

Advice talento humano

Creación de empresas

Jessica Duque Ramírez

Fundación Universitaria del Área Andina  
Facultad De Ciencias Administrativas Económicas y Financieras  
Administración De Empresas  
Bogotá D.C.  
2019

## Contenido

0. PROBLEMÁTICA.....	5
PREGUNTA	
PROBLEMA.....	5
1. MODULO DE	
MERCADOS.....	5
1.1 Investigación de Mercados.....	5
1.1.1 Definición de Objetivos.....	5
1.1.2 Justificación y Antecedentes del Proyecto.....	6 7
1.1.3 Análisis del Sector.....	7
1.1.4 Análisis de Mercado.....	8
1.1.5 Análisis de la Competencia.....	9 10
1.2 Estrategias de Mercado.....	10
1.2.1 Concepto del Producto ó Servicio.....	10 11
1.2.2 Estrategias de Distribución.....	11 12
1.2.3 Estrategias de Precio.....	12 13
1.2.4 Estrategias de Promoción.....	13
1.2.5 Estrategias de Comunicación.....	13 14
1.2.6 Estrategias de Servicio.....	14 15
1.2.7 Estrategias de Marketing Digital.....	15
1.2.8 Presupuesto de la Mezcla de Mercadeo.....	15
1.2.9 Estrategias de Aproveccionamiento.....	16 17
1.3 Proyección de Ventas.....	18
1.3.1 Como alimentar tabla Proyección de Ventas.....	18
1.3.2 Justificación de las ventas.....	18
Anexo encuesta .....	19 20
1.3.3 Política de Cartera.....	21
2. MODULO DE OPERACIÓN.....	21
2.1 Operación.....	21
2.1.1 Ficha Técnica del Producto o Servicio.....	21 22
2.1.2 Estado de Desarrollo.....	23
2.1.3 Descripción del Proceso.....	23 24
2.1.4 Necesidades y Requerimientos.....	25 26
2.1.5 Plan de Producción.....	26
2.2 Plan de Compras.....	26
2.2.1 Como alimentar tabla Consumos Por Unidad de Producto.....	26 27
2.3 Costos de Producción.....	27
2.3.1 Como Alimentar tabla de costos de producción con base al plan de compras.....	27 28
2.4 Infraestructura.....	28
2.4.1 Como Alimentar tabla infraestructura.....	28
2.4.2 Parámetros Técnicos Especiales.....	28
3. MODULO DE ORGANIZACIÓN.....	28
3.1 Estrategia Organizacional.....	28
3.1.1 Análisis DOFA.....	29 30
3.1.2 Organismos de Apoyo.....	30

3.2 Estructura Organizacional.....	31
3.2.1 Estructura Organizacional ---Organigrama...Manual de funciones.....	32 33
3.3 Aspectos legales.....	33 34 35
3.3.1 Constitución empresa y aspectos legales.....	35
3.4 Costos administrativos.....	35
3.4.1 como alimentar tabla gastos de personal .....	35
3.4.2 Como alimentar tabla de gastos de puesta en marcha.....	36
3.4.3 Como alimentar tabla de gastos anuales de administración.....	36
4.1 MODULO DE FINANZAS.....	37
4.1 Ingresos.....	37
4.1.1 Alimentar casilla de recursos solicitados en el simulador financiero suministrado por el programa de administración de empresas.....	37 38
4.2 Egresos.....	38
4.2.1 Tabla de egresos, como se generan (inversiones fijas y diferidas, costos de puesta en marcha).....	38
4.2.3 Costos anualizados administrativos, gastos de personal anualizados.....	38
4.3 Capital de trabajo.....	38
4.3.1 Alimentar tabla de capital de trabajo.....	38 39
5 PLAN OPERATIVO.....	40
5.1 Cronograma de actividades.....	40
5.1.1 Como alimentar tabla de cronograma de actividades.....	40
5.2 Metas sociales.....	40
5.2.1 Aportes del plan de negocio al plan nacional de desarrollo.....	40
5.2.2 Aportes del plan de negocio al plan regional de desarrollo.....	40 41
5.2.3 Aportes del plan de negocio al clustero cadena productiva.....	42
5.2.4 Empleo a generar calificado, mano de obra directa y clasificación por vulnerabilidad.....	42
5.2.5 Número de empleados indirectos.....	42
5.2.6 Emprendedores con participación accionaria.....	42
6. IMPACTOS.....	43
6.1 Impactos.....	43
6.1.1 Impactos económicos.....	43
6.1.2 Impacto social.....	43
6.1.3 Impacto ambiental.....	43 44
7. RESUMEN EJECUTIVO.....	44
7.1 Resumen ejecutivo.....	44
7.1.1 Concepto de negocio.....	44 45 46
7.1.2 Potencial del mercado en cifras.....	46
7.1.3 Ventajas competitivas y propuestas de valor.....	46
7.1.4 Resumen de las inversiones requeridas.....	46 47
7.1.5 Proyecciones de venta y rentabilidad.....	48
7.1.6 Conclusiones financieras y evaluación de viabilidad.....	48
7.2 Equipo de trabajo.....	49
7.2.1 Como alimentar tabla de equipo de trabajo.....	49
8. ANEXOS.....	49 50 51 52

## **O. Problemática**

El proyecto de “asesorías y acompañamiento para el talento humano” es un programa en el cual la actualidad en las empresas de contratación o empresas relacionadas con la consultoría o asesoría se enfocan, más en el bienestar o crecimiento económico de la empresa que en el bien común o comodidad de los empleados, han perdido fuerza en el convenio con los trabajadores, brindándoles apoyo, escucha y compromiso a cada una de sus aportes en las distintas empresas en que estos laboran.

Las empresas de antes y de hoy han recurrido a compañías de contratación para disminuir costos, a través de los mecanismos de selecciones temporales, ven la necesidad en disminuir los presupuestos y la efectividad en sus labores y desprendiéndose de acciones legales y algunos compromiso extras con los empleados, que sería contratados por las propias empresas. Desde hace un tiempo el talento humano es muy importante en algunas organizaciones ya no se ve a los trabajadores como máquinas, sino como parte fundamental de la empresa, es importante que todas las organizaciones tengan esto presente, que se valore más el trabajo de todas las personas, teniendo un departamento de bienestar, creando incentivos que motiven el rendimiento y un clima organizacional sano, hacer reinducción, implementar diferentes capacitaciones y mejorar la productividad. Nuestra empresa de asesoría se encargará de todo para tener un buen equipo de talento humano bien estructurado, tener los aplicativos para nómina y seguridad social y las diversas capacitaciones que prestamos como servicio. Seremos muy completos y brindaremos siempre lo mejor, siempre estaremos actualizados en toda la normatividad vigente y siempre intentaremos brindar el mejor servicio.

### **PREGUNTA PROBLEMA**

¿Qué necesidades tienen las empresas de Manizales para contratar asesorías relacionadas con talento humano?

#### **0. MODULOS DE MERCADOS**

##### **0.1 INVESTIGACION DE MERCADOS**

###### **0.1.1 DEFINICION DE OBJETIVOS**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar y apoyar a las pequeñas y medianas empresas de Manizales a fortalecer las áreas del talento humano, brindando capacitaciones con el mejor servicio y siempre estar actualizados con la normatividad vigente, con el fin de transformar las habilidades de cada persona, en calidad para la empresa, capacitándose y dándoles información y acompañamiento en sus actividades.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Mantener y fidelizar los clientes, dando nuestros servicios de excelente calidad, para llamar la atención de las demás empresas y aumentar nuestro reconocimiento.
- Fortalecer el aprendizaje de cada trabajador, con un programa de capacitación para personas de las empresas de la ciudad de Manizales para que puedan tener un mejor desempeño y comunicación a la hora de desarrollar sus actividades.

### **1.1.2 JUSTIFICACION Y ANTECEDENTES DEL PROYECTO**

Actualmente las empresas cuentan con falencias en el manejo a la hora de reclutar personal, es decir no tienen en cuenta las aptitudes de las personas y solo se enfocan en satisfacer las necesidades de la empresa, olvidando las necesidades del personal contratado.

Nosotros como empresa de asesorías y acompañamiento para la ejecución de contratación de personal, queremos llegar a todas las empresas para brindarles los servicios de mejoramiento y fortalecimiento del área de los recursos humanos para llevar a cabo este propósito es necesario:

- Un adecuado manejo de personal para el mejoramiento en los cargos y asensos.
- Darles a saber a cada uno de los empleados su importancia en el rol que desempeñan. Haciéndoles saber que también son miembros y dueños de la organización, dándoles sus reconocimientos.
- Con nuestro acompañamiento llegará a disminuir costos ya que tendrán una mejor organización en el portafolio de perfiles destacando los verdaderos potenciales de la empresa, evitando la rotación de personal.
- Mejorar con la calidad y el ambiente laboral fortaleciendo los espacios de interacción con planes que ayuden en el buen desempeño del empleado.
- También nos enfocaremos en fortalecer el medio ambiente cambiando las metodologías de capacitación e inducción ya que en estas se maneja mucha papelería y tecnologías.

Es importante recalcar el impacto social que vamos a generar en cada uno de los campos laborales, ya que con estas indicaciones y estos propósitos llegaremos a mejorar la calidad de trabajo tanto para los empleados como para los empleadores queremos marcar y hacer la diferencia con las distintas empresas que ejercen casi las mismas funciones que nosotros queremos desarrollar, vamos a potenciar las habilidades de cada persona para que así halla un crecimiento tanto para la empresa como para la persona. Queremos llegar a lo más profundo de la organización para que así haya un trabajo en conjunto y así alcanzar las metas y objetivos.

La motivación es algo fundamental para los empleados hay que crear estrategias para mejorar su rendimiento y que las empresas vean los resultados y mejore el clima organizacional.

En cuanto lo económico es necesario saber que para desarrollar cada una de las actividades que queremos lograr, es necesario contar con un capital estructurado y bien organizado para no tener equivocaciones, ni malgastar con lo que contamos. Por eso es necesario contar con personal capacitado para desarrollar las diferentes actividades de nuestro proyecto y la idea de marcar la diferencia con nuestra empresa.

### **ANTECEDENTES**

El proyecto de “asesorías y acompañamiento para el talento humano” es un programa en el cual la actualidad en las empresas de contratación o empresas relacionadas con la consultoría o asesoría se enfocan, más en el bienestar o crecimiento económico de la empresa que en el bien común o bienestar de los empleados, han perdido fuerza en el compromiso con los empleados mismos,

brindándoles apoyo, escucha y compromiso a cada una de sus aportes en las distintas empresas en que estos laboran.

Las empresas de antes y de hoy hay recurrido a las compañías de contratación para disminuir costos, ya que ha surgido alza en su producción, a través de los mecanismos de selecciones temporales, ven la necesidad en disminuir los presupuestos y la efectividad en sus labores y desprendiéndose de acciones legales y algunos compromiso extras con los empleados, que sería contratados por las propias empresas.

El decreto 1433 de 1983, articulado 1° .decreta que las empresas de contratación o Empresa de servicios temporales es aquella que cumple con la prestación de servicios a terceros beneficiarios, para el desarrollo de sus actividades ordinarias, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual asume con respecto de éstas el carácter de empleador o patrono".

### **1.1.3 ANALISIS DEL SECTOR**

Nuestra empresa pertenece al sector terciario ya que en este, lo que se busca es satisfacer las necesidades de la población. Lo que queremos es brindar un servicio de buena calidad y cumpliendo todas las expectativas. En los últimos 3 años este tipo de empresas de asesorías y acompañamiento para la ejecución de contratación de personal han logrado proporcionarse en el mercado de servicios temporales con clientes leales que encuentran en nosotros como su mejor aliado, a través de la implementación de propuestas innovadoras, del compromiso de nuestra gente y de la excelencia en los servicios prestados, lo que genera crecimiento y solidez mutua.

Somos la solución en gestión humana, especializada en el manejo de personal en misión, para empresas de los diferentes sectores de la producción y de servicios. Como aliado estratégico, desarrollamos planes únicos en bienestar, seguridad industrial, salud ocupacional y comunicaciones organizacionales, que promueven el crecimiento productivo, social y rentable de nuestros clientes, colaboradores y accionistas.

#### **Datos estadísticos**

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en punto estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día son más las personas que constituyen una compleja competencia para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, evaluación ha crecido en los últimos años. Con frecuencia se plantea a la pequeña y mediana empresa una situación de rechazo hacia nuevas metodologías y sistemas de gestión de recursos humanos; que han mostrado ser eficientes en las grandes organizaciones como respuesta a las actuales exigencias del entorno sociocultural, tecnológico y económico

“La productividad en el país ha crecido en un 16,99% en los últimos diez años, un periodo en el que Perú o Chile, por ejemplo, han mejorado un 51,4% y un 23,53% respectivamente. Entre otras cosas, más de la mitad de las empresas colombianas, un 57%, reconoce que tiene dificultades para llenar sus vacantes y un 45% asegura que la falta de preparación de la fuerza laboral y en el área de recursos humanos planeación para la contratación es un obstáculo importante para crecer y ser competitivas”. (factor trabajo, 2014)

### **1.1.4 ANALISIS DE MERCADO**

El objetivo de nuestra empresa es trabajar para todas aquellas organizaciones que buscan optimizar sus procesos de capacitación y selección de personal y brindar asesoría en programas de gestión humana, mejorando el ambiente organizacional de las empresas, destacando espacios de esparcimiento, entrega y dedicación para cada uno de sus partícipes, por medio de una área reestructurada de recursos humanos en donde se refleje el acompañamiento y el respeto y la

responsabilidad. Enfocaremos nuestros esfuerzos en las diferentes empresas del sector terciario o prestador de servicios en pequeñas y medianas empresas de Manizales que requieran del servicio de asesoría en recursos humanos para el desarrollo, mejoramiento y direccionamiento de sus actividades es importante conocer el tipo, la calidad, y la forma en que prestan las asesorías actualmente estas empresas. Debemos de trabajar en mejorar nuestras estrategias de motivación hacia los empleados, para que tengan un mejor rendimiento en su labor. Hay muchas empresas brindando este servicio, porque la última tendencia es que el colaborador de cada organización se sienta cómodo haciendo su trabajo.

