

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE LA EMPRESA  
“EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.” EN LA CIUDAD DE PEREIRA**

**PAULA ANDREA BEDOYA HERNÁNDEZ  
YINA PAULIN LOAIZA PARRA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PEREIRA, 2011**

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE LA EMPRESA  
“EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.” EN LA CIUDAD DE PEREIRA**

**PAULA ANDREA BEDOYA HERNÁNDEZ  
YINA PAULÍN LOAIZA PARRA**

**Trabajo de Grado para optar el título de  
Ingeniero Industrial**

**Director  
TITO DUARTE  
Ingeniero Industrial**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PEREIRA, 2011**

**A DIOS,  
Guía de luz y esperanza en el logro de nuestras metas.**

## **AGRADECIMIENTOS A:**

Nuestros padres por su compañía y entrega durante la vida.

Nuestros familiares por su apoyo incondicional.

Nuestros amigos por su acompañamiento y ayuda permanente.

Nuestros profesores y amigos de la Universidad Tecnológica de Pereira por su aporte y conocimientos en su labor.

Nuestro asesor de Trabajo de Grado, Ing. Tito Duarte por su valiosa dedicación y apoyo.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. MARCO GENERAL Y METODOLOGICO	16
1.1 Identificación	16
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo General	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 Justificación	17
1.4 Formulación del problema	19
1.5 Antecedentes	24
1.6 Limitaciones	25
1.7 Marco Teórico	26
1.8 Marco Conceptual	28
1.9 Marco Metodológico	31
1.9.1 Tipo de Investigación	31
1.9.2 Recolección de la Información	31
1.9.3 Análisis de la Información	32
1.9.4 Términos de Referencia	32
1.9.5 Cronograma de Actividades	33
1.10 Generalidades del área	33
1.11 Marco legal y jurídico	38
2. ESTUDIO DE MERCADO Y COMERCIALIZACION	43
2.1 Identificación del servicio	43
2.2 Objetivos	45

2.3 Estudio del área de influencia	45
2.4 Metodología del estudio de mercados	47
2.4.1 Recolección de Información de Antecedentes	47
2.4.1.1 Fuentes Primarias	47
2.4.1.2 Fuentes Secundarias	48
2.4.2 Definición de Población y Muestra	48
2.4.2.1 Población	48
2.4.2.2 Muestra	49
2.4.3 Instrumento Utilizado	49
2.4.3.1 Objetivos del Instrumento	50
2.4.3.2 Metodología Utilizada para la aplicación del instrumento y recolección de la información	51
2.5 Disponibilidad de los sujetos de contratación	53
2.6 Estudio oferta de la competencia	55
2.7 Estudio de la demanda	61
2.8 Estudio de la oferta	64
2.9 Estudio de comercialización	65
2.9.1 Sistema de Ventas	65
2.9.2 Sistema de Pagos	65
2.10 Estudio de tarifas	65
2.11 Programa de prestación de servicios	68
3. ESTUDIO DE TAMAÑO Y LOCALIZACION	73
3.1 Estudio de tamaño	73
3.2 Estudio de localización	73
4. ESTUDIOS DE INGENIERIA	76
4.1 Del servicio	76
4.2 Del proceso de colocación	77
4.3 Identificación del potencial de perfiles profesionales	79
4.3.1 Personal Administrativo	79
4.3.2 Personal Operativo	82

4.4 Caracterización de cargos laborales, según las empresas de la región	83
4.5 Necesidades de formación	85
4.6 Identificación de la infraestructura locativa de la empresa	86
4.6.1 Adecuación del Local	86
4.6.2 Necesidades de Equipo	86
4.7 Cronograma de inversiones	88
5. ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS	90
5.1 Organización	90
5.1.1 Sociedad Limitada	90
5.1.2 Nombre o Razón Social	90
5.1.3 Constitución	90
5.1.4 Escrituras Públicas de Constitución	92
5.1.5 Pasos a Seguir para la constitución de la empresa	93
5.1.6 Tramites tributarios del orden nacional	93
5.1.7 Tramites de Funcionamiento	94
5.2 Organigrama de la empresa	95
5.3 Reglamentación	95
6. ESTUDIO DE INVERSION Y FINANCIAMIENTO	102
6.1 Estudio de inversiones	102
6.2 Presupuesto de compras	103
6.3 Presupuesto de inversión	103
7. PRESUPUESTOS DE INGRESOS Y COSTOS	105
7.1 Ingresos	105
7.2 Costos	106
7.3 Clasificación de los costos	107
7.4 Estado de Resultados proyectado P y G	108
7.5 Balance General Proyectado	109
7.6 Indicadores Financieros	111

8. EVALUACION	112
8.1 Evaluación financiera	112
8.1.1 Flujo Neto de Caja	112
8.1.2 TIR, VPN y Relación B/C	113
8.1.3 Flujo de Caja Operacional	113
8.2 Evaluación económica y social	115
8.2.1 Aspectos Cualitativos	116
8.2.2 Decisión de Aceptación o Rechazo	117
9. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	118
9.1 Resumen	118
9.2 Conclusiones	120
9.3 Recomendaciones	122
10. BIBLIOGRAFÍA	124
11. ANEXOS	126



## LISTA DE TABLAS

	Pág.	
Tabla No. 1	Análisis del Desempleo	23
Tabla No. 2	Cronograma de actividades	33
Tabla No. 3	La Población Profesional	51
Tabla No. 4	La Población Empresarial	52
Tabla No. 5	Disponibilidad de Profesionales por Municipio	54
Tabla No. 6	La Competencia	55
Tabla No. 7	Demanda potencial del Proyecto	63
Tabla No. 8	Proyección de la Oferta	64
Tabla No. 9	Servicios Individuales	66
Tabla No. 10	Tamaño del Proyecto	73
Tabla No. 11	Análisis de localización	74
Tabla No. 12	Manual de Funciones Gerente	80
Tabla No. 13	Manual de Funciones Director Administrativo y Financiero	81
Tabla No. 14	Manual de Funciones Sicólogo	82
Tabla No. 15	Caracterización de Cargos Laborales	83
Tabla No. 16	Necesidades de formación	85
Tabla No. 17	Muebles y Equipo	87
Tabla No. 18	Inversión para el funcionamiento	89
Tabla No. 19	Estudio de Inversiones	102
Tabla No. 20	Presupuesto de Compras	103
Tabla No. 21	Presupuesto de Inversión	104
Tabla No. 22	Ingresos	105
Tabla No. 23	Costos	106
Tabla No. 24	Clasificación de los Costos	107

Tabla No. 25	Estado de Resultados proyectado	108
Tabla No. 26	Balance General Proyectado	109
Tabla No. 27	Indicadores Financieros	111
Tabla No. 28	Flujo Neto de Caja	112
Tabla No. 29	TIR, VPN y Relación B/C	113
Tabla No. 30	Flujo de Caja Operacional	114
Tabla No. 31	Profesión	128
Tabla No. 32	Alternativas de Consecución de Empleo	130
Tabla No. 33	Conocimiento de Bolsa de empleo	131
Tabla No. 34	Conocimiento de Bolsa de empleo	132
Tabla No. 35	Canal de Búsqueda de Empleo	133
Tabla No. 36	Contratación mediante Bolsa de Empleo	134
Tabla No. 37	Bolsa de Empleo Contratante	135
Tabla No. 38	Consecución o cambio de Empleo	136
Tabla No. 39	Relación de Empleo con la Carrera	137
Tabla No. 40	Empleo acorde al Perfil	138
Tabla No. 41	Servicios Requeridos	139
Tabla No. 42	Actividad Económica	142
Tabla No. 43	Utilización de las Bolsas de Empleo	143
Tabla No. 44	Necesidad de Personal Profesional	144
Tabla No. 45	Opinión sobre bolsa de Empleo	145
Tabla No. 46	Utilización de las Bolsas de Empleo	146
Tabla No. 47	Personas Contratadas por medio de Bolsas de Empleo	147
Tabla No. 48	Acertación de la Bolsa de Empleo	148
Tabla No. 49	Servicios Requeridos de la Bolsa de Empleo	149
Tabla No. 50	Factores a Tener en cuenta	150
Tabla No. 51	Forma de Pago	151

## LISTA DE GRÁFICOS

		Pág.
Grafico No. 1	Insignias de Pereira	33
Grafico No. 2	Mapa de Risaralda	34
Grafico No. 3	Insignias de Dosquebradas	36
Grafico No. 4	Mapa área de influencia	46
Grafico No. 5	Programa de Prestación de Servicios	69
Grafico No. 6	Organigrama de la Empresa	95
Grafico No. 7	Profesión	128
Grafico No. 8	Alternativas de Consecución de Empleo	130
Grafico No. 9	Conocimiento de Bolsa de empleo	131
Grafico No. 10	Conocimiento de Bolsa de empleo	132
Grafico No. 11	Canal de Búsqueda de Empleo	133
Grafico No. 12	Contratación mediante Bolsa de Empleo	134
Grafico No. 13	Bolsa de Empleo Contratante	135
Grafico No. 14	Consecución o cambio de Empleo	136
Grafico No. 15	Relación de Empleo con la Carrera	137
Grafico No. 16	Empleo acorde al Perfil	138
Grafico No. 17	Servicios Requeridos	139
Grafico No. 18	Actividad Económica	142
Grafico No. 19	Utilización de las Bolsas de Empleo	143
Grafico No. 20	Necesidad de Personal Profesional	144
Grafico No. 21	Opinión sobre bolsa de Empleo	145
Grafico No. 22	Utilización de las Bolsas de Empleo	146
Grafico No. 23	Personas Contratadas por medio de Bolsas de Empleo	147
Grafico No. 24	Acertación de la Bolsa de Empleo	148
Grafico No. 25	Servicios Requeridos de la Bolsa de Empleo	149
Grafico No. 26	Factores a Tener en cuenta	150
Grafico No. 27	Forma de Pago	151

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Presentación y Análisis de la Información Recogida	127
ANEXO B. Formato de Encuesta Dirigida a Profesionales	155
ANEXO C. Formato de Encuesta Dirigida a Profesionales	155

## INTRODUCCIÓN

EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. Es una Empresa dedicada a la contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas, estará ubicada en la Ciudad de Pereira, capital del departamento de Risaralda. La cual tendrá a cargo los siguientes servicios:

- Reclutamiento
- Evaluación
- Selección
- Contratación
- Liquidación y pago de nómina
- Gestión administrativa
- Entrega de elementos adicionales como viáticos, celulares, portátiles, entre otros
- Seguimiento y programas de bienestar y salud ocupacional
- Seguimiento y programas de evaluación de desempeño
- Consultoría
- Capacitación y Entrenamiento

Empleos Especializados Ltda. Tendrá una duración indefinida y podrá disolverse según los Estatutos Legales de la Empresa.

Actualmente en Colombia, ceder trabajadores con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales, ha sido considerada como fuente de mano de obra calificada: Entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector

servicio, no pueden ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales. En vista de la carencia en el eje cafetero de Empresas dedicadas a la ejecución de los pasos requeridos por el ciclo laboral, para los empleados que están al servicio de la empresa contratante, surgió la oportunidad de negocio, ya que es un factor importante para las empresas de hoy ganar competitividad por medio de una buena organización, servicio y atención al cliente.

El factor humano es objeto de una creciente consideración al convertirse en una variable competitiva fundamental y responsable directa del éxito o del fracaso empresarial. Dentro de los múltiples aspectos que pueden ser investigados acerca de la relación entre recursos humanos y resultados empresariales, el presente estudio pretende avanzar el conocimiento en una de las cuestiones menos tratadas en la actualidad: recurrir a la utilización de trabajadores temporales como una política más de gestión de recursos humanos. El principal objetivo es identificar los procedimientos que conllevan a desarrollar un efectivo acceso a la actividad laboral, permitiendo a los trabajadores familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

El mercado de la contratación temporal en el Eje Cafetero ha contado con un incipiente desarrollo, donde son pocas las empresas que brindan una completa satisfacción a sus clientes; es por ello que se espera que Empleos Especializados Ltda. incursione en el mercado y contribuya con el desarrollo del sector. Se busca identificar los factores que determinan el empleo de trabajadores temporales fundamentalmente desde el punto de vista de la Teoría de Recursos y Capacidades, destacando aquellos que sean más relevantes para que la empresa

emprenda una estrategia de Dirección de Recursos Humanos enfocada a la eventualidad laboral.

# **1. MARCO GENERAL Y METODOLÓGICO**

## **1.1 Identificación**

Estudio de factibilidad para la creación de una empresa dedicada a la prestación de servicios “EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.” en la ciudad de Pereira.

La bolsa de empleos especializada situada en Pereira se dedicara al reclutamiento, selección y capacitación de profesionales en situación de desempleo.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Poner a disposición de las empresas, profesionales capacitados, a la vez que facilitar a los egresados y antiguos profesionales en condición de desempleo las mejores oportunidades de trabajo mediante la consolidación de la bolsa de empleos “EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.” en la ciudad de Pereira.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Crear un inventario de profesionales desempleados con perfiles definidos.
- Ofrecer capacitación a profesionales solicitantes para presentar entrevistas.



- Dar respuesta a las expectativas de las empresas que tienen vacantes en el tema de consecución y contratación de personal idóneo.
- Agilizar la incorporación al mercado laboral de las personas en situación de desempleo, así como la promoción de aquellos trabajadores que deseen acceder a nuevos puestos de trabajo.
- Identificar vacantes para asignar a profesionales según inventario de las empresas.
- Canalizar la información relevante y de interés sobre programas de empleo, formación gratuita, legislación laboral, empleo público, empleo privado.
- Poner a disposición de las empresas un instrumento, ágil y profesional para la selección de recursos humanos.
- Facilitar un perfil detallado de los profesionales a las empresas.
- Dar al empleado guía acerca de su contrato y bonificaciones de Seguridad Social a las que tenga derecho.

### **1.3 Justificación**

La importancia del proyecto radica en la necesidad de brindar al sector empresarial público y privado, soluciones a los inconvenientes en la consecución de personal idóneo, a la vez ayudar con el problema de desempleo por el que atraviesa el eje cafetero, el potencial de profesionales universitarios de la región del eje cafetero, evitando así la emigración masiva hacia otras ciudades u otros

países; con los consecuentes problemas a los que estarán sometidos. El tema de costos también se vuelve determinante para que este potencial de profesionales desempleados en la región, encuentre alguna alternativa que coadyuve a su proyecto de vida. A la empresa se le proporcionaría una oportunidad, para proveerse de profesionales competentes, formados en distintas disciplinas, de acuerdo a las necesidades de la misma.

Ahora bien, se ha podido observar que el mercado de las bolsas de empleo, deja pasar por alto la parte de retroalimentación con las personas participantes por una vacante, estas, no saben por qué no fueron escogidas, cuáles son sus fortalezas o debilidades para el cargo, si la búsqueda de empleo se encuentra enfocada a las competencias y habilidades del participante; lo cual se convierte en una gran oportunidad de negocio para competir en este tipo de servicio y hacer un diferencial a las ya existentes.

Una empresa que ofrezca servicios de calidad y competitivos en este sector es una interesante oportunidad de negocio, y ser además una promotora del desarrollo de la región cafetera.

El desarrollo de nuevos y mejores servicios basados en la calidad y las estrategias de logística de empleos, implican muchos aportes a las diferentes organizaciones que así lo requieran, no sólo como beneficio económico, sino que permite brindar soluciones integrales a sus necesidades, y gracias a las nuevas tecnologías y el Internet que se implementan alrededor del mundo, es viable brindar soluciones para casi todo tipo de situaciones, especialmente cuando se trata de entregar buenos beneficios, la clave es entregar soluciones rápidas, en el momento justo en que el cliente las requiera.

Es así, como este proyecto se perfila como una verdadera opción útil, que finalmente, va en pro de la calidad de vida de todas las personas, un proyecto que

promueve el desarrollo de la región con la prestación de servicios que generen valores agregados a los potenciales clientes.

#### **1.4 Formulación del Problema**

Actualmente en Colombia, la tasa de desempleo está alrededor de un 12,1%, siendo el eje cafetero, Pereira, Armenia y Manizales, una de las zonas más afectadas. Pereira, es la ciudad con el índice más alto de desempleo, participando con un 21%, 8,9 puntos por encima del índice nacional; razón por la cual se percibe la necesidad de buscar elementos para facilitar la búsqueda de empleo a los profesionales. El eje cafetero posee alrededor de 36 universidades con especialidades como Ingenierías, medicina y ramas de la salud, artes, derecho, entre otras. En el Eje Cafetero, durante el 2009 se gradaron alrededor de 8200 personas, de las cuales un porcentaje mínimo consiguen empleo.

El desempleo puede ser de corto y largo plazo, siendo causales del desempleo retiros voluntarios, cambios de empleo y entrada de personas que ingresan por primera vez en la población económicamente activa o que retornan a ella, y que no logran engancharse de manera inmediata por no saber dónde se encuentran exactamente las vacantes, o la dificultad para realizar una buena hoja de vida con el perfil adecuado, inexperiencia en la búsqueda e investigación en los canales informales.

El mejoramiento en los canales formales de consecución de empleo es un mecanismo eficiente para disminuir los altos niveles de desempleo y el alto costo en los procesos de contratación de personal. El desempleo está determinado fundamentalmente por la eficiencia en el proceso de búsqueda de empleo, la cual exige la existencia de medios que permitan la circulación de información entre oferentes y demandantes de empleo, característica principal de las bolsas de empleo. Si estos medios son formalizados con respuesta a convocatorias, puesta

de avisos clasificados, inscripción en oficinas de intermediación laboral, el mercado laboral está más institucionalizado y, por lo tanto, el encuentro entre vacantes y desempleados es más ágil, con mejores niveles de satisfacción tanto para empresas como para personas contratadas, mejores niveles de confianza para ambos. Por el contrario, si los medios son informales amigos, recomendaciones, entrega individual de hojas de vida, son los más utilizados, esta situación muestra un mercado laboral que se acopla lentamente, entre oferentes y demandantes de empleo tiende a la ineficiencia.

Él problema ha sido poco estudiado en Colombia, y la política de lucha contra el desempleo tienden a ignorar esta gran dificultad. Una única excepción se realizó por el SENA con la creación del Centro de Información para el Empleo (CIE) del SENA, en la década de los noventa. Y con el presidente Uribe que contempló en el plan de desarrollo la creación de un Observatorio Laboral enfocado hacia el mercado laboral de los profesionales que no se ha concretado. En la actualidad la “ley del primer empleo” en el mandato del presidente Santos.

La búsqueda de empleos y contratación se ve más favorecida en los últimos años gracias al desarrollo tecnológico en el campo de la información que permite crear bases de datos interconectadas que mejoran en cantidad y calidad la información disponible por lo que se encuentre.

Desde el punto de vista de la teoría de la búsqueda de empleo, la existencia de oficinas de intermediación laboral disminuye el coste de la búsqueda de los trabajadores y facilitan la recopilación de información sobre las características del puesto de trabajo. Además, puede mejorar la toma de decisiones del empleador y candidato, su tendencia a la baja en dichos costos de reclutamiento y contratación.

Identificación: Alta índice de desempleo.

#### Causas:

- Falta de políticas tendientes a fortalecer la generación de empleo.
- En Pereira no existe ninguna entidad especializada en la identificación de oportunidades, alternativas empresariales que coloquen parte del potencial de profesionales de la región.
- El potencial de profesionales que egresan semestre a semestre, en las distintas universidades del eje cafetero; parte de ellos siguen formándose en programas de posgrado, pero la gran mayoría, aspiran a desempeñarse laboralmente, sin que se abran plazas para absorber parte de esos profesionales.

#### Consecuencias:

- Incremento en la inmigración de profesionales a otras regiones del país en búsqueda de trabajos no concordantes a su perfil profesional y mal remunerados.
- Incremento en la tasa de desempleo.
- Inseguridad y delincuencia.
- Fomento del subempleo.
- Incremento en niveles de enfermedades psicosociales.
- Los migrantes del triangulo del café. Desde los años 90 la migración ha venido incrementándose de una manera muy marcada en el sector. El

porcentaje de hogares con experiencia migratoria en los departamentos cafeteros se distribuye de la siguiente manera: Caldas (3,53%), Quindío, (6,75%), y Risaralda (8,90%). Se aprecia, en consecuencia, que Risaralda es el departamento que obtiene el más alto porcentaje de experiencia migratoria internacional, no sólo a nivel regional sino también nacional, siendo España el destino escogido por el 50,5% de los migrantes Risaraldenses al exterior. (DANE 2007).

España<sup>1</sup> se va consolidando como el principal destino de la migración internacional originaria del Eje Cafetero desde mediados de los años 90, al punto que llega a concentrar incluso más del 50% del número de emigrantes, especialmente en los casos de los departamentos de Risaralda y Quindío Fuente: DANE (2007).

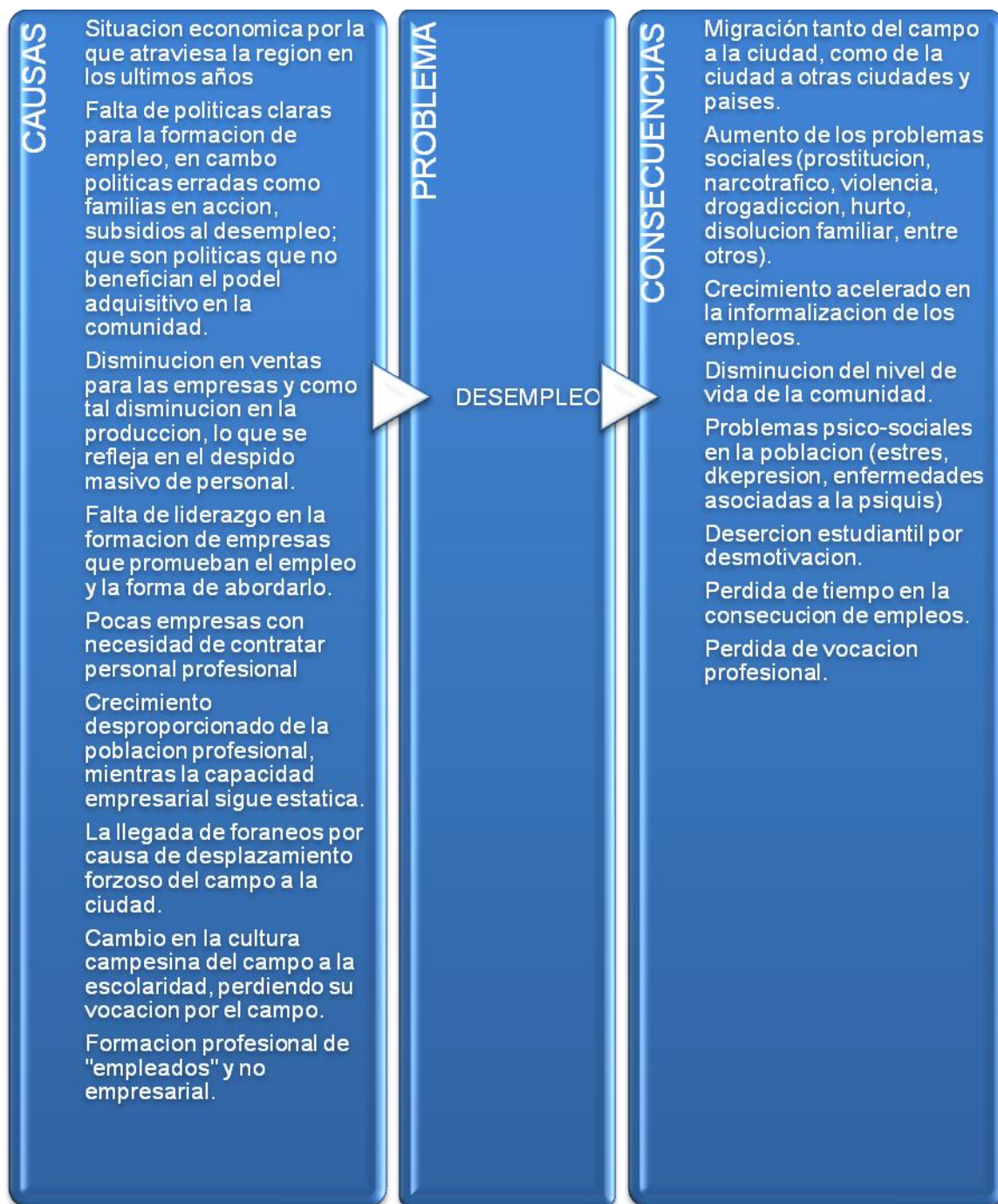
Por ser una ciudad con las condiciones necesarias para su desarrollo económico, es también la que mayor nivel de flujo migratorio presenta y de manera directa tiene que enfrentar el fenómeno del desempleo.

Resumen:

---

<sup>1</sup> GARAY SALAMANCA Luis Jorge, MEDINA VILLEGAS María Claudia  
[http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/OtrosDocumentos/archivos/21\\_La\\_migracion\\_colombiana\\_a\\_Espana.pdf](http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/OtrosDocumentos/archivos/21_La_migracion_colombiana_a_Espana.pdf)

Tabla No. 1 Análisis del Desempleo



Fuente: Trabajo de Campo

## 1.5 Antecedentes

- **El Desempleo**

El alto nivel de desempleo es un problema tanto económico como social. El desempleo es un problema económico porque representa el desperdicio de un recurso valioso, además es un problema social importante porque causa un enorme sufrimiento ya que los trabajadores batallan con ingresos reducidos. Durante los periodos de franco desempleo se desbordan las dificultades económicas, lo cual afecta el estado emocional de las personas y la vida familiar.

Los economistas describen las causas del desempleo como friccionales, temporales, estructurales y cíclicas. Los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. El desempleo friccional se puede reducir de alguna manera con servicios de colocación más eficientes. Sin embargo, siempre que los trabajadores puedan abandonar libremente su trabajo se producirá un desempleo cíclico.

El desempleo temporal se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja. El desempleo estructural se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que buscan trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas. Por otro lado, incluso los trabajadores muy calificados pueden estar desempleados si no existe una demanda suficiente de sus cualificaciones. El desempleo cíclico es el resultado de una falta de demanda general de trabajo; cuando el ciclo económico cae, la demanda de bienes y servicios cae también y, por lo tanto, se despide a los trabajadores.



Un aspecto político muy relevante se refiere a la relación entre el desempleo y la inflación. En teoría, cuando la demanda de trabajo se eleva hasta el punto de que el desempleo es muy bajo y los empresarios tienen dificultades a la hora de contratar a trabajadores muy calificados, los salarios aumentan, y se elevan los costos de producción y los precios, con lo que se contribuye al aumento de la inflación; cuando la demanda se reduce y aumenta el desempleo, se disipan las presiones inflacionistas sobre los salarios y los costos de producción.

- **EI SENA**

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, entidad adscrita al Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia no solo funciona como centro de aprendizaje, es una de las bolsas de empleo más grandes de Colombia y que tiene la mayor información sobre candidatos, empresas y su naturaleza. Es por ello que se creó en la década de los noventa el Centro de Información para el Empleo (CIE) del SENA.

