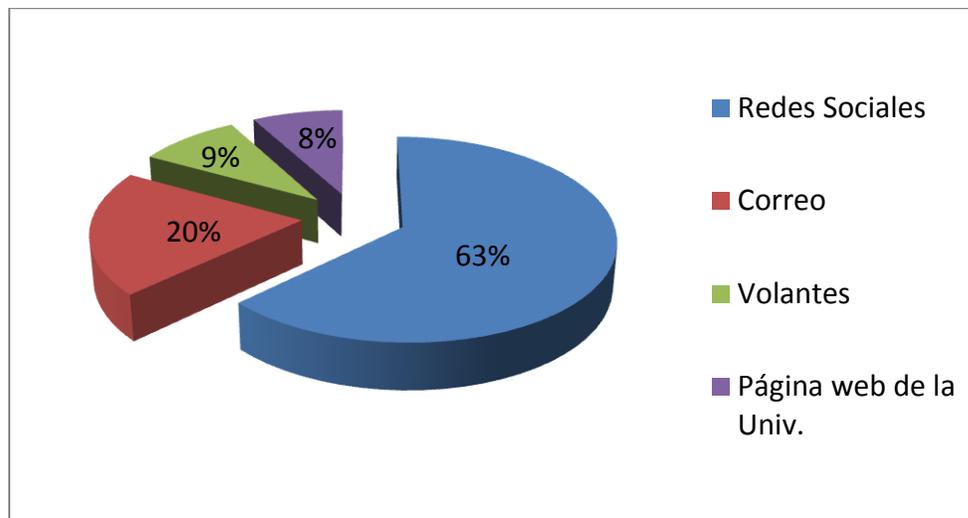


Figura 13 Medios de comunicación

Análisis:

Un 63% de los encuestados les gustaría que se les informara por redes sociales, el 20% por correo, el resto de los estudiantes encuestados escogieron las opciones de las volantes con un 9% y la página web de la universidad con un 8%.

Interpretación:

La mejor manera de llegar a los potenciales clientes de nuestro centro de capacitación es mediante las redes sociales, pues los jóvenes de la actualidad pasan en algún momento del día conectados a estas redes sociales de tal manera que ofrecer nuestros servicios de capacitación por esa vía será la mejor manera de hacer propaganda y que tenga el efecto deseado para nosotros.

Preguntas # 13

¿Cuál de los siguientes aspectos no le atraen de las capacitaciones?

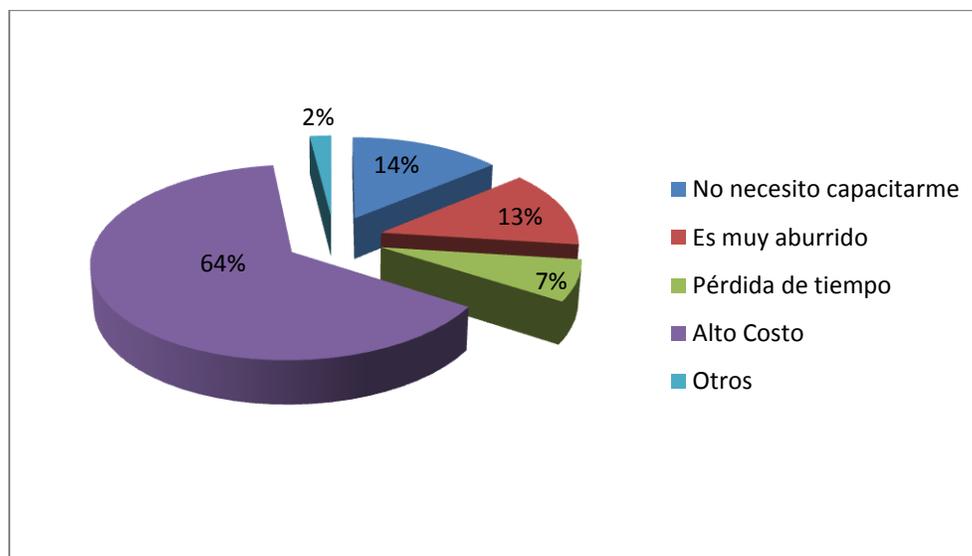


Figura 14 Lo que no atrae de las capacitaciones

Análisis:

Los encuestados al preguntársele sobre qué aspectos no le agradan de un centro de capacitación opinaron: el 14% que no necesita capacitarse, el 13% que es muy aburrido seguir estudiando, un 7% lo ve como una pérdida de tiempo, un 64% no le atraen los cursos debido a los altos costos de los mismos y un 2% otras cosas como ubicación, horarios, garantías, etc.

Interpretación:

Lo importante a analizar en esta parte es el hecho que más de la mitad no le gusta capacitarse debido a que los costos para poder hacerlo son muy altos, por lo que es importante analizar el valor que cueste un curso sea asequible al precio de mercado y al bolsillo de las personas que estamos evaluando en este caso estudiantes universitarios.

Preguntas # 14

Partiendo de la base que el precio le pareciera aceptable ¿qué probabilidad hay de que emprenda un curso de capacitación?

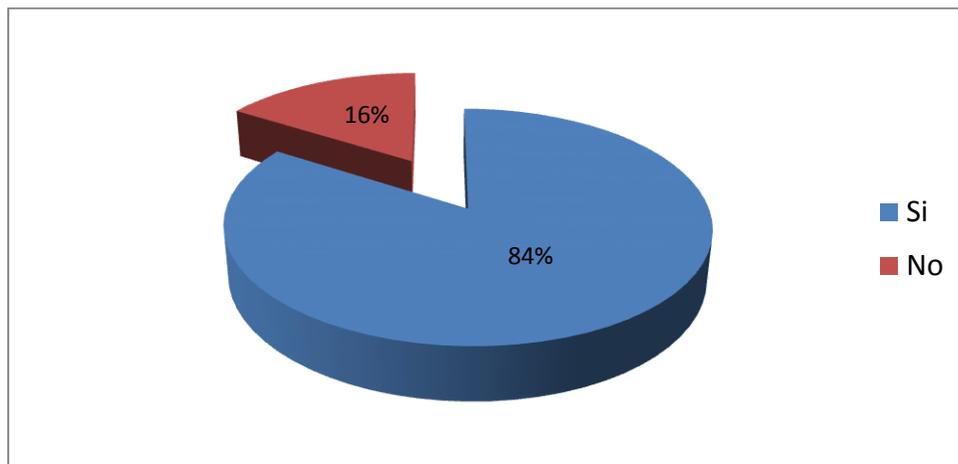


Figura 15 Hacer un curso de capacitación

Análisis:

El 84% de los encuestados haría un curso si el precio fuera asequible el 16% no tomaría ningún curso de capacitación sin importar el costo.

Interpretación:

Es muy importante a la hora de crear la empresa y ponerla en funcionamiento, que los precios que se cobren por algún curso de capacitación un valor no tan alto pues esto haría que la demanda de las personas que deseen entrar a los cursos disminuya o desaparezca o eso sería la muerte temprana del centro de capacitación, por lo que deberá fijarse un valor que sea asequible al bolsillo de los estudiantes y que ellos no vean la cuestión del costo como un impedimento para la adquisición de nuevos conocimientos o capacitarse.

Capítulo 4

4. La Propuesta

Tema.

Proponer la creación del Centro de Capacitación “FCA Plus” que brindará conocimiento actualizado y puntual sobre temas laborales que les atañen a los estudiantes de la escuela de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Fundamentación.

En la actualidad, tanto a nivel global como en nuestro país, Ecuador, se ha visto con el pasar del tiempo que cada vez se exigen más requisitos a la hora de conseguir un empleo, tales como:

- Títulos de tercer o cuarto nivel, por ejemplo se necesita un administrador de local que tenga título de cuarto nivel en administración de empresas proyectos y emprendimientos,
- Funciones específicas para dicho puesto, (atención al cliente, resolver problemas administrativos que pudieran surgir, seleccionar y contratar personal adecuado, etc.),
- Habilidades o actitudes profesionales, (ser proactivo, poseer liderazgo, trabajo bajo presión, analítico, dinámico, alto nivel de relaciones interpersonales, etc.),
- Experiencia laboral en el área,
- Rango de edad y límite del mismo,
- Conocimiento de todo en el área a trabajar, (conocimientos de tributación, NIIF, normas ISO, uso de tecnología SAP, etc.),
- Seminarios o capacitaciones en el área que se pretende ingresar,

- Incluso, se piden personas con licencia o conocimientos de inglés y manejo de utilitarios avanzados, entre otros que no van acorde con lo que es la función de ese puesto. Por ejemplo, un ayudante en bodega con licencia tipo B.

Lo preocupante del asunto es que en la mayoría de los empleos se piden todos estos requisitos y más, esto hace que conseguir un empleo hoy día se haga difícil y lo es mucho más si queremos conseguir un empleo acorde a la carrera profesional que uno haya estudiado.