### **Empresas que han ofrecido este servicio**

<b>Trasformar consultores S.A.S</b>	<b>Soluciones para la industria de alimentos</b>
Outsourcing de talento humano y consultoría organizacional, consultaría, asesoría, procesos de capacitación al personal de las distintas empresas, procesos de selección y entrenamiento	Es una empresa la cual por medio de procesos de consultoría, asesoría y capacitación ha logrado brindar soluciones rápidas y eficaces para mejorar los niveles de productividad y calidad.

Realizando encuestas se podrán identificar los clientes potenciales y así hacer una debida segmentación de mercado lo que permite identificar cuáles son las necesidades de cada empresa. Las encuestas fueron realizadas se puede observar en anexos.

Al identificar las necesidades consentidas por la empresa, nos enfocamos en ejecutar a través del manual de funciones la complementación adecuada para que se realice el manejo correcto del área de talento humano, en los sectores industriales, empresariales que acudan a los servicios de contratación de personal por medio de agencias.

.Dirigido a personas o empresas que podamos asistir sus necesidades.

### **Sectores a los que pertenecemos en nuestros servicios de asesorías y contratación**

#### **Sector Terciario:**

Comercio: servicios sociales administrativos y financieros información y comunicación.

A mediano plazo nuestra empresa pretende ampliar el portafolio de servicios y que sea un requisito contar con nuestra asesoría en las diferentes empresas prestadoras de servicios.

A largo plazo ratificar nuestra empresa como una de las más importantes y relevantes en el ofrecimiento de este tipo de servicios y ya no solo ofrecer nuestro portafolio a nivel local sino también a nivel regional e inclusive a nivel nacional, para así obtener un mayor reconocimiento en la labor de nuestra empresa.

### **1.1.5 ANALISIS DE COMPETENCIA**

## Asesorías y acompañamientos para talento humano

### POTENCIAL

Nuestra empresa tiene foco principal realizar el acompañamiento y la asesoría precisa en cada una de las áreas de contratación de las empresas, validando que la efectividad de estas sea la correcta y nosotros como mediadores agilizar, los procesos de selección, manejo de documentación, activación de servicios, inducciones y re inducciones entre otras. Enfatizándonos en el área comercial y prestadores de servicios aportando de segunda mano, el manejo de la transparencia en la documentación cumplimiento de labores, adecuada implementación de procedimientos en la salud ocupacional y fortaleciendo y fomentar la calidad humana en todo tipo de área.

Nuestra empresa va dirigida a un mercado amplio en donde la mayoría de las empresas contratan a sus empleados sobre mediadores o llamadas bolsas de empleo, en donde su régimen es concentrarse en determinado tipo de personas para exaltar su perfil o rol al que se puede postular.

Organización de Servicios y asesorías -Manizales
Brinda a sus clientes una organización de servicios personales, basados en un conocimiento específico, según la necesidad de la empresa.
Humano asesorías Manizales
Página, virtual en donde se plasman todas las vacantes disponibles en la ciudad.
Enlace talento humano
Empresa especializada en la prestación de servicio a nivel selectivo, Son la solución en gestión humana, especializada en el manejo de personal en misión, para empresas de los diferentes sectores de la producción y de servicios.

Productos:
Organización de Servicios y asesorías -Manizales
Contratación a actividades industriales o comerciales, servicios de aseo o de equipos
Humano asesorías Manizales
Portal para empleos a nivel departamental, en diferentes roles laborales
Enlace talento humano
Selección de personal, contratación de personal, reclutamiento, y nomina
SEGMENTO O POBLACION
Dichas empresas van dirigidas a un cliente específico, empresas o personas que buscan un beneficio concreto, ya consolidado, ya que el tercero es el que toma la determinación que tan útil puede llegar esta personas en sus empresas o en cualquier servicio al que se les requiera.

### Nuestra empresa

Visión de proyecto empresa
Asesorías y acompañamientos para talento humano
Emplear cada uno de los perfiles de los trabajadores, estructurando un sistema de información para cualificarlos, en donde podamos fortalecer cada una de sus habilidades y necesidades tanto de las empresas que requieran hacer una contratación, brindando el respectivo acompañamiento en los trámites correspondientes como de quienes ya hayan hecho procesos de selección.



<b>Producto</b>
Asesorías permanentes o domiciliarias, visitas pedagógicas, implementación de sistemas de información organizacional, gestión documental, acompañamiento en procesos de selección inducción y re inducción, control y prevención riesgos profesionales estructuración en el área de talento conformado o no existente en cualquier campo u empresa, y documental, tramites.
<b>Segmento o población</b>
Áreas comerciales o prestadoras de servicios , personal , poco capacitado, con necesidades varias , falta de protocolo, escases de información para la correcta selección de personal que solicitan directrices o procedimientos adecuados para elegir el perfil adecuado o manejo externo de información.
<b>Sector</b>
<b>Terciario</b>

## 1.2 ESTRATEGIA DE MERCADO

Llegar a las empresas de Manizales a brindarles todos nuestros servicios.

### 1.2.2 CONCEPTO DE PRODUCTO O SERVICIO

#### **Descripción de servicio:**

Empresa asesora de recursos humanos, enfocada en ayudar, potencializar medianas y pequeñas empresas en las relaciones personales y laborales con sus colaboradores. Manejando de manera eficaz la información suministrada y evaluar el desempeño de las partes. Creando estrategias de motivación como incentivos (horas libres o dinero) para que los empleados tengan un mejor rendimiento y mejore el clima organizacional de cada empresa. Tener estructurados los manuales de procedimiento y la seguridad en el trabajo.

Se transforman las habilidades de cada persona, en calidad para la empresa, capacitándolos y brindándoles información y acompañamiento en sus actividades. Haciendo programas de reinducción y capacitaciones con los diferentes programas, ya sean seguridad social o nómina. Para nosotros lo más importante es que cada empresa tenga un buen equipo de talento humano y sepan brindar el mejor bienestar para todo el cuerpo empresarial.

#### **Caracterización de servicio**

Somos una empresa que desea incursionar en el área de relaciones personales de los prestadores de servicios y sus colaboradores en las diferentes áreas manejadas o en aquellos que desean pertenecer al sector comercial para adelantar y gestionar procesos de inducción y re inducción para todos los empleados de una empresa, en donde conozcan las normas, procesos, reglamento del empleado.

Manejar una visión global hacia los objetivos que desea tener la empresa, llevar un control en cada una de las tareas que se piensan ejecutar de quienes desean obtener nuestros servicios-

Atender y resolver las solicitudes de los servicios prestados, desde el punto de vista laboral como personal para mejorar la ejecución de funciones.

Expedición de constancias laborales, aplicación de normatividades vigentes.

El desarrollo de calidad de vida en las empresas.

**Puntos específicos de nuestra empresa serian:**

Admisión y aplicación de personal

Monitoreo del personal, reclutamiento de información capacitación y asesorías.



### 1.2.3 ESTRATEGIA DE DISTRIBUCION

- Adquirir reconocimiento para que las empresas aprueben y conozcan nuestros servicios.
- Manejar una ubicación estratégica, donde sea accesible a nuestros clientes.
- Identificar las oportunidades y necesidad del cliente, para poder ofrecerle el servicio adecuado.
- Hacer publicidad donde vean que es necesarios obtener nuestros servicios.
- Manejar volantes o cuñas para lograr un gran flujo o número clientes.
- Demostrarles la buena calidad siendo oportunos, puntuales y efectivos con el servicio que brindamos.
- Comercializar nuestros servicios por vía electrónica “internet”
- Implementar incentivos, concursos e interactuar con las empresas para fidelizarnos con nuestros servicios.

- Mantener en claro la calidad humana para así ofrecer buenos resultados
- Dar a conocer diferentes estrategias de organización laboral y de calidad humana, para que logren excelentes resultados en las empresas.

#### 1.2.4 ESTRATEGIA DE PRECIO

El precio del servicio se asignará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Costos y gastos de comercialización
- Perfil del cliente
- Competencia
- Margen de rentabilidad de los servicios en el mercado.

El capital de inversión que se tiene para el proyecto de la empresa de asesorías y acompañamiento para el talento humano es de \$ 20.000.000 y se financiara por recursos propios y familiares.

Las asesorías de inducción y reinducción tendrán un valor de producción de \$100.000 en los cuales incluirá material requerido y refrigerio.

Las Capacitaciones de talento humano. Estrategias de motivación, incentivos laborales, pausas activas tendrán un costo de producción de: \$250.000 donde en el cual se le pagará a una persona especializada en pausas activas y charlas motivacionales para el empleado.

Salud ocupacional: tendrá un valor de producción de \$100.000 donde se les enseña a los empleados rutas de evacuación y puntos de encuentros en caso de una emergencia, si es una empresa donde se requiere instrumentos de seguridad se les enseñara el debido uso.

Administración de seguridad social: tiene un costo de producción de \$ 300.000 donde se les vende un programa para facilitar estos ingresos a las plataformas y se les da la capacitación a las personas encargadas donde se les enseña cómo usarlo.

Manual de procedimiento: tiene un costo de producción de \$ 250.000 donde se especificará todas las funciones de cada cargo.

Los precios son menores a los de la competencia ya que hicimos la comparación.

Servicio	valor
Inducción, reinducción para diferentes cargos que se manejen en cada empresa.	200.000
Capacitaciones de talento humano. Estrategias de motivación, incentivos laborales, pausas activas.	500.000
Salud ocupacional, sistema estructurado y capacitaciones (evacuación, manejo de instrumentos de seguridad).	250.000

Administrar sistemas de seguridad social, sistemas para eps, arl, pensión.	500.000
Manual de procedimientos para los diferentes cargos	500.000

### 1.2.5 ESTRATEGIA DE PROMOCION

- Los Primeros 5 clientes tendrán el 25% de descuento por los servicios de asesorías y acompañamiento de nuestra empresa.
- Por adquirir un acompañamiento o capacitación en el área de talento humano especialmente para mejorar la motivación de los empleados, puede llevar otro servicio con el 50% de descuento.
- Para nuestros clientes fieles les daremos un 10% descuento por los servicios que quieran adquirir.

### 1.2.6 ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

	Cantidad	Valor
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendremos una campaña por correo electrónico de reconocimiento de nuestra empresa de asesorías y acompañamiento de talento humano.</li> </ul>	1	Gratuito
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haremos participe a las redes sociales para promocionar nuestros servicios con amplios descuentos de lanzamiento. (instagram, Facebook ads)</li> </ul>	100	150.000
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crearemos una página web donde se muestre nuestra organización y nuestros servicios.</li> </ul>	1	63.039
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendremos videos en YouTube donde los clientes puedan ver nuestro trabajo, nuestros empleados, nuestra ética y nuestras promociones de capacitación y demás servicios que ofrecemos.</li> </ul>	Variable	Gratuito
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendremos tarjetas de presentación para nuestros empleados.</li> </ul>	500	20.000

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciaremos campaña de pago por clic en google adwords.</li> </ul>	Variable	Gratuito
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaremos con artículos de promoción tales como lapiceros, cuadernos, mugs, y con el logo de nuestra empresa.</li> </ul>	Variable	200.000
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crearemos un blog donde tengamos información precisa sobre capacitaciones y temas de interés para nuestros clientes.</li> </ul>	1	Gratuito
<b>Total</b>		\$ 433.039

### 1.2.7 ESTRATEGIAS DE SERVICIO

-vía electrónica

-página web

-vía telefónica

Nuestra empresa, atenderá de manera oportuna, cada una de las dudas o tipo información que este necesite en su empresa como en cuanto a la contratación, recepción y manejo de documentación en afiliaciones contratos, procesos para inducción etc...

Nosotros nos dirigiríamos a las empresas solicitantes brindándoles dichos servicios sin necesidad de ser directamente participes de la empresa , llamándolo así también como asesoría ambulatoria , donde solo hacemos parte de la necesidad de la empresa cuando esta lo requiera.

En esta esquema estamos validando, la calidad de nuestra empresa frente a otras que ya se encuentran estructuradas

### 1.2.8 ESTRATEGIA DE MARKETING DIGITAL

Nuestra empresa contara con una estrategia de marketing digital muy elaborado ya que consideramos que es el medio por el cual llega más fácil la información.

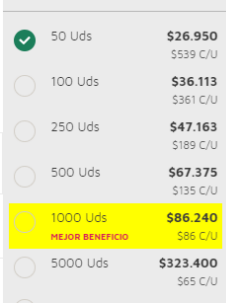

Crearemos una página web en GoDaddy con nuestro dominio propio, hosting y correo electrónico empresarial.

Tendremos diferentes redes sociales como instragram, Facebook para poder hacer promoción.

