



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

TRABAJO DE TITULACIÓN

CARRERA: INGENIERÍA COMERCIAL

TEMA: PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA PADRES DE FAMILIA Y DOCENTES EN EL SECTOR MITAD DEL MUNDO

AUTOR/ A: NATHALIA DEL ROCÍO ARÉVALO VÁSQUEZ

TUTOR/ A: MGS. ANA LUCÍA TULCÁN

AÑO 2015

INDICE DE CONTENIDOS

1. Datos Generales	1
1.1. Carrera	1
1.2. Autora del Trabajo de Titulación	1
1.3. Tema del Trabajo de Titulación	1
1.4. Fecha de presentación del Plan	1
2. Problema de Investigación: presentación y argumentación	1
2.1. Presentación	1
2.1.1. Nombre de la empresa	2
2.1.2. Dirección donde se ubicará la empresa	2
2.1.3. Teléfono	2
2.1.4. Correo Electrónico	2
2.1.5. Logotipo	2
2.1.6. Fecha de elaboración	3
2.2. Planteamiento del problema	3
2.3. Formulación del problema	4
3. Objetivos del Trabajo de Titulación	4
3.1. Objetivo General	4
3.2. Objetivos Específicos	4
4. Idea a defender en el proceso investigativo	5
5. El margo teórico que permitirá solucionar el problema	5
6. Resumen Ejecutivo	6
7. Estudio Organizacional	7
7.1. Misión	10
7.2. Visión	11
7.3. Organigrama	11
7.3.1. Funciones	11
8. Estudio Legal	19
8.1. Estructura Legal	19
8.2. Sistema Tributario Legal	23
9. Estudio de Mercadeo y Comercialización	25
9.1. Análisis del mercado	25

9.2.	Mercado de demanda	27
9.2.1.	La encuesta	27
9.2.2.	Resultados de la encuesta	30
9.3.	Marketing mix	37
9.3.1.	Producto	37
9.3.2.	Plaza	46
9.3.3.	Precio	48
9.3.4.	Promoción	49
10.	Estudio Técnico	50
10.1.	Ubicación de la Planta	51
10.2.	Diseño de la Planta	53
10.3.	Determinación de la capacidad de la planta	56
10.4.	Costo de mantenimiento	56
10.5.	Insumos, servicios y mano de obra directa	57
10.6.	Sistemas de control de calidad	59
11.	Estudio Financiero	61
11.1.	Los activos fijos	61
11.2.	Financiamiento	62
11.3.	Capital de trabajo	62
11.4.	Flujos de caja	63
11.5.	Tasa Interna de Retorno y Valor Actual Neto	66
12.	Conclusiones y recomendaciones	67

PLAN DE INVESTIGACION DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

1. Datos generales

1.1. Carrera.

Ingeniería Comercial

1.2. Autora del Trabajo de Titulación.

Nathalia del Rocío Arévalo Vásquez

1.3. Tema del Trabajo de Titulación.

Plan de Negocios para la creación de un Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo.

1.4. Fecha de Presentación del Plan.

21 de abril del 2014

2. Problema de Investigación: presentación y argumentación

2.1. Presentación.

La familia sin lugar a dudas constituye el principal contexto en que ocurre el desarrollo humano, ya que ella se sientan las bases de la personalidad de los sujetos, por eso se dice que es el lugar para nacer y para morir.

En nuestro país la realidad de la educación es alarmante, en especial en todos los sectores, no existe una adecuada información a los padres de familia sobre la educación de los niños y niñas, por la situación económica los padres tienen que trabajar en un horario complejo, descuidando las actividades educativas de sus hijos e hijas en algunos casos llegando a la deserción escolar y en muchos de los casos el único maestro que les enseña es la televisión, programas de computación, videojuegos, teniendo como resultado jóvenes sin valores formativos, siendo así un problema para la sociedad, ya que caen fácilmente en el alcoholismo y la drogadicción.

Por medio de las actividades realizadas logramos conocer la dura y triste realidad que se presenta desde el núcleo familiar, en el sector donde toda la población se dedica a diversas actividades, lamentablemente en los docentes se ha perdido la falta de coherencia en la verdadera educación que deben tener nuestros hijos y los limitan a ser receptores de conocimientos y hacen caso omiso a los valores en la verdadera formación de los jóvenes. A continuación se detallan los datos generales del negocio, materia de estudio.

2.1.1 Nombre de la empresa.

Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo “Mitad del Mundo Capacítate”

2.1.2 Dirección donde se ubicará la empresa.

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará.

2.1.3 Teléfono.

022398322

2.1.4 Correo electrónico:

mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

2.1.5 Logotipo.



Figura 1. *Logo de Mitad del Mundo Capacítate.* Elaborado por: Christian Jurado

2.1.6 Fecha de elaboración.

Abril – Septiembre 2014

2.2 Planteamiento del problema.

En la actualidad se observa que con el uso de la tecnología se han perdido espacios importantes de comunicación con nuestros hijos, La aparición de nuevas tecnologías generan cambios en el comportamiento de los seres humanos, y el caso de la telefonía móvil, televisión no es la excepción, ya que han evolucionado enormemente haciendo que los usuarios principalmente jóvenes que dependan de este medio de comunicación.

En este contexto surge una rama de la pedagogía: La Pedagogía familiar cuyo objeto de estudio es la educación familiar y en la cual se delimitan claramente dos vertientes, una relativa a la educación que realizan los padres en el entorno familiar y otra, dirigida por maestros o especialistas referida a programas de preparación a los padres para desarrollar estrategias de educación en la familia.

Cómo educar a nativos digitales sin tener conocimientos de sus verdaderos problemas, y como dicen los padres...” no existen universidades donde nos enseñen a ser padres...”

Además de padres y madres, los docentes constituyen el otro grupo de educadores por excelencia con que la sociedad cuenta, además de que poseen la formación científico pedagógico para el desarrollo de las labores educativas, las mismas que se han visto afectadas con el permisividad de los teléfonos móviles en las aulas de clase, en la que el respeto y la disciplina se verán afectados con la constante interrupción de los mismos. Tenemos que preparar jóvenes teniendo en cuenta que los conocimientos requieren de una constante actualización.

2.3. Formulación del problema.

Hoy en día, se observan importantes transformaciones en diferentes ámbitos de la vida, lo cual se manifiesta en avances científicos y tecnológicos. Este desarrollo de la ciencia ha propiciado la proliferación de nuevos satisfactores y nuevas perspectivas. En este escenario, se hace necesario que los padres y las madres de familia superen la visión de educar como resultado de la experiencia o con principios meramente intuitivos, se requiere que reciban una preparación sistémica que garantice el éxito de su labor, profesionalizar la actividad educativa paterna y materna, en la actualidad, no es una utopía es una demanda social

Existe una demanda de ellos por el apoyo a los procesos de mediación que desarrollan en el hogar por parte de la escuela, en muchos casos ausente, lo que trae como consecuencia problemas como el bajo rendimiento escolar, ausentismo en la escuela o situaciones extremas como la drogadicción en sus hijos, entre otras.

Considerando lo anterior, el problema que en este trabajo se aborda es el relativo a ¿Es factible la creación de un Centro de Capacitación para Padres de Familia y Docentes en la Mitad del Mundo? Accesible para familias y profesionales docentes de clase media y alta.

3. Objetivos del TT

3.1. Objetivo General.

Establecer un Plan de Negocios, que demuestre la factibilidad de la creación de un Centro de Capacitación para Padres de Familia y Docentes con métodos utilizados en Ecuador y en otros países en el Sector Mitad del Mundo, con la finalidad de orientar los procesos de educación familiar.

3.1. Objetivos Específicos.

1. Conocer los principales enfoques y métodos utilizados en Ecuador y en otros países con relación a la preparación de los padres de familia y docentes para la realización de una mediación del desarrollo cognitivo

2.- Establecer el nivel de preparación de los padres de familia para la mediación del desarrollo cognitivo y afectivo-motivacional de sus hijos a través de encuestas a padres de familia en el sector Pomasqui

3. Conocer la preparación de los Docentes para el ejercicio de la mediación del desarrollo cognitivo y afectivo-motivacional de sus estudiantes. A través de las evaluaciones continuas realizadas a este sector social

4. Establecer las necesidades para el correcto desarrollo del Programa de Capacitación de escuela de padres y docentes para la mediación del desarrollo cognitivo y afectivo-motivacional en su aplicación práctica.

5. Estructurar el Plan de Negocios para delinear el plan de servicios con sus respectivos valores y con ello demostrar la accesibilidad que tienen éstos para la creación del Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo.

4. Idea a defender en el proceso investigativo

Como se pueden ver, un centro de capacitación para padres y docentes, es una puerta abierta para padres, maestros, hijos e instituciones educativas para que adquieran conocimientos para una mejor participación equitativa de padres, maestros y la escuela a través de talleres, seminarios, charlas, coaching, mastermind.

A través del Plan de Negocios confirmar la factibilidad de la creación del Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo.

5. El marco teórico que permitirá solucionar el problema

Plan de negocios.- El Plan de Negocios es aquel documento que esquematiza de manera clara la información necesaria para conocer si el nuevo negocio o la ampliación de la actividad productiva va ser exitosa y rentable. Uno de los errores frecuentes en estas iniciativas es no

vislumbrar resultados alcanzables. Es imprescindible identificar las fortalezas y las necesidades para no incurrir en el desperdicio de recursos.

6. Resumen ejecutivo

La idea de negocio consiste en la creación del Centro de Capacitación para Padres de Familia y docentes “Mitad del Mundo Capacítate” que sea una puerta abierta para padres, maestros, hijos e instituciones educativas para que adquieran conocimientos para una mejor participación equitativa de padres, maestros y la escuela a través de talleres, seminarios, charlas, coaching, que generen una transformación positiva en la formación de niños y jóvenes, futuro de la sociedad, y que de acuerdo al Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, en su Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, dice “El conocimiento se fortalece a lo largo de la vida, desde el nacimiento, con la cotidianidad y con la educación formal y no formal. El talento humano también se nutre de los saberes existentes, del vivir diario, de la indagación y de la retroalimentación constante de conocimientos. Educar en este modelo se convierte en un diálogo constante, en el cual aprender y enseñar son prácticas continuas para los actores sociales. Hay que tomar en cuenta no solo la calidad del profesor y del estudiante, sino también la calidad de la sociedad.” (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, 2013), también nos dice que la educación debe ser integral: “para mejorar las capacidades de la población e incrementar sus oportunidades de movilidad social: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” (art. 26).

La educación no es un fin en sí mismo, es un proceso continuo y de interés público que integra todos los niveles de formación. El Sistema Nacional de Educación –que comprende la educación inicial y básica y el bachillerato– (art. 343) y el Sistema de Educación Superior (art. 350) están llamados a consolidar las capacidades y oportunidades de la población y a formar académica y profesionalmente a las personas bajo una visión científica y humanista, que incluye los saberes y las culturas de nuestro pueblo. A estos dos sistemas se suma la formación

continua y la capacitación profesional.” Con estas premisas, se puede observar, que nos alineamos y aportamos con lo que se promueve en el Plan Nacional de Buen Vivir, con la idea de integrar a todos los actores en la educación de niños y jóvenes, a fin de alcanzar una educación integral y de calidad, con lo cual aportaría de una manera responsable la creación del Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo “Mitad del Mundo Capacítate”

A través de la elaboración del Plan de Negocios, será posible la implementación de esta idea de negocio de una manera organizada, estudiada y planificada.

7. Estudio Organizacional:

El servicio que brindará el Centro de Capacitación al padre de familia y docentes de la comunidad educativa, será de asesoramiento y especialización, en las diferentes áreas o problemáticas dentro del ámbito de la formación a niños y jóvenes en los que se considere necesario, constituyéndose el Centro de Capacitación una solución a los conflictos generados entre padres e hijos, docentes y alumnos, en torno al acompañamiento en la formación académica de los hijos así como falencias que constituyen una barrera para el crecimiento y sostenibilidad de cada microempresa.

El desarrollo de las charlas formativas estarán diseñadas para difundir las actividades del Centro de Capacitación.

Las asesorías estarán diseñadas para llevarlas a cabo en 1 o 2 meses según la complejidad de cada empresa cliente.

Con respecto a los cursos, se piensa establecer módulos según como señalen los resultados de la encuesta.

En la actualidad hablar de educación, capacitación a docentes y padres de familia es tocar temas de importancia trascendental, y esto debido a que nos encontramos en un mundo competitivo en el cual las demandas y exigencias en temas relativos a la educación son mucho más radicales que

hace 8 o 9 años atrás, esto debido a que hoy por hoy la sociedad ecuatoriana ya no se conforma únicamente con someras o vagas explicaciones académicas, sino que demanda investigación y argumentación de contenidos académicos por parte de los docentes y lo más importante aún, los mismos padres de familia no conformes con la formación académica que reciben sus hijos se ven en la necesidad imperante de ser verdaderos protagonistas y apoyo fundamental en el quehacer educativo de sus descendientes.

Por otro lado, en la actualidad se observa que con el uso de la tecnología se han perdido espacios importantes de comunicación con nuestros hijos, La aparición de nuevas tecnologías generan cambios en el comportamiento de los seres humanos, y el caso de la telefonía móvil, televisión no es la excepción, ya que han evolucionado enormemente haciendo a los usuarios, principalmente jóvenes, que dependan de este medio de comunicación.

En este contexto surge una rama de la pedagogía: La pedagogía familiar cuyo objeto de estudio es la educación familiar y en la cual se delimitan claramente dos vertientes, una relativa a la educación que realizan los padres en el entorno familiar y otra, dirigida por maestros o especialistas referida a programas de preparación a los padres para desarrollar estrategias de educación en la familia.

Además de padres y madres, los docentes constituyen el otro grupo de educadores por excelencia con que la sociedad cuenta, además de que poseen la formación científico pedagógica para el desarrollo de las labores educativas, estas se han visto afectadas con el permisividad de los teléfonos móviles en las aulas de clase, en la que el respeto y la disciplina se verán afectados con la constante interrupción de los mismos. En este contexto, se debe tomar en cuenta que hay que preparar jóvenes teniendo en cuenta que los conocimientos requieren de una constante actualización.

Hoy en día, se observan importantes transformaciones en diferentes ámbitos de la vida, lo cual se manifiesta en avances científicos y tecnológicos. Este desarrollo de la ciencia ha propiciado la proliferación de nuevos satisfactores y nuevas perspectivas. En este escenario, se hace necesario que los padres y las madres de familia superen la visión de educar como resultado de la experiencia

o con principios meramente intuitivos, se requiere que reciban una preparación sistémica que garantice el éxito de su labor, profesionalizar la actividad educativa paterna y materna, en la actualidad, no es una utopía es una demanda social.

Existe una demanda de ellos por el apoyo a los procesos de mediación que desarrollan en el hogar por parte de la escuela, en muchos casos ausente, lo que trae como consecuencia problemas como el bajo rendimiento escolar, ausentismo en la escuela o situaciones extremas como la drogadicción en sus hijos, entre otras.

Realmente los índices de la violencia de género, la delincuencia juvenil, los problemas de drogadicción en los adolescentes son alarmantes, “en promedio, inician el consumo de sustancias lícitas (alcohol o cigarrillo) e ilícitas a los 14,3 años” (EL UNIVERSO, 2013), razón por la cual los Programas de Gobierno con los estudiantes en Orden y Seguridad, la intervención de la DINAPEN no han sido suficientes. Los Padres de familia como responsables en sus derechos y obligaciones no pueden dejar a un lado la principal responsabilidad que tienen, y peor aún dejarla a sus maestros.

Por este motivo nos hemos visto inmersos en esta problemática social, y la acción de los docentes es prioritaria con nuevas técnicas, con nuevas herramientas pero la formación de valores con ejemplos de moral y ética como dice nuestro presidente con ciencia y conciencia para lograr nuevos ciudadanos en esta época de cambios que en forma directa debemos continuar en los centros educativos.

El problema que en este trabajo se aborda es el relativo a ¿Es factible la creación de un Centro de Capacitación para Padres de Familia y Docentes en la Mitad del Mundo? Accesible para familias y profesionales docentes de clase media y media baja. Esto debido a que este es el sector de la sociedad que ha sido menos atendido justamente por la falta de recursos, ya que los cursos de capacitación resultan inaccesibles para este segmento de la sociedad, y es en donde deben ser requeridos mayor atención, orientación y guía.