Es por eso que el estudiante universitario debe capacitarse en temas de índole laboral para conocer el uso y manejo de la documentación y herramientas tecnológicas que hay a nuestro alcance; por ello este centro de capacitación “FCA Plus” va a ayudar a los estudiantes a obtener este conocimiento actual y puntualizado mediante conferencias y cursos teórico-práctico, sobre las áreas que le competen a un CPA, para su futura inserción laboral y que tengan como respaldo o apoyo esos cursos estudiados y le permitan entrar a trabajar en un área donde pongan en práctica lo que estudiaron en su carrera.

Las capacitaciones están dirigidas a unir a los estudiantes al campo laboral sin que tengan que experimentar negaciones por motivos de no estar preparados para el puesto de trabajo que se desee ingresar; como primer punto a tomar en cuenta, los cursos de capacitación serán dictados por profesionales con una trayectoria intachable, excelentes profesionales que se capaciten constantemente para estar a la vanguardia del conocimiento laboral y uso de la tecnología de la actualidad, lo que es importante considerando el objetivo de nuestro centro de capacitación “FCA Plus”. El segundo punto tiene que ver que los cursos de capacitación están encaminados a perfeccionar los conocimientos que poseen los estudiantes de CPA y a estos conocimientos añadirles la práctica, el conocimiento adicional que se requiere, en las distintas áreas de una empresa en las que un profesional CPA puede aspirar a conseguir, el uso de los utilitarios office

ya en un nivel medio y avanzado de los mismo, el conocer cómo funcionan las distintas páginas de internet a las que se accede en el área contable, y por último, el aprender el uso de programas contables.

Justificación.

Las empresas de nuestro país no cuentan a veces con los recursos para capacitar a sus empleados o pueden tener los recursos pero no quieren o no ven necesario tener empleados a los que se tenga que capacitar para que ocupen un puesto de trabajo, por eso, optan por conseguir profesionales que tengan la experiencia y el conocimiento específicos para los puestos que estas empresas ofertan, lo que hace que conseguir un empleo implique también conocer a detalle el área en el que se quiere laboral.

En la ciudad de Guayaquil hay muchos centros de capacitación pero es muy difícil o casi imposible encontrar algún centro de capacitación que brinde conocimiento laboral puntual y actualizado para estudiantes universitarios, pues los centros de capacitación que existen son solo para obtener un título de tecnólogo en una rama técnica pero no para ayudar a estudiantes universitarios a mejorar sus conocimientos y obtener conocimientos laborales, es por eso que este centro de capacitación “FCA Plus”, ofrecerá a los estudiantes de CPA el adquirir esos conocimientos necesarios para el desenvolvimientos laboral y que este pueda competir con ventaja en la búsqueda de un empleo acorde a su carrera.

“FCA Plus” será no solo un centro de capacitación normal sino que va a buscar la innovación de la enseñanza, pues el proyecto es que nuestros cursos sean muy prácticos y que la obtención del conocimiento se lo haga mediante la práctica y no solo de forma teórica, también en un ambiente de confort y comodidad para que el estudiante disfrute a la vez que aprende en nuestros cursos.

Con la puesta en marcha de este proyecto también se busca y es algo a destacar el incremento de las capacidades de los estudiantes de CPA de la Universidad de Guayaquil los mismos que perfeccionarán sus conocimientos, actualizarán los mismo de ser necesario y el uso de las herramientas laborales actuales de trabajo; lo que le permitirá obtener más oportunidades laborales y ayudarlos en su crecimiento profesional.

Objetivos.

Objetivo general.

Evaluar la viabilidad de la creación del centro de capacitación “FCA Plus” que ayudará a obtener conocimiento laboral actual y puntualizado a los estudiantes universitarios de CPA que están en séptimo y octavo semestre de la Universidad de Guayaquil.

Objetivos específicos de la propuesta.

- Constituir legalmente el Centro de Capacitación “FCA Plus”, buscar fuentes de financiamiento por parte de las entidades bancarias y promocionar el centro de capacitación “FCA Plus” al público.
- Encontrar el personal adecuado al servicio que vamos a ofrecer; instructores calificados, personal administrativo idóneo, entre otros y capacitar al personal en cada función que le compete.
- Formar, actualizar y capacitar en el campo laboral a los estudiantes de nuestro centro de capacitación y brindar al mercado laboral estudiantes profesionales capacitados en el área contable.

Ubicación.

El centro de capacitación “FCA Plus” estará ubicado en un lugar de fácil acceso y ubicación para los estudiantes de CPA de la Universidad de Guayaquil, en la República del Ecuador, Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, Parroquia Urbana Nueve de Octubre, dirección Dr. Fortunato Safadi Emen e Ignacio Gifardot esquina, primer piso.

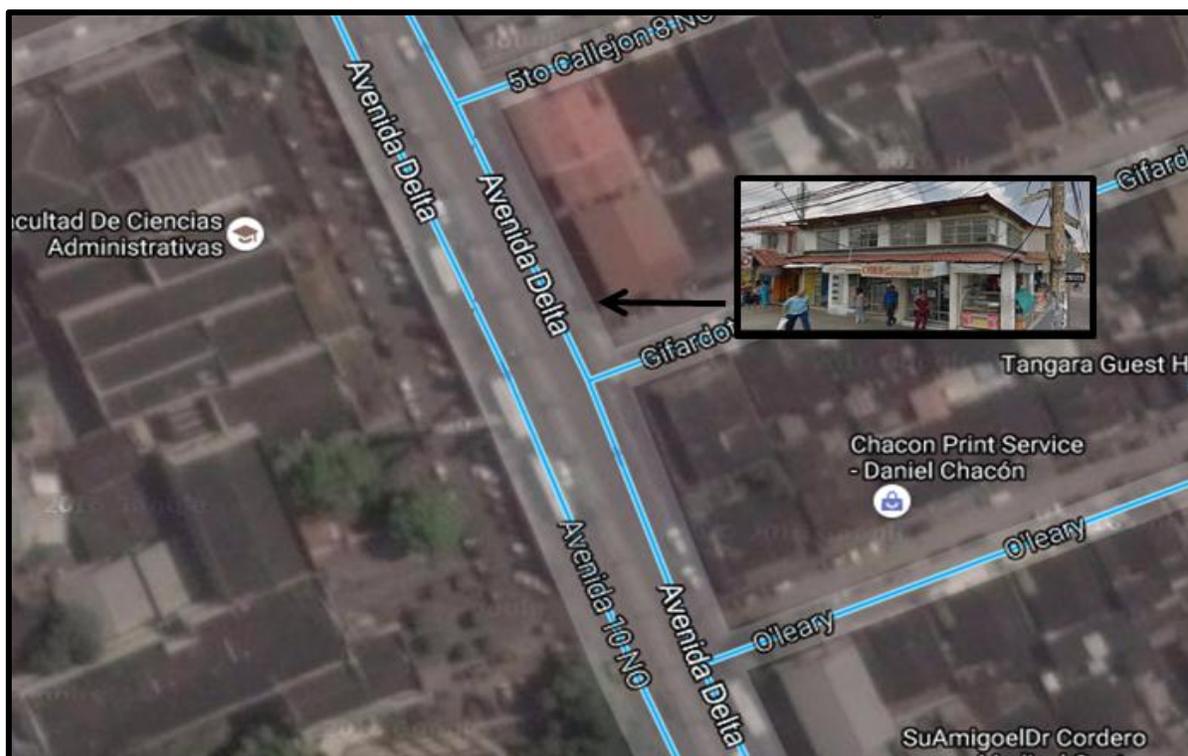


Figura16 Ubicación propuesta de FCA Plus

Logo del Centro de Capacitación “FCA Plus”



Figura 17 Logo de FCA Plus

Estudio de Factibilidad.

Para que el centro de capacitación “FCA Plus” funcione es necesario tener presente las necesidades de los estudiantes universitarios de CPA, uno de estos es el recursos tecnológico el cual ayudará a capacitar a los estudiantes, ya que el objetivo de nuestros cursos es el uso práctico que le demos a la aplicación de los conocimientos y correcto uso de las herramientas electrónicas usadas en el campo laboral y su fácil aprendizaje en el uso de los mismo, lo que hará que nuestros cursos sean innovadores y sean mejores nuestras forma de capacitar a los estudiantes que ingresen.

En lo que respecta a la parte legal, se seguirán las disposiciones legales en lo referente a la educación en el centro de capacitación, también el estar a la par de las nuevas leyes y reglamentos que salieran más adelante serán tomados en cuenta y puestos en práctica, para no tener ningún problema de índole legal sino más bien que leyes se cumplan sin ningún reparo.

El personal que va a integrarse al centro de capacitación serán personas experimentadas en su rama, la educación la que será actual práctica y puntual, pues las persona encargadas de dar las clases se actualizan día a día en su preparación y para dar las clases; añadirán su experiencia en las mismas, compartirán sus conocimientos, uso de herramientas tecnológicas y programas usados actualmente mediante la práctica, para que los clientes se sientan satisfechos y se llenen las expectativas de lo que se pretenden lograr en los cursos.

El funcionamiento de “FCA Plus” dependerá del tiempo que demore conseguir la inversión, tomando en cuenta en costo del estudio propuesto, el tiempo de este, el costo del desarrollo del proyecto recordando lo rentable que es en base al estudio de mercado hecho en Capítulo 3, el cual, reflejó lo factible que es un centro de capacitación para estudiantes de CPA en las afueras de la Universidad de Guayaquil.

