



PLAN DE EMPRESA
EN LA OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESAS



OUTSOURCING DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE MANERA VIRTUAL

AUTOR

ANGIE TATIANA ACEVEDO GARNICA

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES
FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS BÁSICAS
PROGRAMA INGENIERÍA INDUSTRIAL
BOGOTÁ, D. C.

2018



PLAN DE EMPRESA
EN LA OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESAS

OUTSOURCING DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE MANERA VIRTUAL

AUTOR
ANGIE TATIANA ACEVEDO GARNICA

DIRECTOR DEL PROYECTO
URIEL FERNANDO CARREÑO SAYAGO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES
FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS BÁSICAS
PROGRAMA INGENIERÍA INDUSTRIAL
BOGOTÁ, D. C.
2018



TABLA DE CONTENIDO

PLAN DE EMPRESA	8
1. COMPONENTE ORGANIZACIONAL	8
1.1. Nombre de la empresa	8
1.2. Descripción de la empresa	8
1.3. Identidad corporativa	8
1.4. Misión	9
1.5. Visión	9
1.6. Objetivos organizacionales	9
1.6.1. <i>Objetivo general</i>	9
1.6.2. <i>Objetivos específicos</i>	9
1.7. Valores	9
1.8. Modelo de negocio	10
1.9. Estructura organizacional	11
1.10. Portafolio de Productos y servicios	12
2. COMPONENTE DE ESTUDIO DE MERCADOS Y COMERCIAL	15
2.1. Descripción macroeconómica de Colombia	15
2.2. Análisis del sector	16
2.3. Estudio de mercado	18
2.3.1. Análisis de la demanda	23
2.3.2. Análisis de la oferta	25
2.3.3. Determinación de la demanda actual y potencial	26
2.3.4. Análisis de la competencia	30
2.3.5. Perfil del consumidor	31
2.4. Estrategias Comerciales	32
2.4.1. Estrategias de distribución	32



2.4.2.	Estrategias de precio	33
2.4.3.	Estrategia de Promoción	33
2.4.4.	Estrategia digital	34
3.	COMPONENTE PRODUCTIVO Y TÉCNICO	41
3.1.	Descripción del diseño y estado de desarrollo del producto	41
3.2.	Ficha técnica del producto	41
3.3.	Descripción del proceso productivo y sistema de producción	44
3.3.1.	Diagrama de flujo	45
3.4.	Equipo e infraestructura requerida (maquinaria y tecnología)	47
3.5.	Plan de compras	47
3.6.	Plan de implementación	49
3.7.	Plan de producción	50
3.8.	Logística y distribución	51
3.9.	Aspectos ambientales y sociales del proyecto	51
4.	COMPONENTE DE TALENTO HUMANO	52
5.	COMPONENTE JURÍDICO – TRIBUTARIO	53
5.1.	Determinación de la forma jurídica	53
5.2.	Obligaciones tributarias	54
5.3.	Propiedad intelectual	54
6.	COMPONENTE FINANCIERO	55
6.1.	Análisis de costos y gastos	55
6.2.	Estados Financieros	60
6.2.1.	Balance General	60
6.2.2.	Estado de Resultados	60
6.2.3.	Flujo de Caja	62
6.3.	Análisis de inversión inicial y retorno sobre la inversión	64



6.4.	Análisis de sensibilidad e índices financieros.	66
6.5.	Fuentes de apoyo financiero	69
7.	COMPONENTE DE IMPACTOS Y VALIDACIÓN	70
7.1.	Impacto social	70
7.2.	Impacto ambiental	70
7.3.	Impacto económico	71
7.4.	Validaciones	71
7.4.1.	Validación Técnica	71
7.4.2.	Validación Financiera	80
7.4.3.	Validación Comercial	81
8.	CONCLUSIONES	82
	BIBLIOGRAFÍA	84