En virtud de lo que he acotado anteriormente es imperante la necesidad de crear una institución con doble visión: por un lado la de formar y capacitar a los docentes que tienen la vocación y convicción de compartir sus conocimientos y con ello colaborar con la formación intelectual de las nuevas generaciones, además de ello orientar a los padres de familia con el afán de lograr una verdadera educación integral de los educandos; y por otro lado crear una empresa que genere mejoramiento de todo el talento humano de la educación en el Ecuador, es decir una empresa que sin buscar un lucro desproporcionado propicie un verdadero mejoramiento en la calidad de la educación general unificada.

En nuestro país la realidad de la educación es alarmante, en especial en todos los sectores, no existe una adecuada información a los padres de familia sobre la educación de los adolescentes y jóvenes, por la situación económica los padres tienen que trabajar en un horario complejo, descuidando las actividades educativas de sus hijos e hijas en algunos casos llegando a la deserción escolar y en muchos de los casos el único maestro que les enseña es la televisión, programas de computación, videojuegos, teniendo como resultado jóvenes sin valores formativos, siendo así un problema para la sociedad, ya que caen fácilmente en el alcoholismo y la drogadicción.

Es importante recalcar que los principios y fundamentos éticos y morales que se imparten desde el núcleo familiar mismo, son la base para lograr un verdadero mejoramiento en la calidad de la educación en el Ecuador y de manera más determinada en el sector de la mitad del mundo.

7.1 Misión

Brindamos servicios de capacitación y formación académica integral, orientados a docentes y padres de familia, con estándares de calidad humana y académica, que trascienden como mediadores en la construcción social de una Patria liberadora, con sólida estructura en valores, tomando como punto de partida nuestros hijos.

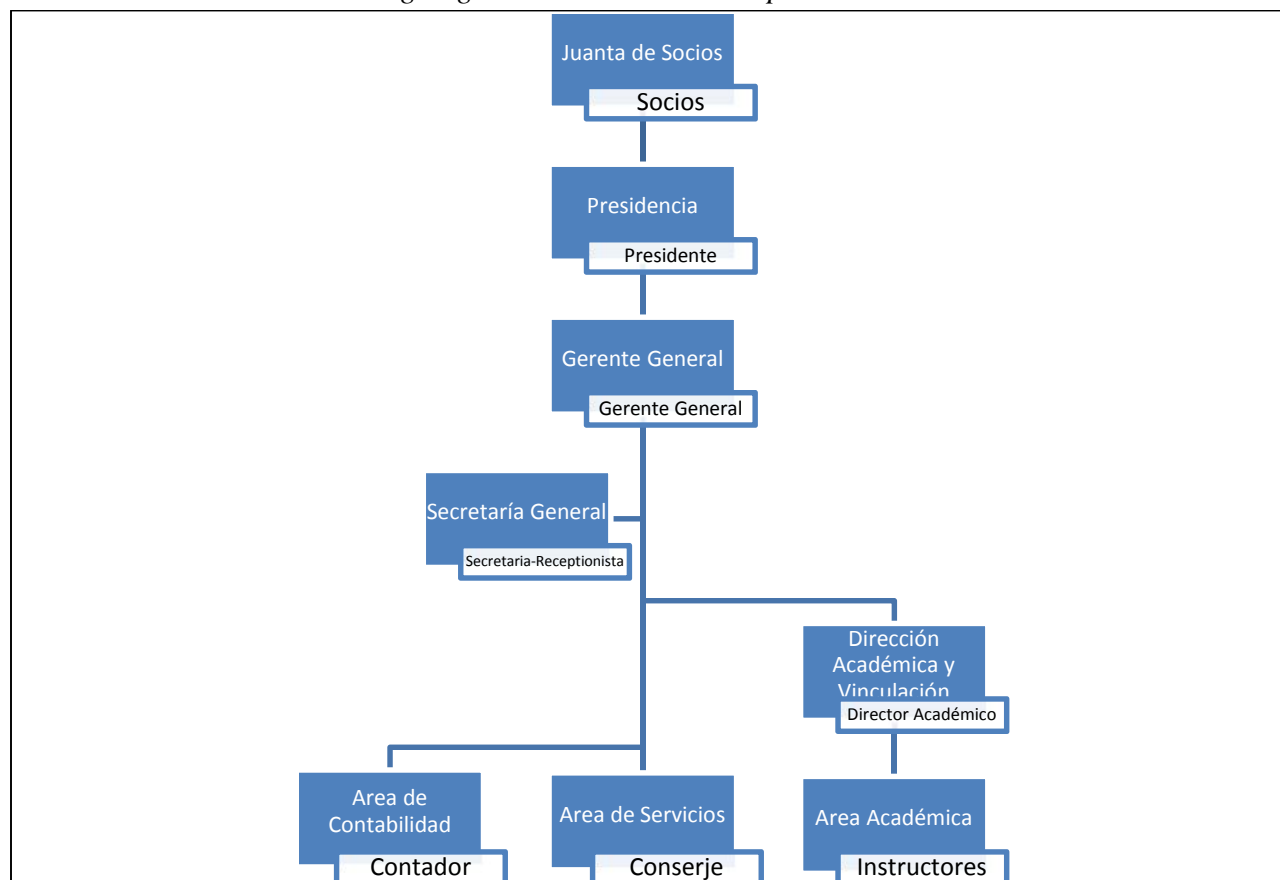
7.2 Visión

Ser un centro de capacitación y formación académica a nivel nacional, con Programas educativos que coadyuven a que los hogares e Instituciones Educativas, expandan acciones para la formación

integral de niñ@s y jóvenes, que las guíen hacia su vida estudiantil, profesional y como ciudadanos de éxito.

7.3. Organigrama

Figura 2
Organigrama del Centro de Capacitación




Elaborado por: Nathalia Arévalo


7.3.1 Funciones

Para la descripción de funciones y perfil de puestos, se utilizó la matriz de perfil de puestos que maneja el Ministerio de Relaciones Laborales, y se encuentran a continuación:


Cuadro 1 Perfil del Puesto Socio

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO				 Ministerio de Relaciones Laborales		
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:		INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel	
Denominación del Puesto:	Socio	Coordinación entre socios, presidente y gerente general				
Nivel:	Profesional					
Unidad Administrativa:	Junta de Socios					
Rol:	Administrativo					
Grupo Ocupacional:	Nivel Jerárquico Superior					
Grado:	20					
Ámbito:	Nacional					Administración, Mercadotecnia, Desarrollo Organizacional, Ciencias de la Educación, Psicología
				5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA		
				Tiempo de Experiencia:	Hasta 1 año	
				Especificidad de la experiencia	Administración, Mercadotecnia, Educación, Psicología	
				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO		
				Temática de la Capacitación		
				No aplica		
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Aprueba la planificación estratégica.		Administración de empresas - Educación		Orientación / Asesoramiento	Alto	Asesora a las autoridades de la institución en materia de su competencia, generando políticas y estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.
				Desarrollo estratégico del Talento Humano	Alto	Realiza una proyección de posibles necesidades de recursos humanos considerando distintos escenarios a largo plazo. Tiene un papel activo en la definición de las políticas en función del análisis estratégico.
Aprueba informe sobre gestión empresarial.		Administración de empresas - Contabilidad		Monitoreo y Control	Alto	Desarrolla mecanismos de monitoreo y control de la eficiencia, eficacia y productividad organizacional.
				Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Bajo	Realiza una lista de asuntos a tratar asignando un orden o prioridad determinados. Establece prioridades en las actividades que realiza.
Aprueba inversión o reinversión.		Normativa Legal Vigente - Código Tributario		Pensamiento Estratégico	Bajo	Selecciona los instrumentos necesarios para una reunión de trabajo.
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Nomina presidente y gerente.		Normativa Legal Vigente - Ley de Compañías		Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.
				Flexibilidad	Alto	Modifica las acciones para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.
				Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.
				Conocimiento del Entorno Organizacional	Alto	Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan.
				Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.


Cuadro 2
Perfil del Puesto Gerente General

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO				 Ministerio de Relaciones Laborales		
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:		INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel	
Denominación del Puesto:	Gerente General	Coordinación entre socios, presidente, personal de la organización, proveedores y clientes externos				
Nivel:	Profesional					
Unidad Administrativa:	Gerencia General					
Rol:	Administrativo					
Grupo Ocupacional:	Nivel Jerárquico Superior					
Grado:	20					
Ámbito:	Nacional				Administración, Mercadotecnia, Desarrollo Organizacional	
5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA						
		Tiempo de Experiencia:	3 - 4 años			
		Especificidad de la experiencia	Administración, Mercadotecnia, Educación			
6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO						
		Temática de la Capacitación				
Dirigir y administrar el centro de capacitación de conformidad con los lineamientos establecidos por la Junta de socios.		Gestión de talento humano, Declaración de impuestos, coaching para directivos				
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Ejerce la representación legal y comercial de la compañía	Administración de empresas - Educación	Desarrollo estratégico del Talento Humano	Alto	Realiza una proyección de posibles necesidades de recursos humanos considerando distintos escenarios a largo plazo. Tiene un papel activo en la definición de las políticas en función del análisis estratégico.		
		Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.		
Gestiona la inversión en la adquisición de activos.	Administración de empresas - Contabilidad	Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.		
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.		
Elabora informe de la gestión empresarial	Normativa Legal Vigente - Código Tributario	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de admin.		
10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable		
Dirige y controla la gestión empresarial	Normativa Legal Vigente - Ley de Compañías	Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización		
		Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.		
Administra los recursos (humanos, financieros, activos)		Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.		
		Flexibilidad	Alto	Modifica las acciones para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.		
Negocia y establece relaciones comerciales y operativas		Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.		


Cuadro 3
Perfil del Puesto Secretaria-Recepcionista

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO				 Ministerio de Relaciones Laborales		
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:		INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Bachiller	
Denominación del Puesto:	Secretaria General - Recepcionista	Coordinación con socios, gerente general, personal de la organización y clientes externos				
Nivel:	No Profesional					
Unidad Administrativa:	Gerencia General					
Rol:	Administrativo					
Grupo Ocupacional:	Servidor Público de Apoyo 1					Secretariado, Contabilidad
Grado:	3					
Ámbito:	Provincial					
				5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA		
				Tiempo de Experiencia:	2 años	
				Especificidad de la experiencia	Secretariado, redacción de documentos, atención al cliente, emisión de facturas	
Atender al cliente interno y externo con calidad y calidez, brindando la información necesaria sobre los eventos, y mantener al día el archivo de documentos.				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO		
				Temática de la Capacitación		
				Atención al cliente, redacción, secretariado		
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
Atención al cliente e información sobre el centro de capacitación		Atención al cliente - Canales de Comunicación		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
				Desarrollo estratégico del Talento Humano	Bajo	Aplica las herramientas de desarrollo disponibles. Define acciones para el desarrollo de las competencias críticas. Esporádicamente hace un seguimiento de las mismas.
Recibe, clasifica y distribuye correspondencia, carpetas, informes, folletos, comprobantes.		Gestión documental		Generación de Ideas	Bajo	Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios.
				Organización de la Información	Alto	Define niveles de información para la gestión de una unidad o proceso.
Informa de los compromisos al superior.		Canales de Comunicación		Recopilación de Información	Medio	Pone en marcha personalmente sistemas o prácticas que permiten recoger información esencial de forma habitual (Ejemplo reuniones informales periódicas). Analiza la información recopilada.
				Expresión Escrita	Alto	Redacta documentos de manera clara, concisa y precisa.
Organiza y mantiene los archivos de documentos, cartas y registros, determinar la localización de documentación cuando se necesite.		Gestión documental		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Emite facturas, cobra y verifica el dinero recibido.		Normativa Legal Vigente		Trabajo en Equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información.
				Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.
Elabora y redacta informes, cartas, oficios				Orientación a los Resultados	Bajo	Realiza bien o correctamente su trabajo.
				Construcciones de Relaciones	Medio	Construye relaciones, tanto dentro como fuera de la institución que le proveen información. Establece un ambiente cordial con personas desconocidas, desde el primer encuentro.
				Aprendizaje Continuo	Bajo	Busca información sólo cuando la necesita, lee manuales, libros y otro, para aumentar sus conocimientos básicos.


Cuadro 4 Perfil del Puesto Director Académico

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO				 Ministerio de Relaciones Laborales		
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:		INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel	
Denominación del Puesto:	Director Académico	Coordinación con Gerente General, personal de la organización, y clientes externos				
Nivel:	Profesional					
Unidad Administrativa:	Dirección Académica					
Rol:	Dirección de Unidad Organizacional					
Grupo Ocupacional:	Nivel Jerárquico Superior					
Grado:	4					
Ámbito:	Nacional					Ciencias de la Educación, Psicología, Sociología
				5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA		
				Tiempo de Experiencia:	5 - 6 años	
				Especificidad de la experiencia	Educación, Psicología, Sociología, Instrucción, Capacitación, Manejo de grupos	
Desarrollar proyectos de investigación e innovación para abrir nuevos campos de capacitación cumpliendo estándares de calidad.				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO		
				Temática de la Capacitación		
				Técnicas de enseñanza, Solución de conflictos, Problemática Social		
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Planifica y desarrolla los programas de capacitación que ofertará el centro.		LOEI - Planificación Estratégica		Desarrollo estratégico del Talento Humano	Alto	Realiza una proyección de posibles necesidades de recursos humanos considerando distintos escenarios a largo plazo. Tiene un papel activo en la definición de las políticas en función del análisis estratégico.
Determina las áreas más demandadas por las instituciones educativas y padres de familia para programar cursos específicos.		Administración de empresas - Estadística		Orientación / Asesoramiento	Alto	Asesora a las autoridades de la institución en materia de su competencia, generando políticas y estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.
Selecciona los instructores que llevarán a cabo las capacitaciones de acuerdo a la temática		Selección de Personal - Código de Trabajo		Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.
				Planificación y Gestión	Medio	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos de complejidad media, estableciendo estrategias de corto y mediano plazo, mecanismos de coordinación y control de la información.
				Generación de Ideas	Medio	Desarrolla estrategias para la optimización de los recursos humanos, materiales y económicos.
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Evalúa el desempeño de los instructores en las capacitaciones		Evaluación de Personal		Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización
Negocia y establece relaciones comerciales y operativas		Normativa legal Vigente - Administración de empresas		Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.
				Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.
Desarrolla e imparte las capacitaciones de su competencia		Código de la Niñez y Adolescencia - Técnicas de Enseñanza		Flexibilidad	Medio	Modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas. Decide qué hacer en función de la situación.
				Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.


Cuadro 5 Perfil del Puesto Contador

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO			 Ministerio de Relaciones Laborales	
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:		INTERFAZ:	Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Denominación del Puesto:	Contador (Tiempo parcial)	Coordinación con socios, gerente general, personal de la organización y clientes externos		
Nivel:	Profesional			
Unidad Administrativa:	Área de Contabilidad			
Rol:	Administrativo			
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 1			
Grado:	5			
Ámbito:	Provincial			Nivel de Instrucción:
5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA				
		Tiempo de Experiencia:	2 años	
Elaborar y mantener actualizada la información contable y financiera de la empresa para la toma de decisiones		Especificidad de la experiencia	Elaboración de Estados Financieros, manejo de herramientas contables	
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO		
		Temática de la Capacitación		
			Actualización en herramientas contables como Mónica, TMAX - Tributación Fiscal	
7. ACTIVIDADES ESENCIALES	8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES	9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Registra la información contable en el sistema	Principios de contabilidad Generalmente Aceptados	Orientación / Asesoramiento	Alto	Asesora a las autoridades de la institución en materia de su competencia, generando políticas y estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.
		Monitoreo y Control	Bajo	Analiza y corrige documentos.
Recibe, clasifica y archiva comprobantes, facturas, retenciones	Gestión documental	Organización de la Información	Medio	Clasifica y captura información técnica para consolidarlos.
		Identificación de Problemas	Bajo	Compara información sencilla para identificar problemas.
Elabora los roles de pago del personal	Código de Trabajo	Pensamiento Analítico	Medio	Establece relaciones causales sencillas para descomponer los problemas o situaciones en partes. Identifica los pros y los contras de las decisiones. Analiza información sencilla.
		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Envía los estados financieros de manera mensual al Gerente General	Principios de contabilidad Generalmente Aceptados	Trabajo en Equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información.
		Orientación de Servicio	Medio	Identifica las necesidades del cliente interno o externo; en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.
Realiza todos los trámites en el IESS, MRL y SRI	Normativa Legal Vigente - Código Tributario	Flexibilidad	Bajo	Aplica normas que dependen a cada situación o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades.
		Conocimiento del Entorno Organizacional	Bajo	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.
		Iniciativa	Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.