Descripción de la propuesta.

Nuestra propuesta es un centro de capacitación continua, actual y puntualizada en ciertas áreas de trabajo en las que los estudiantes de CPA deberían conocer para no tener problemas después cuando quiere ingresar en un trabajo o dentro del mismo, de esa manera ser profesionales capacitados y competentes que es lo que casi todas las empresas de nuestro país solicitan; por medio del centro de capacitación “FCA Plus” se busca esa finalidad.

En “FCA Plus” se enseñará por medio de 2 maneras:

- Conferencias abarcando ciertos temas que el estudiante necesita saber más o conocer más por conocimiento general impartidos por conocedores de la materia con la duración de un día o dos y,
- Cursos de capacitación prácticos sobre temas puntuales y siempre actualizados tanto en el conocimiento como en el uso de la tecnología de hoy día, con temas muy puntuales como

lo es administración, facturación, tesorería, nómina, etc. La duración del curso dependerá del tema a tratar por nuestros clientes.

Nuestras aulas estarán dotadas con pizarras, computadoras, proyector, mobiliario para 25 o 30 personas.

Actividades.

Para poder brindar a los estudiantes las capacitaciones y conferencias se realizarán las siguientes actividades:

- Elaborar los estatutos y reglamentos de “FCA Plus”,
- Evaluar qué tema de las conferencias y cursos de capacitación son los más idóneos, importante y necesario para los estudiantes,
- Promover y planificar los eventos a realizarse para promocionar nuestro centro de capacitación,
- Preparar las aulas con los equipos y materiales necesarios,
- Receptar las inscripciones,
- Asesorar, guiar y capacitar a los estudiantes en el transcurso de los diferentes cursos a realizarse,
- Elaborar los formatos de certificados y su respectiva entrega.

Misión.

Organización de capacitación que provee a sus estudiantes las herramientas y habilidades necesarias que los ayuden a desenvolverse mejor en el campo laboral, que les permitan ser profesionales capacitados, competentes y requeridos, de esa manera convirtiéndonos en un apoyo para la sociedad.

Visión.

Convertirnos en una Institución importante en todo el país en la formación y desarrollo de profesionales competentes y calificados, mediante la actualización de conocimientos puntual y el uso de herramientas tecnológicas en el mercado laboral, permitiéndonos brindar una enseñanza innovadora y práctica, lo que beneficiará en el desarrollo de nuestros estudiantes.

Recurso Humanos.

Para la realización de nuestro centro de capacitación, vamos a requerir del siguiente personal:

- 1 Administrador
- 1 Asistente de Recursos Humanos
- 1 Contador
- 1 Asesor Legal (Temporal para algún inconveniente legal del centro de capacitaciones)
- 2 Capacitadores (y 1 conferencista al que se le cancelará por su charla al terminarla).
- 1 Secretaría
- 1 Auxiliar de Servicios Generales
- 2 Impulsadores (Temporales)

Organigrama Estructural.

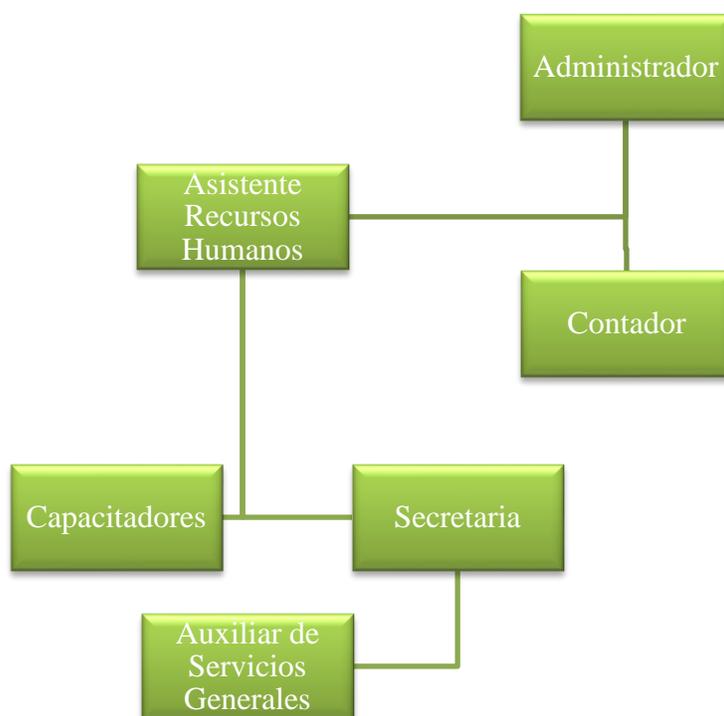


Figura 18 Organigrama Estructural

Perfil del personal.**Administrador****Edad:** 28 a 32 años**Sexo:** Masculino**Estado Civil:** Indistinto**Habilidades específicas:**

- Resolver problemas propios del manejo del centro de capacitación,
- Aprobar la autorización de cambios en el reglamento, políticas, funciones que sean necesario ya sean por cambios en la leyes del país o por buscar el mejoramiento del centro de capacitación,
- Capacidad para solucionar inconvenientes de centro de capacitaciones, planeación en busca de mejoras y evaluar el rendimiento de cada uno de los empleados,
- Aptitud gerencial y toma de decisiones acertadas y oportunas,
- Aprobar y analizar presupuestos y estados financieros.

Estudios:

Graduado con título de tercer nivel en administración de empresas.

Experiencia:

3 años en cargos administrativos.

Conocimientos:

- Manejo de Excel Avanzado
- Manejo de Word Intermedio
- Seminario en Administración de Empresas

Asistente de Recursos Humanos

Edad: 23 a 30 años

Sexo: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Habilidades específicas:

- Elaboración de nómina
- Cálculos de horas extras, vacaciones, etc.
- Contratos, selección de personas, actas de finiquito y demás trámites
- Archivos del personal

Estudios:

Graduado título de tercer nivel

Experiencia:

3 años en posiciones similares

Conocimientos:

- Manejo de Excel (Avanzado)
- Manejo de Word (Intermedio)
- Manejo de la página del Ministerio de Relaciones Laborales
- Manejo de la página del IESS
- Conocimientos contables

Contador

Edad: 25 años en adelante

Sexo: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Habilidades específicas:

- Saber tomar decisiones acertadas sobre los problemas financieros de la empresa,
- Planificar el presupuesto mes a mes,
- Presentación adecuada, real y oportuna de los estados financieros, y análisis financiero de los mismos,
- Elaboración de los anexos de los estados financieros,
- Manejo de la página de SRI y hacer las declaraciones a tiempo,
- Manejo de toda la parte contable de la empresa,
- Autorización de los pagos generales que deban hacerse.

Estudios:

Graduado con título de tercer nivel en CPA

Experiencia:

3 años en cargos similares

Conocimientos:

- Cursos de NIIF
- Sólidos conocimiento de tributación
- Seminarios de actualización contable
- Manejo de Excel (Intermedio)
- Manejo de Word (Intermedio)

Capacitadores

Edad: 28 años en adelante

Sexo: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Habilidades específicas:

- Resolver problemas y tomar decisiones en las aulas de clases,
- Preparar sus clases en base a las necesidades del curso a su cargo,
- Atender a los estudiantes a su cargo y ayudarlos en la dudas que estos tengan,
- Capacidad de trabajar en equipo,
- Comprometer y motivar a los estudiantes para que saquen provecho a las clases, poniendo de su parte sus alumnos, para el correcto desarrollo de los cursos,
- Innovación y creatividad para impartir las clases que deben ser prácticas.

Estudios:

Título de 3er o 4to nivel

Experiencia:

3 años en posiciones similares

Conocimientos:

- Manejo de Excel (Básico)
- Manejo de Word (Básico)
- Manejo de Internet (Correo, páginas web, entre otras cosas)
- Manejo de los programas de contabilidad

Secretaría

Edad: 20 - 30 años

Sexo: Femenino

Estado Civil: Indistinto

Habilidades específicas:

- Excelente nivel de ortografía y redacción,
- Dinámica y proactiva en los trabajos que deba realizar para el cumplimiento de los mismos oportunamente,
- Facilidad de comunicación a sus jefes, tanto de forma verbal y escrita,
- Manejo del teléfono y atención del mismo.

Estudios:

Título de bachiller registrado por el Senescyt

Experiencia:

6 meses o más en cargos similares

Conocimientos:

- Manejo de Excel (Básico)
- Manejo de Word (Básico)
- Manejo del correo y página de “FCA Plus”

Auxiliar de Servicios Generales

Edad: 18 a 28 años

Sexo: Masculino

Estado Civil: Indistinto

Habilidades específicas:

- Dinámico y proactivo,
- Realizar la limpieza de oficina, cristales, aseo de áreas comunes,
- Recolección de basura y apoyo en labores de traslado cuando sea necesario,
- Preparar, transportar, recoger los materiales o productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de las oficinas,
- Apoyar en la logística de eventos sociales que sean realizados por la empresa.
- Realizar labores auxiliares,
- Proporcionar el servicio de cafetería a Gerentes, Jefes y clientes cuando se requiera.
- Realizar labores de mensajería local,
- Realizar depósito y cobro de cheques cuando sea necesario.