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios.	23
Tabla 2. Muestra por áreas de consultoría.....	27
Tabla 3. Muestra de empresas por ciudades de consultoría	27
Tabla 4. Muestra de tipo de empresas de consultoría.....	28
Tabla 5. Estratificación de la muestra	29
Tabla 6. Cursos Para Promoción	34
Tabla 7. Muestra Vacantes Diarias Computrabajo	36
Tabla 8. Vacantes A Nivel Local Y Nacional	37
Tabla 9. Vacantes Valor Teórico Y Real	37
Tabla 10. Promedio De Vacantes De Una Semana A Nivel Local Y Nacional.....	38
Tabla 11. Datos Estadísticos Computrabajo	38
Tabla 12. Pronósticos (Regresión Lineal Simple).....	39
Tabla 13. Ficha Técnica.....	41
Tabla 14. Equipos Necesarios Para La Puesta En Marcha	47
Tabla 15. Cronograma Del Proyecto.....	49
Tabla 16. Capacidad Instalada Para El Año 1.....	50
Tabla 17. Capacidad Instalada Para El Año 2.....	50
Tabla 18. Descripción Socio 1	52
Tabla 19. Descripción Socio 2	52
Tabla 20. Costos Y Gastos Primer Año De Funcionamiento	55
Tabla 21. Costos Y Gastos Segundo Año De Funcionamiento	58
Tabla 22. Balance General Inicial	60
Tabla 23. Estado De Resultados.....	61
Tabla 24. Flujo De Caja Para Facturación 50% Inicial-50% A 3 Meses	62
Tabla 25. Inversión Inicial Y Aporte De Los Socios.....	64
Tabla 26. Retorno De Inversión	65
Tabla 27. Punto De Equilibrio Get.....	66
Tabla 28. Inversión Get.....	69
Tabla 29. Aporte De Socios	70
Tabla 30. Manual De Funciones Gerente General.....	72
Tabla 31. Manual De Funciones Gerente RRHH	73



Tabla 32. Manual De Funciones Psicólogo	74
Tabla 33. Manual De Funciones Contabilidad.....	75
Tabla 34. Manual De Funciones Asistente De Nómina	76
Tabla 35. Manual De Funciones Vendedores	77
Tabla 36. Manual De Funciones Auxiliar De Gestión Humana.....	78
Tabla 37. Manual De Funciones Facturación.....	79
Tabla 38. TIR, VPN.....	80

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Organigrama Inicial Get	11
Ilustración 2. Organigrama Get En La Ejecución.....	12
Ilustración 3. Portafolio De Productos Y Servicios.	14
Ilustración 4. Variación Anual De Los Ingresos Nominales Y Personal Ocupado.....	15
Ilustración 5. Evolución De Los Ingresos Operacionales En El Sector Bpo.....	16
Ilustración 6. Principales Países Para Invertir En Bpo En América Latina.....	26
Ilustración 7. Ciclo De Servicio	43
Ilustración 8. Diagrama De Flujo	45
Ilustración 9. Diagrama De Proceso.....	46
Ilustración 10. Retorno De Inversión Get	66
Ilustración 11. Punto De Equilibrio	67

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Participación Del Sector Bpo	17
Gráfica 2. Encuesta Get Pregunta 1	19
Gráfica 3. Encuesta Get Pregunta 2	20
Gráfica 4. Encuesta Get Pregunta 3	20
Gráfica 5. Encuesta Get Pregunta 4	21
Gráfica 6. Encuesta Get Pregunta 5	22
Gráfica 7. Demanda Promedio De Los Últimos 6 Años Culminados	24
Gráfica 8. Muestra Trimestral De Servicios De Bogotá Mtsb.....	25
Gráfica 9. Servicios Necesarios Para Una Empresa	30



PLAN DE EMPRESA

1. COMPONENTE ORGANIZACIONAL

Gestión Empresarial Tecnológica (GET) es proyectado como un outsourcing de selección de personal de manera virtual especializado en procesos de selección especialmente en cargos del área de logística como auxiliares.

1.1. *Nombre de la empresa*

El nombre con el que se dará a conocer el outsourcing de selección de personal virtual será **GET** (Gestión Empresarial Tecnológica), para ello se realizó una consulta de homonimia a través del RUES (Registro Único Empresarial y Social) y Cámara de comercio y se evidencia que este nombre se encuentra disponible para registrarla ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

1.2. *Descripción de la empresa*

Se basa en la creación de un outsourcing de selección de personal de manera virtual, en el cual el proceso sea realizado netamente virtual optimizando tiempo y dinero para candidatos y empresas, determinando los métodos para la aplicación de pruebas psicotécnicas virtuales mediante la utilización de herramientas ofimáticas y/o correo electrónico, se creará un formato de entrevista estándar para determinar la experiencia profesional, educativa y personal del candidato de acuerdo a esto se utilizarán las redes sociales, en el cual se lograría crear una mejor experiencia para los candidatos, ya que no perderán gran parte de su tiempo al transportarse de un lugar a otro e invertir en transportes e impresiones. Esto no va a afectar a las empresas que requieren del servicio ya que se aplican pruebas específicas para cada cargo con un límite de tiempo para evitar fraudes.