Cuadro 6 Perfil del Puesto Conserje

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO					 Ministerio de Relaciones Laborales	
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:		INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Bachiller	
Denominación del Puesto:	Conserje - Mensajero (Tiempo parcial)	Relación con personal de la empresa, clientes externos y proveedores				
Nivel:	No Profesional					
Unidad Administrativa:	Área de Servicios					
Rol:	Administrativo					
Ámbito:	Zonal					Bachiller en Ciencias o Técnico
Ámbito:	Zonal					
			5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
			Tiempo de Experiencia:	2 años		
Mantener el centro de capacitación limpio para el desarrollo de sus actividades y realizar gestiones externas de la empresa.			Especificidad de la experiencia	Mensajería, cobranza, pagos, honorabilidad		
			6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
			Temática de la Capacitación			
			Buenos modales			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
				Denominación de la Competencia	Nivel	
Realiza el mantenimiento y limpieza de todos los ambientes del centro.	Aseo y limpieza			Organización de la Información	Bajo	
				Comportamiento Observable	Clasifica documentos para su registro.	
Entrega de documentos en lugares externos.	Gestión documental			Manejo de Recursos Materiales	Bajo	
				Comportamiento Observable	Provee y maneja recursos materiales para las distintas unidades o procesos organizacionales, así como para determinados eventos.	
Paga servicios para el centro de capacitación.	Buenos modales			Detección de Averías	Medio	
				Comportamiento Observable	Identifica la necesidad de mantenimiento en las instalaciones	
Colabora en la logística para el desarrollo de los eventos en espacios externos al centro.	Buenos modales			Expresión Oral	Medio	
				Comportamiento Observable	Comunica y guía a las personas sobre dónde encontrar lo que necesitan	
			10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
				Denominación de la Competencia	Nivel	
				Orientación a los Resultados	Bajo	
				Comportamiento Observable	Realiza bien o correctamente su trabajo.	
				Construcciones de Relaciones	Bajo	
				Comportamiento Observable	Entabla relaciones a nivel laboral. Inicia y mantiene relaciones sociales con compañeros, clientes y proveedores.	
				Conocimiento del Entorno Organizacional	Bajo	
				Comportamiento Observable	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.	
				Iniciativa	Bajo	
				Comportamiento Observable	Reconoce las oportunidades o problemas del momento. Cuestiona las formas convencionales de trabajar.	

Cuadro 7 Perfil del Puesto Instructor

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO				 Ministerio de Relaciones Laborales		
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:		INTERFAZ:				
Denominación del Puesto:	Instructor	Coordinación con Director Académico, clientes externos, personal de la organización, y Gerente General	Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel		
Nivel:	Profesional					
Unidad Administrativa:	Dirección Académica					
Rol:	Dirección de Unidad Organizacional					
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 3					
Grado:	5					
Ámbito:	Zonal					
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA				
Ejecutar los programas de capacitación de conformidad con lo planificado con calidad y calidez, transmitiendo de la forma más explícita los conocimientos necesarios para alcanzar los objetivos de aprendizaje de los asistentes.		Tiempo de Experiencia:	2 años			
		Especificidad de la experiencia	Haber realizado capacitaciones, Profesor de Educación Básica o Bachillerato, Psicología, Sociología, Manejo de grupos			
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO				
		Temática de la Capacitación				
		Técnicas de enseñanza, Solución de conflictos, Problemática Social, Tecnología, Informática				
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
Define y crea condiciones óptimas para la capacitación.		Código de la Niñez y Adolescencia		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
				Desarrollo estratégico del Talento Humano	Medio	Utiliza herramientas existentes o nuevas en la organización para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la organización. Promueve acciones de desarrollo.
Ejecuta y conduce la capacitación de acuerdo a lo planificado.		Administración de empresas		Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.
				Pensamiento Estratégico	Bajo	Puede adecuarse a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento continuo.
Aplica evaluaciones para establecer el nivel del desarrollo de aprendizaje de los participantes y su nivel de satisfacción con la capacitación.		Técnicas de Evaluación		Planificación y Gestión	Bajo	Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas o actividades, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.
				Monitoreo y Control	Bajo	Analiza y corrige documentos.
Elabora informes sobre el desarrollo de la capacitación y control de asistencia de participantes.		Ley Orgánica de Educación		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Analiza y actualiza sus parámetros de enseñanza para mejorar la calidad de los aprendizajes.		Normativa Legal Vigente		Trabajo en Equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información.
				Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.
Desarrolla e imparte las capacitaciones de su competencia		Técnicas de Enseñanza		Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.
				Flexibilidad	Medio	Modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas. Decide qué hacer en función de la
				Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.

8. Estudio Legal:

8.1 Estructura Legal

El Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo “Mitad del Mundo Capacítate”, iniciará sus actividades como Compañía de Responsabilidad Limitada, la misma que “es la que se contrae con un mínimo de dos personas, y pudiendo tener como máximo un número de quince. En ésta especie de compañías sus socios responden únicamente por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones individuales, y hacen el comercio bajo su razón social o nombre de la empresa acompañado siempre de una expresión peculiar para que no pueda confundirse con otra compañía.” (Clery, 2009) Esto debido a que el centro de capacitación tendrá dos socios, quienes realizarán las inversiones iniciales para el funcionamiento del mismo y sus aportaciones se realizarán de la siguiente manera:

Cuadro 8
Integración del capital

NOMBRE DE LOS SOCIOS	VALOR DE LA APORTACIÓN	PORCENTAJE DE APORTACIÓN
NATHALIA DEL ROCÍO AREVALO VÁSQUEZ	12.140,83	55%
WILSON RODRIGO CAMPOVERDE VIVANCO	9.933,41	45%
TOTAL DEL CAPITAL	22.074,24	100%

Elaborado por: Nathalia Arévalo

Los requisitos para la constitución de la Compañía de Responsabilidad Limitada son:

El nombre.- En esta especie de compañías puede consistir en una razón social, una denominación objetiva o de fantasía. Deberá ser aprobado por la Secretaría General de la Oficina Matriz de la Superintendencia de Compañías, o por la Secretaría General de la Intendencia de Compañías de Guayaquil, o por el funcionario que para el efecto fuere designado en las intendencias de compañías.

Solicitud de aprobación.- La presentación al Superintendente de Compañías, se la hará con tres copias certificadas de la escritura de constitución de la compañía, adjuntando la solicitud correspondiente, la misma que tiene que ser elaborada por un abogado, pidiendo la aprobación del contrato constitutivo.

Números mínimo y máximo de socios.- La compañía se constituirá con dos socios, como mínimo y con un máximo de quince, y si durante su existencia jurídica llegare a exceder este número deberá transformarse en otra clase de compañía o deberá disolverse. Cabe señalar que ésta especie de compañías no puede subsistir con un solo socio.

Capital mínimo.- El capital mínimo con que ha de constituirse la compañía de Responsabilidad Limitada, es de cuatrocientos dólares. El capital deberá suscribirse íntegramente y pagarse al menos en el 50% del valor nominal de cada participación y su saldo deberá cancelarse en un plazo no mayor a doce meses. Las aportaciones pueden consistir en numerario (dinero) o en especies (bienes) muebles o inmuebles e intangibles, o incluso, en dinero y especies a la vez. En cualquier caso las especies deben corresponder a la actividad o actividades que integren el objeto de la compañía. El socio que ingrese con bienes, se hará constar en la escritura de constitución, el bien, su valor, la transferencia de dominio a favor de la compañía, y dichos bienes serán avaluado por los socios o por los peritos.” (Clery, 2009)

Una vez realizada la constitución de la compañía, es necesario que se realicen los siguientes trámites, para el legal funcionamiento del Centro de Capacitación:

1. Obtención de la patente municipal, en cualquier oficina municipal de la ciudad en donde se vaya a instalar el negocio, a fin de que pueda ejercer sus actos de comercio. Para lo cual se requieren los siguientes requisitos:
 - a) Formulario de declaración de patente municipal debidamente lleno y suscrito por el representante legal.
 - b) Copia de cédula y certificado de votación de las últimas elecciones del representante legal.

- c) Copia de la escritura protocolizada de constitución de la persona jurídica (en el caso de las empresas nuevas).
 - d) Copia del nombramiento del representante legal.
- 2. Afiliación a la Cámara de Producción que corresponda al giro del negocio.
- 3. Inscripción de la escritura de constitución de la compañía en el Registro Mercantil.
- 4. Obtención del Registro Único de Contribuyente en el Servicio de Rentas Internas. Esto se lo realiza acercándose a la ventanilla de atención al contribuyente de cualquier oficina del SRI, portando los siguientes requisitos:
 - a) Formulario 01A y 01B
 - b) Escrituras de constitución Nombramiento del Representante legal o agente de retención
 - c) Presentar el original y entregar una copia de la cédula del Representante Legal o Agente de Retención
 - d) Presentar el original del certificado de votación del último proceso electoral del Representante Legal o Agente de Retención
 - e) Entregar una copia de un documento que certifique la dirección del domicilio fiscal a nombre del sujeto pasivo
- 5. Elección de Presidente y gerente de la compañía mediante convocatoria a Asamblea General de Socios.
- 6. Elaboración e inscripción de estos nombramientos en el Registro Mercantil.
- 7. Adjuntar a la tercera copia certificada de constitución inscrita en el Registro Mercantil, los nombramientos debidamente inscritos e ingresar a la Superintendencia de Compañías para el registro en el departamento de Sociedades.

8. Obtención del oficio que otorga la Superintendencia, dirigido al banco donde se ha abierto la cuenta de integración de capital, para que se pueda movilizar los fondos, es decir, de una cuenta corriente a nombre de la compañía.

El centro se acreditará en la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) como operador de capacitación y formación profesional, la misma que autoriza a operadores de capacitación y formación profesional, para que oferten sus servicios de capacitación con financiamiento de la Secretaría, de esta manera eliminar la barrera del precio que afecta a los demandantes, debido a que se accede a un financiamiento total y/o cofinanciada de los servicios de capacitación, de acuerdo a las áreas y especialidades en las que se encuentren los cursos y talleres ofertados.

Los pasos a realizar para acreditarse como operador de capacitación y formación profesional en la SETEC, son:

1. “Ingreso de Solicitud
2. Pago de derecho de acreditación
3. Revisión Documental
4. Inspección Técnica (de ser el caso)
5. Evaluación y calificación de criterios y estándares
6. Elaboración de informe técnico
7. Emisión de Resolución
8. Entrega por parte de la Operadora de garantía y Declaración Juramentada
9. Suscripción de Convenios
10. Registro de áreas, especialidades y perfiles profesionales en el portal web de la SETEC

La duración aproximada del proceso, es hasta 50 días para la suscripción de la resolución de acreditación.

8.2 Sistema tributario y legal

El centro de capacitación Mitad del Mundo Capacítate, deberá presentar de manera mensual las declaraciones y pagar impuestos conforme al noveno dígito del RUC, de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro 9
Plazos para declaración y cancelación de obligaciones SRI

NOVENO DÍGITO DEL RUC	IVA			IMPUESTO A LA RENTA
	MENSUAL	SEMESTRAL		
		Primer Semestre	Segundo Semestre	
1	10 del mes siguiente	10 de julio	10 de enero	10 de marzo
2	12 del mes siguiente	12 de julio	12 de enero	12 de marzo
3	14 del mes siguiente	14 de julio	14 de enero	14 de marzo
4	16 del mes siguiente	16 de julio	16 de enero	16 de marzo
5	18 del mes siguiente	18 de julio	18 de enero	18 de marzo
6	20 del mes siguiente	20 de julio	20 de enero	20 de marzo
7	22 del mes siguiente	22 de julio	22 de enero	22 de marzo
8	24 del mes siguiente	24 de julio	24 de enero	24 de marzo
9	26 del mes siguiente	26 de julio	26 de enero	26 de marzo
0	28 del mes siguiente	28 de julio	28 de enero	28 de marzo

Fuente: SRI (www.sri.gob.ec)

Las obligaciones tributarias a las que estará sujeto el Centro de Capacitación son:

- *Declaración de Impuesto al valor agregado (IVA):* Se debe realizar mensualmente, en el Formulario 104, inclusive cuando en uno o varios períodos no se haya registrado venta de bienes o prestación de servicios, no se hayan producido adquisiciones o no se hayan efectuado retenciones en la fuente por dicho impuesto. En una sola declaración por periodo se establece el IVA sea como agente de Retención o de Percepción.

- **Declaración del Impuesto a la Renta:** La declaración del Impuesto a la Renta se debe realizar cada año en el Formulario 101, consignando los valores correspondientes en los campos relativos al Estado de Situación Financiera, Estado de Resultados y conciliación tributaria.
- **Pago del Anticipo del Impuesto a la Renta:** Se deberá pagar en el Formulario 106 de ser el caso. Para mayor información verificar el cálculo del anticipo en el Art. 41 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.
- **Declaración de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta:** Se debe realizar mensualmente en el Formulario 103, aun cuando no se hubiesen efectuado retenciones durante uno o varios períodos mensuales.

Las sociedades son agentes de retención, razón por la cual se encuentran obligadas a llevar registros contables por las retenciones en la fuente realizadas y de los pagos por tales retenciones, adicionalmente debe mantener un archivo cronológico de los comprobantes de retención emitidos y de las respectivas declaraciones.

- **Declaración del Impuesto a los Consumos Especiales:** Únicamente las sociedades que transfieran bienes o presten servicios gravados con este impuesto deberán presentar esta declaración mensualmente en el Formulario 105, aun cuando no se hayan generado transacciones durante uno o varios períodos mensuales.

c. Presentar Anexos. Los anexos corresponden a la información detallada de las operaciones que realiza el contribuyente y que están obligados a presentar mediante Internet en el Sistema de Declaraciones, en el periodo indicado conforme al noveno dígito del RUC.

- **Anexo de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por otros conceptos (REOC).** Es un reporte mensual de información relativa de compras y retenciones en la fuente, y deberá ser presentado a mes subsiguiente.

- **Anexo Transaccional Simplificado (ATS).** Es un reporte mensual de la información relativa a compras, ventas, exportaciones, comprobantes anulados y retenciones en general, y deberá ser presentado a mes subsiguiente. Presentarán obligatoriamente este anexo las sociedades catalogadas como especiales o que tengan una autorización de auto impresión de comprobantes de venta, retención y documentos complementarios.

La presentación del anexo ATS reemplaza la obligación del anexo REOC.

- **Anexo de Impuesto a la Renta en Relación de Dependencia (RDEP).** Corresponde a la información relativa a las retenciones en la fuente del Impuesto a la Renta realizadas a sus empleados bajo relación de dependencia por concepto de sus remuneraciones en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Deberá ser presentado una vez al año en el mes de febrero. (SRI, Obligaciones tributarias, 2014)

9. Estudio de Mercadeo y comercialización del Proyecto:

9.1 Análisis del mercado

El Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo “Mitad del Mundo Capacítate”, tiene como mercado principal a los padres de familia y docentes de las instituciones educativas del sector Mitad del Mundo.

Para esto hay que tomar en cuenta que el Ministerio de Educación, en sus niveles desconcentrados, se divide en distritos a nivel de territorios; el sector Mitad del Mundo pertenece al Distrito 3 de la Zona 9 (Cantón Quito, Distrito Metropolitano de Quito), en el que de acuerdo a la información proporcionada por el Distrito 3, existen:

Cuadro 10
Instituciones Educativas en el Distrito 3

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD
FISCALES	133
PARTICULARES	165
FISCOMISIONALES	4
MUNICIPALES	4
TOTAL	306

Fuente: Distrito 3, Ministerio de Educación
Elaborado por: Nathalia Arévalo

A este distrito pertenecen las parroquias de: Puellaró, Chavezpamba, Atahualpa, S.J. Minas, Perucho, El Condado, Ponceano, San Antonio, Nono, Cotocollao, Pomasqui, Calacalí, Comité del pueblo, Carcelén.