Estudios:

Título de bachiller registrado por el Senescyt

Experiencia:

No indispensable

Conocimientos:

Ninguno

Asesor Legal (Temporal)

Edad: 30 años en adelante

Sexo: Masculino

Estado Civil: Indistinto

Habilidades específicas:

- Saber ejecutar las acciones legales necesarias, correspondiente a trámites que surjan o pudieran surgir en el centro de capacitación,
- Monitorear los juicios en qué instancia van los mismos,
- Revisión de la casilla judicial,
- Facilidad de redacción y comunicación,
- Asesorar a la administración del departamento de administración de “FCA Plus” sobre las leyes y reglamentación vigentes y su correcta aplicación,
- Manejos de las páginas web de leyes de educación, juicios y derechos laborales.

Estudios:

Graduado con título de tercer nivel en Derecho.

Experiencia:

3 años en cargos similares

Conocimientos:

- Leyes, reglamentos y resoluciones vigentes
- Procedimientos legales
- Derecho laboral
- Manejo de Word (Intermedio)
- Manejo de la página del ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos

Impulsador (Temporal)

Edad: 20 a 30 años

Sexo: Indistinto

Estado Civil: Indistinto

Habilidades específicas:

- Orientación al resultado,
- Dinámicos y proactivos a la hora de realizar sus labores,
- Ejecutar ventas masivas (puerta a puerta) de los servicios que ofertamos en el centro de capacitación,
- Cumplir con las visitas y metas asignadas de acuerdo a la planificación,
- Realizar informes de ventas,
- Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas por la autoridad del centro de capacitación.

Estudios:

Título de bachiller registrado por el Senescyt

Experiencia:

No indispensable

Conocimientos:

Ninguno

FODA.***Fortalezas.***

- Generación de Fuentes de empleo.
- Capacitadores calificados y con conocimientos actuales en “FCA Plus”.
- Ubicación estratégica del centro de capacitación en la ciudad.
- Apoyo del Estado ecuatoriano.

Oportunidades.

- La necesidad que hay en el país de profesionales capacitados para las empresas que requieran sus servicios.
- Interés general por capacitarse.
- Necesidad de personas por capacitarse sea por cuenta propia, estudio o trabajo.
- Innovación en los métodos de enseñanza tradicionales.
- Un servicio que no está muy explotado en Guayaquil.

Debilidades.

- Elevado el dinero a invertir en la puesta en funcionamiento del centro de capacitación.
- Personas no cuentan con suficientes recursos económicos.
- Infraestructura limitada.
- No contamos con lugar del centro de capacitación propio.
- Poco tiempo de funcionamiento en el mercado.

Amenazas.

- Cambio constante en las leyes de nuestro país.
- Nuevos competidores que puedan surgir.
- Falta de tiempo de los estudiantes.
- Autocapacitación virtual.
- Desastres naturales.

Marketing.***Producto.***

El centro de capacitación “FCA Plus” brindará a las personas que deseen ingresar las siguientes ventajas al entrar a estudiar un curso:

- Actualización de conocimientos,
- Uso de herramientas tecnológicas usadas en el campo laboral,
- Conocimientos puntuales sobre las áreas en las que un estudiante CPA puede ingresar a laborar.

De esta manera pretendemos solucionar su falta de conocimiento laboral en su área de profesionalización.

También se darán charlas sobre temas que le conciernen a los estudiantes que estudian la carrera de CPA y que por conocimiento general deben de saberse, un ejemplo de ello sería lo que son los paraísos fiscales, qué significa, por qué se habla ahora sobre los mismos, que hace que estos lugares sean llamados así, por hablar un tema de tantos que pueden analizarse, las cuales serían los domingos.

Los mismos estarán a disposición del público cuando haya una buena cantidad de usuarios que deseen saber más del tema pues será una charla dictada por profesionales y personas que trabajan y conocen el tema en cuestión y serán dos veces al mes.

Habrán dos cursos con temas puntuales en 6 diferentes horarios

Tabla 5

Horarios de los cursos

Cursos	Horarios
Mañana	9:00 am – 10:30 am
	10:30 am – 12:00pm
Tarde	2:00 pm – 3:30pm
	3:30pm – 5:00pm
Noche	6:00 pm – 7:30pm
	7:30pm – 9:00pm
Sábado	8:00am – 3:30pm

Precio.

Los valores por el curso que el estudiante desea entrar a capacitarse y actualizar conocimientos costarán \$60.00 que se pagarán al inicio del curso, y se ha puesto ese precio para ser llamativo pues los precios de otros centro de capacitación están en \$75 o más.

El tiempo de duración será de 1 mes, con varios temas a elección del cliente o usuario y el horario puede elegirlo a su elección, pues habrá diferentes horarios para escoger.

Plaza.

El centro de capacitación “FCA Plus” que brindará conocimiento puntual y actualizado estará en el Ecuador, provincia del Guayas, Cantón Guayaquil en la afueras de la Universidad de

Guayaquil en la Facultad de Ciencias Administrativas. Nuestras instalaciones albergarán a chicos de séptimo y octavo semestre de CPA los cuales serán capacitados con conocimientos y uso de herramientas laborales que le permitan desenvolverse en la vida y la carrera que están siguiendo.

Promoción.

Se pueden establecer alianzas entre la Universidad de Guayaquil para capacitar de manera puntual a sus estudiantes para de esa manera financiar los cursos, pues por el momento el centro de capacitaciones “FCA Plus” no está en condiciones de hacer promociones, pues recién va a entrar en operaciones comerciales.

Análisis Financiero.

Variables.

Tabla 6

Variables

Centro de Capacitación “FCA Plus”	
Variación Ingresos	
Anuales	5%
Variación Gastos	
Anuales	5%

Para la propuesta de nuestro proyecto del centro de capacitaciones “FCA Plus”, hemos tomado para los ingresos y gastos anuales una variación del 5%.

Inversión de Activos Fijos.*Tabla 7**Inversión de activos fijos*

Cantidad	Descripción	Valor Unit.	Valor Total
Muebles y Enseres			
16	Escritorios estudiantes	200,00	3200,00
3	Escritorios unipersonales	175,00	525,00
70	Sillas	50,00	3500,00
3	Mesas	50,00	150,00
4	Muebles de espera	225,00	900,00
4	Archivadores metálico	70,00	280,00
2	Archivadores madera	100,00	200,00
3	Dispensador de agua	170,00	510,00
4	Escritorios ejecutivos	200,00	800,00
4	Sillas ejecutivas	120,00	480,00
Total Muebles y Enseres			10545,00
Equipo de Oficina			
4	Calculadora	30,00	120,00
4	Teléfonos	60,00	240,00
3	Celulares	200,00	600,00
Total Equipo de Oficina			960,00
Equipo de Computación			
66	Computadores de escritorio	500,00	33000,00
2	Impresoras multifunción Epson	450,00	900,00
2	Proyectores Epson	500,00	1000,00
5	UPS	75,00	375,00
Total Equipo de Computación			35275,00
Maquinaria y Equipos			
4	Cámaras de seguridad	350,00	1400,00
1	Cámara fotográfica	800,00	800,00
4	Aire acondicionado	1000,00	4000,00
2	Parlantes y micrófonos	400,00	800,00
5	Sensores de movimiento	100,00	500,00
5	Sensores contra incendios	80,00	400,00
Total Maquinaria y Equipos			7900,00
Vehículo			
1	Camioneta	30000,00	30000,00
Total Vehículo			30000,00
Total Inversión en Activos Fijos			\$ 84680,00

En la inversión de activos fijos debemos detallar los activos a los que nos referimos y como serán distribuidos:

- 16 escritorios, estos son para 4 estudiantes cada uno y se colocarán 8 en cada aula,
- 3 escritorios unipersonales, son uno para cada aula y uno para el área de logística,
- 70 sillas las cuales se utilizarán 31 sillas por aula, 6 en las oficinas y 2 en el área de logística,
- 3 mesas para los refrigerios ubicados estratégicamente en el centro de capacitación junto a los 3 dispensadores d agua,
- 4 muebles de espera de 3 personas, para los recesos,
- 4 archivadores metálicos para las oficinas y 2 de madera para guardar los suministros,
- Las sillas, escritorios ejecutivos, calculadores, teléfonos, celulares, UPS e impresoras serán ubicados en las oficinas,
- Los proyectores irán ubicados uno en cada aula,
- 66 computadoras que serán ubicadas 31 en cada aula y 4 en las oficinas,
- Los equipos de seguridad, como cámaras y sensores estarán ubicados estratégicamente en el centro de capacitación,
- La cámara fotográfica será utilizada para los eventos que tengamos,
- Los parlantes y micrófonos serán usados en las conferencias,
- 4 aires acondicionados, uno en cada aula y 2 en las oficinas,
- El vehículo será usado para la movilización, compra y adquisición de lo que se necesite en “FCA Plus”.

Depreciación de Activos Fijos.