### **1.6 Limitaciones**

Las limitaciones que se pueden encontrar en el desarrollo del proyecto, son la poca confiabilidad que tienen las personas frente a las bolsas de empleo tradicionales, en cuanto a consecución de empleos y la poca o nula retroalimentación que obtiene de éstas, en ciertas ocasiones el contacto sirve para recibir listas de empleos que no contienen mayor guía o información para el interesado, es una manera muy indirecta y fría de buscar empleo, no existe una guía formal para realizar una hoja de vida donde el candidato no esté a ciegas, en otras ocasiones un formato básico que no tiene mayor información y que trae consigo gastos de fotos y papelería que para este caso de desempleo generan un costo interesante para el candidato.

Bajo estas circunstancias, el candidato no sabe realmente que se está solicitando y si no es llamado sencillamente termina por desesperarse y pensar que no tiene unas buenas competencias, sin recibir jamás observaciones acerca de su verdadero perfil o sus fortalezas. Otra de las limitantes es la dificultad para dar a conocer este tipo de compañías, si bien en la actualidad se poseen ventajas como la radio, internet, televisión y tecnologías de difusión de punta, entre otras, la verdadera difusión y credibilidad se hará luego del reconocimiento voz a voz entre los usuarios.

## **1.7 Marco Teórico**

- **PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL**

Como uno de los principales fines del Plan de Desarrollo Municipal (2008-2011) se encuentra el desarrollo económico y social sostenible en el tiempo y bajo condiciones justas de oportunidades a accesibilidad para la totalidad de los habitantes y sectores del Municipio de Pereira. Para el fin a tratar de la línea estratégica” Pereira Emprendedora “, se contemplan los esfuerzos para el desarrollo económico desde 7 campos a desarrollar: Ciencia, tecnología, formación para el trabajo, emprendimiento y empresarismo, acceso a créditos internacionalización y turismo y desarrollo agropecuario. Está contemplado como una meta en este plan de desarrollo en lo que concierne al indicador desempleo articular acciones desde la Comisión Regional de Competitividad para contribuir con el Plan a disminuir las Tasas de Desempleo y subempleo.

Uno de los programas es “REGION QUE EMPRENDE”, desde donde se pretende fomentar la cultura del emprendimiento y el empresarismo orientada a generar condiciones para la creación y el fortalecimiento empresarial. Todas las actividades que se ejecuten desde este programa son incluyentes es decir, para

acceder a los beneficios de los programas de creación y fortalecimiento empresarial no se distingue la condición social, económica, etnia y/o de discapacidad, para el logro de esta meta se crean subprogramas como: “Formación para el trabajo” y “Haciendo negocios”. Otro de los programas es “Mi Nombre es Pereira”.

Posicionar a Pereira a nivel nacional e internacional como ciudad productiva y competitiva en términos de productos y servicios de alto valor agregado, con un comercio de gran escala y turismo nacional e internacional. Para el logro de los objetivos se desencadenan los subprogramas: “City marketing” y “Turismo”.<sup>2</sup>

- **LEY DEL PRIMER EMPLEO**

El 29 de Diciembre de 2010, el Congreso de La República publicó la Ley 1429 de 2010, y de conformidad con el Art. 1, su objeto es la formalización y la generación de empleo con el fin de generar más incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

Ahora bien, la Ley del Primer empleo, realiza una serie de modificaciones en cuanto a trámites previos ante las entidades estatales a efectos de generar beneficios fiscales para aquellas pequeñas empresas que tengan un personal vinculado no superior a 50.

---

<sup>2</sup> Página 43,45, 47, 49 del Plan de Desarrollo Municipal (2008-2011).

## 1.8 Marco Conceptual

Los referentes teóricos que fundamentan el presente proyecto de investigación, se abordarán a partir de los antecedentes orientados al objeto de investigación en lo pertinente a las bolsas de empleo, orientadas a universidades privadas y públicas en Colombia. Todo proyecto de creación de empresa debe estar soportado en diferentes teorías y estudios sobre factibilidad, esquemas de un plan de negocios y modelos administrativos contemporáneos, con los cuales se pueda abordar y dar explicación al problema de investigación.

- **ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.** Al contar con una idea clara para la creación de una empresa, se debe analizar primero si ésta generará utilidades a corto, mediano y largo plazo, se debe establecer si es viable su constitución, debido a que no se busca incurrir en pérdidas, se busca de algún modo un lucro y a la vez cubrir necesidades y requerimientos del cliente.
- **ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN DE MERCADO.** La investigación de mercado se utiliza para conocer la oferta (cuales son las empresas o negocios similares y que beneficios ofrecen) y para conocer la demanda (quiénes son y que quieren los consumidores). El plan de negocios refleja algunos sucesos históricos (trayectoria de la empresa, del mercado, del consumo, etc.), pero fundamentalmente describe situaciones posibles en el futuro. En sus resultados se fundamenta gran parte de la información de un plan de negocios: cuáles son las necesidades insatisfechas del mercado, cuál es el mercado potencial, que buscan los consumidores, que precios están dispuestos a pagar, cuántos son los clientes que efectivamente comprarán, por qué comprarán, qué otros productos o servicios similares compran actualmente.
- **BOLSA DE EMPLEO.** Una Bolsa de empleo es un sitio especializado en la búsqueda y reclutamiento de personas, necesitadas de empleo. A éstas se

encuentran afiliadas, en su gran mayoría, empresas grandes y pequeñas, por medio de las cuales se financian, y pueden hacer que el ingreso de postulantes sea generalmente gratuito. En las bolsas de empleo existe un alto grado de confiabilidad de los datos registrados, y cada una ofrece distintas opciones para ello. Es mediante estas bolsas de empleo que las personas, llamadas en este caso postulantes, ingresan a este sitio con la intención de buscar y encontrar algún trabajo. También para las empresas es un medio muy utilizado, ya que beneficia de gran manera el proceso de reclutamiento, porque ofrece una gran gama de servicios y beneficios a las cuales pueden optar las empresas.

- **BENCHMARKING.** Es un proceso continuo que se emplea para medir productos, servicios y prácticas, con el fin de compararlos contra los competidores más exitosos o con aquellas empresas reconocidas como líderes en el sector. Este modelo, se tiene en cuenta en la creación de una empresa, puesto que permite establecer cuáles son los elementos y procesos mas importantes a desarrollar en una organización y compararlos con empresas que tengan la misma razón social, con el propósito de identificar los focos de acción a través de los cuales se deben centrar los esfuerzos para la creación de una empresa y superar todos lo procesos que lleva a cabo la competencia.
- **DETERMINACIÓN DE LA FACTIBILIDAD.** Hace referencia a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados, la factibilidad se apoya en tres aspectos básicos: Operativo, Técnico y Económico. Todo lo anterior, hace énfasis en que para el mundo de hoy, se necesitan empresas sólidas en las que se manejen estrategias de competitividad y productividad para hacerle frente a un mundo cambiante, con el fin de ofrecer desarrollo tecnológico. Estos logros se obtendrán por medio de un direccionamiento estratégico, el cual hace referencia a la planeación que debe haber en toda organización, por tal razón se requiere de información actualizada, precisa y confiable sobre lo que se debe hacer, el diseño de procesos, el

empoderamiento y establecimiento de sistemas de autoevaluación, lo cual facilitara la obtención de resultados.

- **MODELOS ADMINISTRATIVOS CONTEMPORÁNEOS.** Para cualquier proyecto que se emprenda, es necesario tener en cuenta fundamentos teóricos como los son los modelos administrativos, para este caso las teorías modernas, debido a que permiten hacer frente a la realidad competitiva de las organizaciones.
- **PLAN DE NEGOCIOS.** Para la realización de un proyecto en general y aun más para propender a la creación de una compañía, es necesario tener en cuenta una serie de etapas y procedimientos a seguir para dicho fin. Con ello se logrará tener un orden lógico de las actividades dentro del proyecto, como también establecer un cronograma para cubrir el plan de análisis de factibilidad. El plan de negocios, permite evaluar un negocio y los lineamientos generales para ponerlo en marcha. Presentar este plan, es fundamental para buscar financiamiento, socios o inversionistas, y sirve como guía para quienes están al frente de la empresa.
- **PROSPECTIVA.** La prospectiva es aquella ciencia que tiene por objeto el estudio de las causas técnicas, científicas, económicas y sociales que aceleran la evolución del mundo moderno y la previsión de las situaciones que podrían derivarse de sus influencias conjugadas. La prospectiva permite visualizar las situaciones generales en que los fenómenos podrán estar situados en el futuro, no requiriendo de entrada alguna decisión. La prospectiva enfocada a la organización, parte desde un contexto sistemático, donde la planeación se contempla como el factor fundamental dentro del proceso. A través de la prospectiva se desarrolla todo el proyecto para la creación de una empresa dado que para el análisis de factibilidad se debe elaborar un presupuesto maestro que permita conocer el comportamiento financiero de la empresa en el momento en el cual comience su actividad económica; como también fijar el plan estratégico

basado en la misión, visión y políticas de calidad de la organización. La prospectiva evidencia claramente la necesidad de visualizar y proyectar la empresa en el futuro.

- **REDES FORMALES.** Las redes formales comprenden los servicios estatales de empleo (como el Centro de Información para el Empleo del Sena para el caso colombiano), las oficinas privadas de empleo que cobran honorarios (Empresas de Servicios Temporales en el caso de Colombia), los anuncios en los periódicos, las Salas de Contratación de los sindicatos que no existen en Colombia (al menos formalmente) y las Oficinas de Colocación de las universidades, Rees (1966).
- **REDES INFORMALES.** Las fuentes informales son las ayudas de los familiares, amigos o colegas o las visitas directas y entregas de hojas de vida a empresas o empleadores (en el país, estas fuentes cobran mayor importancia, dado el clientelismo presente). En Colombia las conexiones informales son más importantes para conseguir empleo que las formales<sup>3</sup>

## **1.9 Marco Metodológico**

**1.9.1** Tipo de investigación. El estudio realizado para la empresa “EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.”, es de tipo descriptivo – inductivo.

**1.9.2** Recolección de la información. Entre las fuentes de investigación que se requieren para la obtención de información para el desarrollo del proyecto, se encuentran las siguientes:

- i. Fuentes primarias. Se tomó una muestra representativa de la población de estudio (empresas y profesionales) utilizando el método de muestreo

---

<sup>3</sup> (Lora, 2001- Pág. 17).

estratificado para las empresas y de aleatorio simple para los profesionales, a los cuales se les aplicó una encuesta, por medio de la cual se logro establecer la viabilidad del proyecto.

- ii. Fuentes secundarias. Se procedió a hacer revisiones bibliográficas en noticias, informes entre otros, proporcionados por entes gubernamentales como el DANE y las cámaras de comercio de las ciudades objeto de estudio.

**1.9.3** Análisis de la información. Se utilizaron herramientas adecuadas para la tabulación y análisis de la información recopilada, como el EXCELL y SPSS.

**1.9.4** Términos de Referencia

- I. MARCO GENERAL Y METODOLOGICO
- II. ESTUDIO DE MERCADO Y COMERCIALIZACION
- III. ESTUDIO DE TAMAÑO Y LOCALIZACION
- IV. ESTUDIOS DE INGENIERIA
- V. ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS
- VI. ESTUDIO DE INVERSION Y FINANCIAMIENTO
- VII. PRESUPUESTOS DE INGRESOS Y COSTOS
- VIII. EVALUACIÓN
- IX. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



### 1.9.5 Cronograma de Actividades

Tabla No. 2 Cronograma de actividades

OBJETIVO	ene	feb	mar	abr	may	jun
Marco General y Metodológico	■					
Estudio de Mercado y Comercialización		■	■			
Estudio de Tamaño y Localización			■			
Estudio de Ingeniería			■			
Aspectos Legales y Administrativos				■		
Estudio de Inversión y Financiamiento				■		
Presupuestos de ingresos y Costos					■	
Evaluación						■
Resumen, Conclusiones y Recomendaciones						■

Fuente: Trabajo de Campo

### 1.10 Generalidades del Área

#### • PEREIRA

Gráfico No.1 Insignias de Pereira



Fuente: Atlas de Risaralda. 2010



Capital del departamento de Risaralda con una población total de 457.103 habitantes. También es la 10 ciudad más poblada de Colombia. Fue fundada el 30 de agosto de 1863, Conocida como “la querendona trasnochadora y morena” o “perla del Otún” pues esta bañada por el río que recibe el mismo nombre, está ubicada en la Región Andina, su temperatura es mayor a los 18° Centígrados, 702

km cuadrados de área municipal, tiene una organización político-administrativa; en el área urbana está dividida en 19 comunas: cada una de estas con múltiples barrios. Y en el área rural está dividida en corregimientos. Es cabecera del circuito notarial con cuatro notarías; cabecera círculo de registro integrado por los municipios de Apía, Belén de Umbría, Santa Rosa de Cabal y Santuario.

Gráfico No.2 Mapa de Risaralda



Fuente: Atlas de Risaralda. 2010

Pereira conforma junto con los municipios de La Virginia y Dosquebradas el Área Metropolitana de Centro Occidente (AMCO).

El municipio de Pereira cuenta con una economía diversificada en su estructura económica, el sector primario representa el 5.7% del producto interno, el sector secundario muestra un peso relativo de 26.2% en el municipio y el sector terciario es el más representativos con una magnitudes de 68.1%. El PIB de Pereira creció 3.7% en el año 2004, sin duda este año fue exitoso donde varios hechos reactivaron la economía, como el programa bandera del gobierno nacional “la seguridad democrática”, mayor fluidez del sistema financiero, “microcrédito”

La agricultura municipal es diversificada tiene alrededor de 35 tipos de cultivo de los cuales el 70% corresponde a cultivos permanentes, el 8% son cultivos anuales y el 22% corresponden a los transitorios a pan coger, pero a su vez el valor agregado se concentra en el café. Las actividades pecuarias vienen ganando

importancia. La industria manufacturera se destaca por las actividades de confecciones.

La ciudad cuenta con centros logísticos importantes tales como el de Servientrega de Logística Internacional, El nuevo mega centro logístico ubicado en Dosquebradas, la central de TCC y la más reciente de DEPRISA.

El comercio es la segunda actividad generadora de empleo, Pereira viene adelantando un proceso vertiginoso en su comercio formal, una parte importante se encuentra ya en centros donde existe una gran variedad de productos y servicios lo cual puede verse en el corto plazo como exitoso y le darán la importancia que merece Pereira después de figurar por varios meses como la ciudad con más desempleo en el 2010 en Colombia.

La construcción pasa por un nuevo ciclo de expansión, el municipio ha ejecutado y ejecuta obras de envergadura en obras civiles que han dado una nueva apariencia a la ciudad, además de la conservación y nuevos desarrollos de su malla vial ubican a Pereira como un municipio competitivo frente a otras regiones del país.

El sector servicios juega un papel clave en la generación de valor agregado, beneficiando a la población de municipios cercanos, esto se debe a localización de empresas de servicios en su área urbana basado en su ubicación geográfica, de otra parte la zona rural es cercana a la capital que permite de manera fácil el flujo comercial de bienes y servicios.

Pereira es un importante eje comercial del país, por lo cual cuenta con el Aeropuerto Internacional Matecaña, así como con una red de acceso por los departamentos de Caldas, Valle y Quindío, con carreteras interdepartamentales como la denominada "Autopista del Café".

En el año 2006 se inauguró el sistema de transporte masivo, compuesto por buses articulados y alimentadores, denominado Megabús, que sirve principalmente a los municipios de Pereira y Dosquebradas principalmente.

En los últimos años el turismo ha venido incrementándose notablemente en la región como una de las principales fuentes de ingreso para la población Risaraldense y sus poblaciones aledañas.

La ciudad cuenta con diversos centros educativos como la Universidad Tecnológica de Pereira, Otras universidades con las que cuenta Pereira son: la Universidad Católica Popular de Risaralda y la Universidad Libre, la Universidad Andina, la Universidad Cooperativa de Colombia, la Universidad Nacional a Distancia, la Universidad Santo Tomás, la Universidad CEIPA, la Universidad Antonio Nariño, la Universidad Autónoma de las Américas También cuenta con una serie de instituciones de capacitación para el trabajo como el SENA. Además en febrero del 2010 se inauguró en la comuna del café la primera CEDE (centro de emprendimiento y desarrollo empresarial) de la ciudad en donde se harán capacitaciones para microempresas.

- **DOSQUEBRADAS**

Gráfico No. 3 Insignias de Dosquebradas



Fuente: Atlas de Risaralda. 2010

Fecha de Fundación: 6 de diciembre de 1.972

El territorio que hoy ocupa el municipio de Dosquebradas, estuvo habitado al tiempo del descubrimiento y la conquista, por la tribu o nación de los aborígenes Quimbayas.

Fue esta la primera vez que Robledo supo de la existencia de los Quimbayas. He aquí el interés de los españoles por conquistar este territorio. De paso se puede anotar que el imperio Quimbaya, el cual poblaba parte de lo que hoy es Valle del Cauca, Risaralda, parte de Caldas y todo el Quindío, lo integraban unos 80.000 aborígenes, con un gobierno bien organizado y de una cultura milenaria, y no unos salvajes como los denominaron y trataron los conquistadores, hasta obtener casi el exterminio total de estos honrados y laboriosos agricultores, orfebres, artesanos y excelentes ceramistas que poblaban el actual territorio del eje cafetero.

Luego de la ocupación y posterior independencia de Colombia por parte de España, Dosquebradas fue fundada, en el año de 1.844 por colonos antioqueños, tolimenses, caucanos y vallunos, aspecto que le permitió desde muy temprano, afianzarse como punto de encuentro de los dos grandes procesos de colonización que se dieron hacia esta zona del país, la colonización antioqueña y la caucana, hecho que le ha otorgado un carácter cosmopolita a la ciudad.

Dosquebradas, desde su fundación estuvo adscrita al municipio de Santa Rosa de Cabal; inicialmente como sección del municipio y posteriormente como corregimiento, fue hasta el 6 de Diciembre de 1.972, año en que se independizó y ascendió a la condición de Municipio; por ende empieza a hacer parte del décimo cuarto municipio del Departamento de Risaralda, después de un difícil proceso en los estrados judiciales para adquirir su autonomía.

La Superficie es de 70.8 kilómetros cuadrados, con una altura de 1.400 metros, temperatura entre 21° y 22 centígrados. El Municipio se encuentra ubicado sobre la vertiente occidental de la Cordillera Central.

Es denominada como la ciudad Industrial y Empresarial del departamento de Risaralda y del Eje Cafetero, se ha venido consolidando a través del establecimiento de una gama de sectores de la producción que facilitan e interactúan entre sí para la manufactura, la generación de servicios y una creciente participación comercial.

El Municipio es reconocido como el de mayor participación y dinámica en el proceso exportador del Departamento y la región, lo cual ha sido el resultado de una excelente ubicación geográfica, esto permite el suministro de materias primas y de colocación de productos en los mercados domésticos e internacionales con las mejores condiciones y facilidades.

Dosquebradas se ha caracterizado en la última época por perfilarse como un centro nacional de bodegaje, razón de peso para que cuatro de las empresas de mensajería más grandes del País tengan puntos de alto volumen de distribución en esta ciudad.

### **1.11 Marco Legal y Jurídico**

Al constituir una empresa, los empresarios deben saber acerca de sus deberes para con los trabajadores y evitar infringir la ley representada en este caso en el Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T), entre otras, y las condiciones estipuladas en el Reglamento Interno del Trabajo y demás, como la ley 100 de 1993 y el artículo 48 de la Constitución Nacional.

En cuanto a las obligaciones tributarias, permiten que el empresario conozca cuales son los tributos que corresponden a sus características económicas, tanto aquellos que debe cancelar, como los que debe recaudar en razón a su servicio o venta. Estas obligaciones son estipuladas por la DIAN, con sus diferentes

disposiciones relacionadas con impuestos de IVA, timbre, retención en la fuente e industria y comercio, que juntos facilitan al empresario el adecuado pago de impuestos<sup>4</sup>.

- Normas y Leyes que rigen los procesos de contratación y trabajo en Colombia
  
- Reglamento del acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales: El Estado Colombiano a través del Congreso de la República, en la Ley 527 de agosto de 1999<sup>16</sup>, por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones decreta en la parte primera, Capítulo Primero, Artículo Segundo, que para los efectos de la presente ley se entenderá por mensaje de datos, la información enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax; y que en los Capítulos Segundo y Tercero de esta Ley, reglamentan la aplicación de los requisitos jurídicos y la comunicación de los mensajes de datos en los Artículos seis al veinticinco.
  
- Normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.
  
- La Ley 931 de 2004, por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad, decreta en su Artículo Primero que: “La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su

---

<sup>4</sup> Tomado de Guía LEGIS para la pequeña empresa año 2000. Santa fe de Bogotá: LEGIS EDITORES S.A. 2000. P.23

edad para acceder al trabajo”<sup>5</sup>. Y en el Artículo Segundo, de la prohibición, decreta que ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral.

- Ley No. 590, de 10 de Julio de 2000: “Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas”.
- Ley 256 de 1996: “El artículo 333 de la Carta Política de 1991 establece que la actividad económica y la iniciativa privada son libres, pero advierte que la libertad a ellas reconocida habrá de ejercerse dentro de los límites del bien común. La libre competencia económica, si bien es un derecho de todos a la luz del mismo precepto, supone responsabilidades, por lo cual la ley delimita el alcance de la libertad económica cuando así lo exija, entre otros factores, el interés social. La Constitución Colombiana de 1991 reconoce el derecho a la propiedad privada y establece garantías para su protección.

- Implicaciones Legales y de Tributación

Actualmente en la legislación colombiana no existe una ley que regule las bolsas de trabajo virtual. Algunas de ellas han firmado un acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. En cuanto al pago de tributación, estas empresas están obligadas a pagar una Licencia Comercial como cualquier otro negocio, también, deberán pagar al servidor por el uso del dominio en internet, ya sea .com, .net, .org, etc.

---

<sup>5</sup> 17 Ley 931 de diciembre de 2004. Normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad. Congreso de la República. Bogotá, Colombia.



Por otro lado, los aspirantes al formar parte de la base de datos de la empresa aceptan las Condiciones de Uso. En estas generalmente se expone la limitación de los derechos de propiedad intelectual e industrial, la responsabilidad por servicios y productos, la inexistencia de garantía, entre otros puntos de interés por parte de la Bolsa de Trabajo. Las bolsas de trabajo virtuales incluyen un documento de Confidencialidad en el que certifican que entre ellos y los usuarios se establece una comunicación segura, que la información enviada a su sitio web está encriptado, protegiéndola contra lectura y acceso de terceros. Para este fin, utilizan el protocolo SSL (Secure Sockets Layer), que es el mismo que se utiliza para efectuar transacciones seguras a través de internet, como lo son las compras con tarjetas de crédito.

En este documento también se explica al usuario que se le brinda la opción de mantener todos sus datos ocultos, es decir, el candidato es invisible a cualquier empresa que publica ofertas de trabajo excepto las búsquedas confidenciales de la Bolsa de Trabajo. Sin embargo, el candidato puede ver todas las ofertas de trabajo publicadas e inclusive puede aplicar a estas ofertas. Al momento de aplicar, sus datos dejan de ser invisibles únicamente para la empresa que publicó esa oferta y solamente podrán ser vistos por esa empresa en esa oferta. Solamente usted conoce su usuario y la clave de acceso a sus datos.

Se le informa al usuario que la compañía cuenta con la plataforma tecnológica para mantener en equipos propiedad, aquella información relacionada a la página web y toda la base de datos. Adicionalmente, cuenta con los procedimientos necesarios de respaldo y recuperación para brindar un servicio eficiente e ininterrumpido. Esto les asegura a los usuarios que toda la información se

encuentra almacenada por la compañía y no por una empresa externa proveedora de servicios de internet<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> mivia jaén correopiolin@hotmail.com

## 2. ESTUDIO DE MERCADO Y COMERCIALIZACION

### 2.1 Identificación del Servicio

El servicio principalmente consiste en la identificación de las vacantes disponibles que se encuentren en el mercado, también en la identificación de los candidatos óptimos para la vacante existente de acuerdo a los estándares del perfil solicitado por la empresa; y servir como intermediaria entre las empresas que ofrecen este puesto de trabajo y los profesionales que estén interesados y cumplan con el perfil requerido por la empresa.

EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. dentro de su portafolio de servicios, presta los siguientes:

- i. Proceso de selección. Está direccionado al desarrollo de las competencias del interesado, para ofrecer candidatos con la experiencia, formación y competencias que la compañía requiere, actuando con rapidez de respuesta a la solicitud de talento humano. El modelo de selección por competencias, permite predecir el desempeño exitoso del candidato en el cargo.

Inicialmente se Analiza el perfil de la posición, revisando las competencias críticas requeridas y las expectativas de la empresa; se realiza el reclutamiento de los candidatos a través de numerosas fuentes que proveen hojas de vida acuerdo con el área requerida; se evalúa a los preseleccionados con el objetivo de descubrir las preferencias, desarrollo laboral y habilidades, a través del desarrollo de entrevistas por competencias y aplicación de pruebas psicotécnicas de última generación.

Todo lo anterior hecho por consultores expertos en atracción y evaluación de talentos, conocedores la dinámica del mercado de cargos

Finalmente, se realiza la verificación de información laboral y personal suministrada por el candidato.

- ii. Outsourcing: Administración de Personal. Es una especialización del proceso de selección, en donde EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. se convierte en su departamento de recursos humanos para personal permanente, temporal o por proyecto, con cualquier cantidad de personas de todos los perfiles y niveles.

Este servicio consiste en la ejecución, por parte SERVICIOS ESPECIALIZADOS S.A., de todos los pasos del ciclo laboral de los empleados que están al servicio de la empresa (que contrata el servicio), cubriendo:

- Reclutamiento
- Evaluación
- Contratación
- Liquidación y pago de nómina
- Gestión administrativa
- Entrega de elementos adicionales como viáticos, celulares, portátiles, entre otros
- Seguimiento y programas de bienestar y salud ocupacional
- Seguimiento y programas de evaluación de desempeño

Los empleados reciben todos los valores agregados al estar vinculados laboralmente con EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. y la empresa solicitante tiene la tranquilidad de contar con un socio de negocio que se encarga por completo de administrar la gente que ejecuta sus procesos.

- iii. Consultoría. Consultoría en recursos humanos, planeamiento estratégico, diagnósticos, diseños de organización, información de gestión, evaluación de competencias, desarrollo y transición de carrera, outplacement, benchmarking y administración de cambios culturales.
  
- iv. Capacitación y Entrenamiento. Teniendo en cuenta que el principal factor de calidad en la gestión de las empresas es la competitividad del talento humano, se implementan los planes de competencias requeridas para garantizar el éxito en la prestación de los servicios.

## **2.2 Objetivos**

Los principales objetivos que se pretenden alcanzar con este estudio de mercado y comercialización, son los siguientes:

- Identificar el servicio que va a prestar “EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.”.
  
- Determinar la oferta / demanda actual y futura, que existe sobre este tipo de unidad económica.
  