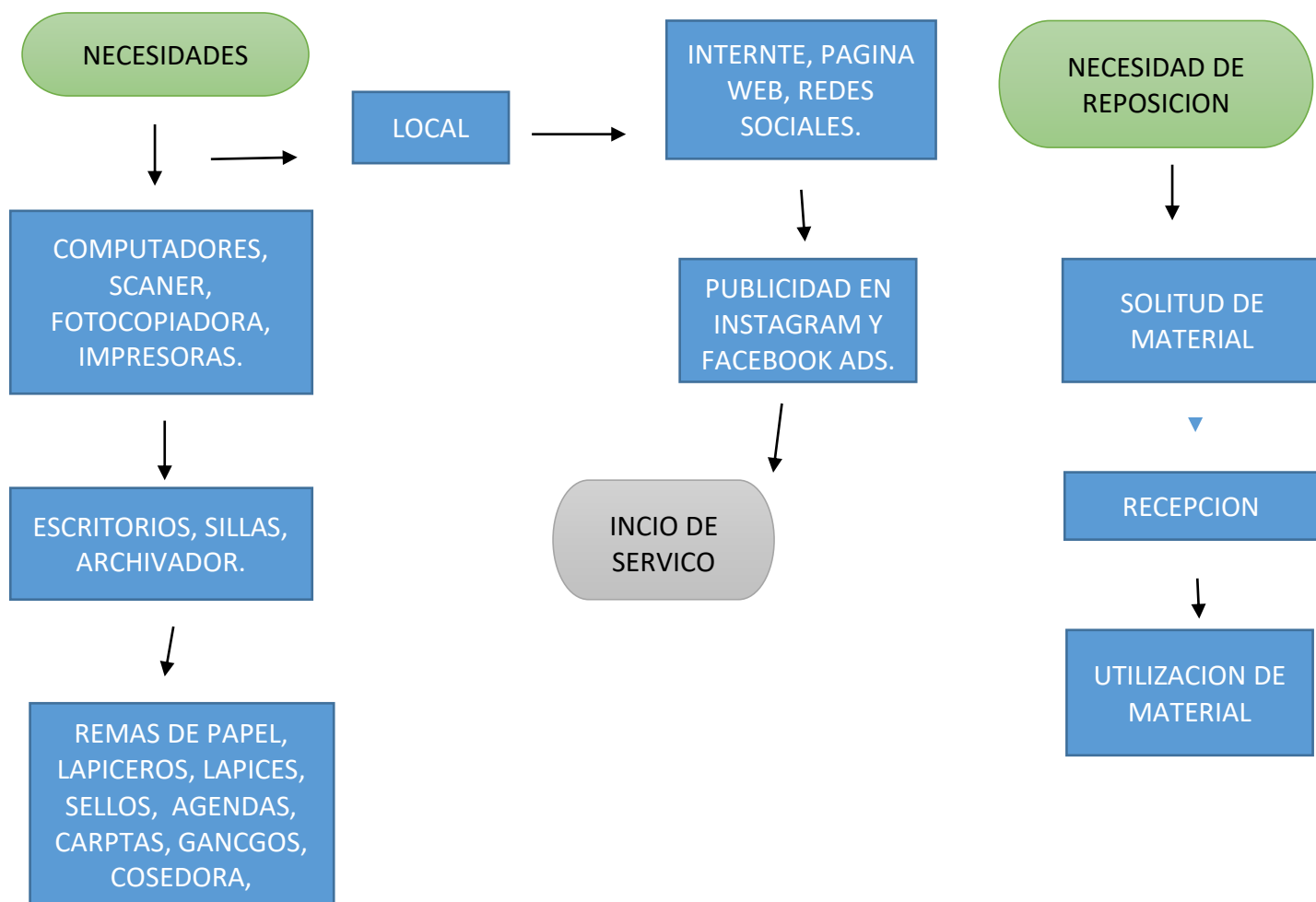
Haremos diferentes anuncios publicitarios para poder llegar a más personas.

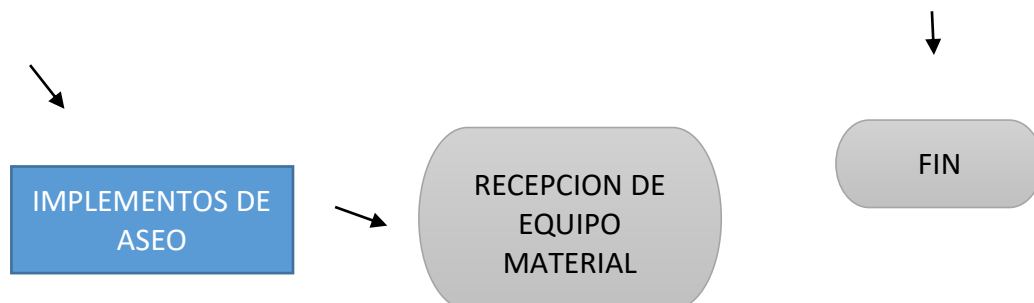
Inicialmente haremos un concurso de asesoría con otras compañías que se quieran vincular, esto nos hará conseguir más seguidores y tener más reconocimiento.

### 1.2.9 PRESUPUESTO DE LA MEZCLA DE MERCADO

<p>Estrategia de distribución: publicidad física, volantes.</p>	 <p><b>\$ 86.240</b></p>
<p>Estrategia de comunicación</p>	 <p><b>450.000</b></p>
<p>Estrategia de servicio internet y telefonía fija.</p>	<p><b>Movistar hogar \$67.000</b></p>
<p>Estrategia de marketing digital. Página web, anuncios publicitarios instagram y Facebook ads.</p>	<p><b>200.000</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>\$ 803.240</b></p>

### 1.2.9 ESTRATEGIAS DE APROVISIONAMIENTO





<b>Variable</b>	<b>Característica o descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor por unidad</b>	<b>Costo total</b>
Local - Arrendamiento	Ubicación estrategia –atractivo y visible	<b>1</b>		<b>500.000</b>
Computadores KTRONIX	Actualizados – con capacidad de memoria y que aporten comodidad	<b>4</b>	<b>1000000</b>	<b>4.000.000</b>
Escritorios HOMCENTER	Cómodos con capacidad - espacio	<b>5</b>	<b>250000</b>	<b>1.250.000</b>
Sillas HOMCENTER	Confortables y cómodas para el uso tanto del personal como de nuestros clientes	<b>10</b>	<b>20.000</b>	<b>200.000</b>
Impresoras KTRONIX	Funcional y cómoda para sacar documentos legibles en varios tipos de tinta	<b>4</b>	<b>80000</b>	<b>320.000</b>
Fotocopiadora KTRONIX	formato en oficio o carta documentos en alta resolución Para sacar documentos adjuntos a la información de importancia	<b>1</b>	<b>850000</b>	<b>850.000</b>
Scanner KTRONIX	Copias	<b>1</b>	<b>90000</b>	<b>90000</b>
Resmas de papel EXITO	Reciclable o natural Facilita la transformación y transmisión de la información	<b>30</b>	<b>8000</b>	<b>240.000</b>
Lapiceros – lápices EXITO	Varios colores y de buena funcionalidad para firmas y solución de encuestas o exámenes	<b>30</b>	<b>500</b>	<b>15.000</b>
Sellos EXITO	Cómodos y legibles viable para la veracidad de nuestros documentos o legalidad	<b>6</b>	<b>3000</b>	<b>18.000</b>
Agendas EXITO	papel blanco o reciclable para nuestros empleados o clientes	<b>30</b>	<b>5000</b>	<b>150.000</b>

Archivador HOMCENTER	Con espacio y funcionalidad	<b>3</b>	<b>40000</b>	<b>120.000</b>
Carpetas EXITO	De papel archivo blancas o de cartón	<b>100 mes</b>	<b>300</b>	<b>30.000</b>
Ganchos relajadores EXITO	De plástico o metálicos	<b>12 cajas _ mes</b>	<b>3000</b>	<b>36.000</b>
Cosedora y perforadora EXITO	de calidad y fáciles de uso	<b>6 cosedoras 6 perforadoras</b>	<b>5000</b>	<b>60.000</b>
Implementos de aseo EXITO	De buena calidad y funcionales	<b>Variable</b>	<b>50000 mensual</b>	<b>50.000</b>
<b>Total</b>				<b>\$ 7.929.000</b>

Asegurar un ambiente laboral confortable y limpio apto para la realización de las tareas de cada uno de nuestros trabajadores, entregándoles a cada uno las herramientas necesarias para la solución de sus destrezas o roles, y confianza hacia ellos. Se requiere del conocimiento necesario el desarrollo en sus cargos requerimientos como:

Esfuerzo físico y mental

Experiencia laboral y de educación: relacionados con el área ocupacional, recursos humanos humano, administrativo y operativo

Adaptabilidad al cargo

Prestarse a la supervisión

Experiencia en el manejo de equipos

Adecuada manipulación de las materias primas

Como necesidades se plantea el desarrollo organizacional de la empresa en donde se debe manejar el reglamento específico de la empresa en donde se llevarán a cabo todas las funciones, determinación de las necesidades de nuestros clientes, programar y registrar cada una de nuestras labores, plantear la integración y el desarrollo de cada una de las actividades, y entrar en la constante operatividad y funcionalidad de ellas.

### 1.3 PROYECTO DE VENTAS

#### 1.3.2 COMO ALIMENTAR TABLA PROYECCION DE VENTA

Servicio	Unidad	Valor	Venta por año
Inducción, reinducción	100	200.000	20.000.000
Capacitaciones de talento humano	100	500.000	50.000.000
Salud ocupacional	40	250.000	10.000.000
Administrar sistemas de seguridad social	50	500.000	25.000.000
Manual de procedimientos	20	500.000	10.000.000



TOTAL	310		115.000.000
-------	-----	--	-------------

Debemos de realizar por lo menos 1 asesorías diarias y 10 semanales, en total en el mes serian 40 asesorías para recuperar lo invertido y obtener ganancias.

En un año haciendo 310 asesorías tendríamos un valor de \$115.000.000.

En cinco años tendremos 2 sucursales, una en la ciudad de Pereira y la otra en Medellín, expenderemos nuestros servicios de buena calidad. Creceremos en marketing digital y tendremos asesorías virtuales en todos los países de habla hispana.

### 1.3.3 JUSTIFICACION DE VENTAS

Realizamos una encuesta a 10 empresas de la ciudad de Manizales para saber qué importancia ocupa el talento humano en las mismas.

Estas encuestas se realizaron de forma presencial, a los gerentes de talento humano o auxiliarles de cada organización encuestada.

#### Encuesta de productividad y satisfacción laboral

A continuación usted encontrará una serie de preguntas acerca de la importancia del talento humano.

Esta encuesta consta de diez minutos de su tiempo, para la mejora en la calidad de servicio. Para nosotros es importante su opinión. Gracias

**Empresa:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** \_\_\_\_\_

1. ¿Cuál es el objetivo comercial de la empresa?
  - a. Específicos.
  - b. Cuantificables.
  - c. Alcanzables.
  - d. Motivadores.
  - e. Fijados en el tiempo.
2. La empresa proporciona oportunidades de desarrollo personal, profesional y motivación para incentivar a los empleados a trabajar siempre con calidad.

SI  NO

3. ¿Con cuántos empleados cuentan actualmente?
  - a. Menos de 50.

b. De 50 a 100

c. Más de 100

Si  No

4. El ambiente laboral contribuye a la adecuada ejecución de las labores mejorando la productividad del equipo de trabajo.

Si  No

5. ¿Con que tipo de capacitaciones cuenta actualmente la empresa?

a. Inducción y reinducción

b. Seguridad y salud en el trabajo.

c. Bienestar.

6. la empresa ha invertido en procesos estructurados o programas interactivos para la capacitación de los empleados.

SI  NO

7. - tienen estructurado el área de recursos humanos.

Si  NO

8. - Ha contratado este tipo de servicios con.....

### GRACIAS POR SU COLABORACION

PREGUNTA 1: El 30% de las empresas encuestadas especifican que su objetivo comercial es fijado en tiempos, ya que usan un calendario para tener las metas. Un 20% dicen que el objetivo comercial es motivador pues, El equipo comercial creerá en ellos firmemente y, por tanto, derivará en un interés por alcanzarlos y así generar tanto la parte de su retribución variable como la de su "salario emocional", pues esperarán que se les valore y felicite. El otro 20% lo consideran alcanzable es decir, realizable. No es razonable- sino más bien irresponsable- fijar unos objetivos desmesurados, excesivamente ambiciosos o irreales que conlleven riesgos económicos para la compañía, que resulten desmotivadores para el equipo comercial y para el resto de departamentos. El 20% creen en el objetivo cuantificable resultarán medibles como consecuencia de su especificación. Y por último el 10% tienen objetivos específicos es decir, que queden perfectamente definidos y claros.

PREGUNTA 2: el 90% de la población asegura que proporciona oportunidades de desarrollo personal, profesional y motivación para incentivar los empleados a trabajar siempre con calidad y el 10% de la población no lo aplica.

La motivación para los empleados es muy importante para el desarrollo y rendimiento de una empresa, por eso se debe incentivar a los trabajadores para que haya una mejor calidad.

PREGUNTA 3: El 50% de las empresas encuestadas tienen menos de 50 empleados, el 30% cuentan con más de 100 y el 20% de 50 a 100 empleados.

PREGUNTA 4: El 80% de la población contribuye al mejoramiento de la productividad del trabajo en equipo en el ambiente laboral y el 20% de la población no lo considera.

PREGUNTA 5: El 60% de la población encuestada cuenta actualmente con un sistema de capacitación en inducción y reinducción, el 30% con seguridad y salud en el trabajo y el 10% con bienestar.

PREGUNTA 6: El 60% de la población encuestada ha invertido en procesos estructurados o programas interactivos para la capacitación de los empleados y el 40% de la población no lo considera.

Los programas de capacitación son muy importantes en una empresa ya que ayuda a que los empleados estén actualizados y así haya una buena innovación para el crecimiento de la empresa.

PREGUNTA 7: El 60% de la población encuestada tiene estructurada el área de recursos humanos en su empresa y el 40% de los empresarios no cuenta con dicha área.

PREGUNTA 8: El 60% de la población encuestada no ha contratado este tipo de servicios con alguna otra empresa y el 40% de la población si lo ha hecho.

**Se anexan gráficos de tabulación en la pág. 32, 33, 34 y 35**

### **1.3.4 POLITICA DE CARTERA**

Cuando nuestros clientes adquieran nuestros servicios, tendremos varias opciones de pago.

- Pago en efectivo o tarjeta y el total del servicio adquirido.
- Pago en efectivo o tarjeta el 50% antes del servicio y el 50% después.
- Pago en efectivo o tarjeta 15% antes del servicio y el 75% después.