Tabla 8

Depreciación de activos fijos

Descripción	Valor	Porcentaje a depreciar	Depreciación Mensual	Depreciación Anual
Área Operativa				
Muebles y Enseres	8410,00	10%	70,08	841,00
Equipo de Computación	32000,00	33,33%	888,89	10666,67
Maquinaria y Equipos	4040,00	10%	33,67	404,00
Vehículo	30000,00	20%	500,00	6000,00
Total área operativa	74450,00		1492,64	17911,67
Área Administrativa				
Muebles y Enseres	2135,00	10%	17,79	213,50
Equipo de Oficina	960,00	10%	8,00	96,00
Equipo de Computación	3275,00	33,33%	90,97	1091,67
Maquinaria y Equipos	3860,00	10%	32,17	386,00
Total área administrativa	10230,00		148,93	1787,17
Total dep. activos fijos	\$ 84680,00		\$ 1641,57	\$ 19698,84

Para poder conocer el gasto en el que se incurre de forma visible, hemos dividido la depreciación en la que los activos fijos del centro de capacitación mes a mes y año a año incurren tanto en las áreas administrativa y operativa; luego dividirla en el área que se utilizan dichos activos fijos.

Tabla 9

Detalle de gastos varios

Detalle de los gastos varios	Valor
Implementos de limpieza	200,00
Cafetería	1500,00
Certificados	585,00
Total varios:	\$ 2285,00

Los gastos varios, son los gastos que se requiere para poder tener un centro de capacitación limpio, bien adecuado en el que los estudiantes puedan sentirse cómodos y disfruten de un momento ameno en la hora de los refrigerios, ese valor que está en el cuadro anterior es el total de los gastos varios que necesita “FCA Plus”.

Los implementos de limpieza comprenden: escobas, trapeador, desinfectante, cloro, papel higiénico, jabón, alcohol antiséptico, pastillas ambientadoras, toallas de manos, dispensadores de toallas de manos, baldes, tachos de basura plásticas, etc.

Para la cafetería: cajas de té, galletas, azúcar, tarros de café, botellones de agua, caramelos, break, almuerzos los fines de semana, entre otros.

Y por último, los certificados que serán para 390 certificados emitidos para los estudiantes de los cursos aprobados, a un costo de \$1,50.

Tabla 11

Detalle de gastos anual

Gastos Operativos	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Capacitador	9600,00	10080,00	10584,00	11113,20	11668,86
Capacitador	9600,00	10080,00	10584,00	11113,20	11668,86
Aporte Patronal	2140,80	2247,84	2360,23	2478,24	2602,15
Décimo Tercero	1600,00	1680,00	1764,00	1852,20	1944,81
Décimo Cuarto	732,00	768,60	807,03	847,38	889,75
Dep. Muebles y Enseres	841,00	841,00	841,00	841,00	841,00
Dep. Equipo de Compt.	10666,67	10666,67	10666,67	10666,67	10666,67
Dep. Maqs. y Equipos	404,00	404,00	404,00	404,00	404,00
Dep. Vehículo	6000,00	6000,00	6000,00	6000,00	6000,00
Conferencistas	9600,00	10080,00	10584,00	11113,20	11668,86
Guardias 2	13200,00	13860,00	14553,00	15280,65	16044,68
Gastos varios	27420,00	28791,00	30230,55	31742,08	33329,18
Total Gtos Oper.	91804,47	95499,11	99378,48	103451,82	107728,82
Gtos. Administ.					
Administrador	9600,00	10080,00	10584,00	11113,20	11668,86
Asist. RRHH	7800,00	8190,00	8599,50	9029,48	9480,95
Contador	7200,00	7560,00	7938,00	8334,90	8751,65
Secretaria	4392,00	4611,60	4842,18	5084,29	5338,51
Aux. Serv. Gral.	4392,00	4611,60	4842,18	5084,29	5338,51
Aporte Patronal	3722,28	3908,39	4103,81	4309,00	4524,45
Décimo Tercero	2782,00	2921,10	3067,16	3220,00	3381,00
Décimo Cuarto	1830,00	1921,50	2017,58	2118,46	2224,38
Alquiler	14400,00	15120,00	15876,00	16669,80	17503,29
Agua	600,00	630,00	661,50	694,58	729,31
Luz	2400,00	2520,00	2646,00	2778,30	2917,22
Teléfono	900,00	945,00	992,25	1041,86	1093,95
Internet	1200,00	1260,00	1323,00	1389,15	1458,61
Suministros de Oficina	1800,00	1890,00	1984,50	2083,73	2187,92
Dep. Muebles y Enseres	213,50	213,50	213,50	213,50	213,50
Dep. Equipo de Oficina	96,00	96,00	96,00	96,00	96,00
Dep. Equipo de Compt.	1091,67	1091,67	1091,67	1091,67	1091,67
Dep. Maqs. y Equipos	386,00	386,00	386,00	386,00	386,00
Total Gtos. Administ.	64805,45	67956,36	71264,83	74738,21	78385,78
Gastos de Venta					
Publicidad	2160,00	2268,00	2381,40	2500,47	2625,49
Impulsador	2280,00	2394,00	2513,70	2639,39	2771,36
Total Gasto de Ventas	4440,00	4662,00	4895,10	5139,86	5396,85
Total Gastos Adm. y vtas.	69245,45	72618,36	76159,93	79878,07	83782,63
Total Gastos	161049,92	168117,47	175538,41	183329,89	191511,45
Gastos para el flujo de caja	141351,08	148418,63	155839,57	163631,05	171812,61
Gastos Generales	48720,00	51156,00	53713,80	56399,50	59219,48
Depreciación	19698,84	19698,84	19698,84	19698,84	19698,84

Tabla 13

Presupuesto de ingreso anual

Detalle	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Inscripciones	190800,00	200340,00	210357,00	220874,85	231918,59
Conferencias	20000,00	21000,00	22050,00	23152,50	24310,13
Total:	210800,00	221340,00	232407,00	244027,35	256228,72

Financiamiento.*Tabla 14**Inversión del proyecto*

Muebles y Enseres	10545,00
Equipo de Oficina	960,00
Equipo de Computación	35275,00
Maquinaria y Equipos	7900,00
Vehículo	30000,00
Caja-Bancos	10000,00
Total de la Inversión	94680,00

*Tabla 15**Financiación del proyecto*

Inversión Total		94680,00
Financiado	42,25%	40000,00
Aporte Propio	57,75%	54680,00
		\$ 94680,00
Tasa		11,83%
Préstamo Bancario	40000,00	4732,00

Tabla 16

Amortización anual

Período	Capital	Interés	Pago	Saldo
0				40000,00
1	8000,00	4732,00	12732,00	32000,00
2	8000,00	3785,60	11785,60	24000,00
3	8000,00	2839,20	10839,20	16000,00
4	8000,00	1892,80	9892,80	8000,00
5	8000,00	946,40	8946,40	0
	40000,00	14196,00	54196,00	

Tabla 17

Amortización mensual

Período	Capital	Interés	Pago	Saldo
0				40000,00
1	666,66	394,34	1061,00	39333,34
2	666,66	394,34	1061,00	38666,68
3	666,66	394,34	1061,00	38000,02
4	666,66	394,34	1061,00	37333,36
5	666,67	394,33	1061,00	36666,69
6	666,67	394,33	1061,00	36000,02
7	666,67	394,33	1061,00	35333,35
8	666,67	394,33	1061,00	34666,68
9	666,67	394,33	1061,00	34000,01
10	666,67	394,33	1061,00	33333,34
11	666,67	394,33	1061,00	32666,67
12	666,67	394,33	1061,00	32000,00
	8000,00	4732,00	12732,00	

Flujo de caja proyectado.

Tabla 18

Flujo de efectivo proyectado mensual

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Ingresos Oper.												
Ventas	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00	17900,00
Total Ingresos Oper.	17900,00											
Egresos Oper.												
Inversión Inicial												
Gastos Operativos	3678,40	3678,40	4410,40	3678,40	3678,40	3678,40	3678,40	3678,40	3678,40	3678,40	3678,40	5278,40
Gastos Administrativos	3092,19	3092,19	4922,19	3092,19	3092,19	3092,19	3092,19	3092,19	3092,19	3092,19	3092,19	5874,19
Gastos de Venta	560,00	180,00	560,00	180,00	560,00	180,00	560,00	180,00	560,00	180,00	560,00	180,00
Gastos Generales	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00	4060,00
Gastos de Combustible	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00
Gastos de Mant.	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Pago part empleados												
Pago de Impto. Renta												
Total Egresos Oper.	11640,59	11260,59	14202,59	11260,59	11640,59	11260,59	11640,59	11260,59	11640,59	11260,59	11640,59	15642,59
Flujo Oper.	6259,41	6639,41	3697,41	6639,41	6259,41	6639,41	6259,41	6639,41	6259,41	6639,41	6259,41	2257,41
Ingreso no Oper.												
Préstamo Bancario												
Total Ing. no Oper.												
Egresos no Oper.												
Inversiones												
Pago de Capital	666,66	666,66	666,66	666,66	666,67	666,67	666,67	666,67	666,67	666,67	666,67	666,67
Pago de Intereses	394,34	394,34	394,34	394,34	394,33	394,33	394,33	394,33	394,33	394,33	394,33	394,33
Total Egresos no Oper.	1061,00											
Flujo Neto no Oper.	-1061,00											
Flujo neto	5198,41	5578,41	2636,41	5578,41	5198,41	5578,41	5198,41	5578,41	5198,41	5578,41	5198,41	1196,41
Saldo inicial	10000,00	15198,41	20776,82	23413,23	28991,64	34190,05	39768,46	44966,87	50545,28	55743,69	61322,10	66520,51
Flujo Acumulado	15198,41	20776,82	23413,23	28991,64	34190,05	39768,46	44966,87	50545,28	55743,69	61322,10	66520,51	67716,92