- Establecer las estrategias de comercialización que implementará “EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.”.

## **2.3 Estudio del área de Influencia**

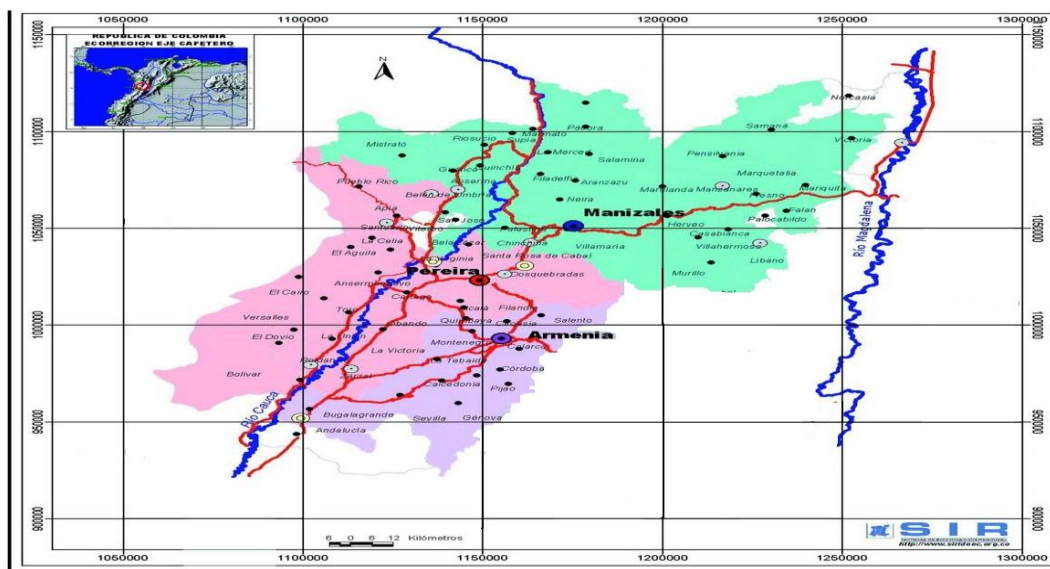
Teniendo en cuenta que la población objetivo de estudio está comprendida por profesionales y empresas, el proyecto tiene como área de influencia el eje

cafetero, integrado principalmente por las ciudades de Pereira, Dosquebradas, Armenia, Manizales y Cartago, ciudades que aportan profesionales de diferentes disciplinas cuya movilidad se aprecia sensiblemente en dicha región. Desde otro punto de vista, las empresas, organizaciones y/o fundaciones que potencialmente requieren de profesionales se encuentran ubicadas en estas ciudades.

Desde el punto de vista de la oferta, en el área mencionada se puede definir como oferta aquellas organizaciones que de alguna u otra forma hayan venido ayudando con la consecución y colocación de empleo; se puede mencionar, entre otras las siguientes: Acción Pluss, Ocupar Temporales S.A., Manpower, Impulsando S.A.

La demanda está constituida por empresas de la región como fabricas industrias que reclutan profesionales de la región e incluso de otras partes del país. Dentro de estas, se puede citar Ingenio Risaralda, Coats Cadena, Eve Distribuciones, Frysby, Vidriera de Caldas, entre otras.

Gráfico No.4 Mapa Área de influencia



Fuente: Atlas de Risaralda. 2010

## **2.4 Metodología del Estudio de Mercados**

La metodología del estudio, está relacionado con la forma de investigación que se empleó, para adquirir un mayor conocimiento del tema en el cual se pretende entrar y darle mejor orientación al trabajo que se realizó.

El estudio de mercados, se realizó en dos etapas:

- i. Recolección de información.
- ii. Análisis de la información y proyecciones.

**2.4.1** Recolección de información de antecedentes. Para recolectar la información necesaria para el proyecto, se procedió a utilizar las siguientes fuentes:

- i. Fuentes Primarias.
- ii. Fuentes Secundarias.

**2.4.1.1** Fuentes primarias. Con respecto a las fuentes primarias, se elaboró un instrumento que permitió recopilar información sobre la competencia y sobre los clientes a los cuales va dirigido el servicio (empresas) con dicho instrumento se podrá realizar un estudio más detallado el cual permite establecer si es o no factible la elaboración del proyecto.

El instrumento se encuentra estructurado por una serie de preguntas, las cuales se le harán a la competencia, a los clientes y los sujetos de contratación. Con respecto a la competencia se podrá establecer los tipos de servicios, la forma cómo lo prestan, sus tarifas, formas de pago, entre otros, con el propósito de guiar y establecer estrategias para entrar a competir en el mercado.

Por otra parte, las preguntas que van dirigidas a los clientes, están relacionadas con el tipo de servicios que necesita, si se encuentran enteradas de empresas que presten el servicio (competencia), los medios en los cuales buscaría para solicitar el servicio, entre otras. De esta manera, se determinan estrategias y planes de acción para competir en el mercado

**2.4.1.2 Fuentes secundarias.** Para recopilar información sobre el proyecto de investigación se procedió a hacer revisión bibliográfica en noticias, informes gubernamentales, del DANE, entre otros relacionadas con el tema (el desempleo y creación de bolsas de empleo), lo anterior se ha hecho con el propósito de obtener datos con respecto a estudios elaborados anteriormente, y que pueden servir de apoyo para desarrollar el proyecto que hasta hoy se tiene planteado.

Uno de los medios de mayor importancia para la obtención de la información referente al estudio, son las Cámaras de Comercio de Pereira y de Dosquebradas, dado que por medio de estas entidades, se obtendrá el número total de empresas que se encuentran laborando en este sector y también se conseguirán los datos de los clientes a los cuales se les dirigirá el servicio, los cuales son las empresas de la región.

## **2.4.2 Definición de Población y Muestra.**

**2.4.2.1 Población.** Para el proyecto se estudiaron variables determinantes de dos tipos de poblaciones diferentes: Comercial (empresas – posibles clientes) y profesionales (sujeto de la contratación). De cada una de las poblaciones de estudio se recopiló información fundamental para el proyecto.

**i. Empresas.** Con base en la actividad económica de la empresa, se seleccionó como población del estudio todas las empresas grandes y medianas de Pereira y Dosquebradas, teniendo en cuenta que algunas de éstas utilizan



bolsas de empleo y otras no, lo que inicialmente se considera un mercado potencial. De otra parte, se escogieron las empresas grandes y medianas, porque Pereira y Dosquebradas son mayormente empresariales y el mercado a cautivar sería demasiado grande, si se hubiera decidido tomarlo por completo, además de que son pocas las empresas pequeñas que requieren personal altamente calificado dentro de sus perfiles ocupacionales.

ii. Profesionales. Teniendo en cuenta las universidades que se tienen en la región, se eligió como población de estudio todos los recién egresados en todas las áreas de conocimiento. Se tomó como base el segundo semestre del año 2010.

2.4.2.2 Muestra. De la población mencionada anteriormente (empresas grandes, empresas medianas y profesionales) se tomó un subconjunto seleccionado a través de uno de los tipos de muestreo, es decir, el aleatorio simple (del cual se hará alusión en numerales posteriores), puesto que éste permite obtener dos muestras.

A partir de los resultados que se obtendrán a partir del estudio de la muestra se podría inferir sobre el estado de la población, y por ende determinar si el servicio que ofrece la empresa será o no aceptado en el mercado seleccionado.

**2.4.3** Instrumento utilizado. El estudio de mercados realizado en el proyecto, tiene su base principal en la utilización de un instrumento de recolección de información, primordialmente dirigido a los clientes, a la competencia y a los sujetos de contratación. El instrumento está estructurado con preguntas puntuales, abiertas o cerradas, y sobre todo, con preguntas claves que permitan definir a partir de sus respuestas el direccionamiento y factibilidad de la empresa.

Para la empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA., fueron elaborados dos instrumentos, con el fin de recolectar información y datos acerca de los

clientes potenciales en Pereira y Dosquebradas, y de los profesionales ubicados en los sitios anteriormente mencionados. Los formatos son presentados en el Anexo A y Anexo B, respectivamente.

**2.4.3.1**      **Objetivos del instrumento.** La elaboración y diseño del instrumento utilizado en el estudio de mercados, persigue una serie de objetivos con el fin de obtener una base sólida conformada por criterios para la toma de decisiones a lo largo del proceso de factibilidad.

- Recolectar información de los clientes potenciales que permita establecer la viabilidad de la creación de una empresa prestadora de servicio de consecución, administración y/o capacitación de personal profesional en la ciudad de Pereira.
- Recolectar información sobre las variables y condiciones bajo las cuales prestan los servicios las bolsas de empleos.
- Caracterizar el mercado en el cual va a incursionar la empresa, identificando sus variables, comportamientos y preferencias con respecto a un servicio o producto.
- Determinar en primera instancia la factibilidad y posibilidad de la empresa en el medio, mediante el grado de interés que los clientes y demás organizaciones tienen hacia el servicio ofrecido.
- Establecer las características y condiciones mínimas que debe tener la empresa para su funcionamiento y para cumplir con las expectativas del cliente.
- Obtener un primer acercamiento de la demanda, la oferta, las tarifas

de los servicios y la competencia con la cual estará en el mercado.

#### **2.4.3.2 Metodología utilizada para la aplicación del instrumento y recolección de la información.**

Las siguientes tablas muestran la población objeto de este proyecto, la cual se definió de tal manera que la selección fuera factible a lo requerido por un grueso de profesionales egresados durante el año 2010 de las universidades de Risaralda, según el Observatorio Nacional para la Educación, y las grandes y medianas empresas de Pereira y Dosquebradas, que forman parte de los listados oficiales de las Cámaras de Comercio de ambos municipios.

Tabla No. 3. La Población Profesional

<b>MUNICIPIO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>LA VIRGINIA</b>	2	0,1
<b>MARSELLA</b>	1	0,1
<b>PEREIRA</b>	1.957	96,4
<b>SANTA ROSA DE CABAL</b>	70	3,4
<b>TOTAL</b>	2.030	100

Fuente: Observatorio Nacional para la Educación del Ministerio de Educación Nacional. Febrero de 2011.

Tabla No. 4. La Población Empresarial

<b>TIPO DE EMPRESA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>GRANDE</b>	65	19
<b>MEDIANA</b>	280	81
<b>TOTAL</b>	345	100

Fuente: División de Sistemas de las Cámaras de Comercio de Pereira y Dosquebradas. Febrero de 2011.

Las personas responsables de aplicar las encuestas están capacitadas para desarrollar dicha labor y así evitar influencias en el procedimiento de recolección de información.

El tipo de muestreo que se aplicó en el desarrollo de este trabajo es Muestreo Aleatorio Simple, el cual arrojó un tamaño de muestras requeridas para llevar a cabo el estudio de factibilidad para la puesta en marcha de la Empresa de Empleos Especializados Ltda., de 66 profesionales y 57 empresas partiendo de una población total de 2.030 profesionales y 345 empresas.

#### CONVENCIONES UTILIZADAS:

z: Nivel de confianza

s: Desviación estándar según nivel de confianza

P: Posibilidad de éxito

Q: Posibilidad de fracaso

e: Margen de error

N: Población

n: Tamaño de la muestra

SIENDO:

$z = 90\%$

$s = 1,654$

$P = 50\%$

$Q = 50\%$

$e = 10\%$

$N$  (Profesionales) = 2.030

$N$  (Empresas) = 345

Estadísticamente, lo anterior significa que se utilizó un nivel de confianza del 90%, lo cual refleja un margen de error del 10% en cada uno de los análisis realizados durante el proceso, y para tal calificación se encuentra en las tablas una desviación estándar de 1,654. Las posibilidades de fracaso o de éxito cuentan con un mismo porcentaje de participación es decir, la probabilidad de tener éxito con el proyecto es igual a la de obtener un fracaso.

## **2.5 Disponibilidad de los Sujetos de Contratación**

Para el proyecto, los sujetos de contratación hacen referencia a los profesionales recién egresados de la región, en las diferentes áreas del conocimiento y que están disponibles para ser contratados. Según los datos obtenidos en la encuesta, el 55% de los profesionales desea conseguir empleo o cambiar el que tiene actualmente.

La disponibilidad de profesionales por municipio se presenta en la siguiente tabla:

Tabla No. 5. Disponibilidad de Profesionales por Municipio

<b>PROFESIÓN</b>	<b>MUNICIPIO</b>	<b>DISPONIBLES</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
BELLAS ARTES	PEREIRA	10	1%
CIENCIAS DE LA EDUCACION	PEREIRA	178	16%
	SANTA ROSA DE CABAL	6	0%
CIENCIAS DE LA SALUD	PEREIRA	45	4%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	PEREIRA	140	13%
ECONOMIA, ADMINISTRACION, CONTADURIA Y AFINES	LA VIRGINIA	1	0%
	MARSELLA	1	0%
	PEREIRA	262	23%
	SANTA ROSA DE CABAL	8	1%
INGENIERIA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES	PEREIRA	413	37%
MATEMATICAS Y CIENCIAS NATURALES	PEREIRA	20	2%
AGRONOMIA, VETERINARIA Y AFINES	PEREIRA	8	1%
	SANTA ROSA DE CABAL	25	2%
<b>TOTAL</b>		<b>1.117</b>	<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de Campo

Con la información anterior, se evidencia que en el Departamento de Risaralda existe una fuente numerosa de recursos humano calificado y disponible para la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.

## 2.6 Estudio Oferta de la Competencia

El estudio de mercados, es elaborado con el fin de caracterizar, visualizar y conocer el mercado en el cual estará inmerso EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. y hace parte también de este ambiente todas las demás empresas que se dedican a prestar los servicios de consecución y/o contratación de personal, pero que naturalmente llevan más tiempo en el mercado y por ende mayor experiencia. Por tales razones, es práctico tener un conocimiento básico de la competencia, en cuanto a su estructura, sus recursos (mano de obra, equipos, materiales), su portafolio de servicios y la forma como los ofrece, sus tarifas, el mercado al cual se dirige, políticas de descuentos y formas de publicidad. En consecuencia, luego de analizar todos los datos mencionados, prácticamente se cuenta con un conocimiento sumamente amplio acerca del mercado, sus características y comportamiento.

A continuación se presenta la descripción de los servicios que presta la Competencia:

Tabla No.6 La Competencia

<b>NOMBRE</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS</b>
TEMPORISA LTDA.	CARRERA 11 No. 19 61 OFICINA 201 PEREIRA	SUMINISTRO DE PERSONAL TEMPORAL, ADMINISTRACION DE NOMINAS, SEGURIDAD

NOMBRE	UBICACIÓN	DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS
	3354847	SOCIAL, CAJAS DE COMPENSACION, ASESORIAS EMPRESARIALES, CON
SERVICIOS TEMPORALES EMPACAMOS S.A. SERVITEMPORALES S.A.	CARRERA 12 BIS 10 22 PEREIRA 3353717	SERVICIOS DE SELECCION, CAPACITACION Y ADMINISTRACION DE NOMINA.
GES COMPANIA LIMITADA	CARRERA 5 No. 27 25 PEREIRA 3296342	PRESTACION DE SERVICIOS CON TERCEROS, BENEFICIOS PARA COLABORAR TEMPORALMENTE EN EL DESARROLO DE LAS ACTIVIDADES.
TEMPORARIOS S.A.	CARRERA 7 No. 19 28 OFICINA 802 PEREIRA 3251379	SERVICIO SUMINISTRO DE PERSONAL TEMPORAL A EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO.
TABARES OSPINA GERARDO - CONSTRUCCIONES TABARES	AVENIDA 30 DE AGOSTO No. 68 101 PEREIRA 3377409	SUMINISTRO DE PERSONAL, CONSTRUCCION DE ESTRUCTURA, ACABADOS.
HEZEN LTDA.	CARRERA 10 No. 34 73 PISO 2	SERVICIO DE ASEO Y MANTENIMIENTO, SUMINISTROS



NOMBRE	UBICACIÓN	DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS
	PEREIRA 3295011	DE PERSONAL TEMPORAL, SERVICIO DE MENSAJERIA, ADMINISTRACION DE PROPIEDAD HORIZONTAL
SERVICIOS EMPRESARIALE S TEMPORALES DE APOYO S.A.S.	CALLE 19 No. 8 34 OFICINA 12 - 06 PEREIRA 3244646	SUMINISTRO DE MANO DE OBRA.
IDEAS Y SERVICIOS TEMPORALES SAS SOCIEDAD ACCIONES SIMPLIFIC - ACCION PLUS	CARRERA 6 No. 16 22 OFICINA 106 A PEREIRA 3255364	OBTENCION Y SUMINISTRO DE PERSONAL.
ACTIVOS S.A.	CARRERA 5 No. 17-64 PEREIRA 3266064	SELECCIÓN DE PERSONAL, INGRESOS Y CONTRATACION, ADMINISTRACION DEL PERSONAL, SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, ASESORIA LEGAL, ADMINISTRACION DE NOMINA
ADECCO	AVENIDA 30 DE AGOSTO No. 39 58 LOCAL 8A PISO 2	PERMANENT PLACEMENT (PROCESOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN), SUMINISTRO DE

NOMBRE	UBICACIÓN	DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS
	PEREIRA 3346873	PERSONAL (STAFFING), PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS, CONSULTORÍA EN RECURSOS HUMANOS
AYUDA TEMPORAL Y ASESORIA	CARRERA 8 No. 18 60 OFICINA 106 PEREIRA 3310607	SERVICIOS DE SELECCION, CAPACITACION Y ADMINISTRACION DE NOMINA.
EXTRAS S.A (EFICACIA)	CALLE 4 No. 15 03 PEREIRA 3316465	OUTSOURCING CONSUMO MASIVO Y DETALLISTA. , OUSOURCING EN PROCESOS DE INFORMACIÓN Y VENTA. , OUTSOURCING EN TALENTO HUMANO. , OUTSOURCING ESPECIALIZADOS. , SUMINISTRO DE PERSONAL TEMPORAL.
IMPULSANDO S.A	CARRERA 11 No. 44 342 PEREIRA 3291984	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN DE NOMINA ESTUDIOS DE SEGURIDAD PLAN FORMACIÓN DE PERSONAL CAPACITACIONES

NOMBRE	UBICACIÓN	DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS
		EMPRESARIALES
MANPOWER	CARRERA 13 No. 10 21 PISO 1 PEREIRA 3250479	SELECCIÓN, OUTSOURCING, SERVICIOS TEMPORALES, CONSULTORIA Y CAPACITACION
OCUPAR TEMPORALES S.A	AVENIDA 30 DE AGOSTO No. 42 67 PEREIRA 3331099	SELECCIÓN Y OUTSOURCING
PUNTO EMPLEO S.A	CALLE 18 No. 8-34 LOCAL 37 PEREIRA 3307557	CONTRATACIÓN Y ADMINISTRACIÓN SELECCION DE PERSONAL RECEPCIÓN DE HOJAS DE VIDA VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS ENTREVISTA APLICACIÓN DE PRUEBAS VISITA DOMICILIARIA CONVENIOS SERVICIOS EN LINEA
S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A	CALLE 2 No. 12 25 PEREIRA 3345143	CONSECUCION DE PERSONAL

NOMBRE	UBICACIÓN	DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS
SERTEMPO S.A	CARRERA 8 No. 21 32 OFICINA 1 Y 2 PEREIRA 3312851	SELECCIÓN RELACIONES LABORALES: GESTIÓN FINANCIERA: SALUD OCUPACIONAL, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE: SERVICIO AL CLIENTE: OUTSORCING
SERVICOL S.A	CALLE 14 No.18 48 LOCAL 101 PEREIRA 3352294	OUTSORCING DEL RECURSO HUMANO
T & S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA	CALLE 18 No. 7 70 LOCAL 107 PEREIRA 3257222	SERVICIOS DE SELECCION, CAPACITACION Y ADMINISTRACION DE NOMINA.

Fuente: Trabajo de Campo

Como se puede observar, en la ciudad se encuentra 20 empresas que se dedican al suministro, consecución y/o administración del recurso humano. Existen algunas empresas especializadas como Construcciones Tabares, que se dedica específicamente a la consecución de mano de obra para construcciones, o como Hezen que se dedica al suministro de personal para aseo; pero no se evidencia una empresa dedicada a la consecución de profesionales para las diferentes áreas del conocimiento.

Se nota entonces que podría ser factible una empresa dedicada solamente a la

consecución y/o administración de personal altamente calificado (profesionales).

## **2.7 Estudio de la Demanda**

La demanda está constituida por el número de solicitudes de cargos a proveer, las solicitudes de los profesionales y otros interesados en conseguir empleo y los requerimientos de servicios de outsourcing, consultoría, capacitación y entrenamiento. Las solicitudes que se han hecho explícitas a lo largo del estudio, específicamente de la encuesta realizada por las empresas.

Para tener una magnitud de estas necesidades, se realizaron dos (2) Encuestas: una dirigida a las Empresas y una dirigida a los potenciales candidatos profesionales. Las principales conclusiones se muestran a continuación:

- **Profesionales**

El 55% de los encuestados desea conseguir un empleo o cambiar el que tiene, el 45% no desea conseguir ni cambiar el empleo con que cuentan.

El 77% de los profesionales desean contar con una Bolsa de Empleo que le ayude a conseguir empleo acorde con su perfil y aspiraciones, el 17% no le interesa y el 6% expresa que la pregunta no le aplica.

Acercas de los servicios que le gustaría que le prestara esta nueva empresa, el 33% desea la colocación de personal, el 24% considera la orientación profesional, el 20% la capacitación, el 14% la retroalimentación y el 10% la administración de personal.

- **Empresas**

De las empresas a las cuales se les realizó la encuesta, el 91% de ellas ha utilizado en algún momento o está utilizando bolsas de empleo para la consecución y/o contratación de su personal. Por el contrario, el 9% del total de la población encuestada nunca ha utilizado una bolsa de empleo para la obtención del personal.

El 40% de las empresas, durante el último año han utilizado en 6 veces o más los servicios que presta una bolsa de empleo. El 28% los utilizó entre 4 y 6 veces durante el último año y el 32% menos de 4 veces.

De las empresas que durante el último año utilizó bolsas de empleo para la contratación del personal, el 40% de ellas manifiestan que contrataron entre 4 y 6 personas en la última ocasión que utilizó estos servicios. Así mismo el 42.1% de la población contrató menos de 3 personas. De igual manera el 18% contrató más de 6 personas.

El 88% de las empresas encuestadas, les gustaría contar con una bolsa de empleo que se especialice en la contratación de personal netamente profesional. Por el contrario, el 12% de la población considera que no le gustaría que existiera una empresa de este tipo o solo no está interesada en sus servicios.

Para la determinación de la Demanda de Profesionales y Empresas en el año 1, se hizo uso de la Hipótesis Optimista (H.OP.), la Hipótesis Pesimista (H.PE.) y el Valor más Probable (V.MP.), siendo éstos:

- **Profesionales:**

H.OP. = 190

H.PE. = 100

V.MP. = 157

Valor Esperado (V.ES.) = H.OP. + H.PE. + 4V.MP.

$$= (190 + 100 + 4 \cdot 157) / 6 = 153 \text{ Profesionales}$$

- **Empresas:**

H.OP. = 155

H.PE. = 94

V.MP. = 135

Valor Esperado (V.ES.) = H.OP. + H.PE. + 4V.MP.

$$= (155 + 94 + 4 \cdot 135) / 6 = 131,50 = 132 \text{ Empresas}$$

Tabla No. 7 Demanda potencial del proyecto

<b>Descripción</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
Demanda de Profesionales	153	184	220	264	317
Demanda de Empresas	132	158	190	228	274
Crecimiento Relativo (%)		20	20	20	20

Fuente: Trabajo de campo

La tabla anterior muestra que se espera para el primer año atender el 8% de los profesionales egresados en el año 2010, los cuales presentan un 77% de aceptación. Mientras que para las empresas, se estima una atención del 38% anualmente, índice inferior al nivel de aceptación del 88% obtenido en las encuestas aplicadas.

## 2.8 Estudio de la Oferta

La Empresa “EMPLEOS ESPECIALIZADOS Ltda.” estima la atención de 982 empresas grandes y medianas de las ciudades de Pereira y Dosquebradas y de 1.139 profesionales, durante los cinco años comprendidos en el corto plazo y que se esperan de vida útil del proyecto. Por lo anterior, la Empresa estará en la disposición de atender el 100% de la demanda proyectada.

Tabla No. 8 Proyección de la oferta

<b>Descripción</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
Demanda de Profesionales	153	184	220	264	317
Demanda de Empresas	132	158	190	228	274
Crecimiento Relativo (%)		20	20	20	20

Fuente: Trabajo de campo



## **2.9 Estudio de Comercialización**

### **2.9.1 Sistema de Ventas**

La empresa se encargará de hacer sus ventas por medio de los canales de distribución citados: Anuncio en las Páginas Amarillas del Directorio Telefónico de la ciudad, volantes informativos y visitas a las empresas, además de la atención a los clientes en las instalaciones de la empresa.

### **2.9.2 Sistema de Pagos**

- Contado

Por los servicios de bolsa de empleo, el cliente deberá cancelar en efectivo el total del valor que adeuda a la empresa por su atención y satisfacción de sus requerimientos.

- Crédito

Consiste en 1 pago mensual por parte de las empresas clientes. Para llevar a cabo esta modalidad de pago por parte de una empresa, ésta deberá solicitar la documentación requerida para dicho fin; en caso de morosidad la empresa recargará un interés del 3% mensual sobre el valor adeudado.