1.3. *Identidad corporativa*

La empresa será de manera virtual no tendrá una sede principal, los servicios se ofrecerán primeramente a nivel Bogotá para después de ello ascender a nivel nacional, el código del sector económico de esta empresa será el 7180 ya que este comprende Actividades de agencias de empleo, esta clase incluye:



- La actualización de listas de vacantes y la remisión o colocación de candidatos a empleos, cuando las personas remitidas o colocadas no son empleados de las agencias de empleo.
- La búsqueda, selección y ubicación de personal, incluyendo personal ejecutivo.
- Las actividades de agencias y oficinas de casting (para obras de teatro o modelos, entre otros).
- Las agencias de ubicación de empleos por internet (online).

1.4. Misión

Somos un outsourcing virtual con personal altamente calificado y capacitado, encargado del proceso de selección de personal en cargos de auxiliares del área logística, que busca suplir las necesidades del talento humano en las diferentes empresas del sector industrial de una manera rápida y efectiva, brindando el mejor personal eficiente en sus procesos.

1.5. Visión

GET, para el año 2024 será reconocida a nivel local como líder de servicios en la selección de personal de manera virtual, incrementando la participación en el mercado a nivel nacional.

1.6. Objetivos organizacionales

1.6.1. Objetivo general

Diseñar un Outsourcing para la selección de personal en el área operativa, que permita optimizar recursos tiempo y dinero para los actores involucrados en el proceso

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar la competencia directa e indirecta de la idea de negocio.
- Identificar los segmentos de mercado implicados en el proceso de reclutamiento de personal y establecer sus requerimientos.
- Disminuir el uso de papel para ayudar con el medio ambiente.

1.7. Valores

- Confianza: Generamos seguridad a nuestros clientes suministrando información del proceso de verificación de referencias laborales y académicas de candidatos.



- **Humildad:** Tenemos en cuenta las PQR de nuestros clientes para mejorar nuestros servicios y brindar altas experiencias.
- **Eficiencia:** Mejoramos continuamente nuestros procesos y servicios, minimizando costos para las empresas.
- **Excelencia:** Brindamos servicios con un alto índice de exigencia para reclutar y seleccionar el mejor personal en pro de la calidad de los procesos en las empresas.