Adicionalmente, mediante Oficio No. 450-2014 MINEDUC-DISTLADELICIA-DESP, del 21 de mayo del 2014 (Anexo 1), se nos proporciona la información estadística, correspondiente al número de alumnos matriculados en el año lectivo 2012-2013, en todas las instituciones pertenecientes al Distrito 3:

Cuadro 11
Alumnos Matriculados en el Distrito 3

TIPO DE INSTITUCIÓN	No. De Alumnos Matriculados Año Lectivo 2012-2013
FISCALES	43.990,00
PARTICULARES	30.895,00
FISCOMISIONALES	605,00
MUNICIPALES	301,00
TOTAL	75.791,00

Fuente: Distrito 3, Ministerio de Educación
Elaborado por: Nathalia Arévalo

Por lo que podemos identificar como nuestro mercado potencial a las 306 instituciones con los docentes que las conforman, así como los padres de los 75.791 alumnos (número aproximado que se encuentra con tendencia hacia el alza, debido a las facilidades que actualmente brinda el gobierno para acceder a la educación).

9.2 Mercado de demanda

Para establecer la posible demanda del servicio que ofrecerá el Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo “Mitad del Mundo Capacítate”, se llevó a cabo el levantamiento de una encuesta, la misma que consideró las siguientes variables: precio, tiempo de duración de los cursos, horario, áreas de gestión preferenciales para capacitación, demanda de asesorías, oferta, preferencias, y publicidad informativa.

9.2.1 La encuesta

La encuesta diseñada para este estudio abarcó preguntas que permitieran evaluar las variables mencionadas anteriormente y un mejor estudio del mercado y sus preferencias, la oferta y la demanda.

Para obtener la encuesta que finalmente se levantó, se realizó una prueba piloto, con el objetivo de establecer si la encuesta era clara, no existía confusión en las preguntas y era de fácil entendimiento para cualquier persona, y finalmente el resultado fue el siguiente:

Centro de Capacitación para padres de familia y docentes “Mitad del Mundo Capacítate”

Objetivo: Conocer el grado de aceptación de un nuevo centro de capacitación para Padres de Familia y Docentes en el Sector Mitad del Mundo.

Instrucciones: Luego de completar los datos informativos, por favor lea las preguntas y responda con la alternativa que le corresponda.

DATOS INFORMATIVOS:

Fecha:..... Género: M F Edad:.....
Directivo Docente Padre de Familia

1. ¿Considera usted que es necesario capacitarse para mejorar el manejo de conflictos con sus alumnos / hijo(a)?

Si No

2. ¿En qué áreas desearía usted capacitarse o recibir asesoría técnica:

Paternidad y Maternidad responsable

Aprenda a dialogar con sus hijos

Desarrollando las destrezas de mi hijo/a

Proyectos de vida

Cómo guiar a nuestros hijos hacia el logro de las metas

Cómo proteger a nuestros hijos de los problemas y vicios sociales

Cómo crear hábitos de estudio, lectura, orden y limpieza en nuestros hijos

Inclusión en el aula

Evaluación del aprendizaje

Calidad y calidez en la educación

Formando líderes

Desarrollo de pruebas estructuradas

Razonamiento Lógico, Verbal y Numérico

Evaluación y Diseño de proyectos

Dirección General

Modelo Educativo

Organización dentro del Centro

Tics y Plataforma Virtual

Otros:.....

3. ¿Qué días preferiría tomar la capacitación?

De lunes a viernes Fines de semana

4. ¿Qué horario es más conveniente para usted?

Mañana Tarde Noche

5. ¿Ha tenido dificultades para acceder a alguna capacitación? ¿De qué tipo?

De tiempo
Económicas
Falta de conocimiento
Otras

6. ¿Qué aspectos considera usted que les hace falta a los centros de capacitación que hay en la actualidad?

.....
.....
.....

7. ¿A través de que medio le gustaría recibir información de cursos que dicta el centro de capacitación?

Radio Televisión Periódico
Carta Internet Teléfono
Otros:.....

8. ¿Cuánto estaría usted dispuesto a invertir para prepararse mensualmente?

De 30 a 50 dólares De 50 a 70 dólares Más de 70 dólares

9. ¿Cómo le gustaría cancelar el curso de capacitación?

Efectivo Tarjeta de crédito

10. ¿Dónde le gustaría recibir la información de la capacitación que ofrecemos?

Domicilio Centro educativo
Otros:.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!!!!

9.2.2 Resultados de la encuesta

A continuación se presentan los resultados de la misma, los cuadros de salida, la explicación y análisis de los mismos. Cabe indicar que se realizó el análisis de los tres grupos a los que se enfoca el servicio que brindará el centro de capacitación cuyos resultados fueron:

Pregunta 1: ¿Considera usted que es necesario capacitarse para mejorar el manejo de conflictos con sus alumnos / hijo(a)?

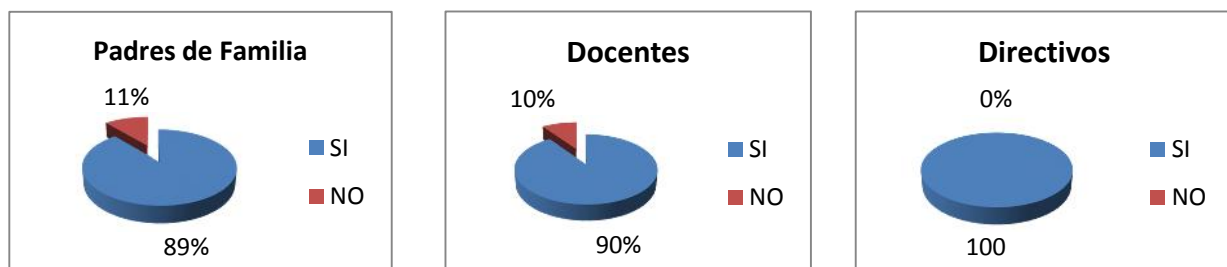


Figura 3. *Necesidad de capacitación.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

Se evidencia que tanto los padres de familia, docentes como directivos, consideran necesaria capacitación para mejorar el manejo de conflictos con sus alumnos/hijos, cabe indicar que los encuestados manifestaron que no existe este tipo de capacitaciones en el mercado.

Pregunta 2: ¿En qué áreas desearía usted capacitarse o recibir asesoría técnica:

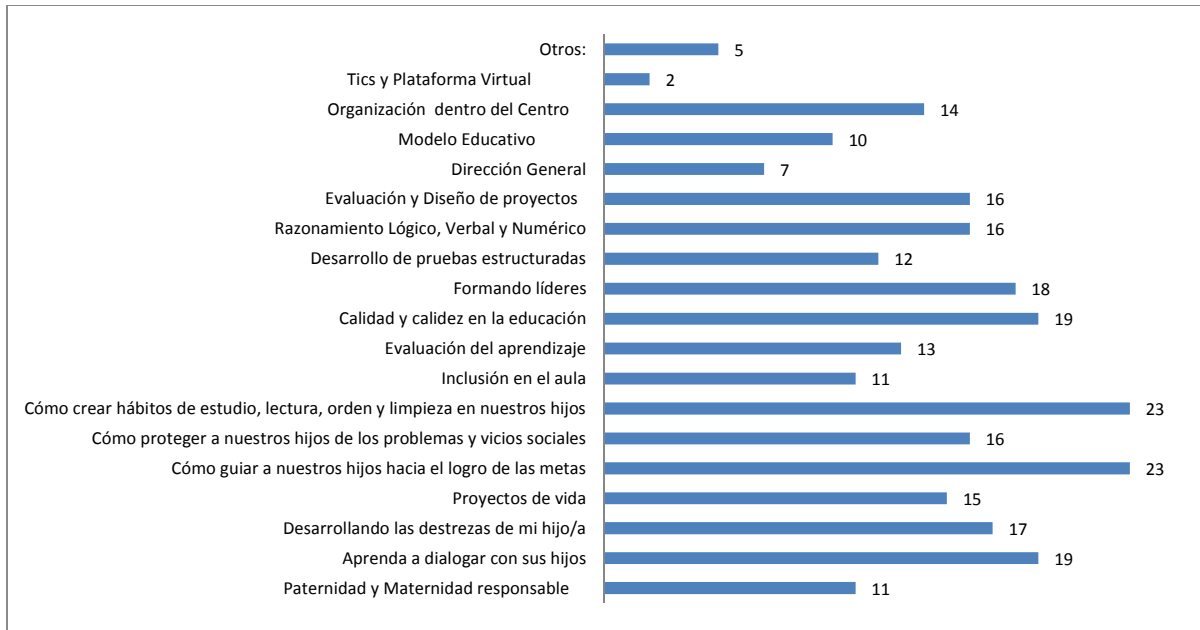


Figura 4. *Preferencias de Temas.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

En general los temas sugeridos para los talleres o capacitaciones a ser impartidos por el Centro, tuvieron una gran acogida, tanto en padres de familia, docentes y directivos que fueron encuestados, quienes manifestaron su interés en las temáticas, consultando la inscripción e inicio de los mismos.

Pregunta 3: ¿Qué días preferiría tomar la capacitación?

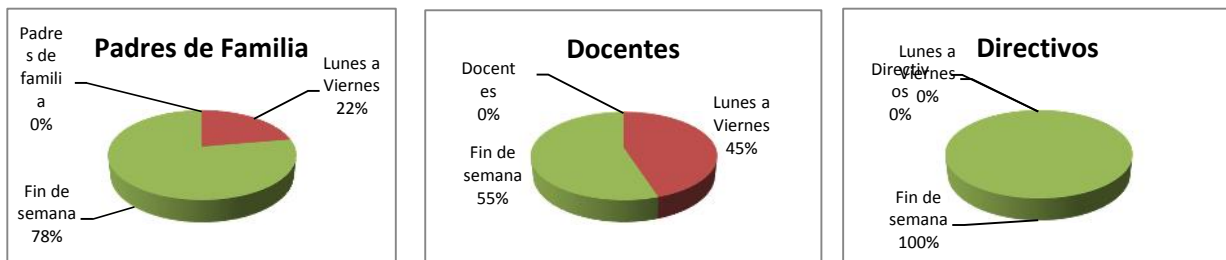


Figura 5. *Preferencia de días para las capacitaciones.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, la preferencia para los talleres y capacitaciones para los padres de familia como para los directivos es el fin de semana, mientras que para los docentes esta preferencia se encuentra prácticamente dividido entre las opciones de fin de semana y de lunes a viernes. Con estas preferencias se puede organizar las capacitaciones para cada uno de los grupos de enfoque.

Pregunta 4: ¿Qué horario es más conveniente para usted?

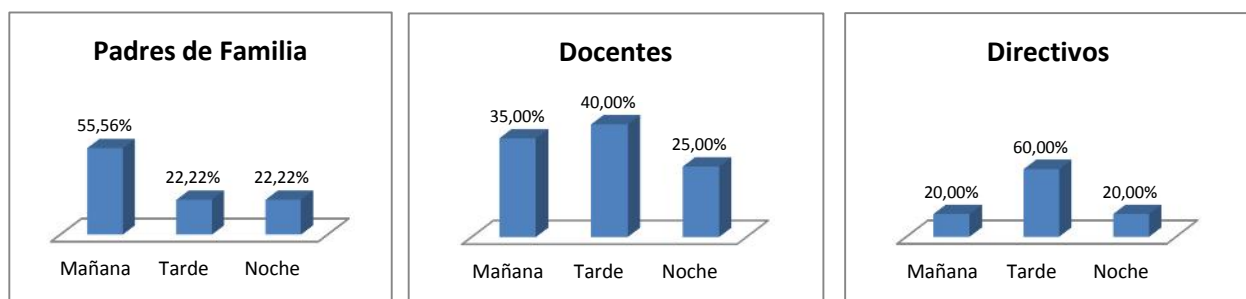


Figura 6. *Preferencias de Horarios*. De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

Para los padres de familia el horario más conveniente es la mañana, mientras que para los docentes y directivos en la tarde. Sin embargo, en el caso de los docentes, la preferencia también se encuentra en la mañana, y esto se debe a los diferentes horarios de las jornadas de trabajo que tienen los docentes. Con esto quedaría completa la organización para las capacitaciones:

- Padres de familia: Fines de semana en la mañana
- Docentes: Fines de semana o de lunes a viernes, en la tarde o mañana, de acuerdo a las jornadas de trabajo que tienen.
- Directivos: Fines de semana en la tarde.

Pregunta 5: ¿Ha tenido dificultades para acceder a alguna capacitación? ¿De qué tipo?

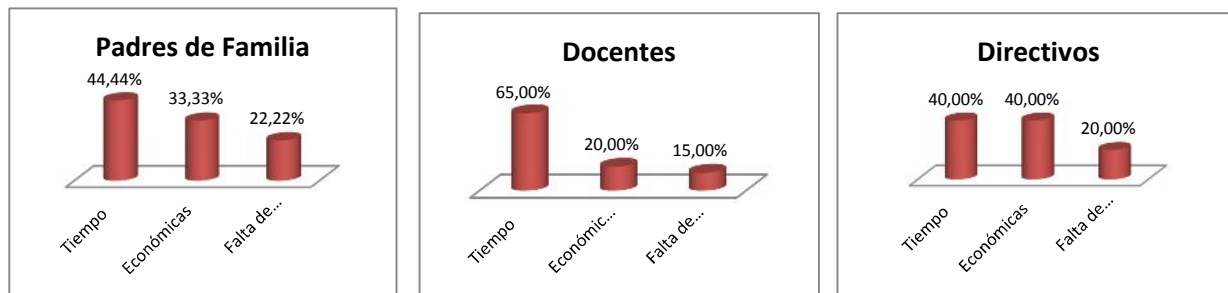


Figura 7. *Dificultades de acceso para capacitarse.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

El tiempo, es decir los días y horarios en los que se imparten las capacitaciones, es el aspecto preponderante para que, tanto padres de familia, docentes y directivos, no accedan a las capacitaciones, de ahí la importancia de establecer las preferencias de las mismas, y establecer horarios accesibles, tomando en cuenta sus ocupaciones cotidianas. Otra barrera importante es el factor económico, es decir el precio de las capacitaciones, que no permiten que accedan a una capacitación continua, por lo que establecer el precio es clave para este análisis.

Pregunta 6: ¿Qué aspectos considera usted que les hace falta a los centros de capacitación que hay en la actualidad?

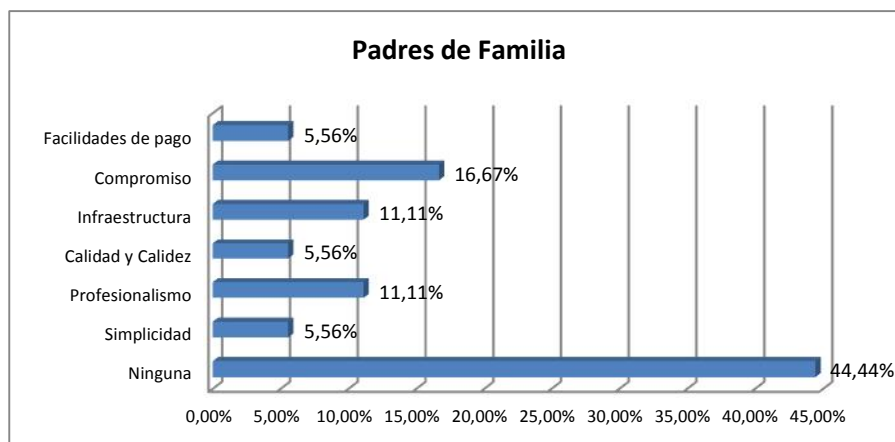


Figura 8. *Dificultades de acceso para capacitarse – Padres de Familia.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

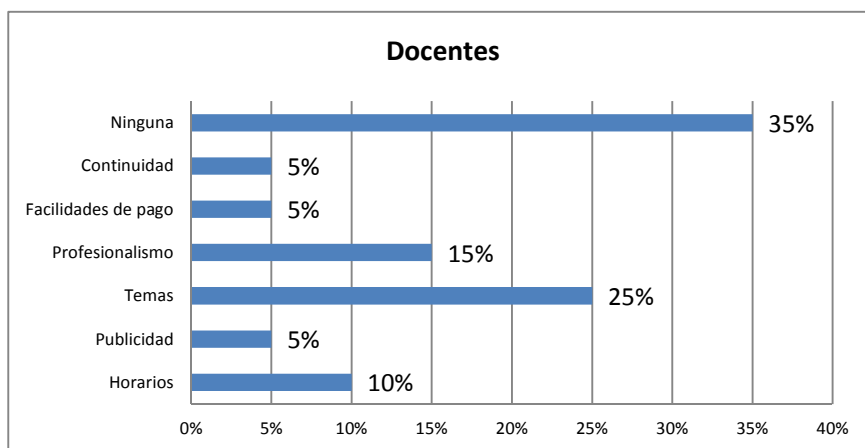


Figura 9. *Dificultades de acceso para capacitarse - Docentes.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

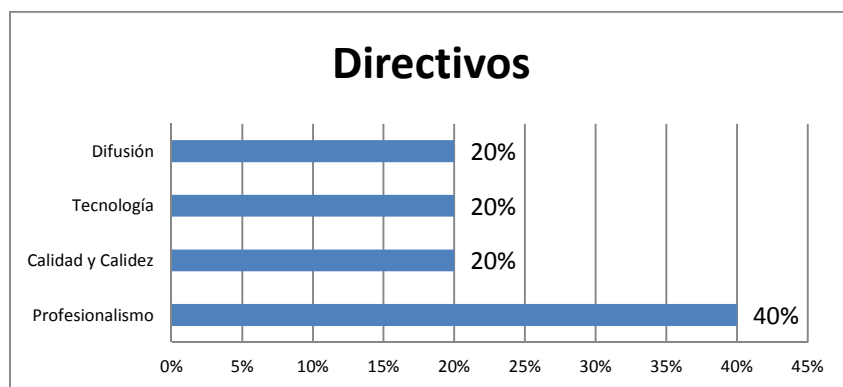


Figura 10. *Dificultades de acceso para capacitarse - Directivos.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

Para la mayoría de los encuestados, no encuentran recomendaciones, debido a que como pudieron manifestar no existe o no tienen conocimiento de centros de capacitación que traten los temas planteados en la encuesta. Sin embargo, consideran que hace falta compromiso y variedad de temas en los centros de capacitación. Por su lado, los directivos consideran que hace falta profesionalismo de los instructores en las capacitaciones y talleres brindados por los centros de capacitación existentes en el mercado.