## **2.10 Estudio de Tarifas**

Costos que se Facturan cuando se causen:

- La dotación legal del trabajador.
- Los cambios en la Legislación Laboral que afecten los aportes patronales, prestaciones y/o los salarios, serán ajustados automáticamente en la misma proporción en que estos se establezcan.
- Los días de incapacidad que no reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) en caso de enfermedad general del trabajador.
- Los aportes patronales y prestacionales que se causen durante la incapacidad del trabajador.
- El pago por concepto de aportes de autoliquidación a la seguridad social (ajustes de seguridad social) generados por los meses en que se reporten menos de treinta (30) días laborados y lo devengado por el trabajador que en ese mismo periodo sea inferior al salario mínimo legal vigente.
- Las indemnizaciones que se causen cuando se dé por terminado el Servicio Temporal prestado por una trabajadora en misión en estado de embarazo, licencia de maternidad o de un trabajador incapacitado.
- Forma de pago : por transferencia o cheque a los 10

### **COSTOS SERVICIOS INDIVIDUALES:**

Tabla No. 9 Servicios Individuales

RECLUTAMIENTO HOJAS DE VIDA (VALOR POR CADA HOJA DE VIDA)	\$50.000
VERIFICACION DE DOCUMENTOS	\$50.000
REFERENCIACION LABORAL TELEFONICA (VALOR POR CADA REFERENCIA)	\$30.000
REFERENCIACION LABORAL PERSONAL (VALOR	\$60.000

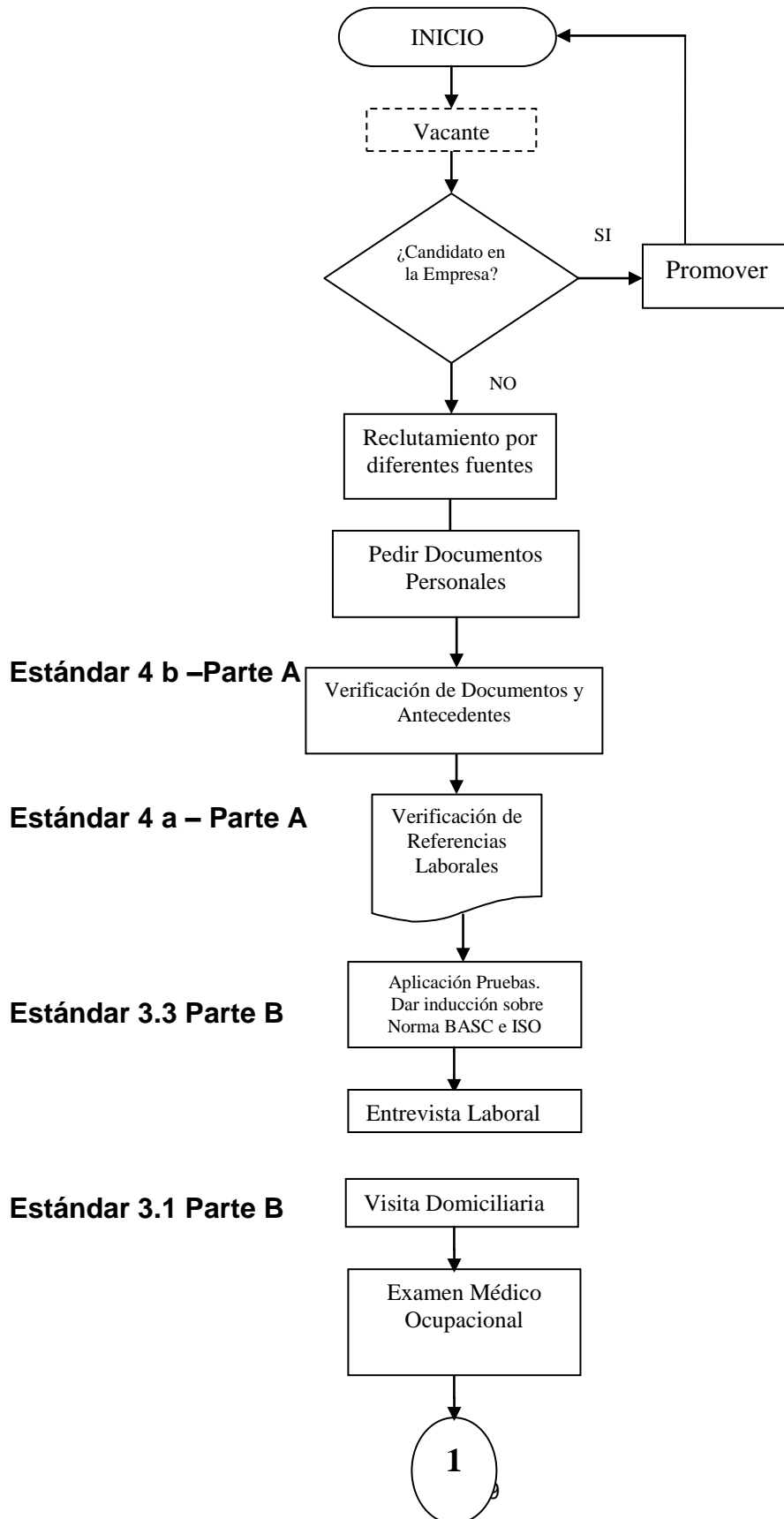
POR CADA REFERENCIA)	
PRUEBAS PSICOTECNICAS (APLICACIÓN Y EVALUACION DE CADA PRUEBA)	\$50.000
ENTREVISTA PSICOLOGICA (ENTREVISTA E INFORME)	\$80.000
VISITA DOMICILIARIA	\$90.000
VISITA DOMICILIARIA DE SEGURIDAD	\$120.000
VERIFICACION DE ANTECEDENTES	\$50.000
ESTUDIO DE SEGURIDAD	\$190.000
APLICACIÓN POLIGRAFO	\$190.000
INFORME CENTRALES DE RIESGO CIFIN	\$50.000
APLICACIÓN PRUEBAS ALCOHOL O DROGADICCION (VALOR POR PRUEBA APLICADA)	\$70.000
EXAMEN MEDICO DE INGRESO O EGRESO	\$40.000
<b>PROCESO DE SELECCIÓN COMPLETO 10% SOBRE EL VALOR DEL SALARIO</b>	
<b>COSTOS DENTRO DEL PERIMETRO URBANO. POR FUERA SE ADICIONA TRANSPORTE SEGÚN UBICACION</b>	

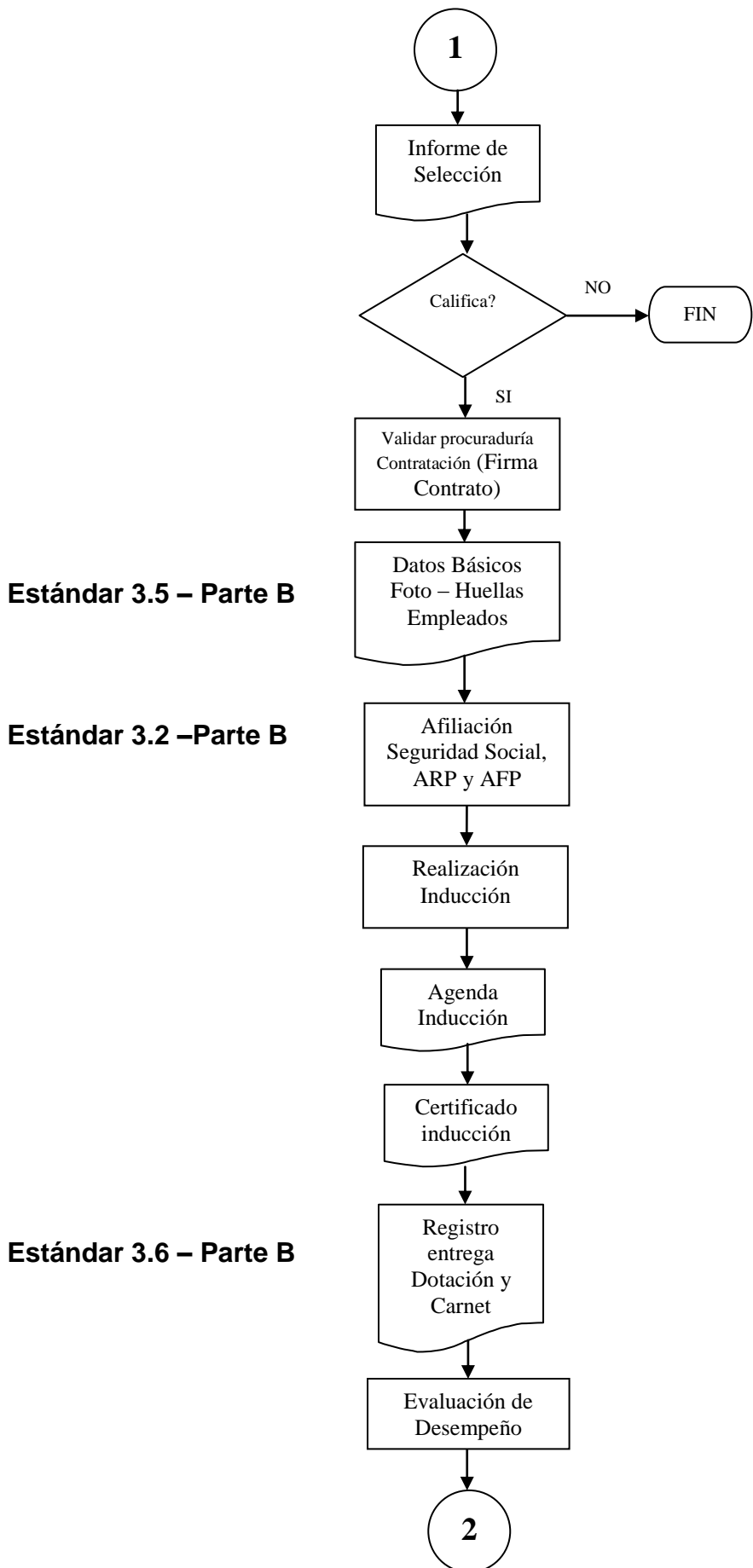
Fuente: Trabajo de Campo

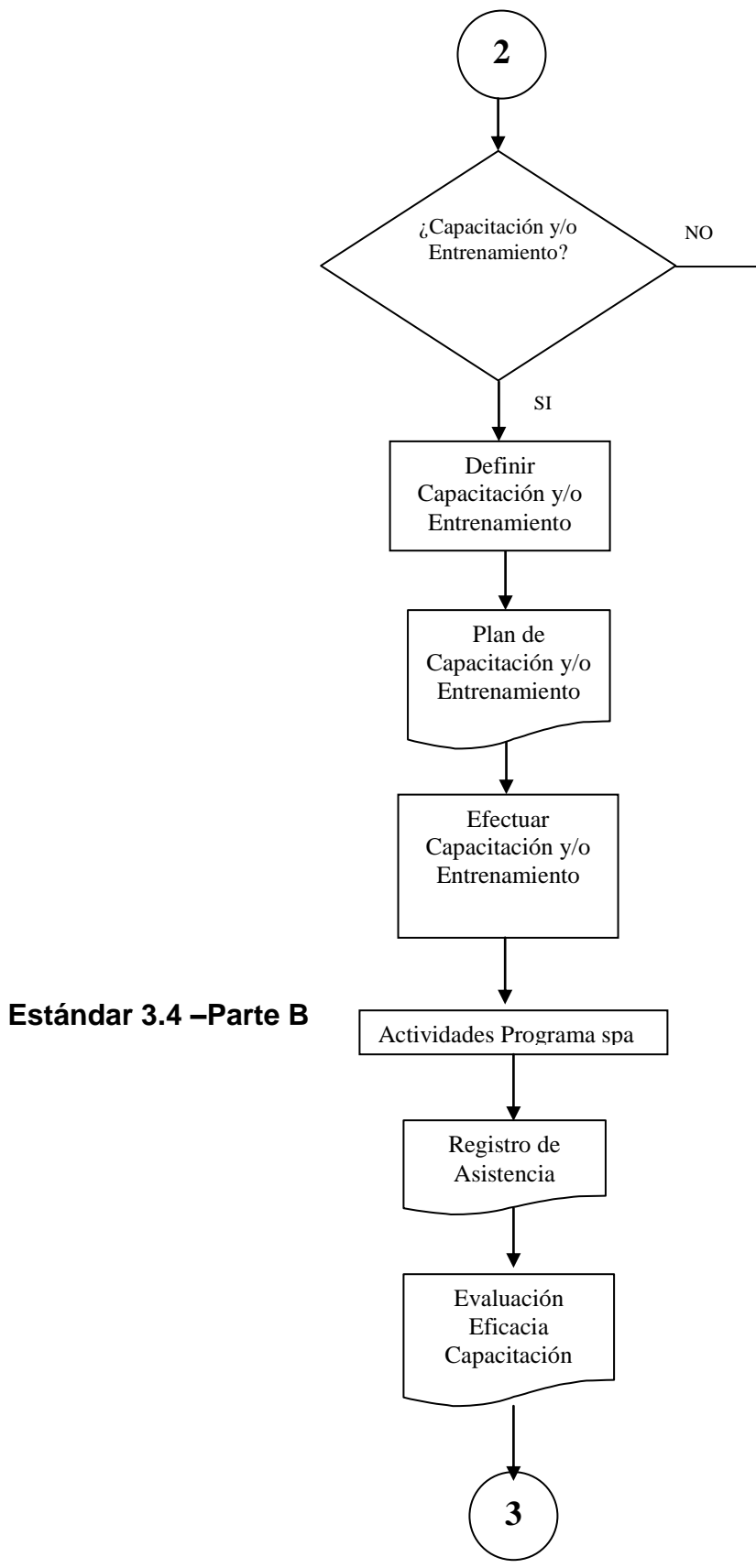
## **2.11 Programa de Prestación de Servicios**

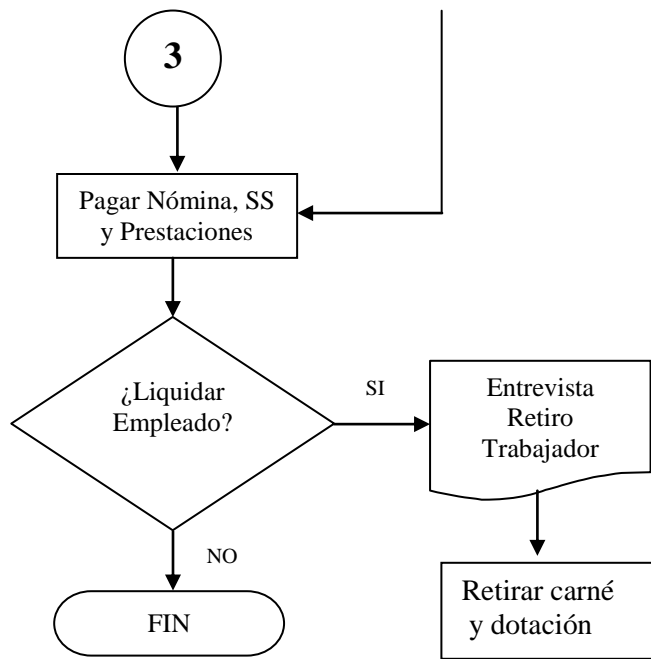
El Programa de Prestación de los servicios de la Empresa “EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.”, se detalla en el siguiente Diagrama de Flujo Proceso de RRHH:

Gráfico No. 5 Programa de Prestación de Servicios





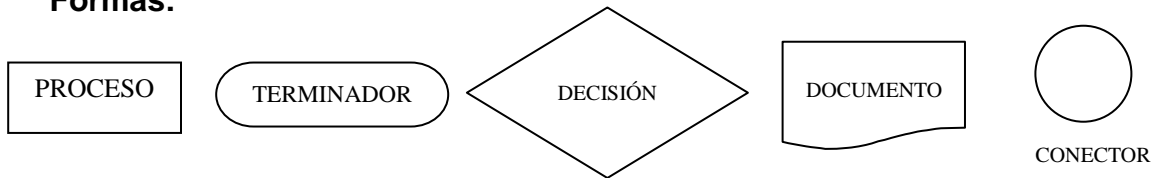




**Estándar 4 c \_**

**Parte A**

**Formas:**



Fuente: Trabajo de Campo



### 3. ESTUDIO DE TAMAÑO Y LOCALIZACION

#### 3.1 Estudio de Tamaño

La Empresa “EMPLEOS ESPECIALIZADOS Ltda.” estará en la disposición de atender el 100% de la demanda proyectada.

Tabla No. 10 Tamaño del proyecto

<b>Descripción</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
Demanda de Profesionales	153	184	220	264	317
Demanda de Empresas	132	158	190	228	274
Crecimiento Relativo (%)		20	20	20	20

Fuente: Trabajo de campo

#### 3.2 Estudio de Localización

La localización del proyecto, consiste en ubicar a la empresa en la ciudad, región o municipio en el cual iniciará sus labores, puesto que todo proyecto de creación de empresa debe ser delimitado y ubicado físicamente, buscando caracterizar previamente las instalaciones y lugar de trabajo de la empresa, y

dar a conocer a los clientes donde pueden contactar los servicios ofrece.

- **Macrolocalización**

La empresa estará ubicada en el triángulo de negocios conocido como el Eje Cafetero, en el municipio de Pereira, Departamento de Risaralda.

- **Microlocalización**

Para definir el punto exacto de la ciudad donde se situará la empresa, se manejó el método de calificación por puntos.

Se tienen tres alternativas: Armenia, Manizales y Pereira.

Tabla No.11 Análisis de localización

Factor Relevante	Peso	Pereira	Armenia	Manizales
Transporte	30%	4	3	3
Mano de Obra	20%	4	4	4
Sitios ciudad	40%	4	2	3
Hoteles	10%	3	4	3
Total Puntuación	100%	15	13	13

Fuente: Trabajo de campo

Se eligió como sitio de localización de la empresa la ciudad de Pereira, dado que esta ciudad obtuvo la mayor puntuación según los factores relevantes. Específicamente, las oficinas serán ubicadas en la calle 25 No. 8-25, en un local de 120 m2.

Se escogió este punto, debido a la excelente ubicación en el centro de Pereira, su cercanía a los clientes y facilidad de acceso.

## **4. ESTUDIOS DE INGENIERIA**

### **4.1 Del Servicio**

#### **PROGRAMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

La satisfacción de los clientes se soporta en el mejoramiento continuo, la comunicación y el servicio. El Servicio consiste en suministrar personal idóneo para realizar las actividades propias de la empresa usuaria.

#### **BENEFICIOS ESTRATEGICOS**

EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA busca proporcionar beneficios que redunden en Prevención y verdadero apoyo en el manejo del Recurso Humano. Se realizan actividades de capacitación orientadas a desarrollar las habilidades del empleado. Desarrollo de programas hechos a la medida de las necesidades de la empresa usuaria.

#### **BENEFICIOS PARA LOS CLIENTES**

- Atención personalizada del Departamento de Servicio al Cliente, con atención oportuna frente a las necesidades y requerimientos de la Empresa Usuaria.
- Asignación de un Ejecutivo quien atiende los requerimientos de los trabajadores.
- Formación integral en salud ocupacional.

## **SERVICIO DE SELECCIÓN**

Consiste en aplicar los procesos que permitan tomar decisiones acertadas en cuanto a la consecución del personal requerido y al grado de cumplimiento de los requerimientos establecidos por el cliente, escogiendo el talento humano más idóneo para cubrir las vacantes existentes.

### **4.2 Del Proceso de Colocación**

#### **ACTIVIDADES PARA LA SELECCIÓN ESPECIALIZADA DE PERSONAL**

**LEVANTAMIENTO DEL PERFIL:** personalizado según las necesidades transmitidas por el cliente.

**RECLUTAMIENTO:** se cuenta con base de datos informatizados de hojas de vida y acceso a portales de internet. Para el reclutamiento suministro de hojas de vida de personal profesional. Se cuenta con el propio portal de internet [www.empleosespecializados.com.co](http://www.empleosespecializados.com.co) enlazado al sistema y mediante el cual se capturan diariamente hojas de vida de los diferentes perfiles. Convenios con universidades de formación profesional. Hojas de vida recibidas en forma física. Intercambio de información con otras bases de datos. Convenios con otros portales Web de empleo.

**ENTREVISTA PSICOLÓGICA POR COMPETENCIAS:** Personal con entrenamiento en manejo de entrevistas por competencias. Actividad estructurada y planificada que permite identificar las competencias tanto técnicas como personales del candidato, desempeño eficaz y eficiente de ciertas tareas.

VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS: Se concilia con el cliente cual es la información más relevante para lo que está buscando. Se indagan aspectos de la legalidad de información y documentación entregada.

APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS Y TÉCNICAS: pruebas de medición de competencia, conocimientos y preferencias laborales. Pruebas del mercado como lo son:

- IPV: Habilidad comercial: disposición general para la venta, combatividad. Seguridad en sí mismo, tolerancia, a la frustración, actividad, sociabilidad. Control en sí mismo. Adaptabilidad, comprensión. Nivel técnico y profesional.
- Inteligencias WAIS: Conocimiento del entorno y cultura general, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de abstracción, habilidad para manejar planteamientos numéricos y memoria. Nivel profesional y directivo.
- Batería BTA: Localización y verificación de información. Calculo numérico. Manejo de documentos mercantiles, retención y ejecución de ordenes codificación de información. Aptitud verbal. Ortografía. Nivel técnico y profesional.
- Naipes: Razonamiento lógico, capacidad para trabajar con planeamientos abstractos y para captar relaciones entre diferentes variables. Nivel técnico y profesional.
- Test Wartegg: Seguridad, autonomía, relaciones interpersonales, orientación al logro, manejo de conflictos, dinamismo, capacidad intelectual, sensibilidad, aceptación de normas. A todos los niveles.

VISITA DOMICILIARIA CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD: visita domiciliaria por parte de la psicóloga.

**INFORME DE SELECCIÓN:** Se entrega informe del proceso de selección especificando la evaluación del candidato frente al perfil de cargo solicitado por la empresa. Realizado por la psicóloga que lleva el caso teniendo en cuenta los resultados de entrevista, de las pruebas, se presentan tres candidatos, el informe es escrito o vía mail según requerimiento del cliente, pero manteniendo la confidencialidad.

**PRESENTACION DE CANDIDATOS:** Se presentan tres candidatos por vacante ajustados al perfil.

## **SERVICIOS EMPRESARIALES**

- Programas de salud ocupacional, seguridad industrial y bienestar; evaluación de desempeño por competencias.
- Servicio de administración de nómina: contratación a nombre de la empresa usuaria, liquidación de nómina y seguridad social.

### **4.3 Identificación del potencial de Perfiles Profesionales**

#### **4.3.1 Personal Administrativo**

Comprende los cargos que se relacionan con la dirección, coordinación, supervisión y control de las áreas internas encargadas de ejecutar y desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos de la empresa y cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de orden administrativo.

- GERENTE

Tabla No.12 Manual de Funciones Gerente

<b>IDENTIFICACIÓN</b>			
NOMBRE DEL CARGO	GERENTE GENERAL	JEFE INMEDIATO	JUNTA DIRECTIVA
PROCESO	GESTIÓN GERENCIAL	UBICACIÓN	GERENCIA
<b>PERFIL</b>			
EDUCACION		EXPERIENCIA	
Profesional en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Economía o carreras afines.		Mínimo tres años de experiencia laboral cargos similares.	
COMPETENCIA GENERAL	GRADO	COMPETENCIA ESPECIFICA	GRADO
Calidad de trabajo	Alto	Trabajo en Equipo	Alto
Adaptabilidad al cambio	Medio	Orientación a los resultados	Medio
Orientación al cliente	Alto	Pensamiento Analítico	Alto
Iniciativa	Alto	Liderazgo	Alto
Empowerment	Alto	Aprendizaje	Alto
<b>MISION DEL CARGO</b>			
Tomar decisiones para la correcta planeación y dirección estratégica de las actividades generales de la organización, con el fin de obtener resultados favorables que ayuden a promover el desarrollo y éxito de la Empresa.			
<b>RESPONSABILIDADES</b>			
Cumplir con las disposiciones generales emanadas de la Junta Directiva			
Programar, supervisar y controlar el presupuesto de la Empresa			
Cumplir y hacer cumplir las políticas y normas que mejoren la prestación de los servicios			
Analizar y proponer la aplicación de los sistemas y procedimientos útiles en la capacitación, desarrollo y promoción del personal			
Contribuir a la obtención de recursos que permitan el mejoramiento institucional			
Proponer las modificaciones que mejoren los reglamentos, instructivos y demás disposiciones de carácter normativo			
Elaborar informes de resultados de evaluación integral de la Empresa y tomar las medidas necesarias para corregir las desviaciones			
Establecer y formular modelos de valoración, con la finalidad de retroalimentar el proceso administrativo			

Fuente: Trabajo de Campo



- DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

Tabla No.13 Manual de Funciones Director Administrativo y Financiero

<b>IDENTIFICACIÓN</b>			
NOMBRE DEL CARGO	DIRECTOR ADTVO. Y FINANCIERO	JEFE INMEDIATO	GERENTE GENERAL
PROCESO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADTVA. Y FINANCIERA
<b>PERFIL</b>			
<b>EDUCACIÓN</b>		<b>EXPERIENCIA</b>	
Ingeniero Industrial, Economista, Administrador de Empresa o carreras afines.		Mínimo un año de experiencia laboral en cargos similares.	
<b>COMPETENCIA GENERAL</b>	<b>GRADO</b>	<b>COMPETENCIA ESPECÍFICA</b>	<b>GRADO</b>
Calidad de trabajo	Alto	Trabajo en Equipo	Alto
Adaptabilidad al cambio	Alto	Comunicación	Alto
Orientación al cliente	Alto	Colaboración	Alto
Iniciativa	Medio	Franqueza - Confiabilidad – Integridad	Alto
Empowerment	Alto	Aprendizaje	Alto
<b>MISIÓN DEL CARGO</b>			
Coordinar, establecer, dirigir y supervisar las normas, políticas, procedimientos y programas que regulan la administración integral de los recursos humanos, financieros y materiales que conforman la Empresa, con el fin de obtener resultados favorables para la organización.			
<b>RESPONSABILIDADES</b>			
Promover y vigilar el cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos			
Vigilar el ejercicio del presupuesto asignado			
Supervisar que la documentación que justifica y comprueba el gasto asignado, cumpla con las normas y procedimientos implantados			
Informar periódicamente a la Gerencia sobre los resultados obtenidos de las actividades			
Vigilar que se respeten los derechos de los trabajadores y que a su vez, cumplan con sus obligaciones, de conformidad con las directrices generales de la Empresa			
Fomentar el desarrollo y superación técnica y administrativa de los trabajadores			

Fuente: Trabajo de Campo

#### 4.3.2 Personal Operativo

Comprende los cargos cuyas funciones implican el ejercicio de las labores que se caracterizan por estar directamente relacionadas con la misión institucional.

- **SICÓLOGO**

Tabla No.14 Manual de Funciones Sicólogo

<b>IDENTIFICACIÓN</b>			
NOMBRE DEL CARGO	SICÓLOGO	JEFE INMEDIATO	GERENTE GENERAL
PROCESO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
<b>PERFIL</b>			
EDUCACIÓN		EXPERIENCIA	
Sicólogo.		Mínimo un año de experiencia laboral en cargos similares.	
COMPETENCIA GENERAL	GRADO	COMPETENCIA ESPECÍFICA	GRADO
Calidad de trabajo	Alto	Trabajo en Equipo	Alto
Adaptabilidad al cambio	Alto	Comunicación	Alto
Orientación al cliente	Alto	Colaboración	Alto
Iniciativa	Medio	Franqueza - Confiabilidad – Integridad	Alto
Empowerment	Alto	Aprendizaje	Alto
<b>MISIÓN DEL CARGO</b>			
Desarrollar programas y procedimientos para que la experiencia laboral sea la más satisfactoria tanto desde el punto de vista de la Empresa como del trabajador. Realizar las funciones de Selección y Formación del personal. Analizar y definir puestos de trabajo, y organizar y desarrollar los Recursos Humanos.			
<b>RESPONSABILIDADES</b>			
Mejorar cualitativamente los Recursos Humanos mediante la formación, adiestramiento, selección, incorporación así como la selección y orientación.			
Analizar en todos los procesos que hay dentro de la organización, para que el proceso de trabajo implique un menor riesgo.			
Asesorar en la dirección y gestión de Recursos Humanos, Gerencias y personas en general que tengan a su cargo un grupo humano.			
Realizar tareas especializadas en coordinación con otros profesionales como investigación de mercado cualitativo, cuantitativo, investigación de productos, de publicidad así como apoyo a las funciones de marketing.			