## **2 MODULO DE OPERACIÓN**

### **2.1 OPERACIÓN**

#### **2.1.1 FICHA TECNICA DEL SERVICIO**

<b>Funciones (competencias)</b>	<b>Tareas( unidades de competencia)</b>
<b>Administrar las relaciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Asesoría en las diferentes empresas</li> <li>-Aplicar la normatividad laboral y reglamento interno</li> <li>-Administrar los estudios de clima organizacional</li> <li>-Promover el acercamiento entre las diferentes áreas de cada empresa</li> <li>-promover campañas de motivación</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-procurar que entre los trabajadores halla un ambiente laboral asertivo</li> <li>-atender las diferentes necesidades personales y laborales de los empleados</li> <li>-mediar para solución de conflictos</li> </ul>
<b>Administrar políticas, manuales y procedimientos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Documentar políticas de recursos humanos</li> <li>-Formular políticas de recursos humanos</li> <li>-Elaborar manuales, reglamentos y procedimientos</li> <li>-Gestionar autorización de manuales, reglamentos, procedimientos y políticas internas y externas.</li> </ul>
<b>Contribuir al plan de incentivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Administrar la valoración de cada puesto de trabajo</li> <li>-Elaborar encuestas salariales</li> <li>-Diseñar estructura salarial interna</li> <li>-Supervisar la liquidación de retenciones y descuentos</li> <li>-Supervisar el proceso de elaboración y pago de incentivos</li> <li>-Administrar los descansos y remuneraciones</li> </ul>
<b>Administrar sistema de prestaciones y beneficios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrar servicios de personal</li> <li>Administrar prestaciones sociales</li> <li>coordinar diferentes eventos , culturales y deportivos para el esparcimiento de los trabajadores</li> <li>generar nuevos programas de beneficios</li> </ul>
<b>Elaborar el sistemas de capacitación y desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborar plan anual de capacitación</li> <li>Diseñar estrategias de desarrollo de los trabajadores</li> <li>Elaborar programas de capacitación</li> <li>Seguimientos a los planes de capacitación</li> <li>Evaluar el impacto de la capacitación</li> </ul>
<b>Mostrar el debido proceso de reclutamiento, selección e inducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atender las inquietudes del personal</li> <li>Realizar entrevistas</li> <li>Administrar pruebas de selección</li> <li>Supervisar la contratación</li> </ul>

<p><b>Contribuir en las relaciones internas y externas de la empresa</b></p>	<p>Promover e impulsar culturas de trabajo          Divulgar los procedimientos y políticas de la empresa          Visitar unidades de trabajo          Presentar informes mensuales          Crear y mantener canales efectivos de comunicación          Mantener las relaciones con los agentes externos en óptimas condiciones          Coordinar la atención a visitantes</p>
<p><b>Diseñar y coordinar el plan estratégico de recursos humanos</b></p>	<p>Participar activamente del plan de estratégico de la campaña          Diseñar el plan de recursos humanos          Elaborar presupuesto de recursos humanos          Reducir un plan para reducir el absentismo y la rotación          Supervisar el equipo de trabajo          Participar de comités internos</p>
<p><b>Administrar la salud ocupacional</b></p>	<p>Promover campañas de salud preventiva          Coordinar exámenes médicos periódicos          Investigar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales          Revisar las distintas instalaciones</p>

### 2.1.2 ESTADO DE DESARROLLO

Tenemos una empresa nueva, que aún no está en el mercado.

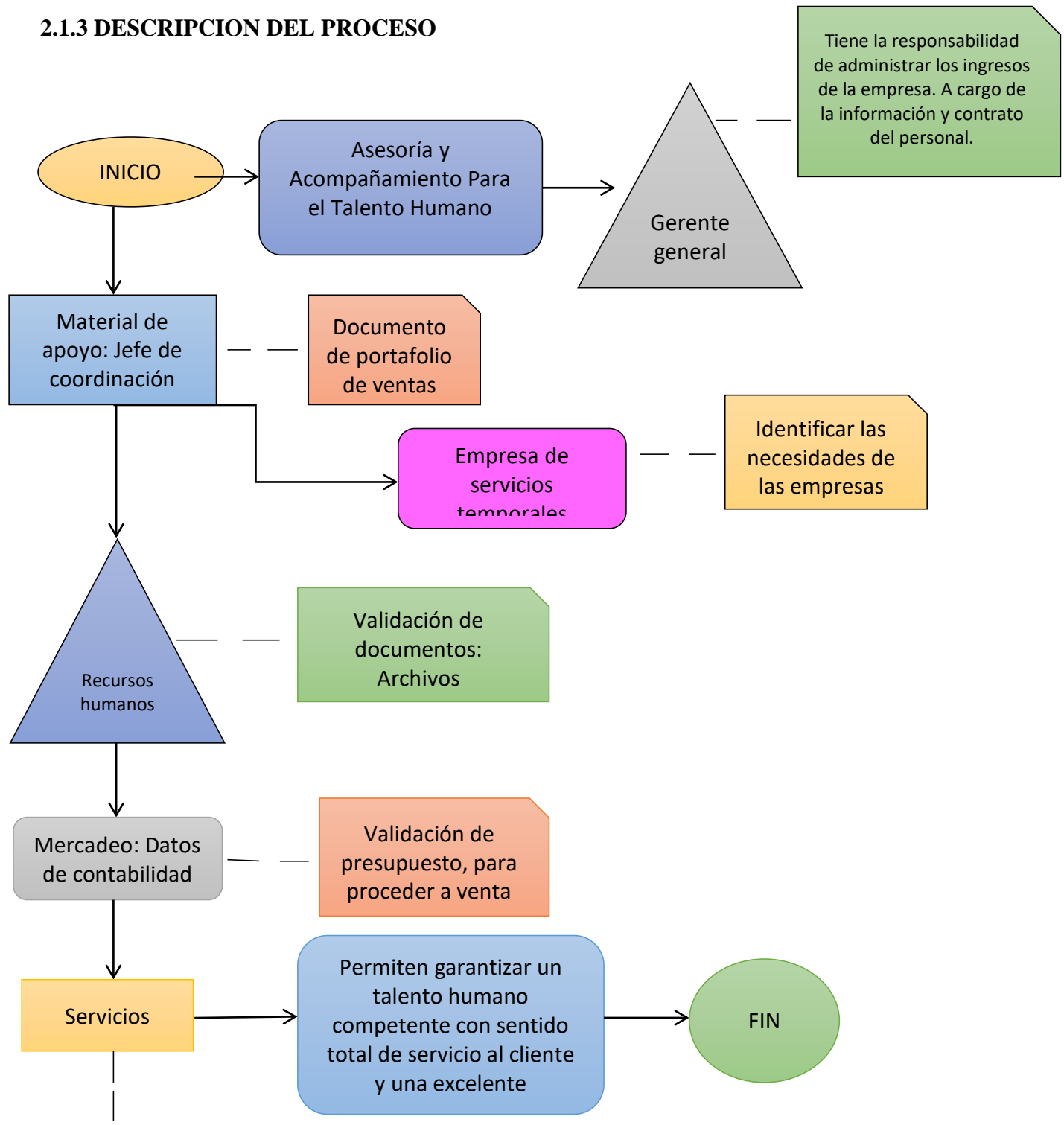
Brinda a sus clientes una organización de servicios personales, basados en un conocimiento específico, según la necesidad de la empresa.

#### Requisitos legales

- La matrícula, renovación y el traslado de domicilio del Registro Mercantil y de los vendedores.
- La inscripción, renovación y el traslado de domicilio del Registro de Entidades Sin Ánimo de Lucro, Economía Solidaria, Veedurías Ciudadanas y ONG extranjeras.
- La inscripción, actualización, renovación y cancelación por traslado de Registro de Industria y Comercio.
- Certificado del uso del suelo.
- Licencia sanitaria.

- Licencia de seguridad - domicilio del Registro Único de Proponentes

### 2.1.3 DESCRIPCION DEL PROCESO



## 2.14 NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS

Teniendo en cuenta que nuestro capital de inversión es de \$20.000.000 las necesidades y requerimientos son de \$10.529.000

<b>Variable</b>	<b>Característica o descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor por unidad</b>	<b>Costo total</b>
Local - Arrendamiento	Ubicación estrategia –atractivo y visible	<b>1</b>		<b>500.000</b>
Computadores KTRONIX	Actualizados – con capacidad de memoria y que aporten comodidad	<b>4</b>	<b>1000000</b>	<b>4.000.000</b>
Escritorios HOMCENTER	Cómodos con capacidad - espacio	<b>5</b>	<b>250000</b>	<b>1.250.000</b>
Sillas HOMCENTER	Confortables y cómodas para el uso tanto del personal como de nuestros clientes	<b>10</b>	<b>20.000</b>	<b>200.000</b>
Impresoras KTRONIX	Funcional y cómoda para sacar documentos legibles en varios tipos de tinta	<b>4</b>	<b>80000</b>	<b>320.000</b>
Fotocopiadora KTRONIX	formato en oficio o carta documentos en alta resolución Para sacar documentos adjuntos a la información de importancia	<b>1</b>	<b>850000</b>	<b>850.000</b>
Scanner KTRONIX	Copias	<b>1</b>	<b>90000</b>	<b>90000</b>
Resmas de papel EXITO	Reciclable o natural Facilita la transformación y transmisión de la información	<b>30</b>	<b>8000</b>	<b>240.000</b>
Lapiceros – lápices EXITO	Varios colores y de buena funcionalidad para firmas y solución de encuestas o exámenes	<b>30</b>	<b>500</b>	<b>15.000</b>
Sellos EXITO	Cómodos y legibles viable para la veracidad de nuestros documentos o legalidad	<b>6</b>	<b>3000</b>	<b>18.000</b>
Agendas EXITO	papel blanco o reciclable para nuestros empleados o clientes	<b>30</b>	<b>5000</b>	<b>150.000</b>
Archivador HOMCENTER	Con espacio y funcionalidad	<b>3</b>	<b>40000</b>	<b>120.000</b>
Carpetas EXITO	De papel archivo blancas o de cartón	<b>100 mes</b>	<b>300</b>	<b>30.000</b>
Ganchos relajadores EXITO	De plástico o metálicos	<b>12 cajas _ mes</b>	<b>3000</b>	<b>36.000</b>

Cosedora y perforadora ÉXITO	de calidad y fáciles de uso	<b>6 cosedoras 6 perforadoras</b>	<b>5000</b>	<b>60.000</b>
Implementos de aseo EXITO	De buena calidad y funcionales	<b>Variable</b>	<b>50000 mensual</b>	<b>50.000</b>
Publicidad física	Mugs, lapiceros, agendas.	<b>20 de cada uno</b>	<b>400.000</b>	<b>400.000</b>
Publicidad digital	Instagram, Facebook ads	<b>20</b>	<b>200.000</b>	<b>200.000</b>
<b>Total</b>				<b>\$ 8.529.000</b>

### 2.1.5 PLAN DE PRODUCCION

En nuestra empresa de asesorías y acompañamiento debemos de realizar por lo menos 1 asesorías diarias y 10 semanales, en total en el mes serian 40 asesorías para recuperar lo invertido y obtener ganancias.

En un año haciendo 310 asesorías tendríamos un valor de \$115.000.000.

De tal manera que nuestros clientes se sientan satisfechos con nuestra labor y nuestros precios siendo constantes y oportunos con la atención necesaria a sus requerimientos.

En un mes se brindaran nuestro servicios de 40 a 45 veces en diferentes empresas. Y tendremos en promedio 2 asesorías por día.

En cinco años tendremos 2 sucursales, una en la ciudad de Pereira y la otra en Medellín, expenderemos nuestros servicios de buena calidad. Creceremos en marketing digital y tendremos asertorias virtuales en todos los países de habla hispana.

## 2.2 PLAN DE COMPRAS

### 2.2.1 COMO ALIMENTAR TABLAS CONSUMOS POR UNIDAD DE PRODUCTO



DESCRIPCION	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Agua	150.000	1.800.000
Arrendamiento	500.000	6.000.000
Luz	244.000	2.928.000
Teléfono	200.000	2.400.000
Implementos de oficina	113.000	1.359.520
Vigilancia	360.000	4.320.000
Internet	120.000	1.440.000
<b>Total</b>		<b>39.889.040</b>

## 2.3 COSTOS DE PRODUCCION

### 2.3.1 COMO ALIMENTAR TABLA DE COSTOS DE PRODUCCION CON BASE AL PLAN DE COMPRAS

Descripción	Valor mensual	Valor anual
Arrendamiento	500.000	6.000.0000
Internet	120.000	1.440.000
luz	244.000	2.928.000
Agua	150.000	1.500.000
Implementos de oficina	113.000	1.356.520

Vigilancia	360.000	4.320.000
Teléfono	200.000	2.400.000
Total	2.901.000	39.889.040

## 2.4 INFRAESTRUCTURA

### 2.4.1 COMO ALIMENTAR TABLA INFRAESTRUCTURA

Para nuestra empresa requerimos de una oficina no muy grande, ya que es donde atenderemos nuestros clientes, pero la mayor parte de tiempo se estará en las diferentes empresas brindando el servicio de talento humano.