Pregunta 7: ¿A través de que medio le gustaría recibir información de cursos que dicta el centro de capacitación?

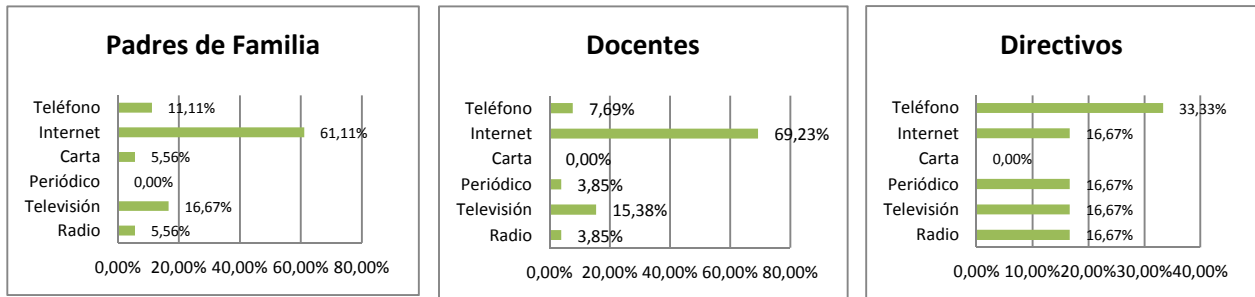


Figura 11. Medios para recibir información sobre las capacitaciones. De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

Tanto Padres de Familia como Docentes, en su mayoría prefieren recibir la información acerca de las capacitaciones vía internet; sin embargo, en el caso de los directivos, estos prefieren recibir la información de manera telefónica, manifestando que les interesa mantener una comunicación más directa y personalizada, por lo que será tomado en cuenta al momento de establecer las maneras de difusión de la información para los cursos.

Pregunta 8: ¿Cuánto estaría usted dispuesto a invertir para prepararse mensualmente?

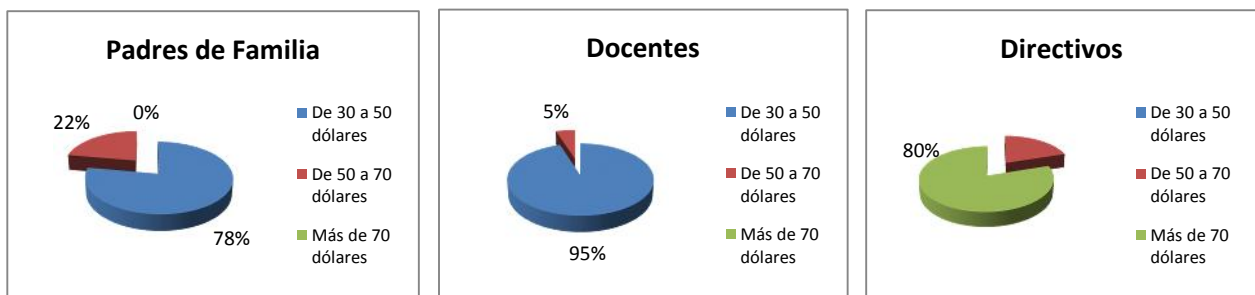


Figura 12. Valor a invertir en las capacitaciones. De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

Padres de Familia y Docentes, están dispuestos a invertir de 30 a 50 dólares mensuales, en las capacitaciones ofertadas, mientras que los Directivos en cambio, están dispuestos a realizar una inversión mayor a 70 dólares mensuales, en capacitación y/o asesorías. Estos valores serán tomados en cuenta al momento de establecer el precio del servicio.

Pregunta 9: ¿Cómo le gustaría cancelar el curso de capacitación?

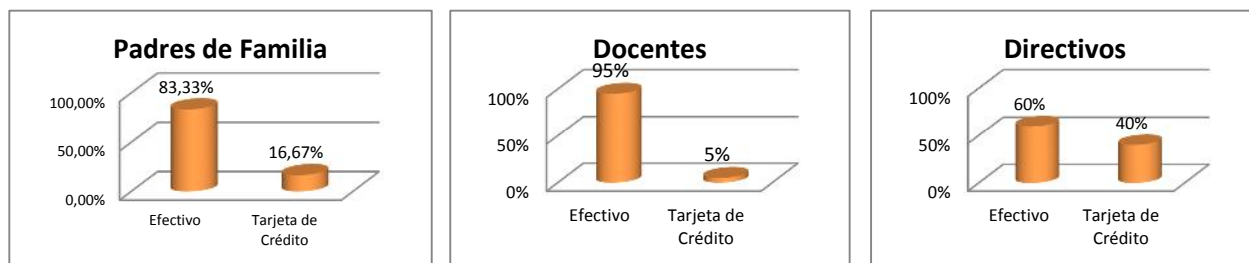


Figura 13. *Formas de pago.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

La preferencia de pago de las capacitaciones es en efectivo, lo cual es positivo para el centro ya que existiría liquidez. Sin embargo, para los directivos habría que tomar en cuenta que existe también una alta preferencia para cancelar con tarjeta de crédito esto debido a que la inversión que están dispuestos a realizar es mayor.

Pregunta 10. ¿Dónde le gustaría recibir la información de la capacitación que ofrecemos?

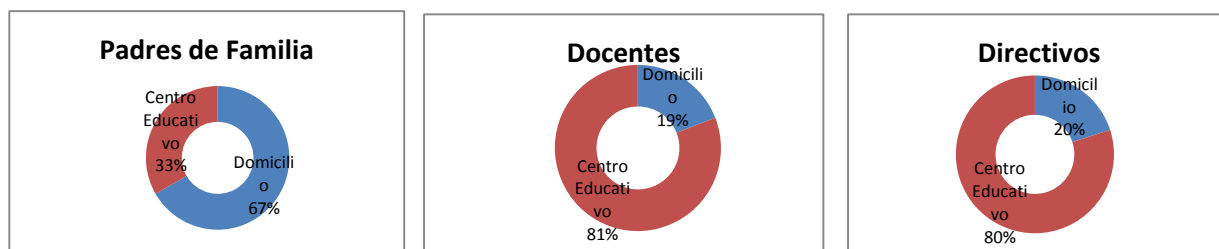


Figura 14. *Lugar para recibir la información sobre los cursos.* De acuerdo a los resultados de la encuesta levantada.

A los padres de familia les gustaría recibir información sobre las capacitaciones en el domicilio, mientras que a los docentes y directivos prefieren recibir la información en el centro educativo, sin embargo esto estaría por demás ya que la preferencia es recibir la información a través del internet.

9.3 Marketing mix

Para el marketing mix de Mitad del Mundo Capacítate, se han tomado en cuenta las “Cuatro P” simplificadas por Mac Carthy, es decir se desarrollarán los elementos del Producto, Plaza, Precio y Promoción.

9.3.1 Producto

De acuerdo a la encuesta aplicada en el sector Mitad del Mundo, se llega a la conclusión que en el sector, no existen centros de capacitación para docentes y peor aún para padres de familia, esto debido a que nuestra idiosincrasia sugiere que estos centros son para ciertos sectores privilegiados de la sociedad por los costos que representan, lo cual es un gran error ya que con la propuesta de creación empresarial que se presenta, no solo se demostrará, que es posible tener verdaderos centros de capacitación en sectores poco comunes, y lo que es más brindar capacitaciones que estén al alcance de todo bolsillo, por qué creer que el mejoramiento en la calidad de la educación es patrimonio únicamente de las clases sociales privilegiadas de nuestro país, si con mística y verdadero compromiso de servicio se puede dar lugar a que todas las personas (sin importar condición social, política o económica) sean beneficiadas con eficientes y oportunas capacitaciones.

Es así que la propuesta inicial de temas de talleres o capacitaciones a ofertar, tanto para padres de familia como para docentes del sector Mitad del Mundo, es el que se presenta a continuación, sin que esto limite la oferta en cuanto a las temáticas.



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 1: PATERNIDAD Y MATERNIDAD RESPONSABLE

Este curso de responsabilidad es ofrecido a la comunidad en la que se encuentran inmersos nuestros niños y jóvenes, de una forma directa a los Padres y Madres de Familia, Padres y Madres Solteros... tiene un carácter estructural, en la que se influye un valor netamente reflexivo y con características urgentes de ponerlas en práctica.

La cultura, la comunidad, la estructura familiar, los rasgos socio económicos y el grado de escolaridad de nuestros hijos son motivo de un profundo análisis para visionar la formación correcta y el rol de cada uno los integrantes en el núcleo familiar

CONTENIDO:

1. Libertad en la educación
2. Educación para hijos
3. Educación para hijas
4. Obligaciones y derechos de educar
5. Comportamiento y acuerdos familiares
6. La calidez familiar



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación
 Director Académico

Duración: 20 horas

Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 15. *Taller 1: Paternidad y Maternidad Responsable.*



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 2: PROYECTO DE VIDA

Este taller- práctico facilitará herramientas a Docentes y Padres de familia a motivar a sus hijos y estudiantes a diseñar un PROYECTO DE VIDA.

La importancia de revalorizar el autoestima en cada una de las personas, su autoconocimiento y su proyección a la toma de decisiones, retoma un carácter fundamental para realización personal.

Las fortalezas y debilidades se verán expuestas en el tapete exterior de nuestras convicciones y enfrentarán la ejecución y realización de nuestros, sueños, nuestros ideales, nuestras expectativas y la constante lucha por hacernos realidad en un mundo contemporáneo y materializado.

CONTENIDO:

1. Contenidos:
2. Autoconocimiento
3. Autoestima
4. Fortalezas y debilidades
5. Misión y visión
6. Ejecución del proyecto



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación
 Director Académico

Duración: 20 horas

Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 16. *Taller2: Proyecto de Vida.*



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 3: APRENDA A DIALOGAR CON SUS HIJOS

El objetivo de este taller es que los padres de familia adquieran herramientas para un diálogo abierto con sus hijos, teniendo en cuenta sus horarios de trabajo, su edad, características y problemas de sus hijos

Los padres de familia, van a adquirir conocimientos y herramientas para que no teman al diálogo con sus hijos y adquieran la sana costumbre de mantener diálogos para enriquecer la formación académica y social. La fraternidad y la comunicación tienen que unir lazos de respeto, amor y solidaridad con sus hijos.

CONTENIDO:

1. Presentación y objetivos
2. Taller y Aplicación de una problemática
3. Presentación de posibles soluciones
4. Estudio de las personas (hijos) según su edad, ciclo escolar y entorno social
5. Modelación y objetivos
6. Elaboración de un proyecto de vida



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
Especialista en Educación
Director Académico

Duración: 20 horas

Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 17. Taller3: Aprenda a Dialogar con sus hijos.



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 4 : CÓMO GUIAR A NUESTROS HIJOS HACIA EL LOGRO DE LAS METAS

Incentivar a que los hijos se planteen una meta y comprender que deben alcanzarla con su propio esfuerzo y perseverancia, estos complementados con principios coadyuvaran para que en la sociedad enfrenten los obstáculos y luchen por conseguir sus objetivos.

¡Querer es poder!, acostumbrarlos a salir de sus problemas con principios morales, éticos, esfuerzos y una orientación sugerida, debemos inducirlos desde la niñez a fortalecer su espíritu, porque para conseguir grandes metas se deben realizar grandes esfuerzos.

CONTENIDO:

1. Presentación y Objetivos
2. Planteándonos una meta
3. Áreas de estudio
4. Ambientes de trabajo
5. Áreas sociales
6. Áreas deportivas
7. Áreas Culturales
8. Misiones
9. Dominios
10. Proyectos



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
Especialista en Educación
Director Académico

Duración: 20 horas

Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 18. Taller 4: Cómo guiar a nuestros hijos hacia el logro de las metas.

Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”

Taller 5 : CÓMO APOYAR A NUESTROS HIJOS TRAS LA RUPTURA O PÉRDIDA DE ALGÚN SER QUERIDO



Uno de los principales motivos por los que generalmente nuestros hijos sufren un quebrantamiento, emocional es la ruptura de sus padres, hogares divididos, y con direccionamientos equivocados, lo cual no ayuda a formar hijos que toman decisiones correctas. Ofrecemos un taller modelo de Padres Solos y Madres Solas, a tomar nuevamente el timón de regreso a la ruta correcta. De igual manera, la pérdida de un familiar nos debe marcar para con amor y entusiasmo, cicatrizar heridas y proyectarnos nuevamente a una dependencia emocional.

Debemos comprender que los seres queridos: amigos o familiares, nos dejan un legado de experiencias y conocimientos, con los cuales podemos sobrellevar nuestras actividades, acogiendo todo lo positivo de ellos, y salir adelante con el ejemplo, amor y sabiduría, con la estuvieron junto a nosotros, y recordar que nuestra felicidad fue el objetivo de ellos.

Contenidos:

1. Presentación y objetivos
2. Taller y aplicación de su problemática
3. Comprender que existen Padres Solos y Madres Solas
4. Estudios del entorno
5. Ejecución de un Proyecto



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación
 Director Académico

Duración: 20 horas
Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. **Telf:** 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 19. Taller 5: *Cómo apoyar a nuestros hijos tras la ruptura o pérdida de algún ser querido.*

Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”

Taller 6 : CÓMO PROTEGER A NUESTROS HIJOS DE LOS PROBLEMAS Y VICIOS SOCIALES



Proteger a nuestros hijos de los vicios, el problema de la drogadicción, uso y abuso de las redes sociales, televisión y otros medios tecnológicos que afecta la psiquis de nuestros hijos, actualmente es solucionar un problema prioritario que está acabando con la integridad física y mental de nuestros jóvenes.

Los Padres van a tener herramientas para prevenir y proteger a sus hijos de no caer en las redes del más execrable daño que afecta a la sociedad, que son el uso de drogas, cuáles son los factores negativos que inclinan a los chicos a tomar estas decisiones, y cuáles son los controles que debemos ejercer al primer indicio en el comportamiento de ellos.

CONTENIDO:

1. Presentación y objetivos
2. Los problemas y vicios sociales
3. Estudios del entorno
4. Taller y aplicación de la problemática
5. Sesión de Shock en los centros de rehabilitación
6. Ejecución de un Proyecto de vida



Expositor:
MSc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación
 Director Académico

Duración: 25 horas
Inversión: \$ 45,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. **Telf:** 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 20. Taller 6: *Cómo proteger a nuestros hijos de los problemas y vicios sociales.*



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 7 : CÓMO CREAR HÁBITOS DE ESTUDIO, LECTURA, ORDEN Y LIMPIEZA EN NUESTROS HIJOS

Formar hábitos de estudio y lectura en nuestros hijos y su relación con el orden y la limpieza de los mismos. Los padres de familia tendrán el material en sus manos para comprender que en mente sana, cuerpo sano; el crear hábitos de estudio, lectura, orden y limpieza, ayudará a mantener una clara organización que se verá reflejada en sus estudios y sus vidas.