#### 4.4 Caracterización de cargos laborales, según las empresas de la región

Tabla No. 15 Caracterización de cargos laborales

CARGO	EDUCACIÓN	EXPERIENCIA	FORMACIÓN	COMPETENCIAS (HABILIDADES)	ENTRENAMIENTO REQUERIDO
<b>GERENTE GENERAL</b>	Título Profesional en ingeniería, economía, administración o derecho. Postgrado en administración, gerencia, planeación, gestión pública, finanzas o derecho administrativo.	Experiencia profesional mínima de 4 años a partir de la fecha de graduación del pregrado y experiencia mínima de 2 años en cargos administrativos o directivos.	Normatividad aplicada al servicio privado - Habilidades Gerenciales	Orientación a resultados. Orientación al usuario. Transparencia. Compromiso con la Organización. Liderazgo. Planeación, Toma de decisiones. Dirección y desarrollo de personal. Conocimiento del entorno. Liderazgo de grupos de trabajo. Toma de decisiones.	<b>INDUCCION Y REINDUCCION:</b> Cada año en las funciones propias del cargo. <b>ENTRENAMIENTO:</b> Procedimientos y registros relacionados con el cargo. <b>REENTRENAMIENTO:</b> Actualización aspectos débiles o que se requieren según las necesidades del cargo.
<b>DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO</b>	Título Profesional en ingeniería, ciencias económicas, administrativas y financieras.	Experiencia profesional mínima de 2 años a partir de la fecha de graduación del pregrado y experiencia mínima de 1 año en cargos con funciones	Manejo de indicadores, Normatividad aplicada al servicio privado, manejo de impuestos y finanzas.	Orientación a resultados Orientación al usuario. Transparencia Compromiso con la Organización. Liderazgo Planeación , Toma de decisiones	<b>INDUCCION Y REINDUCCION:</b> Cada año en las funciones propias del cargo. <b>ENTRENAMIENTO:</b> Procedimientos y registros relacionados con el cargo. <b>REENTRENAMIENTO:</b>

CARGO	EDUCACIÓN	EXPERIENCIA	FORMACIÓN	COMPETENCIAS (HABILIDADES)	ENTRENAMIENTO REQUERIDO
		relacionas.		Dirección y desarrollo de personal Conocimiento del entorno Liderazgo de grupos de trabajo. Toma de decisiones	Actualización aspectos débiles o que se requieren según las necesidades del cargo.
<b>SICÓLOGO</b>	Título Profesional en Psicología.	Experiencia profesional mínima de 2 años a partir de la fecha de graduación del pregrado y experiencia mínima de 1 año en cargos con funciones relacionadas.	Manejo de indicadores, Gestión. Sistemas de gestión.	Orientación a resultados Orientación al usuario. Transparencia. Compromiso con la Organización Aprendizaje continuo Experticia profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación	<b>INDUCCION Y REINDUCCION:</b> Cada año en las funciones propias del cargo. <b>ENTRENAMIENTO:</b> Procedimientos y registros relacionados con el cargo. <b>REENTRENAMIENTO:</b> Actualización aspectos débiles o que se requieren según las necesidades del cargo.

Fuente: Trabajo de Campo

#### 4.5 Necesidades de formación

Tabla No.16 Necesidades de Formación

CARGO	NECESIDADES DE FORMACIÓN
GERENTE GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de Proyectos de Desarrollo Humano</li> <li>• Atención al Cliente</li> <li>• Evaluación y Control de Gestión</li> <li>• Indicadores de Gestión</li> <li>• Desempeño en la Administración Organizacional</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Eficacia, Eficiencia y Efectividad en las operaciones Empresariales</li> </ul>
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Gestión Económica y Financiera</li> <li>• Planeación Financiera y Fiscal</li> <li>• Administración de Personal y Recursos Físicos</li> </ul>
SICÓLOGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de Competencias Personales</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Promoción del Desarrollo, Bienestar y Eficacia de los Individuos</li> <li>• Evaluación individual, grupal, organizacional y situacional</li> <li>• Intervención Directa e Indirecta</li> </ul>

Fuente: Trabajo de Campo

## **4.6 Identificación de la Infraestructura Locativa de la Empresa**

### **4.6.1 Adecuación del Local**

La adecuación que se requiere es:

- Un Escritorio con Computador, Silla y Teléfono para la ejecución de las funciones gerenciales.
- Un Mostrador para atención inmediata de clientes.
- Tres Escritorios con Computador y Silla para la ejecución de las funciones operativas.

La inversión en adecuaciones estructurales es nula ya que, el local siempre ha sido ocupado por empresas comerciales y por lo tanto presenta las características físicas óptimas para ser ocupado por la empresa, acomodándose a las necesidades locativas que tiene la empresa.

### **4.6.2 Necesidades de Equipos**

Los activos fijos son lo que se utilizarán para la generación de utilidades en el desarrollo de las operaciones, una parte de la inversión inicial total será destinada a la adquisición de éstos, el tipo y la cantidad de activos fijos se determinó con base en la demanda calculada y la capacidad de producción.

A continuación se detallan los equipos requeridos para llevar a cabo el servicio:

Tabla No. 17 Muebles y Equipo

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
<b>MUEBLES Y ENSERES</b>			
Escritorio	4	500,000	2,000,000
Mostrador	1	500,000	500,000
Silla Escritorio	5	100,000	500,000
Archivadores	2	500,000	1,000,000
<b>TOTAL</b>			<b>4,000,000</b>
<b>EQUIPO DE COMPUTACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>			
Computador	5	2,500,000	12,500,000
Fax	1	500,000	500,000
Impresora	2	500,000	1,000,000
Línea Telefónica	2	-	-
Celulares	5	400,000	2,000,000
<b>TOTAL</b>			

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
			16,000,000
<b>MAQUINARIA Y EQUIPO</b>			
Motocicleta	1	2,000,000	2,000,000
TOTAL			2,000,000

Fuente: Trabajo de campo  
Precios de Febrero de 2011

#### 4.6.3 Costos de Nacionalización

Como los equipos serán adquiridos directamente con proveedores nacionales, serán ellos quienes requieran importarlos del extranjero y cubrir sus costos de nacionalización.

#### 4.7 Cronograma de Inversiones

Con el objetivo de poder dar inicio a las labores de servicio de gestión y organización, la empresa debe cubrir los gastos requeridos para la legalidad del funcionamiento, exigidos por Ley, como son:



Tabla No. 18 Inversión para el funcionamiento

Descripción	Costo ( \$ )	Tiempo		
		Julio	Agosto	Sept.
Formularios para Inscripción de Cámara y Comercio	21.000			
Inscripción ante la Cámara y Comercio	215.350			
Visto bueno del Cuerpo de Bomberos	127.000			
Extintor de 10 Libras	87.000			
	<b>\$ 450.350</b>			

Fuente: Trabajo de campo

Precios de Febrero de 2011

## 5. ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS

### 5.1 Organización Jurídica

#### 5.1.1 Sociedad Limitada

La Empresa estará constituida como una Empresa Comercial, tipo Sociedad de Responsabilidad Limitada formada por dos socias, las cuales aportarán cuotas de igual valor para la conformación del capital. Se hace necesario llenar una serie de requisitos legales para acreditar la empresa como legal y por lo tanto poder ofrecer sus servicios al público.

#### 5.1.2 Nombre o razón social

La empresa contará con la razón social “EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.” para su constitución las propietarias realizarán los trámites legales y exigidos por Ley para la puesta en funcionamiento de la empresa.

#### 5.1.3 Constitución

- **Duración y Domicilio**

EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. tendrá una duración indefinida y podrá disolverse según los Estatutos Legales de la Empresa.

El domicilio de la empresa será en la ciudad de Pereira, específicamente en la calle 25 no. 8-27. De acuerdo a las necesidades de la empresa para futuros negocios se deja abierta la posibilidad para desarrollar actividades fuera de la ciudad.

- **Régimen Jurídico**

Como persona jurídica la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. se constituirá como una sociedad limitada, la cual consta de dos socias y sus aportes podrán ser realizados en especie o en efectivo.

- **Políticas de Dividendos**

Durante los tres primeros años, se tiene previsto reinvertir las utilidades obtenidas en la empresa y distribuir dividendos a partir del cuarto año semestralmente. El monto de los dividendos se establecerá en un 60% para la Empresa y un 40% para repartir en las socias.

- **Políticas de Liquidación**

Para esta eventualidad, se asignará a una o dos personas de la empresa, las cuales reunirán todos los activos tangible e intangible que EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. posea, para así concluir todas las obligaciones de la Empresa y llevar a cabo su liquidación.

Para la constitución de la empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. se exige la elaboración de la Minuta de Constitución requerida para la Escritura Pública de Constitución.

#### 5.1.4 Escrituras públicas de constitución

Contenido:

- ◇ Nombres de los Otorgantes
- ◇ Nombre de la Sociedad
- ◇ Naturaleza Jurídica
- ◇ Nacionalidad
- ◇ Domicilio
- ◇ Objeto Social
- ◇ Capital Autorizado y Pagado
- ◇ Acciones. Características de las acciones (Nominativas, No Nominativas, Negociables o No Negociables)
- ◇ Accionistas
- ◇ Dirección de la Empresa (Gerente, Presidente, Representante Legal, Atribuciones, Composición y Períodos de Vigencia)
- ◇ Administración ( Junta Directiva, Asamblea de Socios, Atribuciones, Composición y Períodos de Vigencia)
- ◇ Reuniones ( Ordinarias, Extraordinarias, Lugar)
- ◇ Quórum (Liberatorio y Decisorio)
- ◇ Revisoría Fiscal
- ◇ Ejercicio Social
- ◇ Utilidades ( Distribución, Reservas y Pago de Dividendos)
- ◇ Disolución y sus Causales
- ◇ Pérdidas y Cancelación
- ◇ Liquidación (Distribución del Remanente y Normas para Liquidación)
- ◇ Otros aspectos que sean de interés para la sociedad y sus participantes

### 5.1.5 Pasos a seguir para la constitución de la empresa

- ◇ Reunión de los socios con el fin de decidir sobre la constitución de la empresa y el tipo de sociedad jurídica
- ◇ Verificación del nombre o razón social en las dependencias de la Cámara de Comercio de Pereira
- ◇ Elaboración de la Minuta para la creación de Escritura Pública de Constitución
- ◇ Autenticación de la Escritura Pública de Constitución por parte de un Notario
- ◇ Matrícula de la Sociedad en el Registro Mercantil, con la siguiente documentación: Copia de la Escritura Pública de Constitución, Formulario diligenciado de Matrícula para Establecimientos de Comercio, obtención del Certificado de Existencia (en caso de Personas Jurídicas), obtención de la Matrícula Mercantil (en caso de Personas Naturales), registro del Libro de Diario, Libro de Mayor, Libro de Inventario y Balances y las Actas.
- ◇ Renovación del Registro Mercantil durante los tres últimos días hábiles de la fecha en que fue registrada inicialmente la Empresa.

### 5.1.6 Trámites tributarios del orden nacional

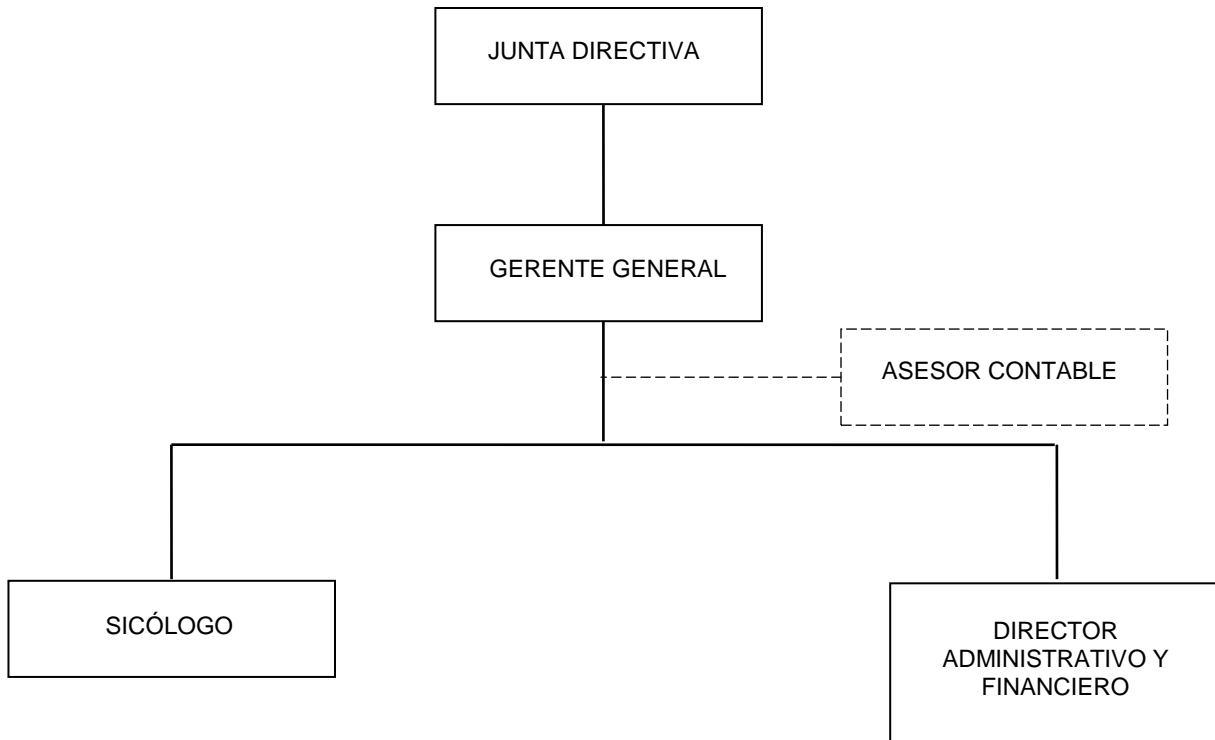
- ◇ Diligenciamiento del Formato de Registro Único Tributario (R.U.T.).
- ◇ Fotocopia de la Escritura Pública de Constitución.
- ◇ Obtención del Número de Identificación Tributaria (NIT) provisional y válido por un periodo de 90 días.
- ◇ Obtención de la Tarjeta de NIT definitivo.

### 5.1.7 Trámites de funcionamiento

- Constitución de la Escritura Pública, ante un notario del Círculo de Notarios de Pereira
- Registro Mercantil en las Cámara de Comercio de Pereira
- Nit ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)
- Registro de Industria y Comercio en la Secretaría de Hacienda Municipal
- Visto bueno del Comando de Bomberos
- Inscripción de Libros de Contabilidad ante la Cámara de Comercio de Pereira.

## 5.2 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Gráfico No. 6 Organigrama de la Empresa



Fuente: Trabajo de campo

## 5.3 Reglamentación

### CAPITULO I

#### Sometimiento

Art. 1o.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa

EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. domiciliada en Calle 25 no. 8-27 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Sus trabajadores son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

## CAPITULO II

### Condiciones y Admisión

Art., 2o.- Quien aspire a tener un puesto en la empresa, ya sea como trabajador de planta o misión debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificados del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b) Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- c) Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.



## CAPITULO III

### Contrato de Aprendizaje

Art. 3o.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, y cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

Art. 4o.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

## CAPITULO IV

### Periodo de Prueba

Art. 5o.- La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Art. 6o.- El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Art. 7o.- El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

## CAPITULO V

### Trabajadores Accidentales o Transitorios

Art. 8o.- No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, lo que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

## CAPITULO VI

### Horario de Trabajo

Art. 9o.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores de planta, son las que a continuación se expresan así:

- De Lunes a Viernes:

En la mañana: 8:00 a 12:00

En la tarde: 2:00 a 7:00

- Sábado:

En la mañana: 8:00 a 12:00

En la tarde: 12:00 a 1:00

Parágrafo 1º.- Los días laborales son: Lunes a Sábado

Parágrafo 2º.- El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el de las empresas en las cuales estén laborando.

## CAPITULO VII

Días de descanso legalmente obligatorios

Art. 10.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

## CAPITULO VIII

Vacaciones Remuneradas

Art. 11.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

## CAPITULO IX

Permisos

Art. 12.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para

el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

## CAPITULO X

Salario mínimo, convencional, lugar días horas de pago y periodos que lo regulan

Art. 13.- Formas y libertad de estipulación. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y faltos arbitrales.

## CAPITULO XI

Prescripciones de Orden

Art. 14.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa

- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa
- g) Ser verídico en todo caso

## CAPITULO XII

### Obligaciones especiales para la empresa y trabajadores

Art. 15.- Son obligaciones especiales de la empresa:

1o Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2o Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3o. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4º. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

## 6. ESTUDIO DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO

Con la presentación de este capítulo se desea mostrar amplia y rigurosamente los elementos que participan en la formulación financiera del proyecto de creación de la empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. en la ciudad de Pereira, Departamento de Risaralda.

Es importante anotar que los rubros de las proyecciones están en pesos corrientes, usando un índice inflacionario del 6%, basado en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los últimos años y en la proyección realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

### 6.1 Estudio de Inversiones

Tabla No.19 Estudio de Inversiones

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
<b>I. INVERSION FIJA</b>			
Equipo de Cómputo	1	16,000,000	16,000,000
Muebles y Enseres	1	4,000,000	4,000,000
Maquinaria y Equipos	1	2,000,000	2,000,000
<b>TOTAL INVERSION FIJA</b>			<b>22,000,000</b>
<b>I.I. INVERSION DIFERIDA</b>			
Gastos de Estudios	1	200,000	200,000
Gastos de Organización	1	500,000	500,000
Gastos de Capacitación	1	1,000,000	1,000,000
Publicidad Prepagada	1	2,000,000	2,000,000
Gastos de Constitución	1	450,350	450,350
<b>TOTAL INVERSION DIFERIDA</b>			<b>4,150,350</b>
<b>I.I.I. INVERSION FIJA Y DIFERIDA</b>			<b>26,150,350</b>

Fuente: Trabajo de Campo

## 6.2 Presupuesto de Compras

Tabla No.20 Presupuesto de Compras

Período	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Compra de Materia Prima	1,200,000	1,272,000	1,348,320	1,429,219	1,514,972	1,605,871
<b>TOTAL COMPRAS</b>	<b>1,200,000</b>	<b>1,272,000</b>	<b>1,348,320</b>	<b>1,429,219</b>	<b>1,514,972</b>	<b>1,605,871</b>
Compras de Contado (30%)	360,000	381,600	404,496	428,766	454,492	481,761
Compras a Crédito (70%)	840,000	890,400	943,824	1,000,453	1,060,481	1,124,109
Pago IVA (16%)	192,000	203,520	215,731	228,675	242,396	256,939
<b>TOTAL COMPRAS FACTURADAS</b>	<b>1,392,000</b>	<b>1,475,520</b>	<b>1,564,051</b>	<b>1,657,894</b>	<b>1,757,368</b>	<b>1,862,810</b>

Fuente: Trabajo de Campo

## 6.3 Presupuesto de Inversión

En la siguiente tabla se muestra el total de la inversión que deben realizar las socias de la empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. antes de iniciar sus operaciones comerciales. El capital inicial de \$30,899,850 será aportado en cuotas iguales por cada una de las dos socias del proyecto

En el año 0 se dan los valores de las inversiones requeridas para la instalación y puesta en marcha. Los valores registrados en el año 5 corresponden a los valores de recuperación del 50% de los activos fijos y del 100% del capital de trabajo invertido, al momento de liquidar el proyecto.

La estimación del efectivo se realizó para los primeros 90 días, siendo el 10% de los ingresos por ventas, y el inventario de materiales directos se realizó para atender las necesidades de producción para el primer trimestre del año de operaciones. Un exceso de efectivo puede acarrear un lucro cesante innecesario y un valor insuficiente puede generar disminución en el ritmo de la producción.

## Tabla No. 28 Presupuesto de Inversión

Tabla No. 21 Presupuesto de Inversión

Período	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
1. Inversiones Fijas	21,999,000					10,999,500
1.1 Depreciables	21,999,000					10,999,500
1.1.1 Equipo de Computo	15,999,000					
1.1.2 Muebles y Enseres	4,000,000					
1.1.3 Maquinaria y Equipo	2,000,000					
2. Inversiones Diferidas	4,150,350					
2.1 Gastos de Estudios	200,000					
2.2 Gastos de Organización	500,000					
2.3 Gastos de Capacitación	1,000,000					
2.4 Publicidad Prepagada	2,000,000					
2.5 Gastos de Constitución	450,350					
3. Capital de Trabajo	4,750,500					4,750,500
3.1 Efectivo	4,450,500					
3.2 Inventario de M.P.	300,000					
<b>TOTAL INVERSIÓN INICIAL</b>	<b>30,899,850</b>					<b>15,750,000</b>

Fuente: Trabajo de campo



## 7. PRESUPUESTO DE INGRESOS Y COSTOS

### 7.1 Ingresos

Para el presupuesto de ventas se estimó para el primer año una oferta de 132 empresas y 153 profesionales, cuyo número se incrementará en un 20% cada año durante la vida del proyecto; mientras que el valor del servicio para el mismo año será de \$570.000 y 90.000 respectivamente, valor que se incrementará en un 6% para cada uno de los años siguientes.

Tabla No. 22 Ingresos

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Número de Empresas	132	158	190	228	274
Número de Profesionales	153	184	220	264	317
Valor anual de servicios Empresariales	570,000	604,200	640,452	678,879	719,612
Valor anual de servicios Profesionales	90,000	95,400	101,124	107,191	113,623
IVA 16%	14,241,600	18,115,315	23,042,681	29,310,290	37,282,689
Ingresos + IVA (Facturados)	103,251,600	131,336,035	167,059,437	212,499,604	270,299,496
Ventas de Contado (100% )	103,251,600	131,336,035	167,059,437	212,499,604	270,299,496
<b>TOTAL VENTAS (Sin IVA)</b>	<b>89,010,000</b>	<b>113,220,720</b>	<b>144,016,756</b>	<b>183,189,313</b>	<b>233,016,807</b>

Fuente: Trabajo de campo

## 7.2 Costos

El costo de operación presenta un listado completo de todos y cada uno de los costos que concurren a la prestación del servicio publicitario.

Para las depreciaciones se utilizó el Método de la Línea Recta, donde se supone una depreciación constante a través de los cinco años de la vida útil del activo, esto con el fin de acelerar la depreciación de él.

La amortización de la publicidad se efectuó a un año, para el primer año de operaciones por un valor de \$2.000.000, los siguientes años la empresa continuó invirtiendo en publicidad el valor del año inmediatamente anterior con un incremento inflacionario del 6% anual, dichos valores se amortizaron igualmente a un año.

Tabla No. 23 Costos

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<b>1. Costos de Operación</b>	42,306,000	44,820,360	47,485,582	50,310,716	53,305,359
1.1 Costos Directos	33,906,000	35,940,360	38,096,782	40,382,588	42,805,544
1.1.1 Materia Prima	1,200,000	1,272,000	1,348,320	1,429,219	1,514,972
1.1.2 Salario Mano de Obra Directa	32,706,000	34,668,360	36,748,462	38,953,369	41,290,571
1.2 Costos Indirectos de Fabricación	3,800,000	4,028,000	4,269,680	4,525,861	4,797,412
1.2.1 Materiales Indirectos	1,200,000	1,272,000	1,348,320	1,429,219	1,514,972
1.2.2 Mantenimiento Maquinaria y Equipos	1,000,000	1,060,000	1,123,600	1,191,016	1,262,477
1.2.3 Arrendamiento de Local	1,600,000	1,696,000	1,797,760	1,905,626	2,019,963
1.3 Otros Costos Indirectos de Fabricación	4,600,000	4,852,000	5,119,120	5,402,267	5,702,403
1.3.1 Depreciación de Maquinaria y Equipos	400,000	400,000	400,000	400,000	400,000
1.3.2 Servicios Públicos	4,200,000	4,452,000	4,719,120	5,002,267	5,302,403
<b>2. Gastos de Administración</b>	80,109,870	84,650,670	89,463,918	94,565,961	99,974,126

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
2.1 Salario Personal Adtvo	48,000,000	50,880,000	53,932,800	57,168,768	60,598,894
2.2 Prestaciones Sociales Personal Adtvo	24,680,000	26,160,800	27,730,448	29,394,275	31,157,931
2.3 Depreciación Administrativa	3,999,800	3,999,800	3,999,800	3,999,800	3,999,800
2.4 Amortización de Diferidos	430,070	430,070	430,070	430,070	430,070
2.5 Honorarios Profesionales	3,000,000	3,180,000	3,370,800	3,573,048	3,787,431
3. Gastos por Ventas	4,400,000	4,664,000	4,943,840	5,240,470	5,554,899
3.1 Amortización Publicidad Diferida	2,000,000	2,120,000	2,247,200	2,382,032	2,524,954
3.2 Distribución y Comercialización	2,400,000	2,544,000	2,696,640	2,858,438	3,029,945
<b>TOTAL COSTO DE OPERACIÓN</b>	<b>126,815,870</b>	<b>134,135,030</b>	<b>141,893,340</b>	<b>150,117,148</b>	<b>158,834,384</b>

Fuente: Trabajo de campo

### 7.3 Clasificación de los Costos

Esta tabla muestra los mismos valores de la tabla de Costos de Operación pero discriminados en Costos Fijos y Costos Variables, lo cual permitirá más adelante calcular e interpretar el Punto de Equilibrio de la empresa.

Tabla No. 24 Clasificación de los Costos

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
1. Costo Total					
1.1 Costos Variables	33,906,000	35,940,360	38,096,782	40,382,588	42,805,544
1.1.1 Materia Prima	1,200,000	1,272,000	1,348,320	1,429,219	1,514,972
1.1.2 Salario de Mano de Obra Directa	32,706,000	34,668,360	36,748,462	38,953,369	41,290,571
1.2 Costos Fijos	92,909,870	98,194,670	103,796,558	109,734,559	116,028,841
1.2.1 Materiales Indirectos	1,200,000	1,272,000	1,348,320	1,429,219	1,514,972
1.2.2 Mantenimiento Maquinaria y Equipo	1,000,000	1,060,000	1,123,600	1,191,016	1,262,477
1.2.3 Arrendamiento de Local					

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
	1,600,000	1,696,000	1,797,760	1,905,626	2,019,963
1.2.4 Depreciación de Maquinaria y Equipo	400,000	400,000	400,000	400,000	400,000
1.2.5 Servicios Públicos	4,200,000	4,452,000	4,719,120	5,002,267	5,302,403
1.2.6 Salario Personal Adtvo	48,000,000	50,880,000	53,932,800	57,168,768	60,598,894
1.2.7 Prestaciones Sociales Personal Adtvo	24,680,000	26,160,800	27,730,448	29,394,275	31,157,931
1.2.8 Depreciación Administrativa	3,999,800	3,999,800	3,999,800	3,999,800	3,999,800
1.2.9 Amortización de Diferidos	430,070	430,070	430,070	430,070	430,070
1.2.10 Honorarios Profesionales	3,000,000	3,180,000	3,370,800	3,573,048	3,787,431
1.2.11 Amortización Publicidad Diferida	2,000,000	2,120,000	2,247,200	2,382,032	2,524,954
1.2.12 Distribución y Comercialización	2,400,000	2,544,000	2,696,640	2,858,438	3,029,945
<b>COSTO TOTAL</b>	<b>126,815,870</b>	<b>134,135,030</b>	<b>141,893,340</b>	<b>150,117,148</b>	<b>158,834,384</b>

Fuente: Trabajo de campo

#### 7.4 Estado de Resultados Proyectado (P Y G)

Este estado permite analizar al final de cada año de operación de la empresa, si se presentaron utilidades o pérdidas en el desarrollo de sus actividades operativas.