## 3 MODULO DE ORGANIZACIÓN

### 3.1 ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

#### 3.1.1 ANALISIS DOFA

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poco reconocimiento en el mercado.</li> <li>• Necesitamos más productividad en los empleados.</li> <li>• Ventas bajas.</li> <li>• Decisiones que no se llegan a tener en cuenta.</li> <li>• Falta de nuevas inversiones.</li> <li>• Escases y variación de precios en materia prima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precios económicos y accesibles a las personas.</li> <li>• Buena atención al cliente</li> <li>• Personal capacitado para los servicios ofrecidos.</li> <li>• Buenas dinámicas comerciales.</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Servicios prestados por la consultoría e buena calidad.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuficiencia en los cierres de negocios.</li> <li>• discontinuidad en el desarrollo operativo para la solución de casos de un cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicación en la organización.</li> <li>• cumplimiento en los pagos.</li> <li>• compromiso con los clientes</li> </ul>
<p><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• abrir nuevas sedes a nivel regional.</li> <li>• Se líder en el servicio.</li> <li>• Actividades dinámicas y recreadas, que consoliden las relaciones con las empresas que necesiten nuestro servicio.</li> <li>• Ser una empresa líder en el mercado.</li> <li>• Capacidad tecnológica para hacer las capacitaciones</li> <li>• Atenciones vía internet.</li> <li>• Participación en foros y capacitaciones para mejorar la calidad en el servicio</li> </ul>	<p><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta competencia en el mercado.</li> <li>• Falta de clientes y de personal.</li> <li>• Empresas que prestan nuestros mismos servicios a bajos precios.</li> <li>• Calidad de tiempo para resolver los caso.</li> <li>• Cambios en la dirección de la organización.</li> <li>• demora en la solución de procedimientos o pagos por parte de los clientes.</li> </ul>

#### Debilidades – oportunidades (DO)

- Aunque es cierto que todas las empresas pequeñas se ven enfrentadas a una inestabilidad económica debido a la falta de posicionamiento en el mercado, esta debilidad se contrarresta con las muchas oportunidades que nos ofrece la tecnología, como podemos promocionar o brindar asesorías online.
- Existe tanto una falta de experiencia para manejar la empresa como una falta de experiencia en el mercado de la empresa, pero asimismo podemos ver que el mercado al que está dirigido el proyecto tiene un gran campo de acción lo que podría neutralizar un poco estas debilidades.

#### Fortalezas- amenazas (FA)

- Falta de clientes es una gran amenaza, ya que si no hay clientes no hay ingresos y por ende no hay ganancias, pero tenemos una estrategia de precios bajos y de promoción que podemos aplicar para traer empresas y que contraten nuestros servicios.

- Una amenaza es la alta competencia en el mercado, pero las fortalezas que tenemos es compromiso, precios bajos, trabajo en equipo, buena atención al cliente y personal capacitado.

#### Debilidades- amenazas (DA)

- La crisis económica y la inestabilidad de la misma en la empresa en un principio son los factores más críticos al momento de la creación la empresa, se dice que el mundo entero está afrontando una gran crisis económica que si bien ha afectado a nuestro país Colombia, se convierte en una situación de mucho cuidado para los nuevos emprendedores.
- La competitividad de tantas empresas prestando el mismo servicio o uno similar afecta en algún sentido nuestra empresa.

#### Fortalezas- oportunidades (FO)

- Realmente se puede decir que son más las oportunidades y fortalezas que acompañan este proyecto que las debilidades y las amenazas, se debe resaltar el entusiasmo empresarial y la cultura emprendedora, además de las ventajas que desde hace algunos años ha creado el gobierno para la creación de empresas en Colombia que facilitan los créditos y condonan algunos parafiscales durante los primeros años de funcionamiento mientras la empresa puede operar y funcionar por sí misma. Una oportunidad son las nuevas tecnologías que cada día están avanzando más, y se puede tener la empresa online prestando todos los servicios con menos egresos. Se puede dar a conocer por medio de las redes sociales e ir creciendo en el mundo digital.

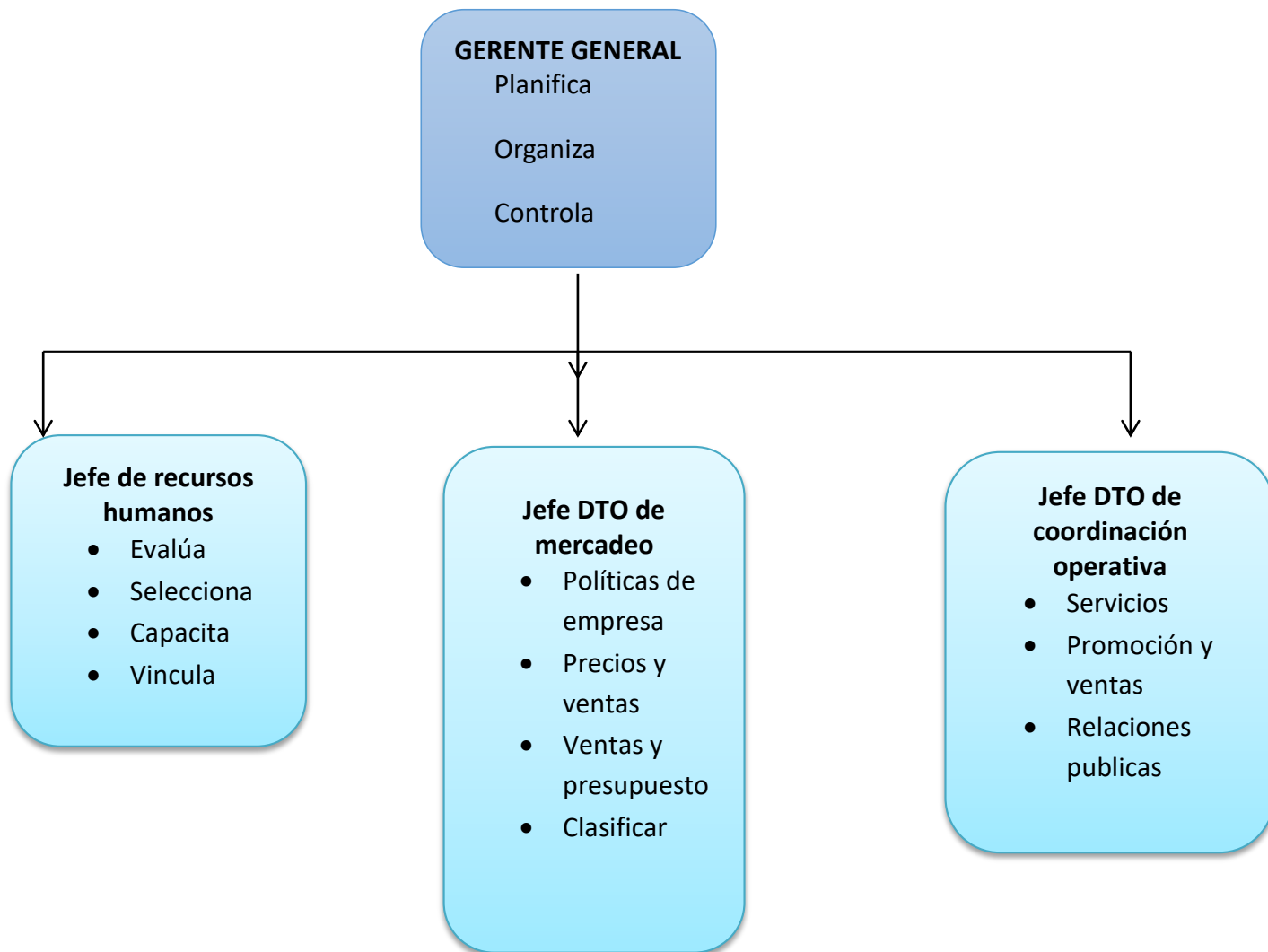
### 3.1.2 ORGANISMO DE APOYO

Cámara de comercio de Bogotá: La Cámara de Comercio de Bogotá es una entidad privada sin ánimo de lucro que promueve el crecimiento económico, el desarrollo de la competitividad y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes y empresarios de Bogotá, y de 59 municipios del departamento de Cundinamarca que corresponden a su Jurisdicción.<sup>52</sup> La cámara de comercio se ha encargado de brindar toda la información necesaria referente a la creación y constitución de una empresa, realiza asesorías acerca de las diferentes sociedades que existen y asesoran al momento de escoger cual sería la mejor opción para los diferentes negocios. Cuentan con excelentes asesores tanto en el momento de hablar por teléfono como al ir personalmente.

Instructora Adriana Marcela Duque, brindo su apoyo con conocimiento y propuestas de valor.

## 3.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

### 3.2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



<b>Manual de funciones</b>
<b>Asesorías y acompañamiento para el talento humano de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Manizales.</b>
<b>Funciones del Gerente general :</b>
El gerente es la personalidad y representante de la empresa frente a otras organizaciones.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar: Tener la visión general de la empresa y de su entorno Tomando decisiones concretas para cumplir sus adjetivos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar: Es el encargado de obtener los mejores resultados juntos con los potenciales y recursos disponibles.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección: Habilidad para crear el ambiente propicio para lograr las metas de la empresa de forma eficaz y motivadora.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control: Manejar la responsabilidad la objetividad y el análisis en cada una de las actividades de sus empleados y colaboradores.</li> </ul>
<p><b>Estudios :</b> técnico o tecnólogo en gerencia del talento humano Título universitario en trabajo social o recursos humanos , administración de empresas</p>
<p><b>Experiencia:</b> un año mínimo en cargos administrativos, públicos o manejo de personal. Con énfasis en talento humano Salario: \$ 2.000.000</p>
<b>Funciones jefe de recursos humanos:</b>
Dirigir la empresa y controlar la unidad de personas a cargo a través de valores corporativos, proyectándonos en programas formativos para la institución.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de la empresa a través de la eficacia y eficiencia cumpliendo a cabalidad sobre las funciones y normas para los procesos de vinculación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigir, y valorar los procesos de selección y capacitación de las empresas prestadoras de nuestros servicios.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención y resolución de inquietudes y solicitudes que tengan los prestadores del servicio para el buen desarrollo de sus funciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expedición y manejo de documentación legal y laboral que sea solicitada por la empresa o el empleado.</li> </ul>
<p><b>Estudios: técnico</b> o tecnólogo en recursos humanos, trabajo social o, salud ocupacional o áreas afines.</p>
<p><b>Experiencia :</b> un año mínimo en el manejo de área de contratación , valoración de personal , y gestión documental Salario: \$ 1.200.000</p>
<b>Funciones jefe área de mercadeo</b>
Está en la operación constante de las normas éticas y extralegales vigentes para el buen ejercicio de los servicios que prestamos.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación , registro y análisis de la información financiera</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulación de documentación con las adecuaciones de técnicas contables, sobre las declaraciones tributarias de las empresas regulares o privadas que presten el servicio.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes contables que sean solicitadas por la área de gerencia.</li> </ul>
<b>Estudios</b> : técnico o tecnólogo en finanzas administrativas, o título universitario en mercadeo , administración de empresas o públicas , contaduría
<b>Experiencia</b> : mínima de un año en contabilidad y manejo de información financiera Salario: \$ 1.200.000
<b>Funciones jefe Operativo</b>
Se fusionan las actividades de marketing y finalidades comerciales con las empresas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de la actividad comercial, portafolio de servicios frente a las diferentes organizaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener la red comercial, estructurando, informando, y motivando e incentivando a nuestros clientes para mantener un vínculo comercial y laboral y mantener los buenos resultados.</li> </ul>
<b>Estudios</b> : técnico o tecnólogo en operación logística o cursos de atención al cliente
<b>Experiencia</b> : mínima de seis meses en atención al cliente y relaciones publicas Salario: \$828.216

#### LOGO:



**NOMBRE:** “ADVICE TALENTO HUMANO”

**SLOGAN:** “EL TIEMPO NUESTRO MEJOR ALIADO”

**COLORES INSTITUCIONALES:** Azul claro, azul oscuro y negro.

**Azul claro:** Representa tranquilidad.

**Azul oscuro:** fortaleza y confiabilidad.

En general el azul se asocia con estabilidad, representa lealtad y confianza.

**Negro:** Representa poder y elegancia.

### 3.3 ASPECTOS LEGALES:

Después de una investigación realizada en la cámara de comercio se determinó que la empresa se constituirá bajo las características y beneficios de la Sociedad por Acciones Simplificada (SAS), esta es una nueva sociedad que creó el gobierno el 5 de Diciembre del 2008 con el fin de facilitar a los nuevos empresarios la creación y conformación de empresas. Este tipo de sociedad cuenta con los beneficios de las sociedades anónimas, pero así mismo ofrece gran flexibilidad en temas tales como: constitución, organización y funcionamiento, convocatorias, reformas estatutarias y reorganización de la sociedad, juntas directivas y acuerdos de accionistas, entre otros.”

Las características de la SAS son las siguientes:

- Tipo de societario autónomo.
- Naturaleza comercial.
- Es una sociedad de capitales.
- Considerable economía contractual.
- Los accionistas responden hasta el monto de sus aportes.
- Estructura de gobierno flexible.
- Estructura de capitalización flexible.
- Simplificación de los trámites de constitución.
- Prohibición de acceder al mercado público de valores.
- 

En cuanto a la constitución, se puede constituir ya sea por una o varias personas, y existen dos formas de constitución:

1. Mediante documento privado por sus signatarios (Parágrafo 1 artículo 5 Ley 1258 de 2008) Las firmas de los constituyentes o apoderados deben ser auténticas.
2. Mediante escritura pública. En caso de que se aporten inmuebles es obligatoria la constitución mediante Escritura Pública (Parágrafo 2 artículo 5).

Los requisitos del documento de constitución son los siguientes:

- Nombre, Documento de identidad y domicilio de los accionistas.
- Razón social seguida de las palabras: sociedad por acciones simplificada o SAS.
- Domicilio principal y sucursales (en caso de tenerlas).
- Termino de duración.
- Enunciación de actividades comerciales. Se puede establecer que la sociedad podrá realizar cualquier actividad comercial o civil lícita
  - Capital autorizado, suscrito y pagado.
  - Forma de administración.
  - Nombre, identificación y facultades de los administradores

En cuanto a la organización y funcionamiento:

- Se determinará libremente en los estatutos.
- Si no se dice nada, conforme al artículo 420 del código de comercio, “las funciones de la organización estarán en cabeza de la Asamblea de accionistas y las de administración en la cabeza del representante legal”.
- Cuando la sociedad es unipersonal, el accionista puede ejercer todos los roles y funciones, incluso el de representante legal.