CONTENIDO:

1. Presentación y objetivos
2. Estudios del entorno
3. Taller y aplicación de la problemática
4. Ejecución de un Proyecto

Expositor:
 Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación
 Director Académico

Duración: 20 horas

Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com



Figura 21. Taller 7: *Cómo crear hábitos de estudio, lectura, orden y limpieza en nuestros hijos.*



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 8 : FORMANDO UN SOLO EQUIPO

Integrar familias a través del deporte, en sus diferentes disciplinas, básquet, vóley, fútbol, caminatas, juegos recreativos. Cómo realizar rutinas de entrenamiento, valorando la salud, y demostrando los valores morales que deben sortearse en la competencia, será un cálido aprendizaje de solidaridad, fuerza de equipo y se realzará la unión entre los miembros de la familia.

CONTENIDO:

1. Presentación y Objetivos
2. Selección del deporte a practicar
3. Los valores y el deporte
4. Fichas de trabajo
5. Sesiones de rutina
6. Presentación

Expositor:
 Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación
 Director Académico

Duración: 20 horas

Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com



Figura 22. Taller 8: *Formando un solo equipo.*



Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”

Taller 9 : CURSOS BÁSICOS DE COMPUTACIÓN

Los padres de familia aprenderán a manejarán herramientas útiles para conocer y comunicarse con sus hijos. Internet y sus riesgos, redes sociales, herramientas útiles para desarrollar la motivación en el aprendizaje y la comunicación.

CONTENIDO:

1. Presentación y Objetivos
2. Partes y Funciones
3. Internet
4. Redes Sociales
5. La comunicación como eje fundamental
6. Bloqueo de Páginas que atenten contra la moral y el Buen Vivir



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación
 Director Académico

Duración: 20 horas
Inversión: \$ 40,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 23. Taller 9: Formando un solo equipo.



Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”

Taller 10 : LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

En este curso los Docentes realizaran un taller práctico con técnicas e instrumentos de evaluación: se realizarán pruebas de base estructurada, cuyos reactivos sean correctos y cumplan los criterios de objetividad, validez y confiabilidad.

CONTENIDO:

1. Características de la Evaluación
2. Tipos de Evaluación
3. Diagnóstica
4. Formativa
5. Sumativa
6. Pruebas de Base Estructurada
7. Tipos de ítems



Expositor:
MSc. Rodrigo Campoverde V.
 Especialista en Educación

Duración: 40 horas
Inversión: \$ 120,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa



**Centro de Capacitación
Acreditado por la SETEC**

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 24. Taller 10: La evaluación del aprendizaje.



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 11 : CALIDAD Y CALIDEZ EN LA EDUCACIÓN

Este curso dirigido a DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA tenemos también que dirigirlo a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

En el proceso educativo el maestro debe cumplir un rol sumamente importante para lograr la calidad educativa y vaya de acuerdo con las innovaciones políticas en las estructuras del nuevo milenio... Su investigación, el uso de nuevas tecnologías, la innovación, la creatividad por lograr el nivel de excelencia académica, no puede estar alejado de la CALIDEZ que debe existir en cada uno de los mencionados procesos.

Tomando como punto de partida que la calidez es el respeto, la cordialidad, el ambiente sano y agradable para la relación interpersonal de nuestros estudiantes, docentes y padres de familia dando contestaciones a sus interrogantes de una manera amable y observándolos como seres humanos, inteligentes y llenos de creatividad.

CONTENIDO:

1. La calidad y calidez en la familia
2. La calidad y calidez en la comunidad
3. La calidad y calidez en los centros educativos
4. Exclusión y deserción en las instituciones educativas



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
Especialista en Educación

Duración: 40 horas

Inversión: \$ 120,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa



Centro de Capacitación
Acreditado por la SETEC

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 25. Taller 11: Calidad y calidez en la educación.



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacítate"

Taller 12 : INCLUSIÓN EN EL AULA

En este taller los docentes interpretarán los nuevos lineamientos curriculares de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica - Bachillerato que coadyuvan al desarrollo lógico - emocional de los niños y jóvenes con capacidades diferentes.

La inclusión educativa en el aula es un programa que apoya a los docentes a desarrollar los contenidos teóricos como prácticos y facilitará los lineamientos y estrategias para sus educandos.

Este proceso responde a las diversas necesidades que tienen los estudiantes inmersos en su comunidad y su cultura.

Contenidos:

1. Inclusión Educativa
2. Necesidades Educativas Especiales
3. Etapas de la Inclusión Educativa
 - Reflexión
 - Conocimiento
 - Actuación
4. Autonomía y análisis en su malla curricular
5. Praxis en la inclusión
6. Sensibilización en el Proceso Educativo



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
Especialista en Educación

Duración: 40 horas

Inversión: \$ 120,00


Solicite nuestros cursos en su institución educativa



Centro de Capacitación
Acreditado por la SETEC

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 26. Taller 12: Inclusión en el Aula.



Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”

Taller 13 : FORMACIÓN DE LÍDERES

El Docente recibirá capacitación para formar líderes. Los Docentes capacitarán a los jóvenes estudiantes para que ellos a su vez transmitan sus conocimientos y ayuden a sus compañeros, y a la comunidad educativa, propiciando un ambiente de fraternidad en la comunidad y estudiantes.

CONTENIDO:

1. Presentación y Objetivos
2. Quienes pueden ser líderes
3. Identificando líderes en cada área
4. Motivación ante los problemas
5. Logros alcanzados
6. Proyectos



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación

Duración: 40 horas

Inversión: \$ 120,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa



Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

Centro de Capacitación Acreditado por la SETEC

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 27. Taller 13: Formación de Líderes.



Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”

Taller 14 : DESARROLLO DE PENSAMIENTO

Vamos a desarrollar los procesos básicos e integradores del pensamiento, a través de los lineamientos encontrar soluciones prácticas para desarrollar problemas.

El desarrollo de pensamiento será el núcleo para iniciar todas las actividades académicas docentes, ya que se aplica en todas las Áreas del conocimiento.

Al término de la capacitación todos los docentes tendrán las herramientas para iniciar las clases con motivación y entusiasmo llegando a ser las clases más divertidas y amenas.

CONTENIDO:

1. Procesos básicos del conocimiento
2. Observación
3. Clasificación
4. Comparación
5. Procesos Integradores del Pensamiento
6. Análisis
7. Síntesis
8. Evaluación



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
 Especialista en Educación

Duración: 40 horas

Inversión: \$ 120,00

Solicite nuestros cursos en su institución educativa



Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

Centro de Capacitación Acreditado por la SETEC

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
 mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 28. Taller 14: Desarrollo del Pensamiento



Centro de Capacitación "Mitad del Mundo Capacitate"

Taller 15 : RAZONAMIENTO LÓGICO, VERBAL Y NUMÉRICO

Una de las pruebas de base estructurada que se aplica a los estudiantes, docentes y profesionales para ingreso a la Universidad, Elegibilidad de Maestros, y al Desempeño Laboral, correspondientemente, es la Prueba de Aptitud con sus respectivos razonamientos: lógico, verbal y numérico.

Nuestro afán es capacitar a los docentes en este tipo de prueba para lograr los máximos puntajes y llegar a encontrar la satisfacción personal de adquirir becas, tener el mérito de pasar estos pequeños obstáculos para lograr nuestra metas en el estudio y en el campo laboral.

Superando las primeras fases de sus evaluaciones los docentes se encontrarán motivados a superar los siguientes retos.

CONTENIDO:

<p>1. RAZONAMIENTO VERBAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprensión Lectora - Sinonimia - Antonimia - Analogías - Completación de Oraciones - Interpretación de Refranes - Analogías Verbales - Término excluido <p>2. RAZONAMIENTO NUMÉRICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sucesiones Numéricas 	<ul style="list-style-type: none"> • Inferencias Lógicas • Tanto por ciento • Geometría • Áreas de las regiones sombreadas • Fracciones • Desarrollo de Problemas <p>3. RAZONAMIENTO ABSTRACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serie de Figuras • Matriz de figuras • Analogías con figuras
--	--

Solicite nuestros cursos en su institución educativa



Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

Centro de Capacitación
Acreditado por la SETEC



Expositor:
Msc. Rodrigo Campoverde
Especialista en Educación
Director Académico

Duración: 40 horas

Inversión: \$ 120,00

San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará. Telf: 2398322
mitaddelmundocapacitate@ccapacitaciones.com

Figura 29. Taller 15: Razonamiento lógico, verbal y numérico.

Entre los atributos del servicio de capacitación, más apreciados por los padres de familia, docentes y directivos del este sector está la calidad, experiencia, forma de enseñanza y personalización en el servicio de capacitación, especialización y sobre todo en las actividades de asesoría, por tal razón el Centro basará su forma de enseñanza aplicando la PNL (Programación Neurolingüística) como tendencia moderna que se está aplicando en los negocios, establecer una programación en donde el padre de familia, docente o directivo, sea parte del equipo de trabajo y no sea únicamente considerado como la persona que paga por el servicio.

El monitoreo periódico posterior a la prestación del servicio, será una forma de mostrar interés por la satisfacción del cliente y el medio más adecuado para incrementar la publicidad y fortalecer el posicionamiento del Centro de Capacitación frente a la competencia, esto tomando en cuenta que en la encuesta levantada uno de los aspectos que les hace falta a los centros de capacitación, de acuerdo a la percepción de los encuestados fue el compromiso.

Debido a las actividades y forma de funcionamiento propias del Centro de Capacitación, la distribución del servicio se lo realizará de manera directa y sin intermediarios, para lo cual el Director Académico y/o el Gerente General establecerán contacto con las autoridades de los planteles educativos del distrito: Rector, Vicerrector y/o Departamento de Consejería Estudiantil, ofertando las capacitaciones y talleres que se encuentran diseñados, o receptando las necesidades que requiere la institución. De esta manera también se cumple con la preferencia de las autoridades de los planteles quienes en la encuesta manifestaron que les interesa mantener una comunicación más directa y personalizada.

9.3.2 Plaza

El Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo “Mitad del Mundo Capacítate”, estará ubicado en el sector de la Mitad del Mundo, San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará, debido a que el segmento de mercado al que nos enfocaremos, es la comunidad educativa del Distrito Educativo No. 3 del Ministerio de Educación, por ser uno de los sectores menos atendidos de acuerdo a las encuestas.

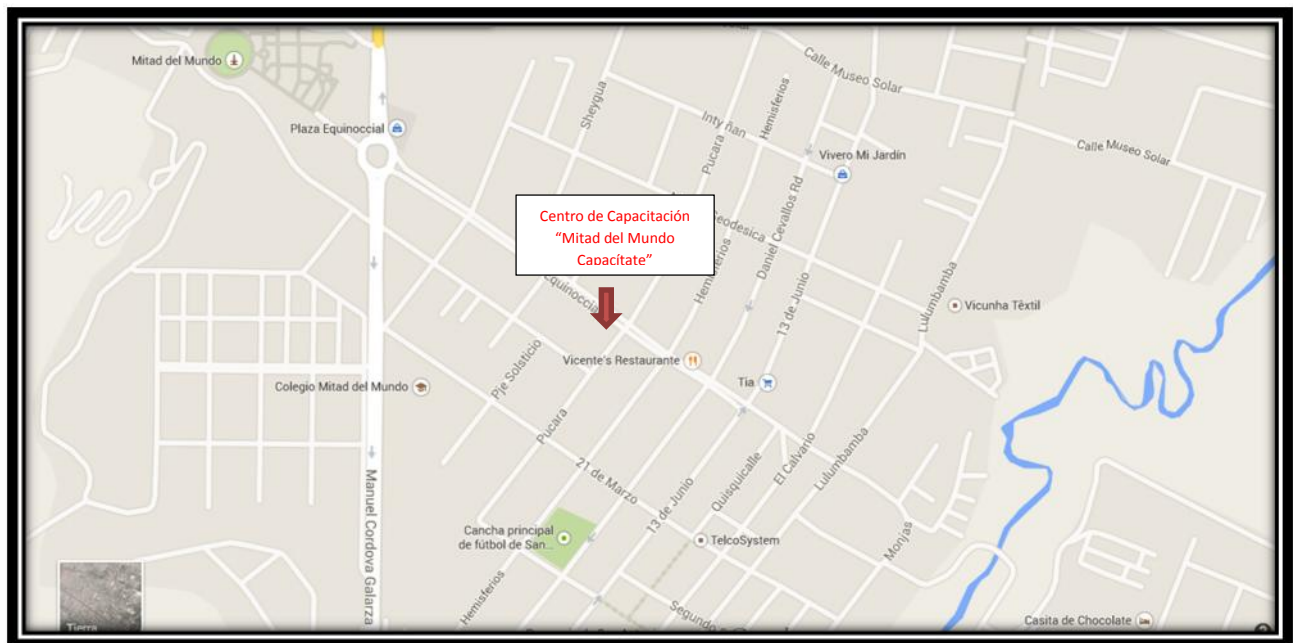


Figura 30. Ubicación del Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”

En el lugar en donde operará el Centro de Capacitación, se manejarán los colores institucionales, los mismos que priman en el logo, ya que los colores son probablemente la más poderosa forma de comunicación no verbal que podemos utilizar como empresarios. En este sentido, es importante para nosotros utilizar los colores de manera apropiada y entender el significado que hay detrás de cada uno de ellos.

Por esa razón hemos utilizado en el logo los colores que a continuación detallo con su respectivo significado:

1. AZUL.- Nuestro logo contiene color azul en el icono del planeta y el nombre de la institución situada en la parte superior que representa calma, autoridad, éxito y seguridad. La mayoría de las personas puede decir que les gusta al menos un tono de azul. Es probablemente el color más popular en nuestro diseño puede ser visto de manera extensa en sectores gubernamentales, medicina, instituciones del saber. Es un buen color para los centros de formación ya que transmiten seriedad, tranquilidad, disciplina y conocimiento.
2. NARANJA.- El color naranja “anaranjado”, lo encontramos rodeando el planeta y cruza parte del mismo resaltando su ubicación geográfica, que es la Mitad del Mundo Quito – Ecuador. El naranja es menos intenso que el rojo, pero aun así contiene mucha fuerza. La característica del naranja es que se trata del color que más rápido destaca entre otros colores. Como en nuestro logo existen algunos colores, normalmente el ojo se va primero hacia el naranja, en general es un color activo, práctico.
3. CELESTE.- Nuestro color de fondo es el celeste, un color tranquilo, profundo, que nos transmite seguridad, firmeza, solidez, templanza. Evoca al mar, a la calma, al cielo, a la parte más recta y estable de nuestro ser. A veces precisamente los que son más inestables buscan en el azul esa paz que no consiguen en sí mismos, es decir, que no por ser una marca azul quiere decir que se atraiga a personas tranquilas y seguras, sino que hay personas que buscan “el azul” para sí mismos, porque necesitan el conocimiento y el aprendizaje para salir adelante en su futuro. Es un buen color para los bancos, instituciones, centros de

formación, centros de salud, fuerzas de seguridad... ya que transmiten seriedad, tranquilidad, disciplina y conocimiento.

4. NEGRO.- Utilizamos el color negro en nuestro slogan “LA VENTANA A UN MUNDO DE CONOCIMIENTO”, técnicamente, la ausencia de color. Es poderoso y conjuga autoridad, elegancia y tradición. Puede ser encontrado en muchos logotipos por su peso, simplicidad y sofisticación.
5. BLANCO.- El blanco es el color universal de la paz y la pureza, lo utilizamos en nuestro logo para marcar líneas blancas en nuestro planeta, para dar la imagen de no solo una esfera azul sino como limitaciones geográficas.

En conclusión, el análisis en relación a los colores de nuestro logo empresarial MITAD DEL MUNDO CAPACITATE, es acertado, sabiendo que en la psicología del color se les da un significado de energía, además de que es llamativo y no necesita de más artilugios para darse a conocer en estos tiempos.