Tabla No. 25 Estado de Resultados Proyectado (P Y G)

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	89,010,000	113,220,720	144,016,756	183,189,313	233,016,807
(-) Costos de los Productos Vendidos	42,306,000	44,820,360	47,485,582	50,310,716	53,305,359
(=) Utilidad Bruta	46,704,000	68,400,360	96,531,174	132,878,597	179,711,447
(-) Gastos Administrativos	80,109,870	84,650,670	89,463,918	94,565,961	99,974,126
(-) Gastos de Ventas	4,400,000	4,664,000	4,943,840	5,240,470	5,554,899
(=) Utilidad Neta Operacional	(37,805,870)	(20,914,310)	2,123,416	33,072,166	74,182,422
(+) Otros Ingresos	-	-	-	-	-
(-) Otros Egresos	-	-	-	-	-

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
(-) Gastos Financieros	-	-	-	-	-
(=) Utilidad Antes de Impuestos	(37,805,870)	(20,914,310)	2,123,416	33,072,166	74,182,422
(-) Impuesto de Renta (38,5%)	(14,555,260)	(8,052,009)	817,515	12,732,784	28,560,233
<b>(=) UTILIDAD NETA</b>	<b>(23,250,610)</b>	<b>(12,862,301)</b>	<b>1,305,901</b>	<b>20,339,382</b>	<b>45,622,190</b>

Fuente: Trabajo de campo

## 7.5 Balance General Proyectado

Una vez finalizado cada uno de los ciclos de operaciones del Proyecto, es necesario elaborar un diagnóstico financiero general de él.

La elaboración del Balance General permite determinar cuáles fueron los movimientos y el estado de los activos, los pasivos y el patrimonio durante dicho período, y así determinar si existió o no crecimiento económico de la empresa.

Tabla No. 26 Balance General Proyectado

Período	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<b>1. Activo</b>						
<b>1.1 Activo Corriente</b>	4,750,500	(27,825,500)	(28,954,680)	(13,549,384)	23,935,136	90,614,644
1.1.1 Caja y Bancos	4,750,500	(33,055,370)	(39,414,420)	(29,238,994)	3,015,656	64,465,294
1.1.2 Clientes	-	-	-	-	-	-
1.1.3 Inventarios	-	5,229,870	10,459,740	15,689,610	20,919,480	26,149,350
1.1.4 Inversiones	-	-	-	-	-	-
<b>1.2 Activo Fijo</b>	21,999,000	17,599,200	13,199,400	8,799,600	4,399,800	-
1.2.1 Equipo de Cómputo	15,999,000	15,999,000	15,999,000	15,999,000	15,999,000	15,999,000
1.2.2 Muebles y Enseres	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000
1.2.3 Maquinaria y Equipo	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000

Período	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
1.2.4 (-) Depreciación Acumulada	-	4,399,800	8,799,600	13,199,400	17,599,200	21,999,000
<b>1.3 Diferido</b>	4,150,350	3,320,280	2,490,210	1,660,140	830,070	-
1.3.1 Estudios	200,000	160,000	120,000	80,000	40,000	-
1.3.2 Organización	500,000	400,000	300,000	200,000	100,000	-
1.3.3 Capacitación	1,000,000	800,000	600,000	400,000	200,000	-
1.3.4 Publicidad Prepagada	2,000,000	1,600,000	1,200,000	800,000	400,000	-
1.3.5 Constitución	450,350	360,280	270,210	180,140	90,070	-
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>30,899,850</b>	<b>(6,906,020)</b>	<b>(13,265,070)</b>	<b>(3,089,644)</b>	<b>29,165,006</b>	<b>90,614,644</b>
<b>2. Pasivo</b>						
<b>2.1 Pasivo Corriente</b>	-	(14,555,260)	(8,052,009)	817,515	12,732,784	28,560,233
2.1.1 Proveedores	-	-	-	-	-	-
2.1.2 Obligaciones Bancarias	-	-	-	-	-	-
2.1.3 Impuestos por Pagar	-	(14,555,260)	(8,052,009)	817,515	12,732,784	28,560,233
2.1.4 Gastos por Pagar		-	-	-	-	-
<b>2.2 Pasivo No Corriente</b>	-	-	-	-	-	-
2.2.1 Obligaciones Bancarias	-	-	-	-	-	-
2.2.2 Otros	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>-</b>	<b>(14,555,260)</b>	<b>(8,052,009)</b>	<b>817,515</b>	<b>12,732,784</b>	<b>28,560,233</b>
<b>3. Patrimonio</b>						
3.1 Aportes de Capital	30,899,850	30,899,850	30,899,850	30,899,850	30,899,850	30,899,850
3.2 Utilidades Retenidas	-	-	(23,250,610)	(36,112,911)	(34,807,010)	(14,467,628)
3.3 Utilidad del Ejercicio	-	(23,250,610)	(12,862,301)	1,305,901	20,339,382	45,622,190
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>30,899,850</b>	<b>7,649,240</b>	<b>(5,213,061)</b>	<b>(3,907,160)</b>	<b>16,432,222</b>	<b>62,054,412</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>30,899,850</b>	<b>(6,906,020)</b>	<b>(13,265,070)</b>	<b>(3,089,644)</b>	<b>29,165,006</b>	<b>90,614,644</b>

Fuente: Trabajo de campo

## 7.6 Indicadores Financieros

Los indicadores Financieros que se describen en la siguiente tabla permiten analizar los estados financieros de la empresa, determinar fallas en el desempeño de sus funciones, organizar procesos improductivos y proponer planes de acción para aumentar la productividad de la empresa.

Tabla No. 27 Indicadores Financieros

Período	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<b>1. LIQUIDEZ</b>					
1.1 Capital de Trabajo	(13,270,240.1)	(20,902,670.7)	(14,366,899.7)	11,202,352.2	62,054,411.8
1.2 Liquidez	1.912	3.596	(16.574)	1.880	3.173
<b>2. ACTIVIDAD</b>					
2.2 Rotación de Patrimonio	1163.65%	-2171.87%	-3685.97%	1114.82%	375.50%
2.4 Rotación Activo Fijo	505.76%	857.77%	1636.63%	4163.58%	
2.5 Rotación Activo Total	-1288.88%	-853.53%	-4661.27%	628.11%	257.15%
<b>3. ENDEUDAMIENTO</b>					
3.1 Endeudamiento	12.37%	60.70%	-26.46%	43.66%	31.52%
3.2 Solvencia Total	808.24%	164.74%	-377.93%	229.05%	317.28%
<b>4. RENTABILIDAD</b>					
4.1 Margen de Utilidad Bruta	52.47%	60.41%	67.03%	72.54%	77.12%
4.2 Margen de Utilidad Neta	-26.12%	-11.36%	0.91%	11.10%	19.58%
4.3 Rentabilidad Neta	-42.47%	-18.47%	1.47%	18.05%	31.84%

Fuente: Trabajo de campo

## 8. EVALUACIÓN

### 8.1 Evaluación Financiera

#### 8.1.1 Flujo Neto de Caja

Es la resultante del Flujo Neto de Inversiones y el Flujo de Operación, representa las salidas y las entradas de dinero a la empresa, permitiendo aplicar criterios de rentabilidad para conocer la bondad del proyecto. En este caso la empresa presenta en el año 0 la inversión inicial realizada por los socios de la empresa por \$30.899.850. Los años 1 y 2 presentan pérdidas por \$30.976.000 y \$13.964.440, pero a partir del año 3 y hasta el año 5 se registran utilidades por \$9.200.486, \$40.284.068 y \$97.287.246 respectivamente.

Tabla No. 28 Flujo Neto de Caja

Período	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Utilidad Neta		(23,250,610)	(12,862,301)	1,305,901	20,339,382	45,622,190
(+) Depreciaciones		4,399,800	4,399,800	4,399,800	4,399,800	4,399,800
(+) Amortización		2,430,070	2,550,070	2,677,270	2,812,102	2,955,024
(+) Impuestos		(14,555,260)	(8,052,009)	817,515	12,732,784	28,560,233
(-) Pagos de Capital		0	0	0	0	0
(-) Corrección Monetaria		0	0	0	0	0
(=) Flujo de Caja (1)	0	(30,976,000)	(13,964,440)	9,200,486	40,284,068	81,537,246
Presupuesto de Inversiones	30,899,850					
(-) Recursos del Crédito						
(=) Inversiones Netas (2)	30,899,850	-	-	-	-	-
Activo Fijo Final						10,999,500
(+) Recuperación Capital de Trabajo						4,750,500
(=) Liquidación del Negocio (3)	0	0	0	0	0	15,750,000



Período	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
FLUJO NETO DE CAJA (1 - 2 + 3)	(30,899,850)	(30,976,000)	(13,964,440)	9,200,486	40,284,068	97,287,246

Fuente: Trabajo de campo

### 8.1.2 TIR, VPN y Relación B/C

Tabla No. 29 TIR, VPN y Relación B/C

Tasa Interna de Retorno ( TIR )	18,78%
Valor Presente Neto (VPN al 12%)	15.770.802
Relación Beneficio/Costo (R B/C)	107,12%

Fuente: Trabajo de campo

### 8.1.3 Flujo de Caja Operacional

El Flujo de Caja Operacional presenta el movimiento de la cuenta Caja durante los cinco años de vida del proyecto. Se establecen los ingresos y egresos de la empresa, se da el saldo inicial de caja y finalmente el saldo final de la misma para cada uno de los años.

Tabla No. 30 Flujo de Caja Operacional

Período	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Saldo Inicial	-	4,750,500	(33,055,370)	(39,414,420)	(29,238,994)	3,015,656
(+) Aportes	30,899,850	-	-	-	-	-
(+) Ventas de Contado	-	89,010,000	113,220,720	144,016,756	183,189,313	233,016,807
(+) Recuperación de Cartera	-	-	-	-	-	-
(+) Recursos del Crédito C.P.	-	-	-	-	-	-
(+) Recursos del Crédito L.P.	-	-	-	-	-	-
(+) Otros	-	-	-	-	-	-
(=) Total Disponible	30,899,850	93,760,500	80,165,350	104,602,336	153,950,319	236,032,463
(-) Total Inversiones	26,149,350	-	-	-	-	-
(-) Compras de Contado	-	360,000	381,600	404,496	428,766	454,492
(-) Pago a Proveedores	-	840,000	890,400	943,824	1,000,453	1,060,481
(-) Pago a M.O.D	-	32,706,000	34,668,360	36,748,462	38,953,369	41,290,571
(-) Pago a C.I.F.	-	8,400,000	8,880,000	9,388,800	9,928,128	10,499,816
(-) Pago a Gastos Administrativos	-	80,109,870	84,650,670	89,463,918	94,565,961	99,974,126
(-) Pago a Gastos de Ventas	-	4,400,000	4,664,000	4,943,840	5,240,470	5,554,899
(-) Pago a Crédito C.P.	-	-	-	-	-	-
(-) Pago a Crédito L.P.	-	-	-	-	-	-
(-) Pago de Impuestos	-	-	(14,555,260)	(8,052,009)	817,515	12,732,784
(-) Otros	-	-	-	-	-	-
(=) Total Egresos	26,149,350	126,815,870	119,579,770	133,841,330	150,934,663	171,567,168
<b>(=) SALDO FINAL EN CAJA</b>	<b>4,750,500</b>	<b>(33,055,370)</b>	<b>(39,414,420)</b>	<b>(29,238,994)</b>	<b>3,015,656</b>	<b>64,465,294</b>

Fuente: Trabajo de campo

Después de haber realizado un profundo análisis financiero al proyecto de creación de la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. y con base en datos reales y verídicos, se concluyó lo siguiente sobre su rentabilidad:

Si para la instalación de la empresa los socios optan por aportar cada uno, en cuotas iguales, el capital requerido para iniciar las operaciones, existirá una inversión inicial de \$30.899.850. Los años 1 y 2 presentan pérdidas por \$30.976.000 y \$13.964.440, pero a partir del año 3 y hasta el año 5 se registran utilidades por \$9.200.486, \$40.284.068 y \$97.287.246 respectivamente. La rentabilidad del proyecto está calculada en \$70.931.510.

## **8.2 Evaluación Económica y Social**

El factor riesgo es un componente siempre presente durante la instalación, puesta en marcha y vida útil de cualquier proyecto, es imposible contar con una confiabilidad del 100% en estos casos. Los riesgos más relevantes para la creación de la empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. son:

- Que las tasas de interés del mercado aumenten a causa de una política monetaria o cambiaria por parte del Banco de la República, caso que afectaría en forma sustancial la economía del proyecto.
- Que la oferta de empresas y profesionales del sector sea menor que la planeada por la empresa, por diversas causas: Poca liquidez de los consumidores, desinterés de los clientes por el servicio, dificultad para el contacto con los clientes, mercado saturado del servicio, entre otras.

- Que la oferta de la empresa no cumpla con los estándares proyectados por diversas razones: Fallas en la operación, aumento de los costos de los materiales directos, maquinaria, equipo y muebles y enseres, exceso de demanda, mala planeación de la operación, entre otras.

### 8.2.1 Aspectos Cualitativos

- De los compradores potenciales para la empresa

La población escogida para la prestación del servicio de bolsa de empleo es una población que abarca una gran área comercial de las ciudades de Pereira y Dosquebradas, lo cual significa que el mercado es amplio y permitirá el crecimiento económico de la empresa como tal.

- Factibilidad de adquisición de recursos, materias y otros elementos

El Área Metropolitana del Centro Occidente Colombiano es una zona creciente y pujante, cuenta con una gran variedad de industrias de diversos sectores económicos que asegurarán proveer constantemente a EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. de maquinaria, materiales directos, insumos, materiales indirectos y cualquier otro elemento que se requiera para la producción del servicio y así asegurar la continuidad de las labores de la empresa.

- La Demanda y los ingresos que generan

La empresa ha proyectado una demanda potencial ajustada, planear mayor número de empresas y profesionales puede acarrear costos elevados

innecesarios y una planeación menor puede ocasionar pérdidas. La demanda se espera cumplir y si es del caso aumentarla cada año, los ingresos que generaría son suficientes como para dar la rentabilidad que se expuso anteriormente.

#### 8.2.2 Decisión de aceptación o rechazo

Con base en todos los estudios anteriores: Metodológico, de Mercados, Administrativo, Jurídico y Financiero, son suficientes herramientas para determinar que la creación de la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. si es factible y que a pesar de los posibles riesgos que afronte, los beneficios son mayores para sus accionistas.

**POR LO TANTO SE CONCLUYE QUE ES FACTIBLE LLEVAR A CABO EL PROYECTO PLANEADO.**

## **9. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **9.1 Resumen**

En la actualidad en el eje cafetero se requiere una empresa especializada de empleos, ya que el índice de desempleo para los diferentes sectores económicos es muy alto, teniendo una importancia muy relevante el número de profesionales desempleados, pues la región cuenta con universidades prestigiosas (universidades) y de alto nivel en su calidad que todos los años saca (n) al mercado laboral un número (se redundaría decir al mercado laboral para la oferta laboral) de egresados alto comparado con la oferta laboral (de la) que la región brinda y con ello crece la incertidumbre para engancharse en buenos empleos que estén de acuerdo a su perfil profesional.

El presente proyecto, tiene como propósito principal, el Estudio de factibilidad de una bolsa de empleo en el eje cafetero, que permita a la comunidad estudiantil recién egresada y a otros profesionales, vincularse con el mundo laboral que le rodea. Así mismo dar a conocer a las empresas y compañías locales, nacionales e internacionales personal apto para llenar sus vacantes.

Se espera, que a partir del desarrollo de este proyecto, el eje cafetero cuente con una herramienta ágil y efectiva, que brinde soluciones laborales a estudiantes y egresados una respuesta de empleo clara.

EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. Pretende aminorar el problema de desempleo en la región del eje cafetero y dar una respuesta positiva a sus

diferentes clientes potenciales para poder satisfacer todas sus necesidades y expectativas.

PALABRAS CLAVES: Bolsa de Empleo.

### **Abstract**

Nowadays in the “Eje Cafetero” is required a specialized jobs company, due to the unemployment rate in different economic areas is very high, has a relevant importance quantity of unemployment professionals, so this region has prestigious universities with high levels in its quality that every year give to the labor market a high number of graduated compared with labor offer that region has, because of this uncertainty to get good jobs according their professional profile is growing up.

This project, has as principal purpose, feasibility study for an “Employment Agency” in the “Eje Cafetero”, which allow to the student community graduated recently and other professionals, link with labor world around them. So it show to local, national and international companies, competent staff to occupy its vacancies.

Is expected, from development of this project, that the “Eje Cafetero” will have an agile and effective tool, which give work solutions for students and graduated a clear job answer.

SPECIALYZED JOBS. Aims lessen work trouble in the “Eje Cafetero” region and give a positive answer to different potential clients to satisfy all its requirements and expectations.

KEYWORD: Employment Agency

## 9.2 Conclusiones

- Existen suficientes empresas instaladas en las ciudades de Pereira y Dosquebradas y profesionales, como para dar oportunidad a la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. de entrar de manera participativa en el mercado de la ciudad.
- El 88% de las empresas que formaron parte de la población objetivo están interesadas en adquirir los servicios de Bolsa de Empleo con la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA., confirmando la necesidad de crearse otra empresa que satisfaga esta necesidad.
- Los materiales requeridos en la prestación de los servicios se consiguen fácilmente en el mercado pereirano. La empresa no puede adquirir artículos en mayor cantidad a la definida en el Estudio, mientras no esté consolidada en el mercado local y se garantice la demanda requerida para hacer este tipo de compras.
- Los proveedores son locales, permitiendo contar con los insumos inmediatamente se requieran. Los precios de venta de los equipos requeridos para la prestación del servicio son altos pero se espera que en el corto plazo se pueda contar con líneas de financiación que permitan optimización en el uso del capital corriente.
- Se constituyó y estructuró legal y administrativamente la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA., para fines reales de puesta en marcha para la



prestación del servicio de Bolsa de Empleo. De igual manera se demostró la legalidad y la verificación de las actividades comerciales de la empresa y de los componentes que en ella intervienen.

- Se elaboraron los estudios financieros y con base en ellos se concluyó que el proyecto es viable en cuanto representa utilidad a sus socias durante su vida útil de cinco (5) años.
- Cada uno de los Estados Financieros muestran claramente, el mejoramiento de sus resultados para cada uno de los años de vida útil del proyecto.
- El proyecto es factible y rentable para las inversionistas.
- La TIR del 18,78% significa que el proyecto es viable ya que es mayor que la Tasa de Interés Corriente del Mercado del 8% EA. El VPN hallado arrojó un valor positivo de \$15.770.802, lo cual significa que el proyecto es rentable al traer hasta el presente cada uno de los valores del Flujo Neto de Caja hallados durante cada año de la vida útil del proyecto a una Tasa Representativa del 8% EA, rata utilizada actualmente en el mercado nacional.
- En cuanto a la Relación Beneficio/ Costo fué de 107,12%, es decir por cada peso invertido en el proyecto se obtendrá una ganancia de 7,12 centavos. Lo anterior demuestra que el proyecto asegura el cubrimiento de los costos totales por parte de los ingresos y que además se obtendrán utilidades.

### 9.3 Recomendaciones

- El Estudio Metodológico y el Estudio de Mercados del presente proyecto solamente toma como población objeto a las Empresas medianas y grandes que forman parte del listado oficial de las Cámaras de Comercio de las ciudades de Pereira y Dosquebradas, además de los profesionales del año 2010. Sería muy importante continuar con el estudio abarcando una mayor población que permita dar un mayor horizonte al proyecto. Se recomienda iniciar abarcando las medianas y grandes empresas de las ciudades del Eje Cafetero Colombiano, pasando por las del Centro Occidente Colombiano hasta llegar a las de todo el país, de igual manera los profesionales de promociones anteriores y de las ciudades de Armenia y Manizales
- Con una mayor participación en el mercado local, regional y nacional, EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. podrá prestar el servicio de Bolsa de Empleo de las empresas y profesionales que lo requieran. Se podrán atender servicios complementarios que requieran el nuevo mercado y la mayor población objeto de estudio.
- Es recomendable crear un organigrama empresarial que se ajuste a las necesidades creadas con las nuevas actividades. Un mayor número de empleados especializados, al igual que personal contable y administrativo.
- Crear nuevas estrategias de mercado que permita una mayor participación de la empresa en el campo del Empleo. Dar a conocer los servicios de Bolsa de Empleo a un mayor número de clientes permitirá a EMPLEOS

ESPECIALIZADOS LTDA. contar con más empresas y profesionales comprometidos con el servicio.

- Financieramente se recomienda tratar de incrementar los valores de la TIR, VPN y Relación Beneficio / Costo por medio de estrategias financieras que permitan un mejor horizonte a la Empresa EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA.
- Se debe tratar de utilizar el sistema de financiamiento del 100% de la inversión inicial requerida para llevar cabo el proyecto o ya sea como inyección de liquidez una vez se logre mayor participación en el mercado y los costos de producción así lo requieran. Demostrar que el apalancamiento financiero por medio de una entidad crediticia puede llegar a ser ventajoso siempre y cuando la rentabilidad del proyecto supere el costo del crédito, para este caso se debe efectuar un análisis financiero que establezca si es necesario obtener o continuar obteniendo recursos externos. Si la tasa de interés del crédito desciende entonces la rentabilidad del proyecto aumenta y si la tasa de interés del crédito aumenta entonces la rentabilidad del proyecto desciende.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- B.K.R., Watts. Elementos de Finanzas para Gerentes, Edaf , Madrid, 1992.
- BACCA Urbina, Gabriel. Evaluación de Proyectos, Mc Graw Hill, 1997.
- BERNAL T, Cesar Augusto. Metodología de la investigación para administración y economía. Prentice Hall, 1999.
- CORAL, Gudiño. Contabilidad Universitaria, Mc Graw Hill,1999.
- DIEZ de Castro, Luis. Ingeniería Financiera: La Gestión en los Mercados Financieros. Mc Graw - Hill. Madrid. 1994.
- GARCÍA Rojas, Bianor. Análisis Financiero, Costos y Presupuestos, Universidad Simón Bolívar, Medellín, 1978.
- JOHNSON, Gerry. Dirección estratégica. Análisis de la estrategia de las organizaciones: 3ª ed. Prentice Hall. 1997.
- KLEPPNER, Otto. Cómo Hacer Propaganda, Dike ediciones, 1999.
- MARÍN CALAHORRO, F. (1997). Fundamentos de la comunicación institucional. Madrid: Síntesis.
- OTERO ALVARADO, Mª Teresa (2005). « Las Bolsas de Empleo». En: CASTILLO ESPARCIA, A. (coord.). Comunicación organizacional. Teoría y estudios. Málaga: Ed. Clave, p. 124-131.
- SARMIENTO, Euclides. Los Presupuestos, Ed. Ecoe, Bogotá,1989.

- VARELA Parache, Manuel. Organización Económica Internacional, Ed. Ecoe, Barcelona, 1985.
- VENKATRAMAN, N., Henderson. Estrategias reales para una organización. En Harvard- Deusto Business Review, n.96, mayo junio 2000. pp 4-22.
- WELLS William, Burnett John y Moriarty Sandra. Publicidad Principios y Prácticas, Prentice - Hall Hispanoamericana S.A., 1997.
- WESTON, J. Fred. Finanzas en Administración, Mc Graw – Hill, Méjico,1996.
- WESTON, J.Fred y Copeland Thomas. Manual de Administración, McGraw – Hill, Octava edición, Bogotá, 2000.
- Direcciones en Internet:
  - [www.hotmail.com](http://www.hotmail.com)
  - [www.google.com](http://www.google.com)
  - [www.latinmail.com](http://www.latinmail.com)
  - [www.altavista.com](http://www.altavista.com)

## **11. ANEXOS**

## Anexo A. Presentación y Análisis de la Información recogida

El tamaño de las muestras requeridas para llevar a cabo el estudio de factibilidad para la puesta en marcha de la Empresa de Empleos Especializados Ltda. se determinó de la siguiente manera:

PROFESIONALES:

$$\begin{aligned}n &= [ (s^2) * (P*Q*N) ] / [ (e^2) * (N - 1) + (s^2) * (P*Q) ] \\n &= [ (1.654^2) * (0.5*0.5*2.030) ] / [ (0.1^2) * (2.029) + (1.654^2) * (0.5*0.5) ] \\n &= [1.388,38 / 66,20] = 66,19 \text{ Profesionales} \\&= 66 \text{ Profesionales}\end{aligned}$$

EMPRESAS:

$$\begin{aligned}n &= [ (s^2) * (P*Q*N) ] / [ (e^2) * (N - 1) + (s^2) * (P*Q) ] \\n &= [ (1.654^2) * (0.5*0.5*345) ] / [ (0.1^2) * (344) + (1.654^2) * (0.5*0.5) ] \\n &= [235,96 / 4,12] = 57,21 \text{ Empresas} \\&= 57 \text{ Empresas}\end{aligned}$$

El total de la muestral poblacional requerida para encuestar es de 66 profesionales y 57 empresas, partiendo de una población total de 2.030 profesionales y 345 empresas.

Con base en las encuestas realizadas, se obtuvo la información requerida para ser procesada y analizada y determinar así, las conclusiones respectivas del estudio.

### a. PROFESIONALES

- Cuál es su profesión?