- La Asamblea de Accionistas puede reunirse en el domicilio de la sociedad o fuera de él siempre y cuando se cumpla con la convocatoria del quórum.
- Se permiten las reuniones no presenciales y la toma de decisiones por voto escrito.<sup>57</sup> Otras características importantes de la SAS.
- No están obligadas a tener junta directiva.
- Si se crea la junta directiva en los estatutos, podrá estar conformada por uno a varios miembros respecto de los cuales se podrán establecer suplencias.
- La SAS no está obligada a tener Revisor Fiscal salvo en los siguientes casos:
  1. Cuando los activos brutos excedan el equivalente a 5.000 salarios mínimos a 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior.
  2. Cuando los ingresos brutos en el año inmediatamente anterior excedan al equivalente de 3.000 salarios mínimos. (Parágrafo 2 del artículo 13 de la ley 43 de 1990)
  3. Cuando otra ley especial así lo exija.

Es por estas características que se decidió conformar la sociedad como SAS, ya que permite tener gran flexibilidad en la toma de decisiones, realizar cambios en los estatutos con facilidad, y lo más importante, los accionistas responden únicamente hasta el monto de sus aportes, es decir, que en caso de quiebra de la empresa, los accionistas no se ven obligados a dar sus propiedades como parte de pago.

#### Ley MIPYMES – Ley 905 del 2004

La ley MIPYMES es una ley creada por el gobierno con el fin de incentivar la creación de empresas por parte de los colombianos, esta ley trae grandes beneficios a las micro, pequeñas, medianas y famiempresas tales como la concurrencia de las Mi pymes a los mercados de bienes y servicios creados por medio del funcionamiento del estado, El Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las micro, pequeñas y medianas empresas, Fomipyme, algunos regímenes tributarios especiales, y líneas de crédito para las nuevas empresas. En un principio se comenzó con la ley 590 del 2000, y en el 2004, esta ley se modificó creando la ley 905 del 2004. A continuación se citan algunos artículos importantes que se encuentran en la página del SENA de esta ley que beneficiarían el proyecto.

Artículo 12. Concurrencia de las Mipymes a los mercados de bienes y servicios que crea el funcionamiento del Estado. Con el fin de promover la concurrencia de las micro, pequeñas y medianas empresas a los mercados de bienes y servicios que crea el funcionamiento del Estado, las entidades indicadas en el artículo 2° de la Ley 80 de 1993 o de la ley que la modifique, consultando lo previsto en esa ley y en los convenios y acuerdos internacionales:

1. Desarrollarán programas de aplicación de las normas sobre contratación administrativa y las concordantes de ciencia y tecnología, en lo atinente a preferencia de las ofertas nacionales, desagregación tecnológica y componente nacional en la adquisición pública de bienes y servicios.
2. Promoverán e incrementarán, conforme a su respectivo presupuesto, la participación de micro, pequeñas y medianas empresas como proveedoras de los bienes y servicios que aquellas demanden.
3. Establecerán, en observancia de lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley, procedimientos administrativos que faciliten a micro, pequeñas y medianas empresas, el

cumplimiento de los requisitos y trámites relativos a pedidos, recepción de bienes o servicios, condiciones de pago y acceso a la información, por medios idóneos, sobre sus programas de inversión y de gasto.

4. Las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal, preferirán en condiciones de igual precio, calidad y capacidad de suministros y servicio a las Mipymes nacional

Artículo 17. Del Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las micro, pequeñas y medianas empresas, Fomipyme. Créase el Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las micro, pequeñas y medianas empresas, Fomipyme, como una cuenta adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, manejada por encargo fiduciario, sin personería jurídica ni planta de personal propia, cuyo objeto es la financiación de proyectos, programas y actividades para el desarrollo tecnológico de las Mipymes y la aplicación de instrumentos no financieros dirigidos a su fomento y promoción.

Parágrafo. El Fomipyme realizará todas las operaciones de cofinanciación necesarias para el cumplimiento de su objeto.

#### TRAMITES TRIBUTARIOS

Pre -Rut

Inscripción

Formulario

Registro tributario

Registro de aviso

Registro frente a la cámara de comercio

Tarjeta profesional

Escritura o contrato del predio

Autenticación de firmas, Nombres de los socios y sus aportes) por cuatro socios.

### **3.4 COSTOS ADMINISTRATIVOS**

#### **3.4.1 COMO ALIMENTAR TABLA GASTOS DE PERSONAL**

El tipo de contrato que vamos a manejar es por obra o servicio.

**Se anexa hoja de Excel con nómina.**

#### **3.4.2 COMO ALIMENTAR TABLA DE GASTOS DE PUESTA DE MARCHA**

<b>Gastos puesta en marcha</b>	
Pre -Rut	<b>Gratuito</b>
Inscripción	<b>30.000</b>
Formulario	<b>4.000</b>
Registro tributario	<b>30.000</b>
Registro de aviso	<b>50.000</b>
Registro frente a la cámara de comercio	<b>200.000</b>

Tarjeta profesional	<b>Gratuito</b>
Escritura o contrato del predio	<b>8.600</b>
Autenticación de firmas , Nombres de los socios y sus aportes ) por cuatro socios	<b>13.800</b>
<b>Total</b>	<b>336.400</b>

### 3.4.3 COMO ALIMENTAR TABLA DE GASTOS ANUALES DE ADMINISTRACION

DESCRIPCION	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Agua	<b>70.000</b>	<b>840.000</b>
Arrendamiento	<b>500.000</b>	<b>6.000.000</b>
Luz	<b>130.000</b>	<b>1.560.000</b>
Teléfono	<b>60.000</b>	<b>720.000</b>
Implementos de oficina	<b>113.000</b>	<b>1.356.000</b>
Internet	<b>80.000</b>	<b>960.000</b>
Publicidad	<b>300.000</b>	<b>3.600.000</b>
<b>Total</b>		<b>15.036.000</b>

### 4.1 MODULO DE FINANZAS

#### 4.1.1 ALIMENTAR CASILLA DE RECURSOS SOLICITADOS EN EL SIMULADOR FINANCIERO SUMINISTRADO POR EL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

<b>Variable</b>	<b>Característica o descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor por unidad</b>	<b>Costo total</b>
Local - Arrendamiento	Ubicación estrategia –atractivo y visible	<b>1</b>		<b>500.000</b>
Computadores KTRONIX	Actualizados – con capacidad de memoria y que aporten comodidad	<b>4</b>	<b>1000000</b>	<b>4.000.000</b>
Escritorios HOMCENTER	Cómodos con capacidad - espacio	<b>5</b>	<b>250000</b>	<b>1.250.000</b>
Sillas HOMCENTER	Confortables y cómodas para el uso tanto del personal como de nuestros clientes	<b>10</b>	<b>20.000</b>	<b>200.000</b>
Impresoras KTRONIX	Funcional y cómoda para sacar documentos legibles en varios tipos de tinta	<b>4</b>	<b>80000</b>	<b>320.000</b>
Fotocopiadora KTRONIX	formato en oficio o carta documentos en alta resolución Para sacar documentos adjuntos a la información de importancia	<b>1</b>	<b>850000</b>	<b>850.000</b>
Scanner KTRONIX	Copias	<b>1</b>	<b>90000</b>	<b>90000</b>
Resmas de papel EXITO	Reciclable o natural Facilita la transformación y transmisión de la información	<b>30</b>	<b>8000</b>	<b>240.000</b>
Lapiceros – lápices EXITO	Varios colores y de buena funcionalidad para firmas y solución de encuestas o exámenes	<b>30</b>	<b>500</b>	<b>15.000</b>
Sellos EXITO	Cómodos y legibles viable para la veracidad de nuestros documentos o legalidad	<b>6</b>	<b>3000</b>	<b>18.000</b>
Agendas EXITO	papel blanco o reciclable para nuestros empleados o clientes	<b>30</b>	<b>5000</b>	<b>150.000</b>
Archivador HOMCENTER	Con espacio y funcionalidad	<b>3</b>	<b>40000</b>	<b>120.000</b>
Carpetas EXITO	De papel archivo blancas o de cartón	<b>100 mes</b>	<b>300</b>	<b>30.000</b>
Ganchos relajadores EXITO	De plástico o metálicos	<b>12 cajas _ mes</b>	<b>3000</b>	<b>36.000</b>

Cosedora y perforadora ÉXITO	de calidad y fáciles de uso	6 cosedoras 6 perforadoras	5000	60.000
Implementos de aseo EXITO	De buena calidad y funcionales	Variable	50000 mensual	50.000
Publicidad física	Mugs, lapiceros, agendas.	20 de cada uno	400.000	400.000
Publicidad digital	Instagram, Facebook ads	20	200.000	200.000
Personal nomina	Gerente general, jefe de recursos humanos, jefe del dpto. De merado, jefe de dpto. de operación	4		\$ 4.978.096
Gatos en servicio publico	Agua, luz, internet, teléfono,		340.000 mensual	340.000
<b>Total</b>				<b>\$ 15.847.096</b>

En la tabla anterior se encuentran todas las necesidades requerimientos de la empresa para que pueda funcionar sin ningún problema, la inversión total en muebles, publicidad, nomina, arredramiento y servicios públicos es de \$ 15.847.096 tenemos una inversión de \$ 20.000.000 **Queda DE RESERVA \$ 4.152.904**

#### 4.2.1 TABLA DE EGRESOS

<b>Infraestructura</b>	<b>\$ 8.529.000</b>
<b>Gastos puesta en marcha</b>	<b>\$ 336.400</b>
<b>Total:</b>	<b>\$ 8.865.400</b>

#### 4.2.3 costos actualizados administrativos, gastos de personal anualizados.

Anexo documento de Excel.

#### 4.3 CAPITAL DE TRABAJO

##### 4.3.1 alimentar tabla de capital de trabajo

<b>Gatos puesta en marcha</b>	<b>\$ 336.400</b>
<b>Gastos administrativos</b>	<b>\$ 1.253.000</b>
<b>Gastos de personal</b>	<b>\$ 4.978.096</b>
<b>Insumos-materia prima</b>	<b>\$ 9.276.600</b>
<b>Total</b>	<b>\$ 15.847.096</b>

El capital de trabajo para el primer mes seria \$14.596.496

Gastos administrativos	\$1.253.000
------------------------	-------------

Gatos de personal	\$4.978.096
Total:	\$ 6.231.096

El total del segundo mes y los meses siguientes es de \$ 6.231.096

## **SE ANEXA DOCUMENTO DE EXCEL CON CUADROS FINANCIEROS.**

### **5. PLAN OPERATIVO**

#### **5.1 cronograma de actividades**

##### **5.1.1 como alimentar tabla de cronograma de actividades.**

**Anexo tabla documento Excel.**

### **5.2 METAS SOCIALES**

#### **5.2.1 aportes del plan de negocio al plan nacional de desarrollo**

El Plan Nacional de desarrollo es la base de las políticas gubernamentales de los presidentes de Colombia. En tal sentido, la base del Plan, del presidente electo, son las propuestas de campaña presentadas ante la Registradora Nacional del Estado Civil en el momento de su inscripción como candidato, conocidas como el programa de gobierno. De ésta manera el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento legal por medio del cual se dan a conocer los objetivos de gobierno del presidente de Colombia y su gestión, y además, permite evaluar sus resultados.

El Plan Nacional de desarrollo creado para el periodo comprendido entre el año 2018 – 2022 bajo el mano del presidente Iván Duque cuenta con varios objetivos para los cuales este proyecto puede contribuir generando así un impacto positivo para el país. La gran apuesta, en la hoja de ruta del Gobierno del presidente **Iván Duque**, es crear 1,6 millones de empleos y, al mismo tiempo, adelantar acciones para disminuir el desempleo de 9,4% a 7,9%, cifra que se constituiría en la más baja desde los años noventa.

Nosotros como empresa podemos contribuir a este objetivo generando empleo y ayudando a que varias personas mejoren su calidad de vida. Podemos ayudar a la nueva empresa o medianas a que crezcan con nuestros servicios.

#### **5.2.2 Aportes del plan de negocio al plan regional de desarrollo**

El plan regional de Caldas que va del periodo 2016 – 2019

**COMPETITIVIDAD Y TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA** Agrupa las de las acciones tendientes a impulsar el micro, pequeño y mediano empresario, además de fortalecer las iniciativas de emprendimiento en distintos sectores estratégicos que permita aumentar la competitividad y productividad departamental de acuerdo a la priorización sectorial y vocacional que se tiene cada subregión, con el fin de impactar positivamente el sector de desarrollo económico, empleo y competitividad del departamento.

**OBJETIVO** La estrategia de desarrollo productivo tendrá como objetivo general incrementar la productividad de las empresas a partir de la sofisticación y diversificación del aparato productivo, el incremento en la innovación, aumento de las capacidades tecnológicas y del conocimiento vinculado a la producción, impacto en las dinámicas empresariales, incursionar en nuevos mercados y generar ventajas competitivas en las regiones.

Indicador	Meta de Producto	Línea Base	Meta del Cuatrienio
Número de Proyectos de emprendimiento desarrollados	Desarrollar 4 proyectos de emprendimiento en alianza con entidades nacionales y/o internacionales	0 (Unidad)	4 (Unidad)
Número de Emprendimientos que asisten a los Programas de mentoría	Empresas que participan en el programa de gestión de la innovación al servicio de las empresas de Caldas.	2 (Unidad)	50 (Unidad)
Número de empresas beneficiadas con el programa de transformación productiva	Beneficiar 40 Empresas con el Programa de Transformación Productiva.	0 (Unidad)	40 (Unidad)
Un programa de gestión creado	Crear un programa de gestión de la innovación al servicio de las empresas de Caldas	1 (Unidad)	1 (Unidad)

Nuestra empresa puede contribuir al plan de desarrollo regional generando empleo en la ciudad de Manizales. Innovando en los procesos de talento humano, para contribuir al crecimiento de los nuevos emprendedores.