Tabla 19

Flujo de efectivo proyectado anual

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
Ingresos Oper.							
Ventas		210800,00	221340,00	232407,00	244027,35	256228,72	1164803,07
Total Ingresos Oper.		210800,00	221340,00	232407,00	244027,35	256228,72	1164803,07
Egresos Oper.							
Inversión Inicial	94680,00						
Gastos Operativos		47807,08	50130,72	52570,54	55132,35	57822,25	277682,94
Gastos Administrativos		41718,28	43804,19	45994,41	48293,62	50708,31	230518,81
Gastos de Venta		4440,00	4662,00	4895,10	4514,74	4740,48	23252,32
Gastos Generales		48720,00	51156,00	53713,80	56399,49	59219,47	269208,76
Gastos de Combustible		1800,00	1890,00	1984,50	2083,73	2187,92	9946,15
Gastos de Mant.		1200,00	1260,00	1323,00	1389,15	1458,61	6630,76
Pago part. empleados		14732,71	15794,54	16902,36	18058,55	19265,37	84753,53
Pago de Impto a la Renta		14258,69	15461,53	16553,29	17770,75	19046,90	83091,16
Total Egresos Oper.		188896,76	184158,98	193937,00	203642,38	214449,31	985084,43
Flujo Oper.	-94680,00	40497,15	56789,12	58980,64	61923,14	64403,24	282593,29
Ingreso no Oper.							
Préstamo Bancario	40000,00						
Total Ingresos no Oper.	40000,00						
Egresos no Oper.							
Inversiones							
Pago de Capital		8000,00	8000,00	8000,00	8000,00	8000,00	40000,00
Pago de Intereses		4732,00	3785,60	2839,20	1892,80	946,40	14196,00
Total Egresos no Oper.		12732,00	11785,60	10839,20	9892,80	8946,40	54196,00
Flujo Neto no Oper.	40000,00	-12732,00	-11785,60	-10839,20	-9892,80	-8946,40	-54196,00
Flujo neto	-54680,00	37211,55	39991,24	42878,55	46504,30	49654,50	216240,13
Saldo inicial		67716,92	104928,47	144919,71	187798,26	234302,56	
Flujo Acumulado		104928,47	144919,71	187798,26	234302,56	283957,05	

Estado de Resultados Proyectado.

Tabla 20

Estado de resultado proyectado

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
Ventas	210800,00	221340,00	232407,00	244027,35	256228,72	1164803,07
(-) Gastos Operativos	91804,47	95499,11	99378,48	103451,82	107728,82	497862,70
Utilidad Bruta	118995,53	125840,89	133028,52	140575,53	148499,90	666940,37
(-) Gastos Administrativos	64805,45	67956,36	71264,83	74738,21	78385,78	357150,63
(-) Gastos de Venta	4440,00	4662,00	4895,10	5139,86	5396,85	24533,81
Utilidad Operacional	49750,08	53222,53	56868,59	60697,46	64717,27	285255,93
(-) Gastos Financieros	4732,00	3785,60	2839,20	1892,80	946,40	14196,00
Util. Antes Part. Imptos.	45018,08	49436,93	54029,39	58804,66	63770,87	271059,93
Participación Empleados	6752,71	7415,54	8104,41	8820,70	9565,63	40658,99
Util. Antes Impuesto	38265,37	42021,39	45924,98	49983,96	54205,24	230400,94
Impuesto Renta 22%	8418,38	9244,71	10103,50	10996,47	11925,15	50688,21
Utilidad Neta	29846,99	32776,68	35821,48	38987,49	42280,09	179712,73

Valor Actual Neto.

El valor actual neto o VAN, es la suma de los flujos de cajas anuales actualizados menos el valor de la inversión.

Los flujos de cajas son los flujos netos que dieron como resultado de restar los ingresos de los gastos del centro de capacitación “FCA Plus”.

La fórmula quedaría así para conocer el VAN:

Fórmula:

Tabla 21

Fórmula del VAN

	Simbología
$\text{VAN} = -\text{Inv} + \frac{\text{f1}}{(1 + d)^1} + \frac{\text{f2}}{(1 + d)^2} + \frac{\text{f3}}{(1 + d)^3} + \frac{\text{f4}}{(1 + d)^4} + \frac{\text{f5}}{(1 + d)^5}$	<p>Inv= Inversión inicial</p> <p>f=flujo de cada año</p> <p>d= Tasa de descuento</p>

$$\text{VAN} = -94680,00 + \frac{37211,55}{(1 + 0,12)^1} + \frac{39991,24}{(1 + 0,12)^2} + \frac{42878,75}{(1 + 0,12)^3} + \frac{46504,30}{(1 + 0,12)^4} + \frac{49654,50}{(1 + 0,12)^5}$$

$$\text{VAN} = -94680,00 + \frac{37211,55}{1,12} + \frac{39991,24}{1,2544} + \frac{42878,75}{1,404928} + \frac{46504,30}{1,573519} + \frac{49654,50}{1,762342}$$

$$\text{VAN} = -94680,00 + 33224,60 + 31880,78 + 30520,10 + 29554,33 + 28175,29$$

$$\text{VAN} = \$ 58.675,09$$

Podremos observar que el negocio es muy rentable pues no da un VAN de \$ 58.675,09 lo que deja ver sin lugar a dudas que nuestro proyecto es factible financieramente hablando ya que el VAN es positivo y mayor a cero y el TIR que es la tasa de descuento que hace que nuestro VAN sea cero y el TIR es del 34%, se puede visualizar mejor el VAN y el TIR en la tabla de está a continuación:

Tabla 22

VAN Y TIR

Año	Flujo Neto	Factor de actualización	Valor Actual	VAN	TIR
1	37211,55	1,12	33224,60		
2	39991,24	1,2544	31880,78		
3	42878,55	1,404928	30520,10		
4	46504,30	1,573519	29554,33		
5	49654,50	1,762342	28175,29		
	216240,13		153355,09	58675,09	34%

Relación Beneficio/Costo.

La relación beneficio costo se obtiene de dividir la suma de todos los beneficios descontados traídos al presente y de los costos descontados y traídos al presente.

Para saber si un proyecto es viable o no se debe saber los siguientes parámetros:

- Si la relación es igual a 1 en el proyecto no hay ganancias pues son iguales los beneficios y los costos.

- Si la relación es mayor a 1 el proyecto es rentable, pues ello indica que los beneficios son mayores a los costos.
- Si la relación es menor a 1 el proyecto no es rentable pues los costos son mayores a los beneficios.

Tabla 23

Relación Beneficio/Costo

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Valor Total Presente
Beneficio		210800,00	221340,00	232407,00	244027,35	256228,72	\$ 830.562,74
Costo	94680,00	161049,92	168117,47	175538,41	183329,89	191511,45	\$ 645.196,22
Relación Beneficio/Costo							\$1,29

Una relación beneficio/costo de \$1,29 significa que se está esperando \$1,29 dólares de beneficio por cada \$1 en los costos, siendo este mayor a 1, mostrando lo viable de nuestro proyecto.

Período de recuperación de la inversión.

En todo proyecto en el que se espera que sea rentable el mismo, siempre se quiere conocer en qué momento del tiempo se recupera la inversión pues mientras más tiempo pase, menos rentable y más riesgoso es dicho proyecto, para analizaremos en qué período de tiempo recuperaremos la inversión que se hizo inicialmente y para ellos necesitamos los datos que se muestran en la siguiente tabla y desarrollar la fórmula para saber el período exacto de la recuperación de la inversión.

Tabla 24

Período de recuperación de la inversión

Años	Inversión Inicial	Flujos neto	Flujo acumulado
0	94680,00		
1		37211,55	37211,55
2		39991,24	77202,79
3		42878,55	120081,34
4		46504,30	166585,64
5		49654,50	216240,14
		Total	\$ 216240,14
Periodo de recuperación		2 años 4 meses y 28 días	

La fórmula quedaría así para conocer el período de recuperación de la inversión:

Fórmula:

$$\text{PRI} = \text{Año que supera la inversión} + \frac{\text{Inversión inicial} - \text{Sumatoria de primeros flujos}}{\text{flujo del año que supera la inversión}}$$

$$\text{PRI} = 3 + \frac{94680,00 - 120084,31}{42878,55}$$

$$\text{PRI} = 3 + \frac{-25404,31}{42878,55}$$

$$\text{PRI} = 3 - 0,5924712939$$

$$\text{PRI} = 2,4075287061$$

PRI= 2 años

PRI = 0,40x 12 meses

PRI = 4,92 meses

PRI = 0,92 meses x 30 días

PRI = 28 días

PRI = 2 años 4 meses y 28 días

Con el resultado que nos dio la fórmula, se puede notar que la recuperación de la inversión inicial se obtendrá al segundo año y 5 meses de funcionamiento de nuestro centro de capacitación, siendo este un muy corto tiempo de recuperación de la inversión, para el tiempo de análisis del proyecto, otro punto a favor sobre la viabilidad de la creación de “FCA Plus”.