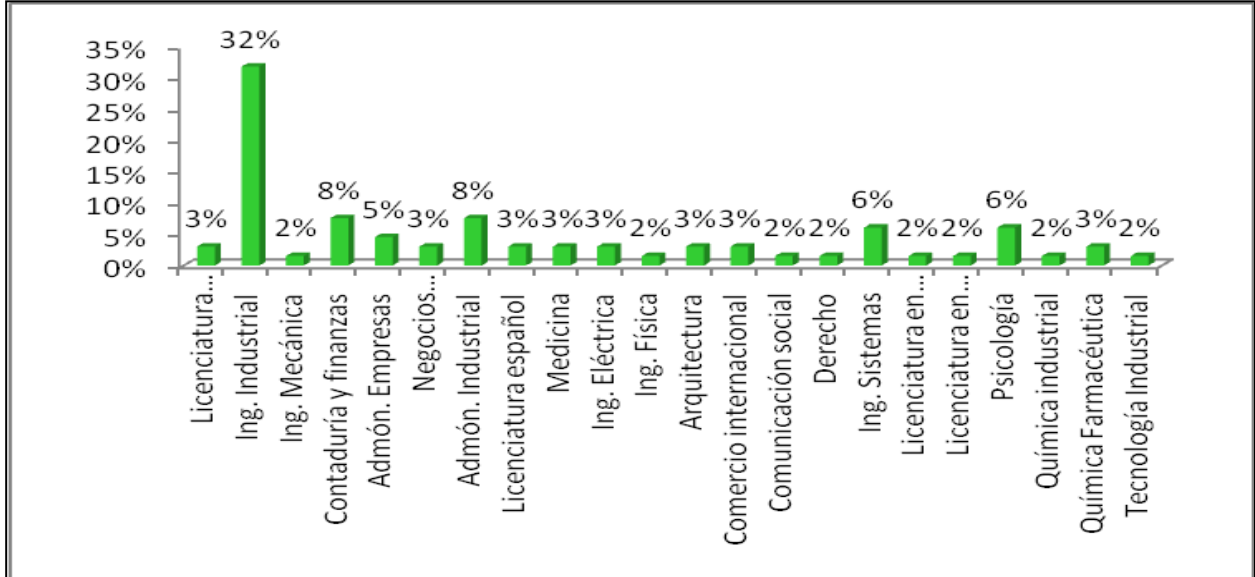
Tabla No. 31 Profesión

<b>PROFESIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
Licenciatura Matemática	2	3
Ing. Industrial	21	32
Ing. Mecánica	1	2
Contaduría y finanzas	5	8
Admón. Empresas	3	5
Negocios internacionales	2	3
Admón. Industrial	5	8
Licenciatura español	2	3
Medicina	2	3
Ing. Eléctrica	2	3
Ing. Física	1	2
Arquitectura	2	3
Comercio internacional	2	3
Comunicación social	1	2
Derecho	1	2
Ing. Sistemas	4	6
Licenciatura en ciencias sociales	1	2
Licenciatura en deportes	1	2
Psicología	4	6
Química industrial	1	2
Química Farmacéutica	2	3
Tecnología Industrial	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 7 Profesión





Fuente: Trabajo de campo

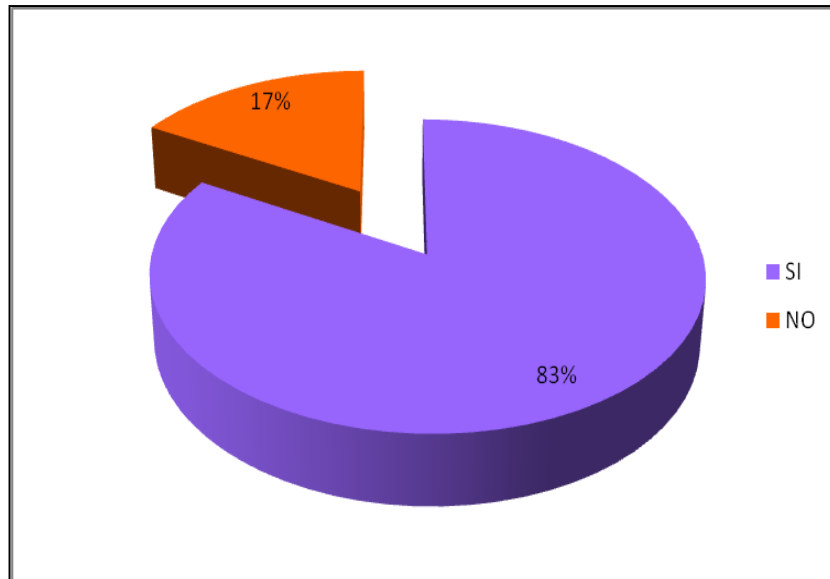
- Conoce algunas alternativas para la consecución de empleo?

Tabla No. 32 Alternativas de consecución de empleo

OPINIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS	PARTICIPACIÓN (%)
SI	55	83
NO	11	17
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 8 Alternativas de consecución de empleo



Fuente: Trabajo de campo

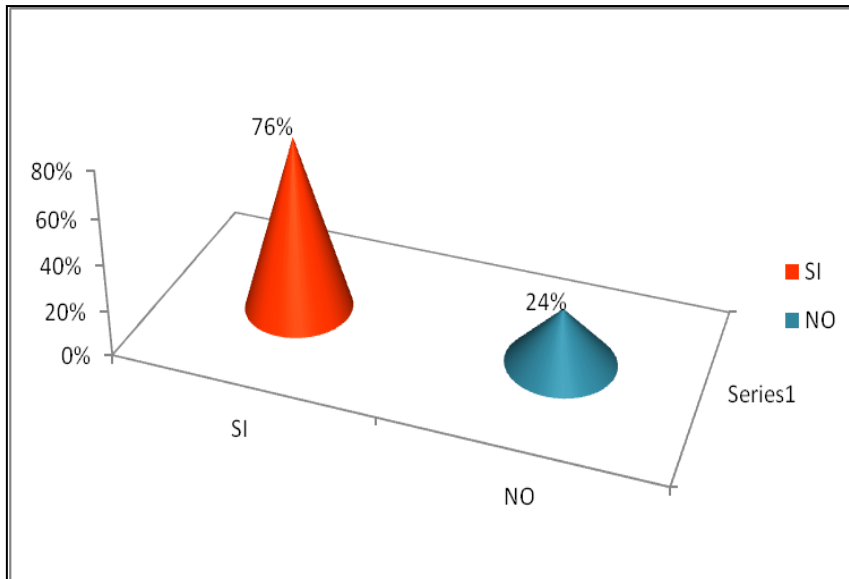
- Sabe qué es una Bolsa de Empleo?

Tabla No. 33 Conocimiento de Bolsa de Empleo

OPINIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS	PARTICIPACIÓN (%)
SI	50	76
NO	16	24
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 9 Conocimiento de Bolsa de Empleo



Fuente: Trabajo de campo

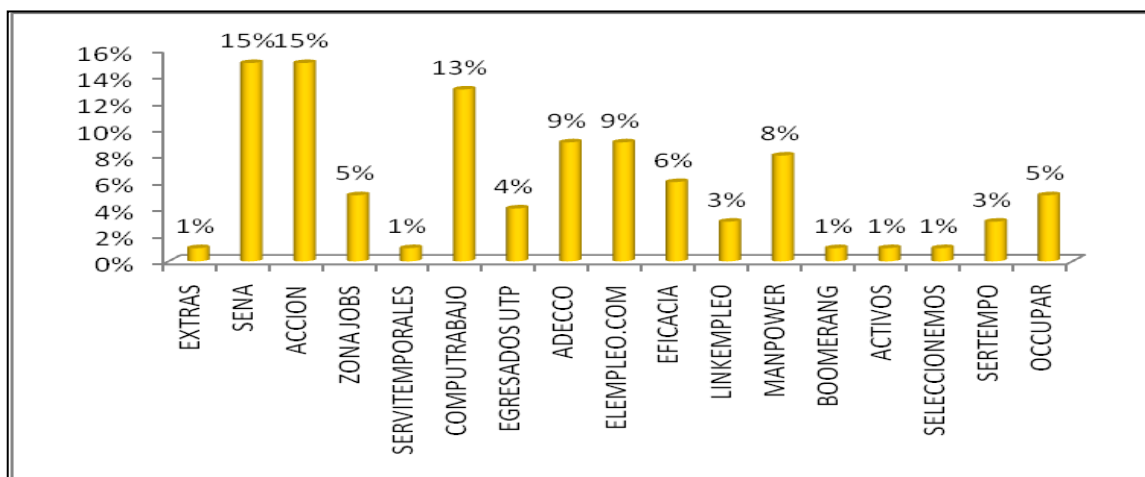
- Qué Bolsa de Empleo conoce?

Tabla No. 34 Conocimiento de Bolsa de empleo

<b>BOLSA DE EMPLEO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
EXTRAS	1	1
SENA	8	15
ACCION	8	15
ZONA JOBS	3	5
SERVITEMPORALES	1	1
COMPUTRABAJO	7	13
EGRESADOS UTP	2	4
ADECCO	5	9
ELEMPLEO.COM	6	9
EFICACIA	4	6
LINKEMPLEO	2	3
MANPOWER	4	8
BOOMERANG	1	1
ACTIVOS	1	1
SELECCIONEMOS	1	1
SERTEMPO	2	3
OCCUPAR	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 10 Conocimiento de Bolsa de empleo



Fuente: Trabajo de campo

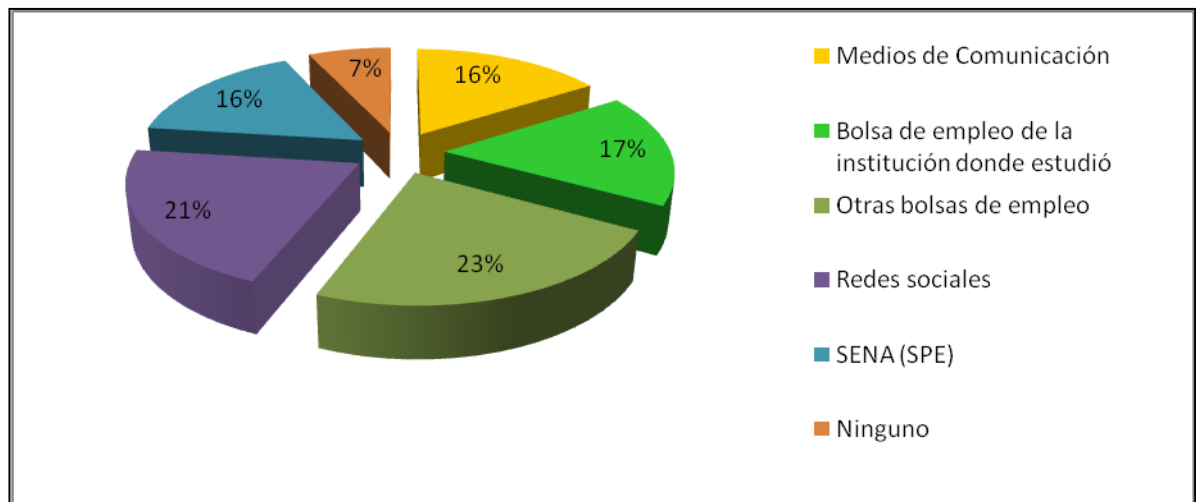
- Qué canal de búsqueda de empleo ha utilizado?

Tabla No. 35 Canal de búsqueda de empleo

<b>BOLSA DE EMPLEO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
Medios de Comunicación	11	17
Bolsa de empleo de la institución donde estudió	11	16
Otras bolsas de empleo	14	23
Redes sociales	14	21
SENA (SPE)	11	16
Ninguno	5	7
<b>EGRESADOS UTP</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 11 Canal de búsqueda de empleo



Fuente: Trabajo de campo

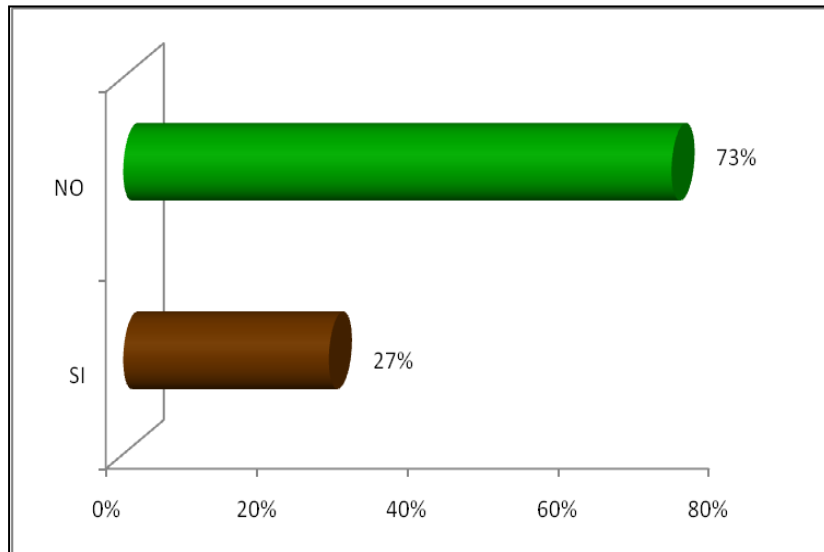
- Ha sido contratado mediante una Bolsa de Empleo?

Tabla No. 36 Contratación mediante bolsa de empleo

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>SI</b>	18	27
<b>NO</b>	48	73
<b>TOTAL</b>	66	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 12 Contratación mediante bolsa de empleo



Fuente: Trabajo de campo

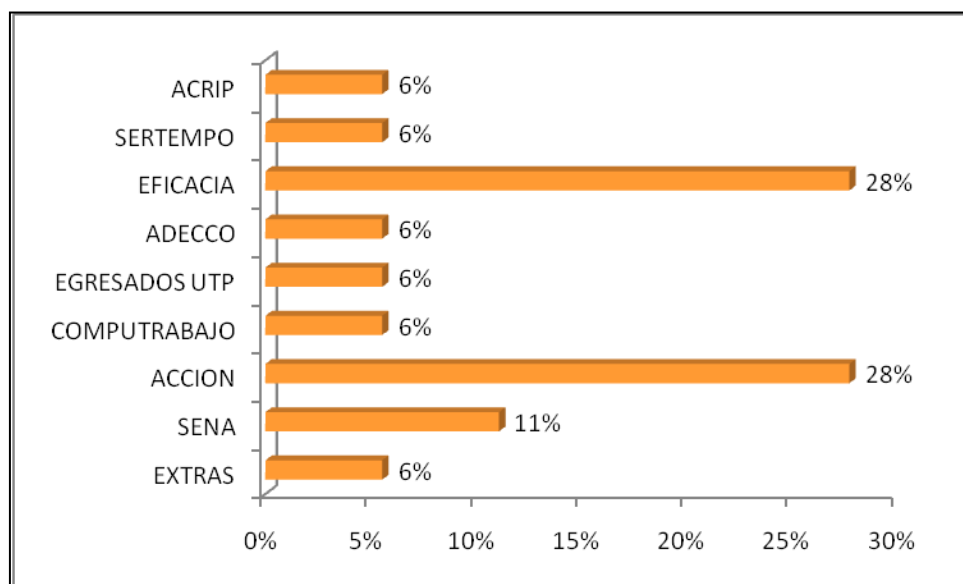
- Mediante cual Bolsa de Empleo ha sido contratado en una Empresa?

Tabla No. 37 Bolsa de Empleo contratante

<b>BOLSA DE EMPLEO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
EXTRAS	1	6
SENA	2	11
ACCION	5	28
COMPUTRABAJO	1	6
EGRESADOS UTP	1	6
ADECCO	1	6
EFICACIA	5	28
SERTEMPO	1	6
OCCUPAR	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 13 Bolsa de Empleo contratante



Fuente: Trabajo de campo

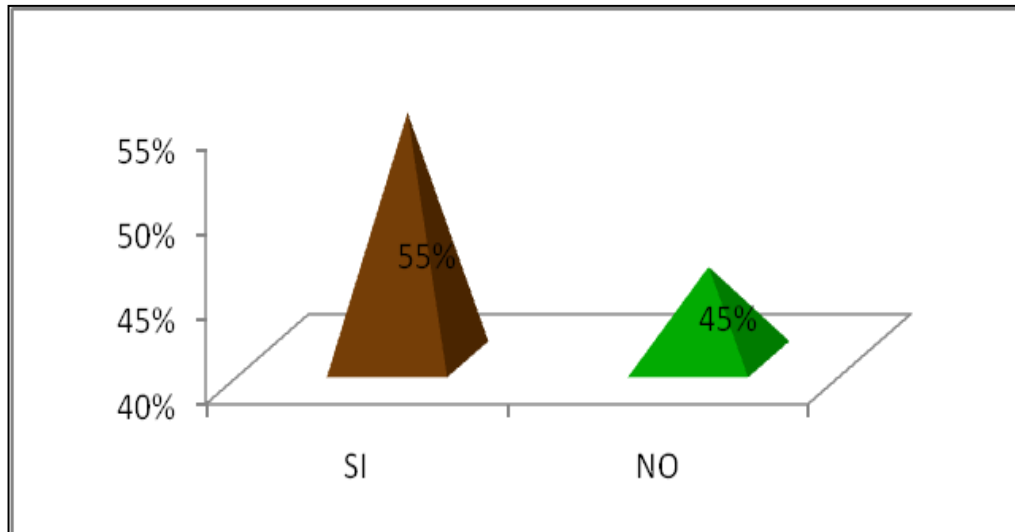
- Desea conseguir un empleo o cambiar el que tiene?

Tabla No. 38 Consecución o cambio de empleo

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>SI</b>	36	55
<b>NO</b>	30	45
<b>TOTAL</b>	66	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 14 Consecución o cambio de empleo



Fuente: Trabajo de campo



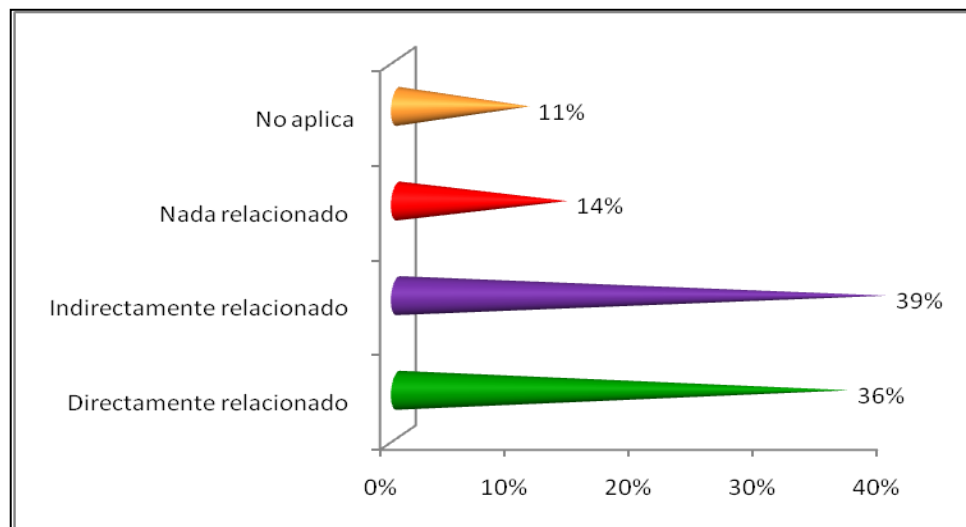
- Qué tan relacionado está su empleo con su carrera?

Tabla No. 39 Relación de empleo con la carrera

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN N (%)</b>
Directamente relacionado	24	36
Indirectamente relacionado	26	39
Nada relacionado	9	14
N. A.	7	11
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 15 Relación de empleo con la carrera



Fuente: Trabajo de campo

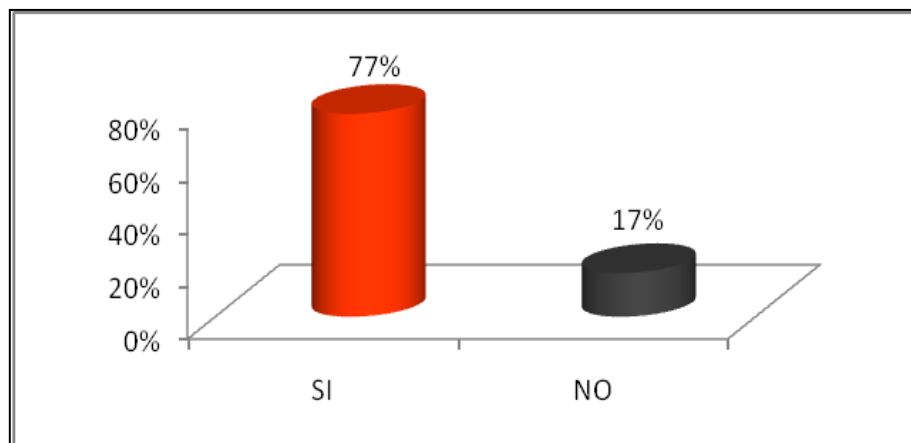
- Le gustaría contar con una Bolsa de empleo que le ayudara a conseguir empleo acorde con su perfil y aspiraciones?

Tabla No. 40 Empleo acorde al perfil

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
SI	51	77
NO	11	17
N. A.	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 16 Empleo acorde al perfil



Fuente: Trabajo de campo

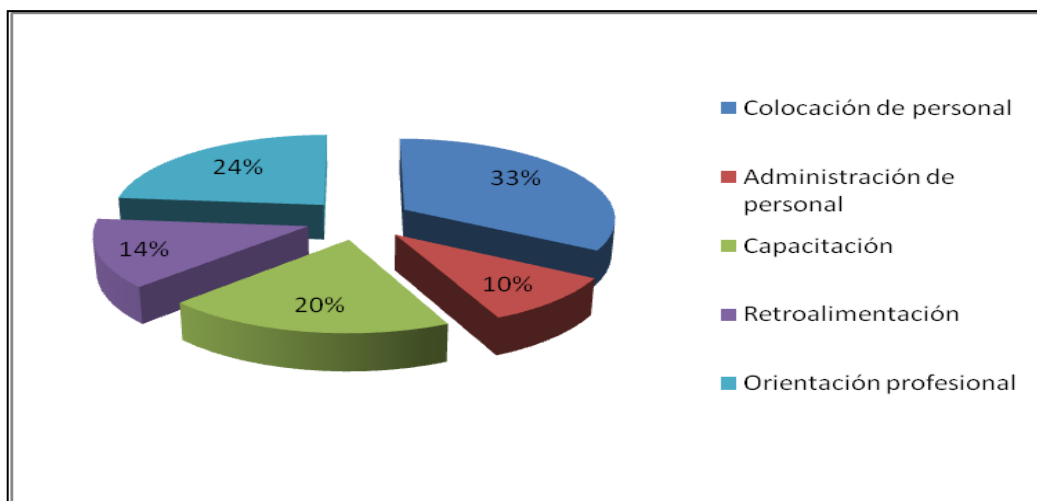
- Qué servicios le gustaría que le prestara la nueva Bolsa de Empleo?

Tabla No. 41 Servicios requeridos

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
Colocación de personal	17	33
Administración de personal	5	10
Capacitación	10	20
Retroalimentación	7	14
Orientación profesional	12	24
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 17 Servicios requeridos



Fuente: Trabajo de campo

## 2.12. 5 Conclusiones de la Encuesta de Profesionales

- El 32% de los profesionales encuestados son Ingenieros Industriales, seguidos por profesionales de Administración y Finanzas con un 8%, de igual manera los administradores Industriales con una participación del 8%. Con un 6%, están los Sicólogos y los Ingenieros de Sistemas.
- Acerca del conocimiento sobre alternativas para conseguir empleo, el 83% contestó conocer mientras que el 17% no las conoce.
- El 76% de los profesionales sabe qué es una Bolsa de Empleo, y el restante 24% no tiene conocimiento al respecto.
- Las bolsas de Empleo más conocidas, con un 15%, son el Sena y Acción, con el 13% Computrabajo y con un 9% están Adecco, y el Empleo.com.
- El canal más utilizado para buscar empleo, son las otras bolsas de empleo con un 23%, seguida de las redes sociales con un 21%, los medios de comunicación con un 17% y el Sena con un 16%.
- El 27% de los profesionales encuestados ha sido contratado en una empresa mediante una Bolsa de Empleo, mientras que el restante 73% no.
- De las personas que han sido contratadas mediante Bolsa de Empleo, el 28% lo ha sido mediante las Empresas Acción y Eficacia y el 11% por el Sena.

- El 55% de los encuestados desea conseguir un empleo o cambiar el que tiene, el 45% no desea conseguir ni cambiar el empleo con que cuentan.
- Al indagar sobre la relación que tiene el empleo con la carrera cursada, el 39% considera que indirectamente, el 36% que directamente, el 14% que nada relacionado y el 11% expresa que la pregunta no le aplica.
- El 77% de los profesionales desean contar con una Bolsa de Empleo que le ayude a conseguir empleo acorde con su perfil y aspiraciones, el 17% no le interesa y el 6% expresa que la pregunta no le aplica.
- Acerca de los servicios que le gustaría que le prestara esta nueva empresa, el 33% desea la colocación de personal, el 24% considera la orientación profesional, el 20% la capacitación, el 14% la retroalimentación y el 10% la administración de personal.

## b. EMPRESAS

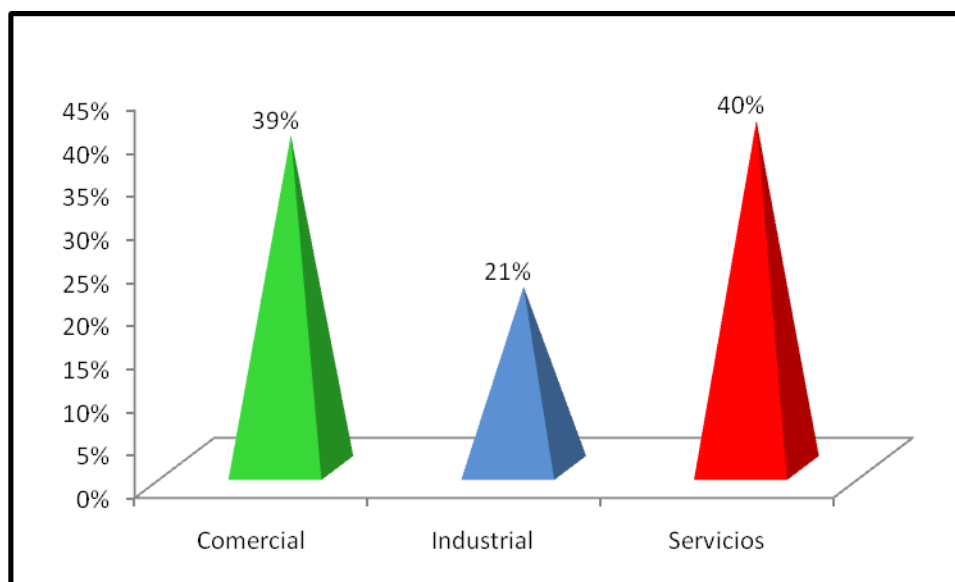
- Cuál es la actividad económica de la Empresa?

Tabla No. 42 Actividad económica

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>Comercial</b>	22	39
<b>Industrial</b>	12	21
<b>Servicios</b>	23	40
<b>TOTAL</b>	57	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 18 Actividad económica



Fuente: Trabajo de campo

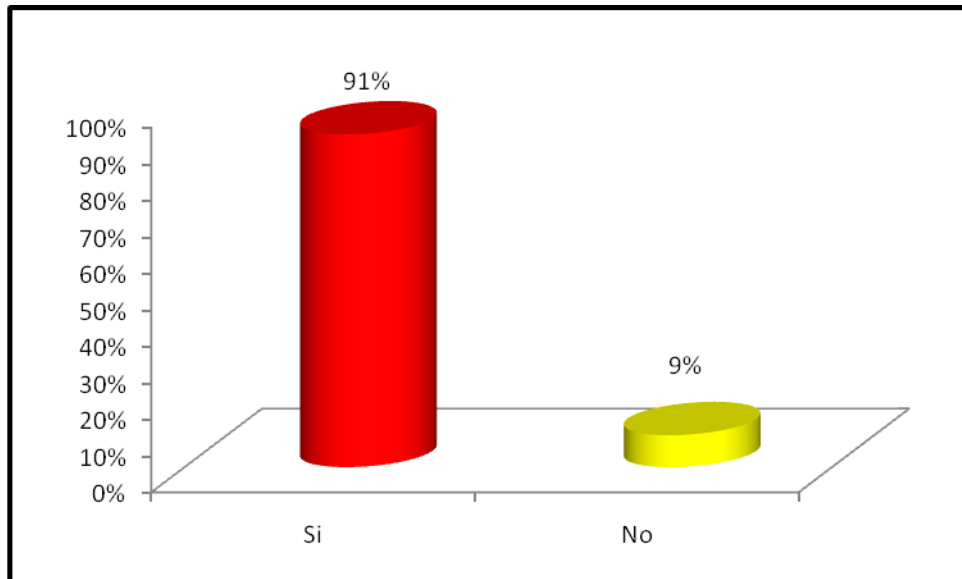
- Para la contratación de su personal, ha utilizado Bolsas de Empleo?