### 5.2.3 Aportes del plan de negocio al clusteró cadena productiva.

La Cámara de Comercio de Bogotá lidera una de las agendas de Iniciativas Clúster más importantes de Latinoamérica, bajo la cual empresarios, universidades, Gobierno y otras instituciones se articulan para desarrollar proyectos y acciones que mejoren la productividad de las empresas y el entorno para algunos sectores prioritarios.

Los empresarios de estos Clúster acceden a programas especializados, diseñados a la medida de sus necesidades, que buscan mejorar sus procesos, aumentar sus ventas, incorporar nuevas tecnologías, e internacionalizarse, entre otros servicios, para ser más competitivos.

Bajo estas Iniciativas Clúster las empresas también trabajan en conjunto con otros actores para:

- Alinear la oferta educativa y la investigación a sus necesidades.
- Poner en marcha modelos de logística colaborativa que permitan disminuir costos.
- Plantear ajustes normativos para mejorar su competitividad.
- Atraer inversión extranjera.
- Visibilizar la oferta de valor de estos Clúster a través de plataformas comerciales que posicionan a la ciudad como referente internacional.

La iniciativa Clúster constituye el escenario natural para el desarrollo de proyectos relacionados con:

- Brindar acompañamiento a los empresarios del Clúster a partir de servicios ajustados a la medida de sus necesidades.
- Mejorar las condiciones e indicadores de inclusión y educación financiera de la ciudad y la Región.
- Cerrar las brechas de capital humano, de manera que los empresarios puedan conseguir talento humano con los perfiles y competencias que están necesitando.
- Impulsar y masificar las alternativas de medios de pago electrónicos para disminuir el uso de efectivo en la economía local y nacional.
- Facilitar las sinergias dentro del ecosistema *fintech* de la ciudad para impulsar el uso y apropiación de nuevas tecnologías en el diseño y desarrollo de productos y servicios financieros especializados y diversificados.
- Incidir en la agenda normativa y regulatoria de los servicios financieros para promover la innovación financiera y la adaptación a los cambios tecnológicos que garanticen la protección del consumidor financiero.

#### **5.2.4 Empleo a generar calificado, mano de obra directa y clasificación por vulnerabilidad.**

En Colombia podemos ver discriminación para darles trabajo a los jóvenes, ya que les falta experiencia. Nosotros emplearemos jóvenes de 20 años a 30 años de edad, y así poderles brindar la experiencia laboral y que crezcan en conocimiento.

#### **5.2.5 Número de empleados indirectos.**

Los empleados indirectos son los empleos que se generan alrededor de la actividad de la empresa, sin que sean pagados directamente por la organización, pero reciben sus ingresos gracias a esta.

Los empleados indirectos que vamos a tener en nuestra empresa son: El transporte público (buses y taxis). El restaurante que queda cerca de la oficina, donde los empleados compraran su almuerzo o su desayuno.

#### **5.2.6 Emprendedores con participación accionaria.**

Cuando estamos creando empresa, una de las primeras acciones que debemos emprender es la búsqueda de capital. Son muy pocos los casos en los que tenemos el dinero suficiente para mantener nuestra empresa hasta que empiece a ser rentable y aun si este es nuestro caso, no debemos descartar el ingreso de algún tipo de inversionista con el fin de crecer nuestro proyecto. Por esta razón es muy importante valorar muy bien el negocio que tenemos en nuestras manos antes de buscar dicho capital.

Los accionistas de Advice talento humano son:

Jessica Duque Ramírez 40%

Asaf Rubín 60%



## **6. IMPACTOS**

### **6.1 impactos.**

#### **6.1.1 impacto económico**

La idea de impacto económico, en este marco, alude al efecto que una medida, una acción o un anuncio generan en la economía. Cuando algo tiene impacto económico, provoca consecuencias en la situación económica de una persona, una comunidad, una región, un país o el mundo.

Nuestra actividad de negocio tiene un importante impacto económico directo y proyectado hacia las demás empresas que soliciten nuestros servicios.

Nuestro objetivo es ayudar a diferentes empresas a tener una mejor estructura de talento humano y priorizando a los empleados. Esto hará que su rendimiento y productividad aumente, y así genere más ingreso y crezcan más y ofrezcan más empleo.

Directamente impactara económicamente nuestro capital, nuestros ingresos y tendremos un mayor crecimiento y reconocimiento, tendremos la oportunidad de expandirnos más.

#### **6.1.2 IMPACTO SOCIAL**

Impacto social. Se trata del resultado o la consecuencia de una determinada acción en una comunidad.

El concepto suele emplearse en el terreno corporativo para nombrar a los efectos que producen las actividades desarrolladas por una empresa. Independientemente de su funcionamiento interno, con sus ingresos, ganancias, etc., las compañías provocan con su trabajo cotidiano múltiples consecuencias.

Nuestra empresa quiere generar un impacto social en nuestros empleados que se sientan felices trabajando con nosotros y que puedan crecer profesionalmente. Que los colaboradores puedan transmitir un buen clima organizacional para que contagien a nuestros clientes.

#### **6.1.3 IMPACTO AMBIENTAL**

Todas las empresas generan impacto en los entornos en los que actúan. Unas más que otras, claro, pero ninguna está exenta de ello.

Cuando hablamos de impacto ambiental, se trata de examinar el nivel de incidencia que tienen las actividades de las empresas en los ecosistemas que le rodean. La ecología es, por lo general, la disciplina que se encarga de medir este impacto. Sin embargo, algunas veces no es fácil determinarlo.

La normativa ISO publicó, en el año 1996, el estándar 14001 que plantea el desarrollo de un Sistema de Gestión Ambiental al interior de las empresas, más allá de su tamaño o su naturaleza, y que está dirigido especialmente a aquellas organizaciones que tienen un trato directo con los recursos naturales o los ecosistemas.

Nuestra empresa no genera un impacto ambiental directo, pero podemos contribuir no malgastando el papel, reciclando, creando conciencia a los empleados sobre el cuidado del medio ambiente.

Tenemos la convicción de hacer crecer a nuestra empresa en armonía con la sociedad y el medio ambiente, logrando un balance entre el beneficio e impacto de nuestros servicios.

## **7. RESUMEN EJECUTIVO**

### 7.1 Resumen ejecutivo.

#### 7.1.1 concepto de negocio

Somos una empresa que desea incursionar en el área de relaciones personales de los prestadores de servicios y sus colaboradores en las diferentes áreas manejadas o en aquellos que desean pertenecer al sector comercial para adelantar y gestionar procesos de inducción y re inducción para todos los empleados de una empresa, en donde conozcan las normas, procesos, reglamento del empleado.

Manejar una visión global hacia los objetivos que desea tener la empresa, llevar un control en cada una de las tareas que se piensan ejecutar de quienes desean obtener nuestros servicios- Atender y resolver las solicitudes de los servicios prestados, desde el punto de vista laboral como personal para mejorar la ejecución de funciones.

Expedición de constancias laborales, aplicación de normatividades vigentes. El desarrollo de calidad de vida en las empresas.

#### **Puntos específicos de nuestra empresa serian:**

Admisión y aplicación de personal

Monitoreo del personal, reclutamiento de información capacitación y asesorías.

La actividad económica de Advice talento humano es una empresa de servicios con productos que produce acciones no físicas que son contratadas

Clasificación del CIIU: Código 7830 otras actividades de suministros de recursos humanos.

### **Misión**

Ser un aliado estratégico de las empresas en sus procesos de contratación y en las organizaciones de Gestión Humana, brindándoles servicios especializados de alta calidad, contando con el suministro y valoración de personal calificado, y el soporte de documentación con el acompañamiento en sus procesos de vinculación selección , capacitación manejo de documentación sostenible que contribuya al desarrollo competitividad y cumplimiento de objetivos de las empresas, otorgando la motivación y calidad de desempeño de los trabajadores bajo los criterios de Responsabilidad Social, valor y confianza a todos los actores en nuestros procesos.

### **Visión**

Tener en el año 2021 un reconocimiento por parte de las empresas, gracias a nuestros servicios de calidad y por la especialización de los servicios en Gestión Humana, generando confianza en nuestros clientes y a nuestros colaboradores, garantizando la implementación de las mejores técnicas que aseguren el mejoramiento continuo, conocimiento y experiencia de nuestro equipo.

## Valores corporativos

- **Servicio:** Es responsabilidad de todas las áreas de nuestra compañía brindar una atención integral encaminada a lograr cumplir sus expectativas teniendo como prioridad la satisfacción de nuestros clientes tanto internos como externos.
- **Confianza:** Somos una compañía que desarrolla sus procesos con total transparencia respetando de manera íntegra todos los aspectos legales y morales, basados en la responsabilidad y el respeto mutuo.
- **Efectividad:** Nuestra excelencia para desarrollar oportunamente los procesos, teniendo en cuenta un beneficio mutuo con nuestros clientes.
- **Trabajo en equipo:** Gracias a la excelencia en el trabajo de nuestro equipo logramos entregar a nuestros clientes un servicio con altos estándares de calidad.

## Objetivo general

Diseñar y apoyar a las pequeñas y medianas empresas de Manizales a fortalecer las áreas del talento humano, brindando capacitaciones con el mejor servicio y siempre estar actualizados con la normatividad vigente, con el fin de transformar las habilidades de cada persona, en calidad para la empresa, capacitándose y dándoles información y acompañamiento en sus actividades.

## Objetivo específico

- Mantener y fidelizar los clientes, dando nuestros servicios de excelente calidad, para llamar la atención de las demás empresas y aumentar nuestro reconocimiento.

Función social: Llegar a muchas empresas y muchas personas para mejorar la calidad del trabajo, el clima organizacional y la productividad.

**Necesidad del mercado a satisfacer:** Nuestra empresa quiere apoyar todas las áreas del talento humano, ya que en muchas empresas todavía no se tiene muy estructurado y hoy en día se le tiene que dar más valor a la persona brindándoles una buena calidad de vida y un entorno laboral satisfactorio. Queremos hacer capacitaciones, pausas activas, incursionar en el bienestar de los empleados, aplicativos de seguridad social y nomina, entre otras cosas, pues las organizaciones carecen de estos programas.

Nuestro mercado objetivo son todas las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Manizales, ya que vemos la necesidad de tener el departamento de talento humano y nosotros podemos apoyarlos.

Dirigido a personas dependiendo de su rango de especialidad o experiencia laboral, las empresas que necesiten.

## Sectores a los que pertenecemos en nuestros servicios de asesorías y contratación

### Sector Terciario:

Comercio: servicios sociales administrativos y financieros información y comunicación.

### 7.1.2 Potencial del mercado en cifras.

Aspiramos a que en el 2021 y 2024 tengamos una proyección en el Mercado regional de un crecimiento sobre la ganancia actual, aumentando nuestros niveles de servicios para generar mayor impacto en las empresas. Aspiramos a tener de 700 a 800 capacitaciones en el año, aspiramos llegar a todo el medio digital para podernos expandir y tener nuestros servicios en una plataforma y así tener clientes en cualquier país de habla hispana.

### 7.1.3 Ventajas competitivas y propuestas de valor.

Nuestras ventajas competitivas es tener los precios más bajos con referencia a la competencia y prestar nuestro servicio en el menor tiempo posible. Tendremos muchas campañas publicitarias digitales y trataremos de que nuestras asesorías puedan también ser online para facilitar comodidad, tiempo de desplazamiento y confianza.

### 7.1.4 Resumen de las inversiones requeridas.

<b>Variable</b>	<b>Característica o descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor por unidad</b>	<b>Costo total</b>
Local - Arrendamiento	Ubicación estrategia –atractivo y visible	<b>1</b>		<b>500.000</b>
Computadores KTRONIX	Actualizados – con capacidad de memoria y que aporten comodidad	<b>4</b>	<b>1000000</b>	<b>4.000.000</b>
Escritorios HOMCENTER	Cómodos con capacidad - espacio	<b>5</b>	<b>250000</b>	<b>1.250.000</b>
Sillas HOMCENTER	Confortables y cómodas para el uso tanto del personal como de nuestros clientes	<b>10</b>	<b>20.000</b>	<b>200.000</b>
Impresoras KTRONIX	Funcional y cómoda para sacar documentos legibles en varios tipos de tinta	<b>4</b>	<b>80000</b>	<b>320.000</b>
Fotocopiadora KTRONIX	formato en oficio o carta documentos en alta resolución Para sacar documentos adjuntos a la información de importancia	<b>1</b>	<b>850000</b>	<b>850.000</b>
Scanner KTRONIX	Copias	<b>1</b>	<b>90000</b>	<b>90000</b>
Resmas de papel EXITO	Reciclable o natural Facilita la transformación y trasmisión de la información	<b>30</b>	<b>8000</b>	<b>240.000</b>

Lapiceros – lápices EXITO	Varios colores y de buena funcionalidad para firmas y solución de encuestas o exámenes	<b>30</b>	<b>500</b>	<b>15.000</b>
Sellos EXITO	Cómodos y legibles viable para la veracidad de nuestros documentos o legalidad	<b>6</b>	<b>3000</b>	<b>18.000</b>
Agendas EXITO	papel blanco o reciclable para nuestros empleados o clientes	<b>30</b>	<b>5000</b>	<b>150.000</b>
Archivador HOMCENTER	Con espacio y funcionalidad	<b>3</b>	<b>40000</b>	<b>120.000</b>
Carpetas EXITO	De papel archivo blancas o de cartón	<b>100 mes</b>	<b>300</b>	<b>30.000</b>
Ganchos relajadores EXITO	De plástico o metálicos	<b>12 cajas _ mes</b>	<b>3000</b>	<b>36.000</b>
Cosedora y perforadora ÉXITO	de calidad y fáciles de uso	<b>6 cosedoras 6 perforadoras</b>	<b>5000</b>	<b>60.000</b>
Implementos de aseo EXITO	De buena calidad y funcionales	<b>Variable</b>	<b>50000 mensual</b>	<b>50.000</b>
Publicidad física	Mugs, lapiceros, agendas.	<b>20 de cada uno</b>	<b>400.000</b>	<b>400.000</b>
Publicidad digital	Instagram, Facebook ads	<b>20</b>	<b>200.000</b>	<b>200.000</b>
Personal nomina	Gerente general, jefe de recursos humanos, jefe del dpto. De merado, jefe de dpto. de operación	<b>4</b>		<b>\$ 4.978.096</b>
Gatos en servicio publico	Agua, luz, internet, teléfono,		<b>340.000 mensual</b>	<b>340.000</b>
<b>Total</b>				<b>\$ 15.847.096</b>

### 7.1.5 proyección de ventas y rentabilidad.

servicio	Unidad	valor	Venta por año
Inducción, reinducción	100	200.000	20.000.000
Capacitaciones de talento humano	100	500.000	50.000.000
Salud ocupacional	40	250.000	10.000.000
Administrar sistemas de seguridad social	50	500.000	25.000.000
Manual de procedimientos	20	500.000	10.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>310</b>		<b>115.000.000</b>

Debemos de realizar por lo menos 1 asesorías diarias y 10 semanales, en total en el mes serian 40 asesorías para recuperar lo invertido y obtener ganancias.