1.8. Modelo de negocio

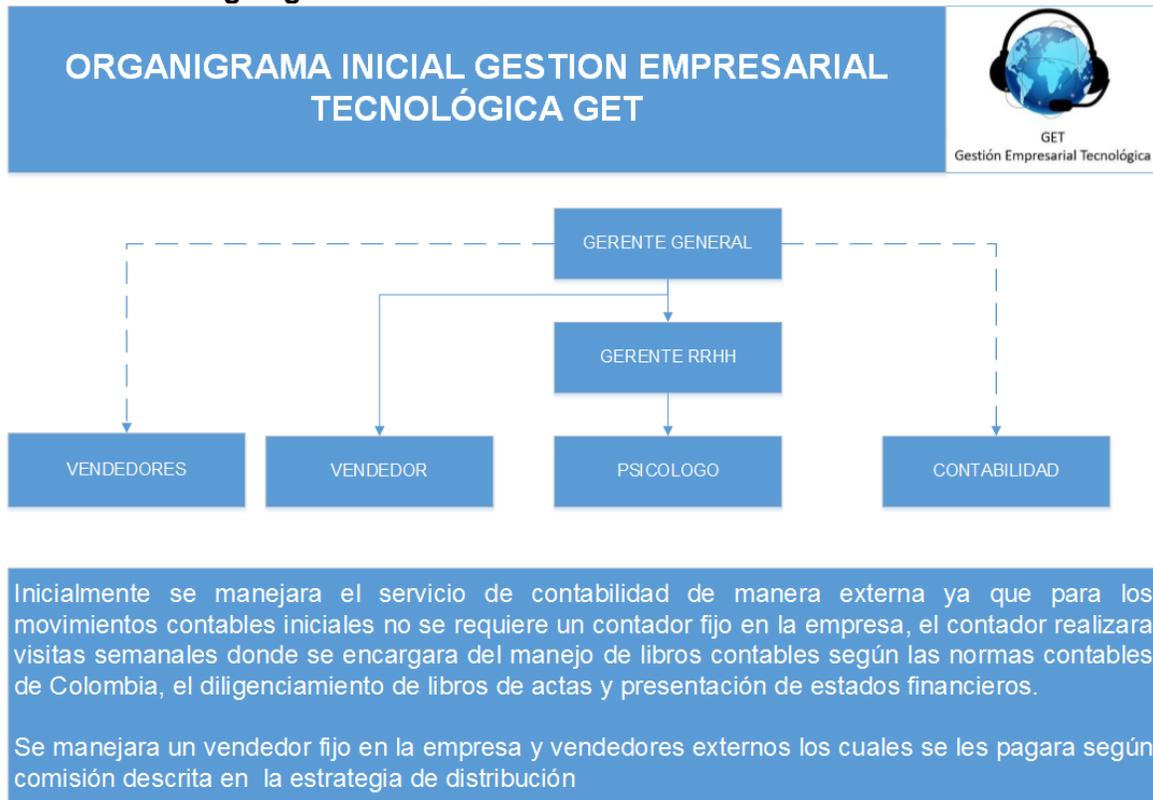
Las empresas enfrentan una competencia cada vez mayor en la captación y atracción de talentos, por ello se debe hacer un proceso innovador el cual se presentara en esta idea de negocio donde su plus será llevar las pruebas psicotécnicas que se presentan de manera presencial a una forma virtual utilizando programas que faciliten a los usuarios llenar las pruebas y el outsourcing poder calificarlas para dar un dato específico a las empresas que serán nuestros clientes, como determinar los métodos para la aplicación de pruebas psicotécnicas virtuales mediante la utilización de herramientas ofimáticas y/o correo electrónico, el desarrollo tecnológico de la idea se basa en programas de ofimática del tal manera que se formulen automáticamente los resultados para disminuir el tiempo de este proceso y enfocar el servicio en el análisis de los resultados para dar al cliente el mejor resultado posible, para esto se basara en la utilización de formulación de macros en Excel en base a datos arrojados por formularios creados en Google, para la realización de la entrevista se creara un proceso de entrevista y evaluación para determinar la experiencia profesional y personal del candidato, estas entrevistas se realizaran de manera virtual utilizando Skype y las redes sociales para comunicar los cargos que se están solicitando, dando así un proceso total de selección y reclutamiento de forma virtual, como se implementará el proceso de verificación de referencias laborales y académicas para este proceso se realizará un formato donde se pueda verificar la información de la hoja de vida que presenta el candidato como por ejemplo en la última empresa que trabajo, el motivo de retiro, el cargo que desempeñaba, tipo de contrato entre otra información importante de esta manera se validara a la empresa cliente a través de un informe final cual será la persona idóneo para ocupar el puesto que se esté buscando.



1.9. Estructura organizacional

Se plantea una estructura organizacional inicial tomando como principio los cargos netamente necesarios tales como el psicólogo quien realizara la evaluación de las entrevistas, el vendedor quien realizara el proceso de recopilación de datos de empresas y búsqueda de clientes, se tendrá el gerente de Gestión Humana encargado de supervisar las actividades del psicólogo y apoyara inicialmente en el reclutamiento y selección del personal, se tendrá al gerente general encargado de temas financieros, tesorería, facturación y demás actividades administrativas que se requieran para el funcionamiento de la organización, inicialmente se tiene planteado un contador externo el cual se le pagara por horas y realizara sus visitas cada semana y se tendrá planteado vendedores externos los cuales ganaran por comisión según las ventas realizadas.