9.3.3 Precio

El precio es la única variable del marketing mix que genera ingresos, por lo que establecer esta variable es fundamental, y es en base a este análisis que se establecerán estrategias de comercialización que permitan el ingreso y permanencia en el mercado.

De acuerdo a la investigación llevada a cabo, no ha sido posible realizar un análisis histórico del comportamiento de los precios en capacitaciones similares, ya que el producto es nuevo, sin embargo la aceptación obtenida ha sido importante (90 %).

Para establecer el precio de los servicios a entregarse, se ha tomado en consideración las necesidades que tiene el mercado con respecto al servicio, los atributos que componen el servicio

(duración, contenido, prestigio del instructor), los costos, los objetivos de rentabilidad deseados y el valor que los potenciales clientes están dispuestos a pagar de acuerdo con la encuesta realizada.

La manera más simple de realizar el cálculo para el precio es adicionando el porcentaje de rentabilidad deseado, al costo total unitario del servicio.

Las capacitaciones están planificadas para que tengan una duración de 20 horas para los casos de los talleres para padres de familia, y tendrán un precio de \$ 40,00 y \$45,00 los que tienen una duración mayor. Por otro lado, las capacitaciones para los docentes tendrán una duración de 40 horas, con un precio de \$120,00.

Se ha determinado emplear una estrategia de precios accesibles para los padres de familia y docentes del este sector, que en comparación con otros centros de capacitación es relativamente bajo. El precio establecido permitirá desarrollar las actividades del Centro cumpliendo las expectativas de la empresa y del cliente.

9.3.4 Promoción

Los servicios que ofertará el Centro de Capacitación para padres de familia y docentes en el sector Mitad del Mundo “Mitad del Mundo Capacítate”, se darán a conocer ofertando el servicio directamente y sin intermediarios, a las instituciones educativas del distrito, y de esta manera se identificarán las necesidades propias de cada institución para con sus docentes, como para sus padres de familia, para realizar una oferta de capacitación específica, en el caso de que las opciones establecidas no se ajusten a sus necesidades.

Para el caso de las capacitaciones para los padres de familia, con el propósito de que sean tanto el padre como la madre de familia quienes asistan al taller, para que exista una consistencia en la formación y apoyo de su hijo, en el caso de que asistan los dos padres, se aplicará un descuento del 50% en el pago de uno de los dos padres, es decir, cancelarán el valor de \$ 60,00 por los dos.

En las capacitaciones para los docentes, no existe promoción alguna, sino que el valor a pagar por cada uno finalmente será de \$ 60,00, debido a que al estar acreditados por la SETEC, financiará el valor de \$1,50 la hora de capacitación, es decir un valor total de \$ 60,00.

La promoción de los eventos es vital, sin embargo se tiene como limitante los valores a invertirse por concepto de publicidad, por lo que se ha considerado realizar la promoción con la técnica publicitaria BTL (Below The Line), ya que en los modelos de comunicación personal, la retroalimentación —respuesta, reacción de la audiencia, o feedback— es instantánea, y es lo que requiere el centro de capacitación. Los medios BTL no solo agilizan la respuesta, sino que hacen más medible la efectividad de la publicidad.

La publicidad se la realizará mediante volantes informativos de los cursos o talleres, dirigidos a nuestro mercado específico que son los padres de familia, docentes y directivos del Distrito No.3 del Distrito Metropolitano de Quito, correspondiente a La Delicia, así como utilizando las relaciones públicas realizando la promoción directamente con las autoridades de los establecimientos educativos; adicionalmente, se enviará publicidad vía internet, y se tendrá el punto de venta correspondiente a las instalaciones del Centro de Capacitación.

10. Estudio Técnico del proyecto

“El estudio técnico del proyecto debe llegar a determinar la función de producción óptima para la utilización eficiente y eficaz de los recursos disponibles para la producción del bien o servicio deseado. Para ello deberán analizarse las distintas alternativas y condiciones en que se pueden combinar los factores productivos, identificando, a través de la cuantificación y proyección en el tiempo de los montos de inversiones de capital, los costos y los ingresos de operación asociados a cada una de las alternativas de producción”. (Chain)

Aquí se establecerá las condiciones con las que contará el Centro de Capacitación “Mitad del Mundo Capacítate”, para la entrega del servicio.

10.1 Ubicación de la planta (lugar de funcionamiento)

Para establecer la ubicación más adecuada de la empresa, se tomó en cuenta la cercanía con el mercado meta, el mismo que se encuentra ubicado en la Administración Zonal La Delicia del Distrito Metropolitano de Quito.



Figura 31. *Administraciones Zonales del Distrito Metropolitano de Quito*. Municipio de Quito

Por este motivo, se estableció dos alternativas de ubicación del Centro de Capacitación, en las parroquias suburbanas de Pomasqui o San Antonio de Pichincha:

- Pomasqui: Autopista Manuel Córdova Galarza y Calle Santa Teresa.
- San Antonio de Pichincha, Av. Equinoccial y Pucará

Para la selección de la ubicación se tomaron en cuenta los siguientes criterios de selección:

1. **Acceso y comunicación:** Este factor incidirá en la decisión del público de asistir o no a los diferentes eventos de capacitación organizados en las instalaciones. Además la ubicación del Centro donde el acceso es fácil permitirá optimizar las estrategias de publicidad para dar a conocer a la empresa, lo que ayudará a un mejor posicionamiento del Centro.
2. **Cercanía al mercado:** Es importante estar próximo al usuario para conocer sus necesidades y poder, de esta manera, planificar posibles soluciones. Es un factor que incide en la toma
3. de decisión del usuario para realizar la capacitación en nuestro centro, por razones de optimización de los recursos tiempo y dinero que deberá emplear en el traslado, así como la logística existente.
4. **Infraestructura:** De esta dependerá la distribución de la planta para poder brindar un servicio de calidad con comodidad y agrado para los asistentes. Es necesario que se pueda adecuar por lo menos un aula para 25 personas, para las capacitaciones, 1 sala de reuniones para las asesorías, área para la gerencia y atención al público y un espacio para la cafetería, así como contar con un área para estacionamiento.
5. **Seguridad:** La seguridad del sector en donde se desarrollen las actividades del Centro de Capacitación constituyen un factor importante para la decisión de asistir a los eventos, debido a los riesgos a los que se expondrían los asistentes, lo que repercutiría, además en la seriedad e imagen de la empresa.

A estos factores se le dio una ponderación de acuerdo a la importancia, bajo el método conocido como Asignación óptima de puntos; para la valoración se estableció una puntuación que va del 10 a 1, de acuerdo al cumplimiento de los criterios de selección que cumple cada ubicación. Los resultados se presentan a continuación en la siguiente matriz:

Cuadro 12
Criterios de Selección para la ubicación del Centro de Capacitación

No.	Criterio de Selección	Porcentaje de Ponderación	Pomasqui		San Antonio	
			Calificación	Total	Calificación	Total
1	Acceso	0,25	7	1,75	8	2,00
2	Comunicación	0,15	7	1,05	9	1,35
3	Cercanía con el mercado	0,20	6	1,20	6	1,20
4	Seguridad	0,20	5	1,00	6	1,20
5	Infraestructura	0,20	7	1,40	9	1,80
TOTAL		1,00		6,40		7,55

Elaborado por: Nathalia Arévalo

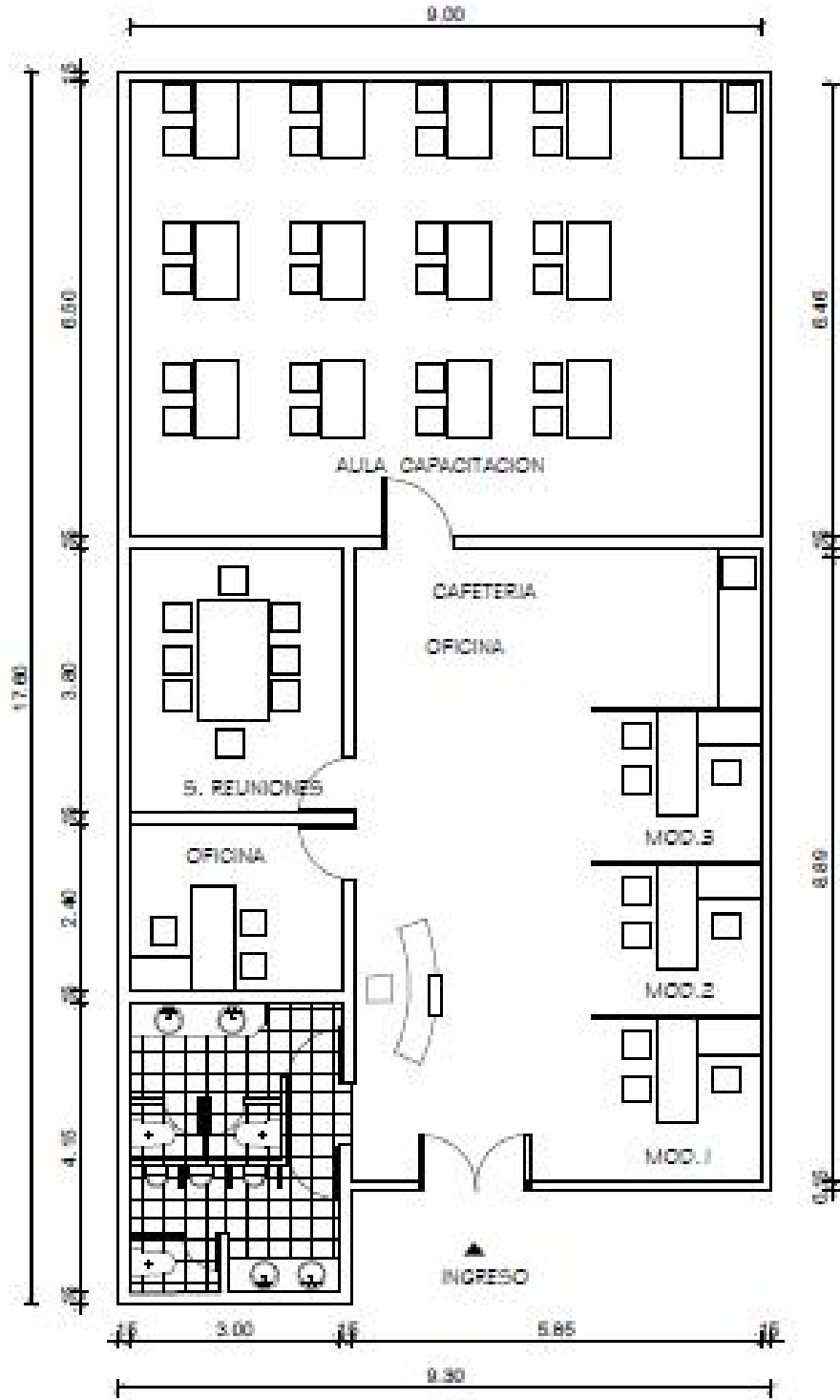
Basados en el resultado de la matriz, se determina que la ubicación más óptima es en San Antonio de Pichincha, lugar en el que se realizarán todos los estudios de mercado. Adicionalmente, en este sector estará ubicada la Sede de la UNASUR, lo cual resultaría beneficioso ya que incrementaría el acceso y la comunicación, además de permitir un mejor posicionamiento a través de estrategias de promoción y publicidad.

10.2 Diseño de la planta (lugar de funcionamiento)

La distribución del espacio físico, debe ir en función de la búsqueda de la satisfacción de los clientes, así como del personal que labore en el Centro de Capacitación, permitiendo que las diferentes actividades que en él se realicen, se desarrollen con calidad en el servicio.

Para el Centro de Capacitación, se estableció que las instalaciones estarán compuestas de:

- Un salón con una capacidad para 25 personas, para las capacitaciones.
- Una oficina para el Gerente General.
- Una sala de reuniones para atender las asesorías.
- Una oficina para el Director Académico.
- Una oficina para el Instructor.
- Una oficina para el Contador.
- Una estación para la Secretaria/Recepcionista.
- Una cafetería
- Dos baños.



PLANTA
 ESC-----1:100

Figura 32. *Diseño del Centro de Capacitación.* Por Arq. Rodrigo Paredes.

10.3 Determinación de la capacidad de planta

La capacidad de la planta está determinada por el número de aulas con las que contará el centro de capacitación. Está previsto contar con un aula para capacitaciones y talleres para 25 participantes, y una sala de reuniones para asesorías, con una capacidad de 8 personas. Las capacitaciones tendrán una duración aproximada de una semana de lunes a viernes y de un mes con asistencia únicamente de los sábados. La capacidad de la planta en el siguiente cuadro nos muestra el número de capacitaciones y asesorías que las instalaciones están en condiciones de atender:

Cuadro 13
Capacidad de la Planta en número de capacitaciones

DURACIÓN DE LAS CAPACITACIONES / TALLERES	No. AULAS	CAPACIDAD SEMANAL	CAPACIDAD AL MES	CAPACIDAD ANUAL
SEMANALES (LUNES A VIERNES)	1	1	4	48
SEMANALES (SÁBADOS)	1	0,5	2	24
ASESORÍAS	1	1	4	48

Elaborado por: Nathalia Arévalo

Está previsto poder realizar las capacitaciones y talleres, en las instalaciones de las instituciones educativas que requieran del servicio, lo que aumentará la capacidad de producción del servicio, así como la cobertura de la demanda insatisfecha.

10.4 Costo de mantenimiento

Para establecer el costo de mantenimiento, se consideró que de manera anual es necesario realizar mantenimientos en las instalaciones, muebles, equipos de computación y de oficina, a fin de mantener la vida su vida útil y mantenerlos siempre en buen estado para la prestación de los servicios.

Cuadro 14
Costo de mantenimiento anual

RUBRO	VALORES ANUALES
MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES	610,00
MANTENIMIENTO DE MUEBLES	150,00
MANTENIMIENTO EQUIPOS DE COMPUTACIÓN	250,00
MANTENIMIENTO EQUIPOS DE OFICINA	220,00
TOTAL	1.230,00

Elaborado por: Nathalia Arévalo

10.5 Insumos, servicios y mano de obra directa

Los insumos necesarios para realizar las actividades del Centro de Capacitación son aquellos materiales que se entregarán a los profesionales que impartirán los eventos de capacitación y asesorías, tales como son carpetas, copias, discos magnéticos, marcadores, borradores para pizarra, esferos y lápices. Para el cálculo se consideró el costo de los insumos por cada evento de capacitación con un número de 20 participantes, luego el valor por mes tomando en cuenta que existirían 2 eventos en las instalaciones y 1 eventos fuera de ella, estos valores pueden variar de existir mayor demanda.

Cuadro 15
Costo de insumos

INSUMOS POR EVENTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR POR EVENTO	VALOR PROMEDIO MENSUAL	VALOR ANUAL
CARPETAS MEMBRETADAS	21,00	2,00	42,00	126,00	1.512,00
COPIAS	420,00	0,03	12,60	37,80	453,60
CD'S	21,00	0,50	10,50	31,50	378,00
MARCADORES PIZARRA	2,00	2,00	4,00	12,00	144,00
BORRADOR PIZARRA	1,00	1,00	1,00	3,00	36,00
ESFEROS	21,00	0,20	4,20	12,60	151,20
TOTAL			74,30	222,90	2.674,80

Elaborado por: Nathalia Arévalo

Para los servicios se tomaron en cuenta los servicios básicos necesarios para el funcionamiento del Centro de Capacitación, como agua, electricidad, teléfono e internet.

Cuadro 16
Costo de servicios

RUBRO	UNIDAD	PRECIO UNITARIO	CONSUMO MES	VALOR MES	VALOR ANUAL
Servicio de agua	m3	0,62	75,00	46,50	558,00
Servicio eléctrico	Kwh	0,12	450,00	55,80	669,60
Servicio telefónico	minutos	0,06	300,00	18,00	216,00
Servicio de Internet	mensual	1,00	35,00	35,00	420,00
TOTAL				155,30	1.863,60

Elaborado por: Nathalia Arévalo

En lo que respecta a la mano de obra directa, los servicios que brindará el Centro de Capacitación serán aquellos que prestarán los diferentes profesionales en el área educativa y psicológica. Con la finalidad de establecer los diferentes temas y horarios para las diferentes capacitaciones y asesorías, se construirá una base de datos de los profesionales que participarán, tomando en cuenta su formación, experiencia en el área de capacitación, así como su disponibilidad de tiempo.