En un año haciendo 310 asesorías tendríamos un valor de \$115.000.000.

Rentabilidad

Inversión inicial

Valor Actual Neto (VAN)

AÑO	COBROS	PAGOS	FLUJOS DE CAJA
0			-20.000,00
1	<input type="text" value="4.000,00"/>	<input type="text" value="2.000,00"/>	2.000,00
2	<input type="text" value="4.000,00"/>	<input type="text" value="2.000,00"/>	2.000,00

### 7.1.6 Conclusiones financieras y evaluaciones de variables.

Se anexa tabla de Excel.

### 7.2 Equipo de trabajo.

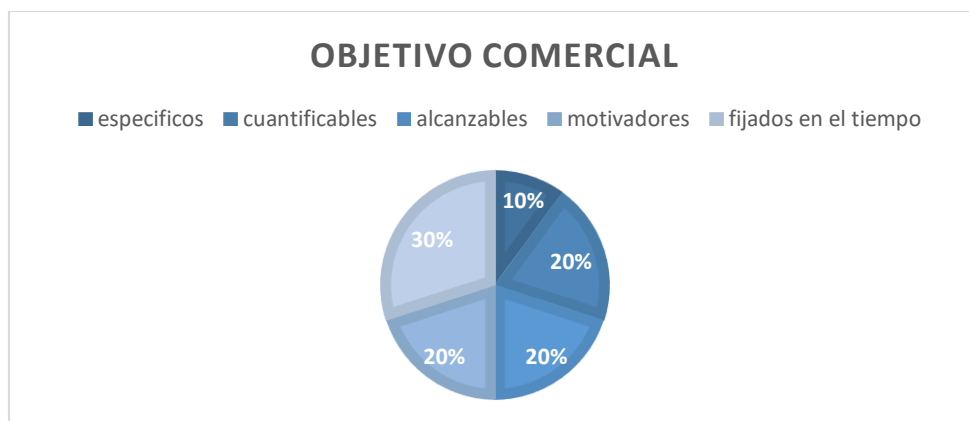
#### 7.2.1 como alimentar tabla equipo de trabajo.

Emprendedor líder: Jessica Duque Ramírez

Tiempo a dedicar al proyecto: 8 horas diarias.

## 8. ANEXOS

### TABULACION DE ENCUESTAS



El 30% de las empresas encuestadas especifican que su objetivo comercial es fijado en tiempos, ya que usan un calendario para tener las metas. Un 20% dicen que el objetivo comercial es motivador pues, El equipo comercial creará en ellos firmemente y, por tanto, derivará en un interés por alcanzarlos y así generar tanto la parte de su retribución variable como la de su "salario emocional", pues esperarán que se les valore y felicite. El otro 20% lo consideran alcanzable es decir, realizable. No es razonable- sino más bien irresponsable- fijar unos objetivos desmesurados, excesivamente ambiciosos o irreales que conlleven riesgos económicos para la compañía, que resulten desmotivadores para el equipo comercial y para el resto de departamentos. El 20% creen en el objetivo cuantificable resultarán medibles como consecuencia de su especificación. Y por último el 10% tienen objetivos específicos es decir, que queden perfectamente definidos y claros.

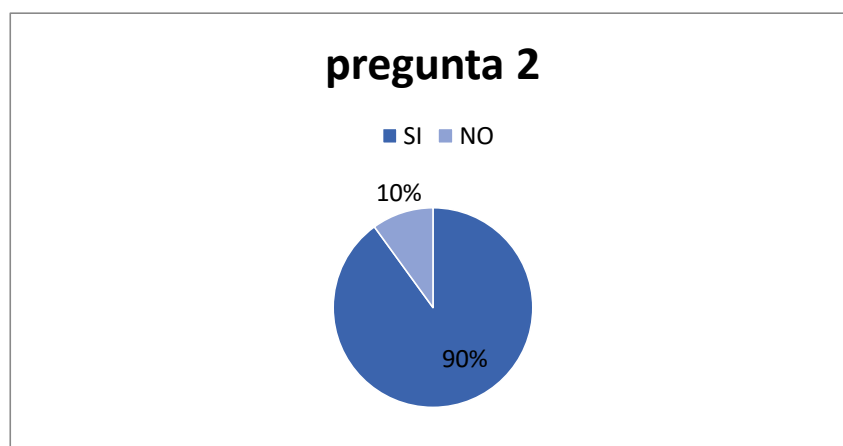
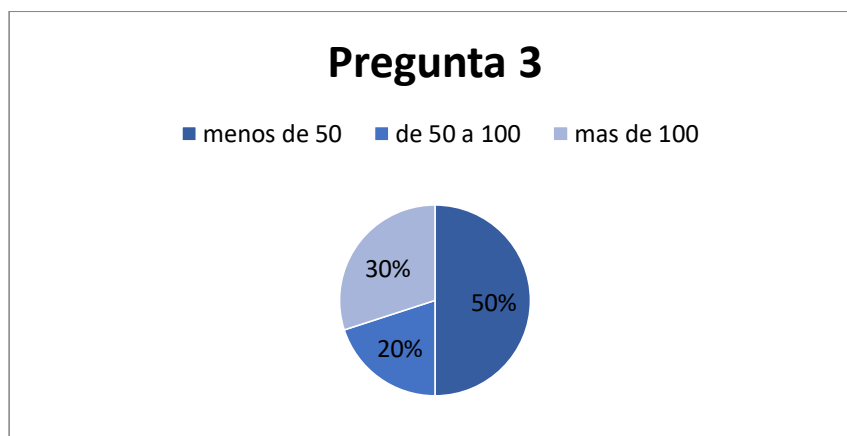
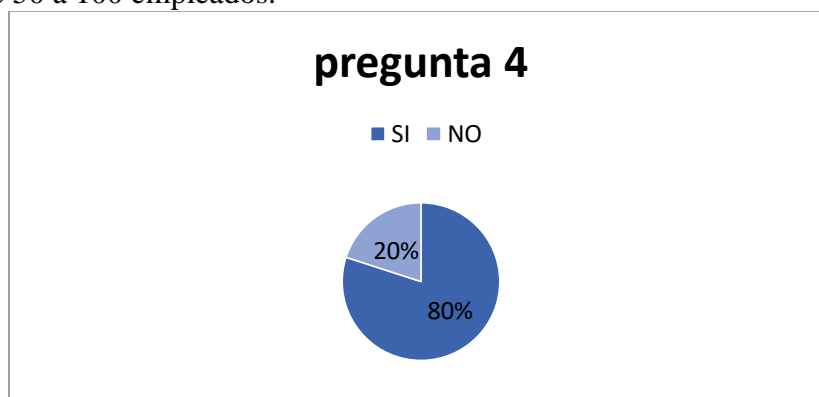


Gráfico 2: el 90% de la población asegura que proporciona oportunidades de desarrollo personal, profesional y motivación para incentivar los empleados a trabajar siempre con calidad y el 10% de la población no lo aplica.

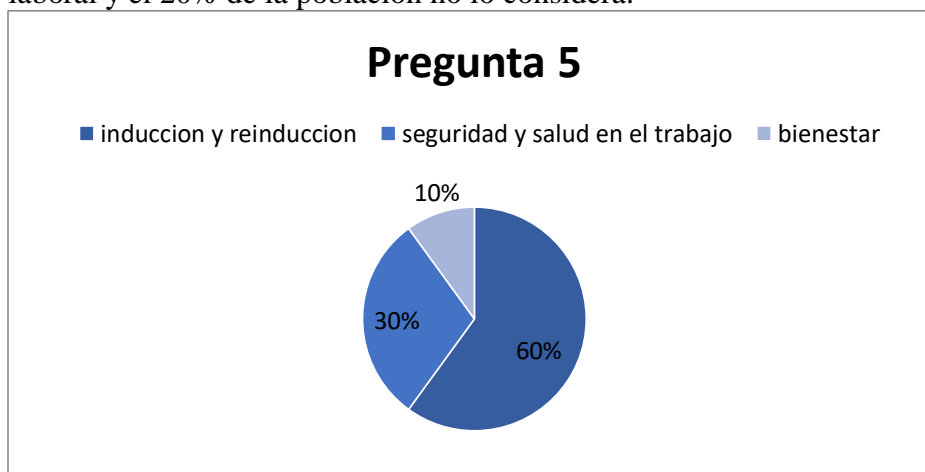
La motivación para los empleados es muy importante para el desarrollo y rendimiento de una empresa, por eso se debe incentivar a los trabajadores para que haya una mejor calidad.



El 50% de las empresas encuestadas tienen menos de 50 empleados, el 30% cuentan con más de 100 y el 20% de 50 a 100 empleados.

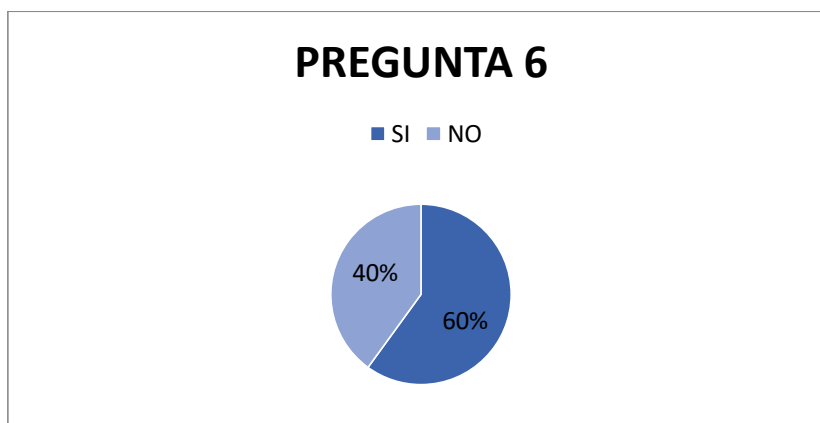


El 80% de la población contribuye al mejoramiento de la productividad del trabajo en equipo en el ambiente laboral y el 20% de la población no lo considera.

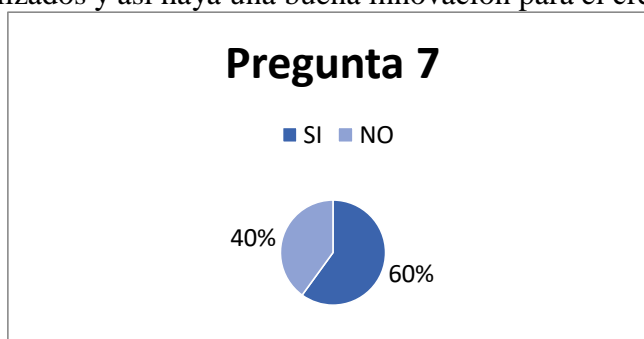


El 60% de la población encuestada cuenta actualmente con un sistema de capacitación en inducción y reinducción, el 30% con seguridad y salud en el trabajo y el 10% con bienestar.

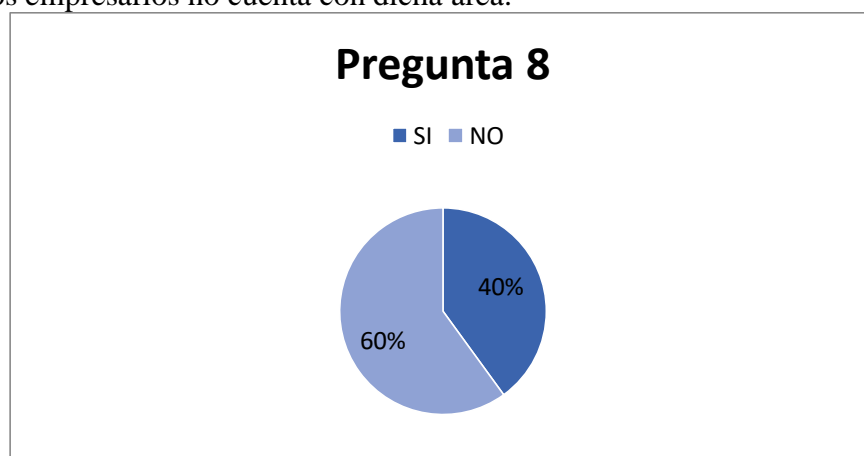




El 60% de la población encuestada ha invertido en procesos estructurados o programas interactivos para la capacitación de los empleados y el 40% de la población no lo considera. Los programas de capacitación son muy importantes en una empresa ya que ayuda a que los empleados estén actualizados y así haya una buena innovación para el crecimiento de la empresa.



El 60% de la población encuestada tiene estructurada el área de recursos humanos en su empresa y el 40% de los empresarios no cuenta con dicha área.



El 60% de la población encuestada no ha contratado este tipo de servicios con alguna otra empresa y el 40% de la población si lo ha hecho.