Tabla No. 43 Utilización de Bolsas de Empleo

OPINIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS	PARTICIPACIÓN (%)
SI	52	91
NO	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 19 Utilización de Bolsas de Empleo



Fuente: Trabajo de campo

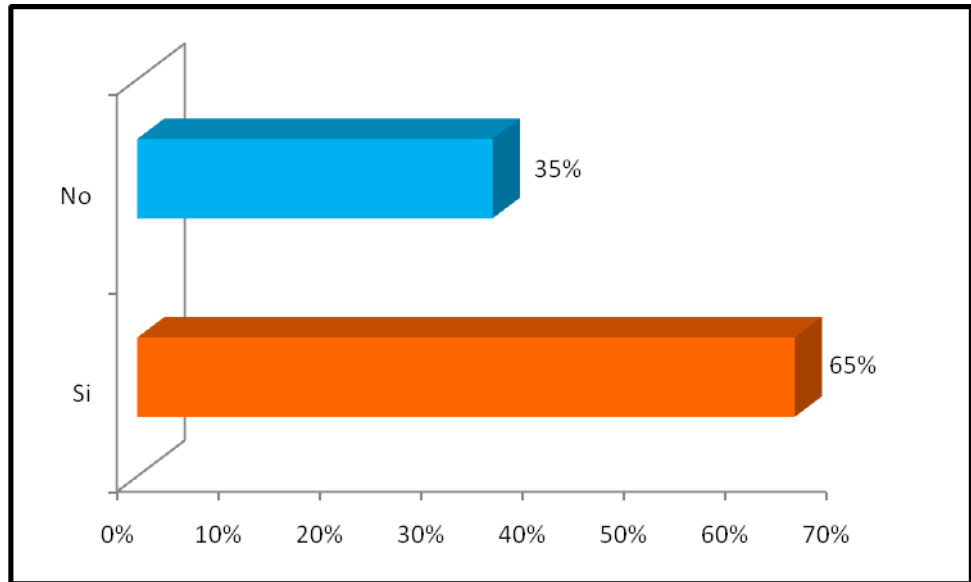
- Dentro de los perfiles de sus puestos, ¿necesita personal profesional?

Tabla No. 44 Necesidad de personal profesional

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>SI</b>	37	65
<b>NO</b>	20	35
<b>TOTAL</b>	57	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 20 Necesidad de personal profesional



Fuente: Trabajo de campo



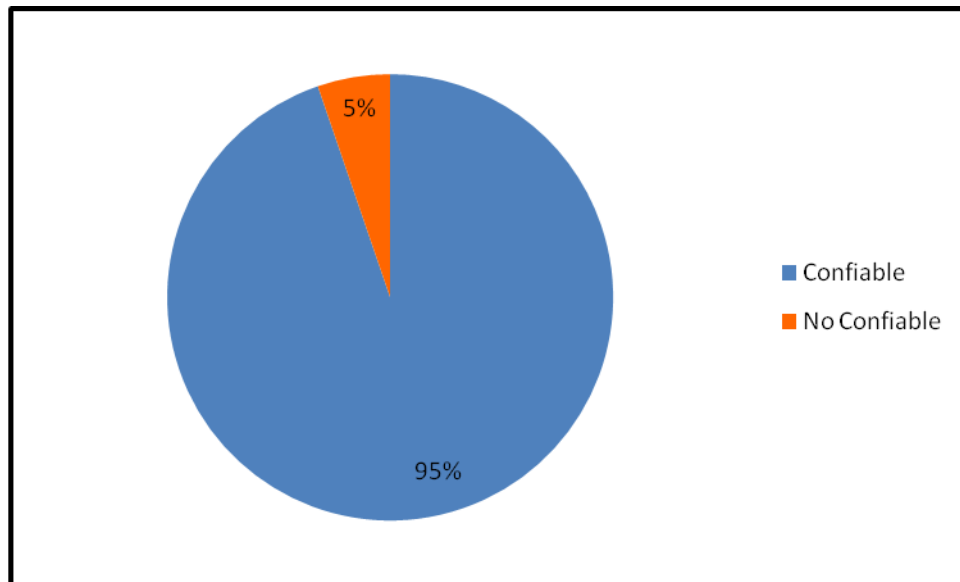
- Qué opinión le merecen las bolsas de empleo a la hora de seleccionar empleados?

Tabla No. 45 Opinión sobre Bolsas de Empleo

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN N (%)</b>
<b>Confiable</b>	54	95
<b>No Confiable</b>	3	5
<b>TOTAL</b>	57	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 21 Opinión sobre Bolsas de Empleo



Fuente: Trabajo de campo

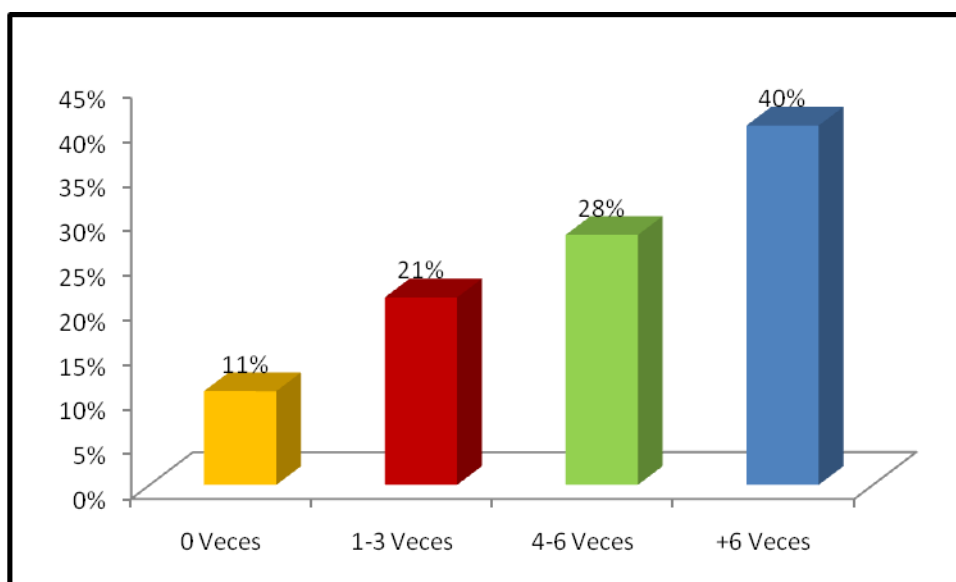
- En el último año, ¿cuántas veces ha utilizado los servicios de contratación de personal mediante una bolsa de empleo?

Tabla No. 46 Utilización de las Bolsas de Empleo

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>0 Veces</b>	6	11
<b>1 – 3 Veces</b>	12	21
<b>4 – 6 Veces</b>	16	28
<b>Mas 6 Veces</b>	23	40
<b>TOTAL</b>	57	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 22 Utilización de las Bolsas de Empleo



Fuente: Trabajo de campo

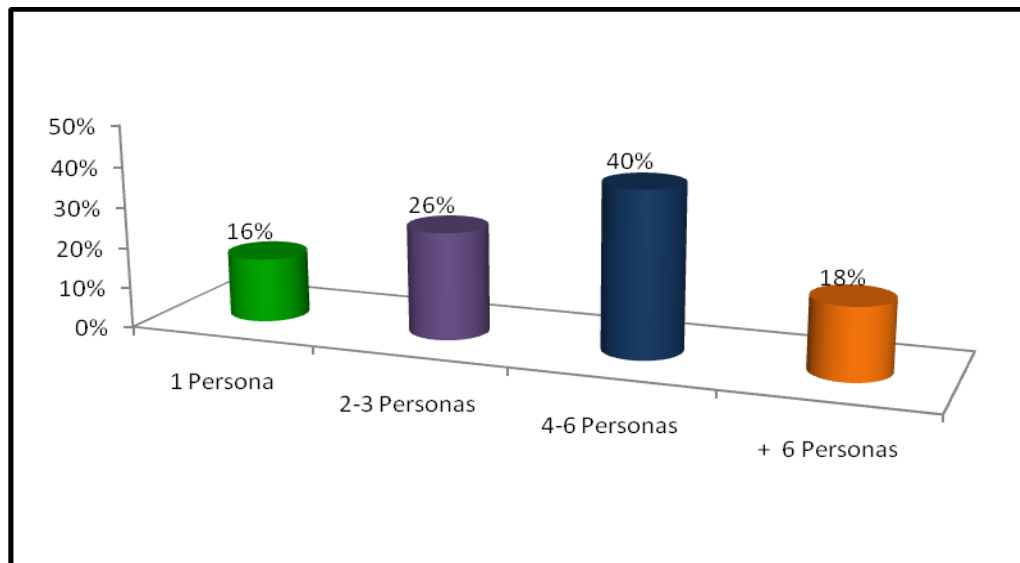
- Cuántas personas contrató la última vez que utilizó una bolsa de empleo?

Tabla No. 47 Personas contratadas por medio de Bolsa de Empleo

OPINIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS	PARTICIPACIÓN (%)
<b>1 Persona</b>	9	16
<b>2 - 3 Personas</b>	15	26
<b>4 - 6 Personas</b>	23	40
<b>Mas 6 Personas</b>	10	18
<b>TOTAL</b>	57	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 23 Personas contratadas por medio de Bolsa de Empleo



Fuente: Trabajo de campo

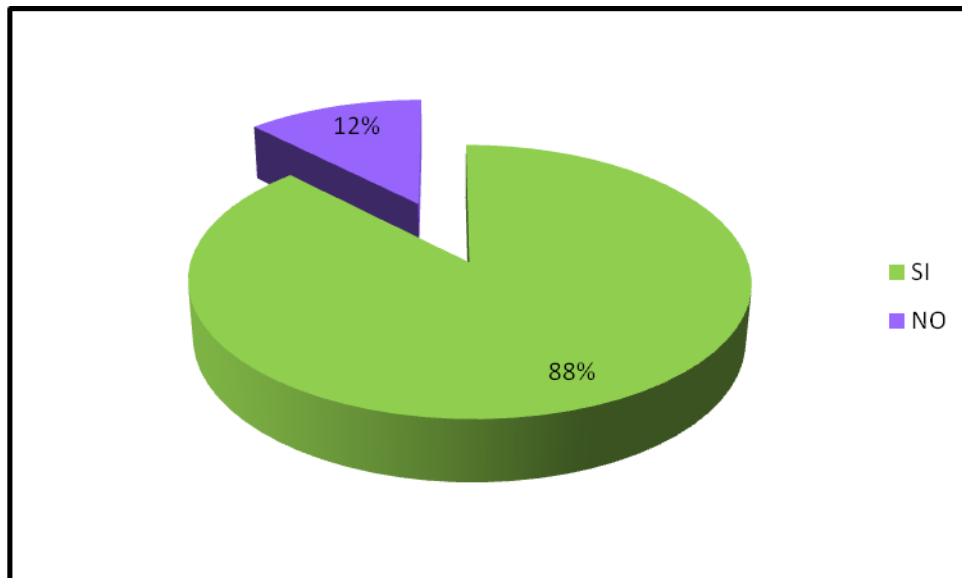
- Le gustaría contar con una bolsa de empleo especializada en la consecución y/o contratación de personal profesional?

Tabla No. 48 Aceptación de la Bolsa de Empleo

OPINIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS	PARTICIPACIÓN N (%)
SI	50	88
NO	7	12
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 24 Aceptación de la Bolsa de Empleo



Fuente: Trabajo de campo

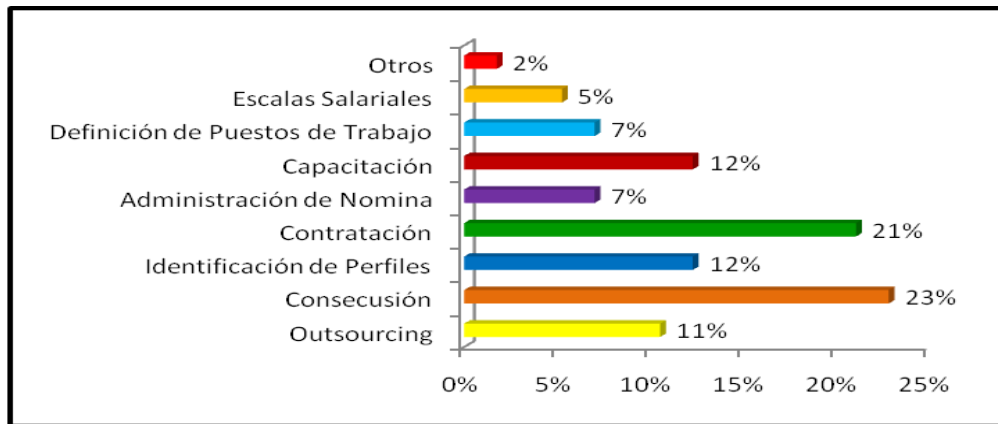
- Que servicios le gustaría que tuviera la bolsa de empleo?

Tabla No. 49 Servicios requeridos de la Bolsa de Empleo

OPINIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS	PARTICIPACIÓN (%)
Outsourcing	6	11
Consecución	13	23
Identificación de Perfiles	7	12
Contratación	12	21
Administración de Nomina	4	7
Capacitación	7	12
Definición de Puestos de Trabajo	4	7
Escalas Salariales	3	5
Otros	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 25 Servicios requeridos de la Bolsa de Empleo



Fuente: Trabajo de campo

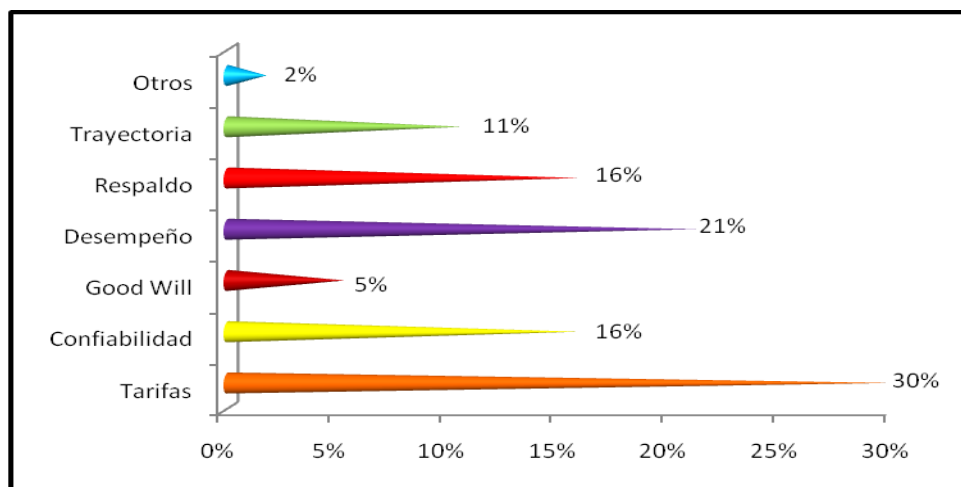
- Qué factores tendría en cuenta en el momento de acudir a una bolsa de empleo?

Tabla No. 50 Factores a tener en cuenta

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>Tarifas</b>	17	30
<b>Confiabilidad</b>	9	16
<b>Good Will</b>	3	5
<b>Desempeño</b>	12	21
<b>Respaldo</b>	9	16
<b>Trayectoria</b>	6	11
<b>Otros</b>	1	2
<b>TOTAL</b>	57	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 26 Factores a tener en cuenta



Fuente: Trabajo de campo

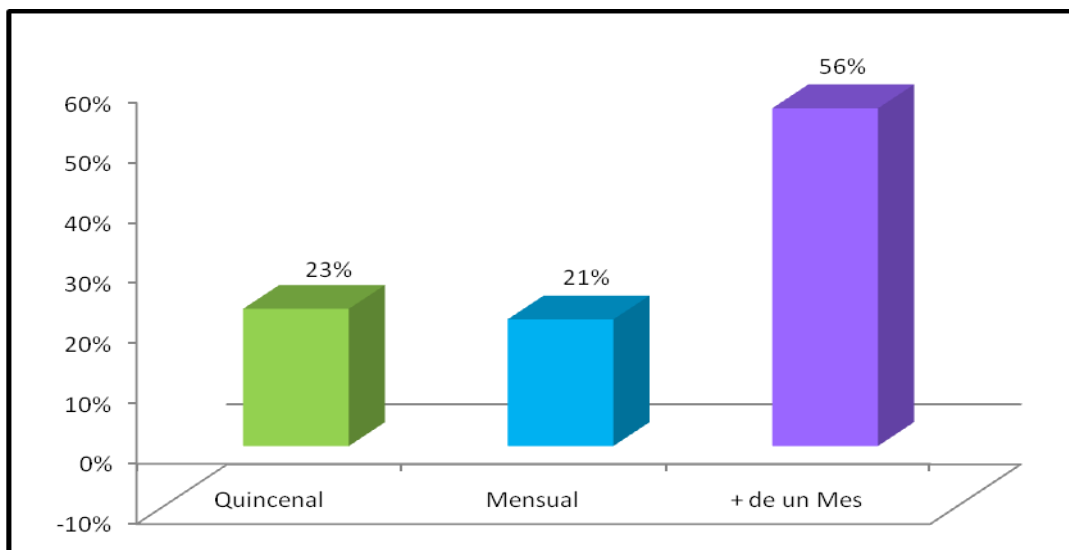
- Si utiliza/utilizará el servicio de contratación de personal por medio de una bolsa de empleo, ¿cual es/sería la forma de pago más adecuada para usted?

Tabla No. 51 Forma de Pago

<b>OPINIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>PARTICIPACIÓN (%)</b>
<b>Quincenal</b>	13	23
<b>Mensual</b>	12	21
<b>Más de un Mes</b>	32	56
<b>TOTAL</b>	57	100

Fuente: Trabajo de campo

Gráfico No. 27 Forma de Pago



Fuente: Trabajo de campo

### 2.12.6 Conclusiones de la Encuesta de Empresas

- Del total de las empresas a las que se les aplicó el instrumento, el 39% son comerciales, el 21% de ellas son industriales y el 40% de servicios.
- De las empresas a las cuales se les realizó la encuesta, el 91% de ellas ha utilizado en algún momento o está utilizando bolsas de empleo para la consecución y/o contratación de su personal. Por el contrario, el 9% del total de la población encuestada nunca ha utilizado una bolsa de empleo para la obtención del personal.
- El 65% de las empresas encuestadas, manifestaron que dentro de los perfiles de sus puestos es necesario que lo realice un profesional. Por el contrario para 35% de ellas, las labores a realizar dentro de sus puestos de trabajo lo pueden realizar personal que no necesariamente tenga que ser profesional.
- De las 57 empresas que han utilizado los servicios que puede prestar una bolsa de empleo, el 95% de ellas tiene una percepción de confiabilidad de los servicios prestados por esta. Por el contrario el 5% de ellas, manifiesta que para ellas una bolsa de empleos no es confiable.
- El 40% de las empresas, durante el último año han utilizado en 6 veces o más los servicios que presta una bolsa de empleo. El 28% los utilizó entre 4 y 6 veces durante el último año y el 32% menos de 4 veces.
- De las empresas que durante el último año utilizó bolsas de empleo para la contratación del personal, el 40% de ellas manifiestan que contrataron entre 4 y 6 personas en la última ocasión que utilizó estos servicios. Así mismo el



42.1% de la población contrató menos de 3 personas. De igual manera el 18% contrató más de 6 personas.

- El 88% de las empresas encuestadas, les gustaría contar con una bolsa de empleo que se especialice en la contratación de personal netamente profesional. Por el contrario, el 12% de la población considera que no le gustaría que existiera una empresa de este tipo o solo no está interesada en sus servicios.
- El 84% de las empresas estaría interesada en que la bolsa de empleo dentro de sus servicios tenga la obtención del personal calificado para sus puestos laborales disponibles. También un 72% está interesado en que EMPLEOS ESPECIALIZADOS LTDA. Realice todo el proceso de contratación de su personal. Esto dentro de los servicios fuertes que las empresas identifican como los de mayor importancia.
- El tema de las tarifas, siempre ha sido uno de los factores más influyentes para que un cliente se incline más por un producto o servicio que por otro. Aquí se evidencia lo mismo, pues el 93% de las empresas manifiesta que uno de los factores que más tendría en cuenta son las tarifas, por otra parte la confiabilidad y el respaldo también tienen un papel importante para diferenciarse de otra empresa con el mismo servicio. Además el 65% de las empresas, a la hora de contratar los servicios de una bolsa de empleo tienen en cuenta el desempeño que esta haya demostrado o pueda demostrar.
- Para el 56% de las empresas sería más conveniente la forma de pago de crédito con un plazo de más de 30 días. Estas manifestaban que sería un plazo aproximado de 45 días para el pago después de utilizar el servicio. Un 44% de estas empresas, argumentaron que un crédito no mayor a 30

días es suficiente para ellas según su organización interna. Por otra parte, para ninguna de las empresas el pago de estricto contado, es una forma de pago conveniente.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Instrumento direccionado a: Profesionales

Queremos conocer su opinión acerca de una forma para acceder a puestos laborales, su opinión es importante a fin de diseñar un modelo de organización que dé respuesta a las necesidades de diferentes profesionales.

Programa: \_\_\_\_\_  
Departamento de residencia: \_\_\_\_\_ Ciudad de residencia \_\_\_\_\_

1. Conoce algunas alternativas para la consecución de empleo?

Si   
No

2. Sabe ud. que es una bolsa de empleo? Conoce alguna?

Si  cual (es) \_\_\_\_\_  
No

3. Ha estado vinculado a alguna empresa alguna vez?

Si   
No  cual (es) \_\_\_\_\_

4. ¿A utilizado algún canal de búsqueda de empleo de los que a continuación se enumera:

Medios de comunicación (periódicos, radio, tv)   
Bolsa de empleo de la institución donde estudió   
Otras bolsas de empleo (cajas de compensación, internet)   
Redes sociales (familia, amigos, conocidos)   
Servicio Público de Empleo (SPE) SENA   
Ninguno

5. Ha sido contratado alguna vez mediante una bolsa de empleo?

Si  cual (es) \_\_\_\_\_  
No

6. ¿En la actualidad, en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo? (opción única)

Trabajando   
Buscando trabajo   
Estudiando   
Oficios del hogar   
Incapacitado permanente para trabajar   
Otra actividad  cual \_\_\_\_\_

7. ¿Desea conseguir un trabajo o instalar un negocio?

Si   
No

8. ¿A los cuántos meses después de graduarse obtuvo su primer empleo?

Ya venía trabajando   
Menos de 3 meses   
Entre 3 y 6 meses   
Entre 7 y 12 meses   
Más de 12 meses   
No Aplica

9. ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió?

Directamente relacionado   
Indirectamente relacionado   
Nada relacionado   
No aplica

10. ¿En su opinión, para el trabajo que está desempeñando, realmente qué nivel de estudios se requiere? (única respuesta)

Bachiller  Especialización   
Técnico  Maestría   
Tecnológico  Doctorado   
Universitario  No aplica

11. Si se encuentra laborando, siente que debería estar en otro trabajo en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?

Si   
No   
No aplica

12. ¿Le gustaría que una bolsa de empleo le ayudara a identificar un empleo acorde con su perfil y aspiraciones

Si   
No   
No sabe

13. ¿Cuál considera la principal dificultad a la hora de conseguir el trabajo que busca? (opción única)

No hay trabajo disponible en la ciudad en donde vive   
No sabe cómo buscarlo   
No encuentra el trabajo apropiado en su oficio o profesión   
Carece de la experiencia necesaria   
Los empleadores lo ven muy joven   
Carece de las competencias requeridas   
El salario que le ofrecen es muy bajo   
Falta de información   
Otro

14. ¿Estaría de acuerdo con que existiera una bolsa de empleo dedicada a la colocación de personal únicamente profesional en la ciudad de Pereira?

Si   
No

15. De existir esta bolsa de empleo, cuál de los siguientes servicios le gustaría que tuviera:

Colocación de personal   
Administración de personal   
Capacitación   
Retroalimentación   
Orientación profesional

Observaciones \_\_\_\_\_

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Instrumento direccionado a: Empresas

Queremos conocer su opinión acerca de la forma de consecución del personal para llenar sus vacantes, su opinión es importante a fin de diseñar un modelo de organización que dé respuesta a sus necesidades.

Nombre de la empresa \_\_\_\_\_

Actividad económica \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_

1. **¿Para la contratación de su personal, ha utilizado usted bolsas de empleo? (opción única)**
- Si  Cual(es) \_\_\_\_\_  
 No
2. **Dentro de los perfiles de sus puestos, ¿necesita personal profesional?**
- Si   
 No
3. **¿Qué opinión le merecen las bolsas de empleo a la hora de seleccionar empleados?**
- Confiable   
 No confiable
4. **¿en el último año, cuantas veces a utilizado los servicios de contratación de personal mediante una bolsa de empleo?**
- 0 veces   
 Entre 1 y 3 veces   
 Entre 4 y 6 veces   
 Más de 6 veces
5. **¿Cuántas personas contrató la última vez que utilizó una bolsa de empleo?**
- 1 persona   
 Entre 1 y 3 personas   
 Entre 4 y 6 personas   
 Más de 6 personas
6. **¿Le gustaría contar con una bolsa de empleo especializada en la consecución y/o contratación de personal profesional?**
- Si   
 No
7. **Que servicios le gustaría que tuviera la bolsa de empleo?**
- Outsorsing   
 Consecución   
 Identificación de perfiles   
 Contratación   
 Administración de nomina   
 Capacitación   
 Definición de puestos de trabajos   
 Escalas salariales   
 Otros  Cual(es) \_\_\_\_\_
8. **¿Qué factores tendría en cuenta en el momento de acudir a una bolsa de empleo?**
- Tarifas   
 Confiabilidad   
 Good will   
 Desempeño   
 Respaldo   
 Trayectoria   
 Otros  Cual(es) \_\_\_\_\_
9. **Si utiliza/utilizará el servicio de contratación de personal por medio de una bolsa de empleo, ¿cual es/sería la forma de pago más adecuada para usted?**
- Estricto contado   
 Semanalmente   
 Cada 15 días   
 Cada mes   
 Más de un mes