Impacto.

Con el centro de capacitación “FCA Plus” la ciudad de Guayaquil tendrá un centro de capacitación innovador y esto hará que se fomente a las instituciones que presten este servicio el innovar y ser creativos al dar sus clases; el impacto de “FCA Plus” se describirá de la siguiente manera:

- Impacto financiero.
- Impacto social.
- Impacto ambiental.

Impacto financiero.

Mediante la creación de “FCA Plus”, este centro de capacitación tendrá el siguiente impacto financiero:

- La creación de fuentes de trabajo, mediante “FCA Plus”, habrá al inicio 10 plazas de trabajo.
- Los cursos que se dictarán en el centro de capacitación hará que los estudiantes lleguen a ser profesionales capacitados y mejor preparados para enfrentarse a los desafíos en el ámbito laboral y el resultado será que los estudiantes que se capaciten puedan ser más productivos en las empresas que se los contraten, lo que los transformará en un activo valioso para su empresa y mejoras en la rentabilidad de la misma.

Impacto social.

Las clases que se impartirán son de conocimientos en el área laboral y son puntuales, es decir de aquellas áreas contable en la que un estudiantes de CPA puede ingresar y poner en práctica lo que él ha estudiado en su carrera, más las capacitaciones que adquiere en su etapa de estudiante; también serán prácticas, lo que implica el conocimiento adquirido puesto en práctica, mediante ejercicios y trabajos a realizar y para que funcionen los cursos el estudiante debe poner su parte en los mismos; por último serán actualizados nuestros cursos lo que implica que las clases siempre serán acorde a los requerimientos del mercado laboral a ingresar.

También gracias a la creación de este centro se podrán poner al tanto los otros centros de enseñanza como es la educación moderna, mejorar el servicio que ofrecen y una mejor atención a los usuarios.

Impacto ambiental.

Conociendo la situación ambiental por la que pasa el mundo y el deseo de los seres humanos por ser más protectores de nuestro planeta, siempre se busca no dañar el ecosistema, por lo que al analizar la creación de “FCA plus”, ésta no afecta ni afectará de ninguna manera al medio ambiente, por lo que no es necesario un estudio en el área ambiental.

Cronograma.

Tabla 25

Cronograma

Actividades realizadas por semana									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Tramitación para la legalización de la empresa	■	■							
Trámites del préstamo bancario		■	■						
Adquisición del mobiliario, equipo y adecuación del edificio			■	■	■				
Reclutar personal					■	■	■		
Publicidad e Inscripciones							■	■	
Inicio de Clases									■

Lineamiento para evaluar la propuesta.

La propuesta será analizada y evaluada por la Universidad de Guayaquil; Facultad de Ciencias Administrativas, para la cual se adjunta la información sobre la viabilidad del proyecto de la creación del centro de capacitación “FCA Plus”.

Conclusiones

El centro de capacitación es muy viable pues cuenta con el respaldo de los estudiantes de CPA, basándonos en las encuestas realizadas, por lo que “FCA Plus” es muy aceptado por la gente, siempre y cuando se cumpla con la misión y visión del mismo, para que los usuarios se sientan motivados y deseosos de querer capacitarse en nuestra institución.

La inversión para el proyecto no es muy costosa pues no se requiere mucho personal y los activos de la empresa no son muy costosos lo que ayuda a la rentabilidad de la misma.

Desde el primer año de funcionamiento el centro de capacitación “FCA Plus” obtiene resultados positivos, pues aunque la empresa en mediano y largo plazo busca obtener recién ganancias, este centro de capacitación ya en el tercer año obtiene inclusive para el pago de su inversión inicial, por lo que es muy viable la creación del mismo.

El Valor Actual Neto (VAN) es uno de los indicadores financieros importantes a los que se debe tomar en cuenta a la hora de la creación de un negocio, pues este trae todos los flujos de efectivos de diferentes períodos o años a uno solo, es decir todos estos flujos de efectivo son traídos al presente descontados a través de una tasa de descuento para saber si es factible o no la inversión en dicho proyecto; en el centro de capacitación “FCA Plus” el VAN es de \$ 58675,09 dólares americanos, considerando una tasa del 12% y al ser un resultado positivo el proyecto es muy viable.

La Tasa Interna de Retorno (TIR) es otro indicador financiero importante antes de la iniciación de las actividades de un proyecto y nos sirve para llevar el VAN del proyecto a cero en nuestro caso, la TIR es del 34%; lo que también significa que es el porcentaje máximo que se puede obtener del capital no amortizado en el período de tiempo, o sea 5 años y nos permite la recuperación del mismo.

La relación beneficio/costo es otro de los indicadores a tomar en cuenta en estos proyectos, en nuestro proyecto el beneficio es mayor al costo al ser de 1,29 eso quiere decir que el beneficio es de 0,29 centavos de dólar por cada dólar que se gasta.

El período de recuperación de la inversión es otra manera de ver si una inversión en un proyecto es viable o no, pues mientras más tiempo dure la recuperación de la inversión más riesgosa tiende a ser esta, en “FCA Plus” nuestro período de recuperación es de dos años cuatro meses y 28 días siendo algo muy favorable para este tipo de proyectos.

Recomendaciones

Una correcta y adecuada administración de “FCA Plus”, permitirá que siga funcionando de forma adecuada y que luego se puede buscar formar de incrementar las ganancias del mismo, seguir creciendo y posicionarse en el mercado, todo dependerá de la administración del centro de capacitación.

No solicitar préstamos sobrepasando los flujos de efectivo proyectados, pues no queremos endeudar a la empresa innecesariamente.

Invertir en el proyecto pues es viable gracias a la aceptación que tiene en el mercado, la forma en que se darán las clases, el costo aceptable que tienen los cursos, la localización del centro de capacitación todo ello contribuye a que sea un buen proyecto y que tenga acogida.

La enseñanza que se imparte siempre debe estar al día con los requerimientos laborales para los estudiantes que desean ingresar a nuestros cursos, por lo que los instructores deben estar siempre acumulando conocimientos actuales para poderlos compartir con los estudiantes, los mismos que también deben de poner de su parte para el correcto aprendizaje de los cursos y la aplicación de la metodología de los mismos.

El contar con un edificio con una infraestructura y ya terminado, hace que para la realización del proyecto no se incurra en construcción de un edificio para instalar el centro de capacitación, sino solamente se gasta en la adecuación para brindar en nuestras aulas la comodidad y el confort que el usuario se siente cómodo en nuestras instalaciones, pero se debe pensar en buscar un edificio propio para ampliar “FCA Plus” y obtener mayores ganancias.

La idea de este proyecto es brindar conocimiento puntual y actualizado en el área laboral para los estudiantes de CPA, pero esto no hace que en el futuro el centro de capacitación “FCA Plus” expanda sus horizontes, al acoger gente en general que desee ingresar a los cursos de

capacitación; por lo que será necesario ampliar y adecuar el lugar para contar con más aulas y poder tener más temas a elegir, temas importantes y también cursos necesarios hoy día no solo en la parte contable sino también expandir nuestro catálogo de cursos y charlas; esto también hará que aumente ganancias en el proyecto.

Difundir nuestros servicios por medio de Internet; mediante las redes sociales y página web se logrará captar a más usuarios que deseen participar en nuestros cursos y así aumentar nuestro mercado para ayudar a las personas que deseen capacitarse.

Establecer un plan de acción, en caso de algún problema que pueda tener el centro de capacitación, considerando 2 amenazas comunes como el ser nuevos en el mercado y el cambio de precios y costos por citar unos ejemplos, que puede tener un centro de capacitación; para poder tomar decisiones y estar preparado para actuar de forma adecuada y oportuna.

Bibliografía

- Erazo Arévalo, S. V., & Cabrera Samaniego, G. E. (2011). *CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA ESTUDIANTES*. tesis previa a obtención de título, UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO, UNIDAD ACADEMICA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES, Milagro.
- Botella Nicolás, A. M., & Ramos Ahijado, S. (Julio de 2016). Diseño y validación de un cuestionario para conocer la opinión del alumnado de secundaria sobre la música festera y sus aplicaciones en el aula. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*(10), 43-52.
- Bulat, T. (2014). *La economía de tu vida: Cómo administrarte de los 10 a los 100 años*. Buenos Aires, Argentina: Penguin Random House Grupo Editorial Argentina.
- Carvajal Labbé, C., & García Vera, C. (2011). *INVESTIGACIÓN SOBRE IMPACTOS DE LOS PROGRAMAS DE ASESORÍA Y CAPACITACIÓN A MICROEMPRESARIOS*. Tesis previa a obtención de título, UNIVERSIDAD DE CHILE, Facultad de Economía y Negocios, Santiago.
- CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR. (2008). *CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria*. Ecuador.
- CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR. (2008). *CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR. Trabajo y producción*. Ecuador.
- Curós Vilá, M. P., Díaz Cuevas, C. A., Oltra Comorera, V., Rodríguez-Serrano, J. C., Teba Nuez, R., & Tejero Lorenzo, J. (2011). *Desarrollo del Factor Humano* (Segunda ed.). Barcelona, Barcelona, España: UOC.
- Desarrollo, S. N. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017*. Quito, Pichincha, Ecuador.