Para esto se ha considerado que los instructores y asesores de Centro de Capacitación sean de planta. Adicional al personal que brindará los cursos y asesorías, el personal de apoyo es imprescindible para las actividades a desarrollarse.

Cuadro 17
Mano de Obra

CARGO	SUELDO	APORTE PATRONAL IESS	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL	DÉCIMO TERCERO	DÉCIMO CUARTO	TOTAL AÑO 1
Gerente General	900,00	109,35	1.009,35	12.112,20	900,00	340,00	13.352,20
Secretaria – Recepcionista	370,00	44,96	414,96	4.979,46	370,00	340,00	5.689,46
Contador	200,00	24,30	224,30	2.691,60	200,00	340,00	3.231,60
Conserje	340,00	41,31	381,31	4.575,72	340,00	340,00	5.255,72
Director Académico (Instructor 1)	750,00	91,13	841,13	10.093,50	750,00	340,00	11.183,50
Instructor 2	650,00	78,98	728,98	8.747,70	650,00	340,00	9.737,70
TOTAL	3.210,00	390,02	3.600,02	43.200,18	3.210,00	2.040,00	48.450,18

Elaborado por: Nathalia Arévalo

10.6 Sistemas de Control de Calidad

Con el propósito de asegurar la calidad en los servicios que presta el Centro de Capacitación, al final de cada curso o taller, se realizará una encuesta de satisfacción a través de la cual se obtendrá una retroalimentación que servirá para establecer parámetros de mejora en los servicios brindados, la misma que se encuentra a continuación:

Encuesta de Calidad de la Capacitación

Esta encuesta está dirigida a docentes y padres de familia, con el único objetivo de recabar información sobre la CALIDAD DEL APRENDIZAJE que deseamos alcanzar en cuanto se refiere con la formación integral, y profesional.

Luego de completar los datos informativos: por favor lea las preguntas y responda la respectiva alternativa.

DATOS INFORMATIVOS

Fecha:

Lugar de la Institución donde Labora:.....

Tema de la Capacitación:.....

Género: Edad:

POR FAVOR MARQUE UNA (X) EN LA OPCIÓN ELEGIDA DE ACUERDO A LA SIGUIENTE ESCALA

Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Acerca del aprendizaje de los participantes:

1	Existe participación de quienes reciben el curso.	1	2	3	4
2	La motivación de los alumnos por las clases	1	2	3	4
3	La comprensión del contenido de las clases	1	2	3	4
4	La posibilidad de los alumnos de resolver problemas y realizar exitosamente las tareas	1	2	3	4
5	La calidad del trabajo en grupos	1	2	3	4
6	Las materias recibidas permiten saber hacer muchas cosas nuevas.	1	2	3	4
7	Contribución de los temas recibidos para llegar a ser mejor ser humano y mejor profesional	1	2	3	4
8	Se entregó resultados de la evaluación	1	2	3	4
9	La opinión de sus compañeros acerca de su desempeño en el curso es.	1	2	3	4
10	Posibilidad de estudiar por sí mismo y autoevaluar sus resultados	1	2	3	4

Gracias por su colaboración

11. Estudio Financiero del Proyecto

En el Plan de Inversiones se genera la información necesaria para formular el presupuesto de Costos y Gastos. Como su nombre lo indica es la proyección que ejecuta una persona natural o jurídica que desea iniciar o expandir la operación de su negocio o empresa. Incluye:

11.1 Los activos fijos

La inversión que se estima para el funcionamiento del Centro de Capacitación, se encuentra detallada de la siguiente manera:

Cuadro 18
Inversión en Activos Fijos

ACTIVOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	SUBTOTAL	VALOR TOTAL
ACTIVOS FIJOS				10.726,91
MUEBLES Y ENSERES				4.020,67
ESCRITORIOS	4	168,00	672,00	
SILLAS ESCRITORIOS	4	53,75	215,00	
SILLAS DE ESPERA/ATENCIÓN	8	36,96	295,68	
MESA DE REUNIONES	1	280,00	280,00	
SILLAS PARA SALA DE REUNIONES	8	53,75	429,99	
MESAS PARA ESTUDIANTES	13	100,80	1.310,40	
SILLAS PARA ESTUDIANTES	25	24,64	616,00	
PIZARRA	2	100,80	201,60	
EQUIPOS DE OFICINA				2.972,16
CENTRAL TELEFÓNICA	1	224,00	224,00	
COPIADORA / IMPRESORA	1	600,00	600,00	
INFOCUS Y PANTALLA DE PARED	2	1.006,88	2.013,76	
CAFETERA	1	134,40	134,40	
EQUIPOS DE COMPUTACIÓN				3.734,08
COMPUTADORAS	4	514,08	2.056,32	
LAPTOP	2	728,00	1.456,00	
IMPRESORA	1	221,76	221,76	
ACTIVOS DIRERIDOS				2.650,00
GASTOS DE CONSTITUCIÓN	1	1.200,00	1.200,00	
PUBLICIDAD INICIAL (RÓTULO, AFICHES)	1	1.450,00	1.450,00	
TOTAL ACTIVOS				13.376,91

Elaborado por: Nathalia Arévalo

11.2 Financiamiento

El Centro de Capacitación tendrá el aporte de los dos socios que conformarán la sociedad, tanto para la inversión inicial como para el capital de trabajo establecidos, en las proporciones del 55% y 45%. Si posterior al inicio de las actividades se requiere de otras inversiones adicionales, estas serán financiadas mediante un préstamo solicitado a alguna de las instituciones financieras de la ciudad, de acuerdo a los parámetros que más les convenga a los socios.

11.3 Capital de trabajo

“El capital de trabajo, como su nombre lo indica es el fondo económico que utiliza la Empresa para seguir reinvertiendo y logrando utilidades para así mantener la operación corriente del negocio” (Puntual, 2012)

“Una empresa para lograr seguir en la marcha de su negocio, necesita de recursos para cubrir insumos, materias prima, pago de mano de obra compra de activos fijos, pago de gastos de operación etc. Este capital debe estar disponible a corto plazo para cubrir las necesidades de la empresa a tiempo.” (Puntual, 2012)

El capital de trabajo para el caso de este centro de capacitación, se considera, el dinero que se requiere para llevar a cabo su ciclo productivo, determinado para dos meses. Se considera sueldos, arriendo, servicios básicos y materiales.

Cuadro 19
Capital de Trabajo

DETALLE	VALOR DE 2 MESES
SUELDOS	6.751,43
ARRIENDO	600,00
SERVICIOS BÁSICOS	310,60
MATERIALES	753,70
TOTAL	8.415,73

Elaborado por: Nathalia Arévalo

11.4 Flujo de caja

En el flujo de caja, para establecer los ingresos, se consideraron las siguientes variables:

- Mínimo 20 participantes a los cursos/talleres de capacitación para maestros.
- Mínimo 40 participantes a los cursos/talleres de capacitación para padres de familia.
- El precio promedio de los cursos/talleres de capacitación para maestros es de \$ 60,00 por participante, más el valor que la SETEC financia para este tipo de cursos/talleres, que es de \$60,00
- El precio promedio de los cursos/talleres de capacitación para padres de familia es de \$ 40,00 por participante, valor promedio que los padres de familia estarían dispuestos a cancelar por los mismos.
- Las asesorías constituyen un servicio complementario que pueden variar según su complejidad, sin embargo se ha definido como precio promedio un valor de \$ 600 por asesoría.

Para establecer los valores de los egresos, se definieron previamente los valores correspondientes a los rubros que intervienen en los costos de producción, gastos de operación, administrativos y de promoción, necesarios para ofertar los servicios de capacitación.

Cuadro 20
Flujo de Caja

INGRESOS	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Cursos/Talleres para maestros en establecimiento mínimo 20 participantes	4.800,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00	7.200,00	7.200,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00	62.400,00
Cursos/Talleres para maestros en instituciones educativas mínimo 20 participantes	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	28.800,00
Cursos/Talleres para padres de familia en establecimiento mínimo 40 participantes	-	1.600,00	-	1.600,00	-	-	1.600,00	1.600,00	-	1.600,00	-	-	8.000,00
Cursos/Talleres para padres en instituciones educativas mínimo 40 participantes	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	19.200,00
Asesoramiento	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	7.200,00
TOTAL INGRESOS	9.400,00	11.000,00	9.400,00	11.000,00	9.400,00	9.400,00	13.400,00	13.400,00	9.400,00	11.000,00	9.400,00	9.400,00	125.600,00
EGRESOS													
Mano de obra Directa	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	1.570,10	18.841,20
Mano de obra Indirecta	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	2.029,92	24.358,98
Décimo Cuarto								2.040,00					2.040,00
Décimo Tercero												3.210,00	3.210,00
Insumos cursos/talleres para maestros mínimo 20 participantes	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	222,90	2.674,80
Insumos cursos/talleres para padres de familia mínimo 40 participantes	140,90	281,80	140,90	281,80	140,90	140,90	281,80	281,80	140,90	281,80	140,90	140,90	2.395,30
Suministros de oficina y computación	294,20	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70	3.172,90
Útiles de aseo y limpieza	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	29,60	355,20
Cafetería	50,50	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	331,00
Arriendo	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	3.600,00
Seguros	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	840,00
Servicios básicos	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	155,30	1.863,60
Mantenimiento												1.230,00	1.230,00
TOTAL EGRESOS	4.863,42	4.946,82	4.805,92	4.946,82	4.805,92	4.805,92	4.946,82	6.986,82	4.805,92	4.946,82	4.805,92	9.245,92	64.912,98
SUPERÁVIT O DÉFICIT	4.536,59	6.053,19	4.594,09	6.053,19	4.594,09	4.594,09	8.453,19	6.413,19	4.594,09	6.053,19	4.594,09	154,09	60.687,02

Elaborado por: Nathalia Arévalo

Cuadro 21
Flujo proyectado

INGRESOS	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Cursos/Talleres para maestros en establecimiento mínimo 20 participantes		62.400,00	64.746,24	67.180,70	69.706,69	72.327,66
Cursos/Talleres para maestros en instituciones educativas mínimo 20 participantes		28.800,00	29.882,88	31.006,48	32.172,32	33.382,00
Cursos/Talleres para padres de familia en establecimiento mínimo 40 participantes		8.000,00	8.300,80	8.612,91	8.936,76	9.272,78
Cursos/Talleres para padres de familia en instituciones educativas mínimo 40 participantes		19.200,00	19.921,92	20.670,98	21.448,21	22.254,67
Asesoramiento		7.200,00	7.470,72	7.751,62	8.043,08	8.345,50
Inversión	(22.074,24)					
TOTAL INGRESOS	(22.074,24)	125.600,00	130.322,56	135.222,69	140.307,06	145.582,61
EGRESOS						
Mano de obra Directa		18.841,20	19.549,63	20.284,70	21.047,40	21.838,78
Mano de obra Indirecta		24.358,98	25.274,88	26.225,21	27.211,28	28.234,43
Décimo Cuarto		2.040,00	2.116,70	2.196,29	2.278,87	2.364,56
Décimo Tercero		3.210,00	3.330,70	3.455,93	3.585,87	3.720,70
Insumos cursos/talleres para maestros mínimo 20 participantes		2.674,80	2.775,37	2.879,73	2.988,00	3.100,35
Insumos cursos/talleres para padres de familia mínimo 40 participantes		2.395,30	2.485,36	2.578,81	2.675,78	2.776,39
Suministros de oficina y computación		3.172,90	3.292,20	3.415,99	3.544,43	3.677,70
Útiles de aseo y limpieza		355,20	368,56	382,41	396,79	411,71
Cafetería		331,00	343,45	356,36	369,76	383,66
Arriendo		3.600,00	3.735,36	3.875,81	4.021,54	4.172,75
Seguros		840,00	871,58	904,36	938,36	973,64
Servicios básicos		1.863,60	1.933,67	2.006,38	2.081,82	2.160,09
Mantenimiento		1.230,00	1.276,25	1.324,23	1.374,03	1.425,69
TOTAL EGRESOS	-	64.912,98	67.353,71	69.886,21	72.513,93	75.240,45
SUPERÁVIT O DÉFICIT	(22.074,24)	60.687,02	62.968,85	65.336,48	67.793,13	70.342,15

Elaborado por: Nathalia Arévalo

Para elaborar el flujo proyectado, se tomó en cuenta la inflación anual de noviembre 2013 a noviembre 2014, de 3,76%. (Ecuador, 2015)

11.5 Tasa Interna de Retorno y Valor Actual Neto.

La Tasa Interna de Retorno (TIR), evalúa al proyecto en función de una única tasa de rendimiento por período con la cual la totalidad de los beneficios actualizados son exactamente iguales a los desembolsos expresados en moneda actual, es decir es la tasa que permite al VAN (Valor Actual Neto) tener un valor de cero.

En cambio, el Valor Actual Neto (VAN) es la sumatoria de todos los flujos de efectivo actualizados a una tasa de descuento, que es la TMAR, y restada la inversión inicial.

Para este proyecto se utilizó el cálculo computacional del programa EXCEL, y los valores utilizados en su determinación fueron los siguientes:

Cuadro 22
Datos para el cálculo del TIR y VAN

DATOS	VALORES
Inversión Inicial	22.074,24
Tasa de inflación	3,76%
Tasa Efectiva de Consumo del BCE	15,97%
Tasa aplicar para Valor actual y TIR	19,73%

VALOR ACTUAL NETO	\$ 143.809,78
TIR	278%

Elaborado por: Nathalia Arévalo

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

12.1 CONCLUSIONES

- El estudio de mercado demuestra la existencia de una demanda insatisfecha creciente, lo que asegura el establecimiento de este proyecto de negocio. Más aún, si se considera que los centros de capacitación existentes, no abordan la problemática social sobre la educación, como lo hace Mitad del Mundo Capacítate, a través de los temas propuestos.
- Técnicamente no existen mayores complicaciones para el establecimiento de un centro de capacitación, pero sí es importante definir una adecuada localización.
- Se ha considerado una estructura organizacional simple pero ágil para responder a las necesidades del mercado.
- El proyecto del Centro de Capacitación no requiere de una inversión relativamente elevada, pues asciende a \$ 22.074,24. La estructura del presente proyecto no requiere de financiamiento, pues la inversión total se realizará con recursos propios mediante el aporte del 45% y 55% de los dos socios.
- La tasa Interna de Retorno (TIR) es de 278%, lo que asevera la viabilidad del proyecto.
- El proyecto es muy sensible a la disminución de asistentes o de cursos realizados.

7.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda ejecutar el proyecto toda vez que se ha demostrado la factibilidad de mercado, técnica, organizacional y financiera.
- Fomentar constantemente en todo el personal del Centro la ideología de considerar al cliente como el activo más valioso, y que el trabajo que se realiza en beneficio de una sociedad mejor.
- Se recomienda contar con una planta de instructores que sean de calidad y que deseen compartir sus experiencias en beneficio del sector educativo, la niñez y la juventud, y por lo tanto de la sociedad ecuatoriana.
- Capacitar al personal para que constituya la fortaleza del centro y den a conocer lo que los maestros y padres de familia buscan en la capacitación.

ANEXO 1



SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO
DIRECCIÓN DISTRITAL 17D03 PARROQUIAS URBANAS EL CONDADO A CARCELÉN Y
PARROQUIAS RURALES PUELLARO A CALACALÍ EDUCACIÓN
DESPACHO DISTRITAL



OFICIO No.450-2014 MINEDUC-DISTLADELICIA-DESP
Quito D.M., 21 de mayo del 2014

Lodo,
Rodrigo Campoverde
Presente.-

En respuesta a la solicitud asociada al formulario #5534 pongo a su disposición la información estadística de los alumnos matriculados en el periodo lectivo 2012-2013 en las instituciones educativas del Distrito Educativo Nro. 3 la cual se encuentra detallada por tipo de sostenimiento.

Tipo de Institución	Nro. de Alumnos Matriculados 2012/2013
Fiscal	43.990
Particular	30.895
Municipal	605
Fiscomisional	301
Total	75.791

Fuente : Archivo Maestro de Instituciones Educativas -AME

Así también informo que no se tiene disponible la información de alumnos que desertaron de las instituciones educativas dentro del Distrito en el periodo lectivo 2012-2013.

Atentamente,

Dra. Mónica Ortiz Carvajal
DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACION LA DELICIA



Elaborado por: Xavier Flores