- El Comercio. (15 de julio de 2016). 302 355 jóvenes buscarán un cupo en universidades públicas, al rendir ENES. *El Comercio*.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E., & Osorio Calderón, J. (mayo-agosto de 2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y Sociedad*, XXVIII(66), 57.
- Gento Palacios, S., Riaño Galán, A. M., & San Emeterio, R. M. (2011). *Integración y Rehabilitación laboral en la diversidad* (Primera Edición Virtual ed.). Madrid, Madrid, España: Librería UNED.
- Monje Monje, E. P. (2016). *EL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA DE COTOPAXI*. Tesis previa a obtención de título, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN, Ambato.
- Nudelsman, S. (Octubre de 2013). Implicaciones de la crisis financiera. *Revista Problemas del Desarrollo*, 44(175), 146.
- OCDE. (2016). *Competencias más allá de la escuela: Síntesis*. París, París, Francia: OECD Publishing.
- Parra Ramos, E. (2011). *La Economía Ecuatoriana ante la Globalización: Posibilidades para alcanzar un desarrollo sostenible y sustentable de las Actividades Productivas*. Tesis previa a la obtención del título, Universidad de Guayaquil, Maestría en Negociación y Comercio Internacional, Guayaquil.

- Peña E., J. A., & Alvarado Rondón, M. A. (2013). Evaluación del programa de pasantías e inserción laboral del centro de capacitación industrial "Don Bosco". *Investigación y Postgrado*, 28(1), 191.
- PRADO PARRALES, P. H., & ZAMBRANO PEÑAHERRERA, R. S. (2014). *DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN MICRO-EMPRESARIAL PARA LAS MUJERES DEL SECTOR LA LADRILLERA, BLOQUE 9, FLOR DE BASTIÓN AL NOROESTE DE GUAYAQUIL*. tesis previa a obtención de título, UNIVERSIDAD LAICA "VICENTE ROCAFUERTE" DE GUAYAQUIL, FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, Guayaquil.
- Sánchez García , M. F. (2013). *Orientación Profesional y Personal* (Primera ed.). Madrid, Madrid, España: UNED.
- Yépez Muñoz, T. J., & Abudeye Vera, C. J. (2011). *Análisis para la creación de un centro de capacitación microempresarial para jóvenes y comerciantes emprendedores del cantón Marcelino Maridueña*. Tesis previa a obtención de título, Universidad Estatal de Milagro, UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES, Milagro.

Anexos

Plan Nacional del Buen Vivir 2013

4.4. Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad social y territorialidad

- | | |
|---|---|
| <p>a. Fortalecer los estándares de calidad y los procesos de acreditación y evaluación en todos los niveles educativos, que respondan a los objetivos del Buen Vivir, con base en criterios de excelencia nacional e internacional.</p> <p>b. Establecer mecanismos de apoyo y seguimiento a la gestión de las instituciones educativas, para la mejora continua y el cumplimiento de estándares de calidad.</p> <p>c. Armonizar los procesos educativos en cuanto a perfiles de salida, destrezas, habilidades, competencias y logros de aprendizaje, para la efectiva promoción de los estudiantes entre los distintos niveles educativos.</p> <p>d. Generar mecanismos para la erradicación de todo tipo de violencia en los centros educativos y asegurar que los modelos, los contenidos y los escenarios educativos generen una cultura de paz acorde al régimen del Buen Vivir.</p> <p>e. Diseñar mallas curriculares, planes y programas educativos que reflejen la cosmovisión y las realidades históricas y contemporáneas de los pueblos y las nacionalidades, con una mirada descolonizadora de la historia cultural del país y la valoración de los saberes y conocimientos diversos.</p> <p>f. Diseñar mallas curriculares, planes y programas educativos pertinentes para las zonas rurales que permitan el desarrollo territorial rural.</p> <p>g. Impartir de manera especializada para cada edad y género la educación en derechos sexuales y reproductivos, con enfoque laico y con pertinencia cultural, de manera obligatoria para instituciones públicas y privadas y a través de diversos mecanismos.</p> <p>h. Asegurar que los planes y programas educativos incluyan y promuevan la educación física, la formación artística y la expresión creativa, con prioridad para niños, niñas y adolescentes.</p> | <p>i. Asegurar en los programas educativos la inclusión de contenidos y actividades didácticas e informativas que motiven el interés por las ciencias, las tecnologías y la investigación, para la construcción de una sociedad socialista del conocimiento.</p> <p>j. Crear y fortalecer infraestructura, equipamiento y tecnologías que, junto al talento humano capacitado, promuevan el desarrollo de las capacidades creativas, cognitivas y de innovación a lo largo de la educación, en todos los niveles, con criterios de inclusión y pertinencia cultural.</p> <p>k. Redireccionar la oferta académica y el perfil de egreso de profesionales creativos y emprendedores para vincularse con las necesidades del aparato productivo nacional en el marco de la transformación de la matriz productiva y el régimen del Buen Vivir.</p> <p>l. Promover la educación laica, basada en la centralidad del pensamiento crítico, el razonamiento lógico y la creatividad, en todos los niveles educativos, adecuando los mecanismos de evaluación para este fin.</p> <p>m. Asegurar la incorporación sistemática de programas y actividades de aprendizaje desde el aprender haciendo y la vinculación de la comunidad al proceso educativo, en todos sus niveles y modalidades, para fomentar una cultura de afectividad y responsabilidad con los seres humanos y la naturaleza.</p> <p>n. Diseñar e implementar herramientas e instrumentos que permitan el desarrollo cognitivo-holístico de la población estudiantil.</p> <p>o. Impulsar la participación de la comunidad educativa y las comunidades locales en la gestión de las instituciones educativas.</p> <p>p. Generar programas de levantamiento de información confiable sobre la calidad y la situación de la educación, en todos los niveles, para facilitar los procesos de evaluación.</p> |
|---|---|

CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR 2008

Capítulo tercero

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Sección segunda

Jóvenes

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Capítulo sexto

Trabajo y producción

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Encuesta

Semestre: _____

- 1. ¿Piensa usted que se debe adquirir conocimiento adicional al que se imparte en la universidad para conseguir un trabajo? (Marque con una X)**

Sí _____

No _____

- 2. ¿Se encuentra Ud. Trabajando? (Marque con una X)**

Sí _____

No _____

- 3. ¿Está usted laborando en su área de profesión? (Marque con una X)**

Sí _____

No _____

- 4. ¿En cuanto a la aplicación del plan de estudios de la malla universitaria: cuál es el porcentaje que usted le asignaría?**

1. Contenido teórico _____%

2. Contenido práctico _____%

Total 100 %

5. ¿Ha asistido o asiste usted a algún centro de capacitación? (Marque con una X)

Sí _____

No _____

6. ¿Cuán importante en su vida es capacitarse o adquirir conocimientos nuevos para usted? (Marque con una X)

Muy Importante _____

Necesario _____

No hay necesidad de capacitarme _____

7. (Marque con X) Lo que más valoro en un curso de capacitación es:

El enfoque práctico _____

Novedad de contenidos _____

Nuevos puntos de vista _____

Otros _____

Especifique _____

8. ¿En qué lugar o lugares le gustaría utilizar este servicio? (Marque con una X)

Zona céntrica de Guayaquil _____

Zona cercana a la Universidad (en la afueras) _____

Otro lugar _____

9. ¿En qué temas le gustaría a Ud. capacitarse? (Marque con una X)

Administración_____ Ventas_____

Compras_____ Nómina_____

Inventario_____ Caja-Bancos_____

Atención al cliente_____ Facturación_____

Otro_____

10. ¿Qué días le gustaría asistir a los cursos? (Marque con una X)

De Lunes a Viernes_____ Sábados y Domingos_____

11. ¿Qué horarios debería tener este centro de capacitación? (Marque con una X)

Mañana_____ Tarde_____

Noche_____

12. ¿A través de qué medio(s) le gustaría recibir información sobre el mismo? (Marque con una X)

Red Social _____ Volantes_____

Correo_____ Página Web de la Univ. _____

13. ¿Cuál de los siguientes aspectos no le atrae de los servicios de capacitación? (Marque con una X, si es necesario)

No necesito capacitarme_____

Es muy aburrido_____

Pérdida de tiempo_____

Alto costo_____

Otro_____

14. Partiendo de la base que el precio le pareciera aceptable ¿qué probabilidad hay de que emprenda un curso de capacitación? (Marque con una X)

Haría un curso_____

No lo haría_____

Gracias por su

Colaboración

Fotos del Equipo y Mobiliario que se usarán en el centro de capacitación “FCA Plus”

Figura 19 Equipo y mobiliario



Figura 20 Equipo y Mobiliario