Ilustración 1. Organigrama inicial GET



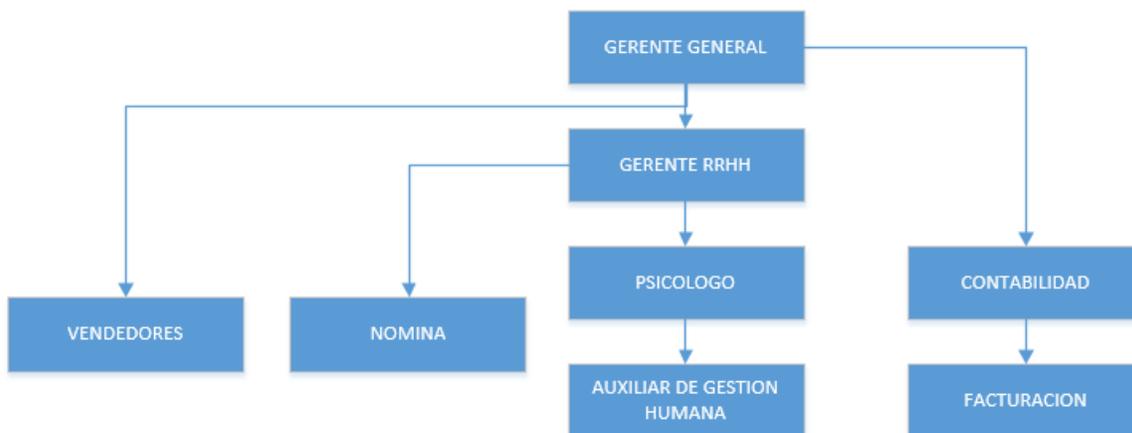
Fuente: Autor



Para la realización de este organigrama de tomo como referencia el libro de administración de recursos humanos de Idalberto Chiavenato. [15]

Organigrama propuesto para después de la ejecución y creación de GET, se proyecta que para el segundo año se funcionamiento se plantea tener al contador vinculado directamente con la empresa y este con la ayuda de una persona encargada de la facturación, se tendrá un ayudante para el psicólogo el cual se encargará de realizar la búsqueda, filtro y llamadas a los candidatos, debido a estos nuevos cargos se plantea tener una persona encargada de la nómina en la organización.

Ilustración 2. Organigrama GET en la ejecución.



Fuente: Autor

1.10. Portafolio de Productos y servicios

- Producto: Selección de auxiliares operativos (Logística)
- Servicio: Procesos de reclutamiento y selección de personal.
 - Pre- entrevista vía telefónica de candidatos seleccionados.
 - Citación de candidatos para realizar entrevista y pruebas.
 - Entrevistas de manera virtual donde se implementará el uso de las redes sociales.
 - Aplicación de pruebas psicotécnicas de manera virtual con límite de tiempo.



- Verificación de referencias laborales y académicas.
- Informes de evaluación de cada candidato.
- Citación entrevista final con la empresa cliente.

Lo primero que se hará en el proceso de reclutamiento y selección de personal será recibir los requerimientos de la empresa cliente para empezar a publicar en los diferentes portales de empleo dicha necesidad de personal, después de ello llamar a los candidatos y en la llamada hacer una entrevista pequeña para conocer la experiencia, educación y otros aspectos antes de seguir con el proceso.

Después de ello empieza el proceso de selección de personal donde se aplican diversas pruebas psicotécnicas para evaluar las competencias básicas, laborales, habilidades cognitivas, medición de personalidad y pruebas de rendimiento de los candidatos que se presentan, luego de ello sigue la entrevista donde el entrevistador reconocerá dichas competencias que tendrá el entrevistado. En el proyecto será la aplicación de dichas pruebas de forma virtual, una vez se haya realizado la entrevista telefónica si cumple, se prosigue a enviarla vía email donde el candidato puede presentar las pruebas desde su casa con un límite de tiempo, si el candidato es idóneo con los requerimientos solicitados se realizará una entrevista de manera virtual donde se implementará el uso de las redes sociales el cual podrá ser Facebook o Skype para evaluar las habilidades que posee. Luego de ello se realizará el proceso de verificación de referencias laborales y académicas para certificar que el candidato no esté diciendo mentiras, posteriormente se le enviará a la empresa cliente un informe con los candidatos más idóneos y allí ellos nos notifican cuál de los candidatos se citará a una entrevista directamente con la empresa cliente y sería la única vez que la persona se traslade de un lugar a otro y este proceso termina eligiendo a la persona idónea para cubrir el puesto de trabajo.

Ilustración 3. Portafolio de productos y servicios.



Fuente: Autor

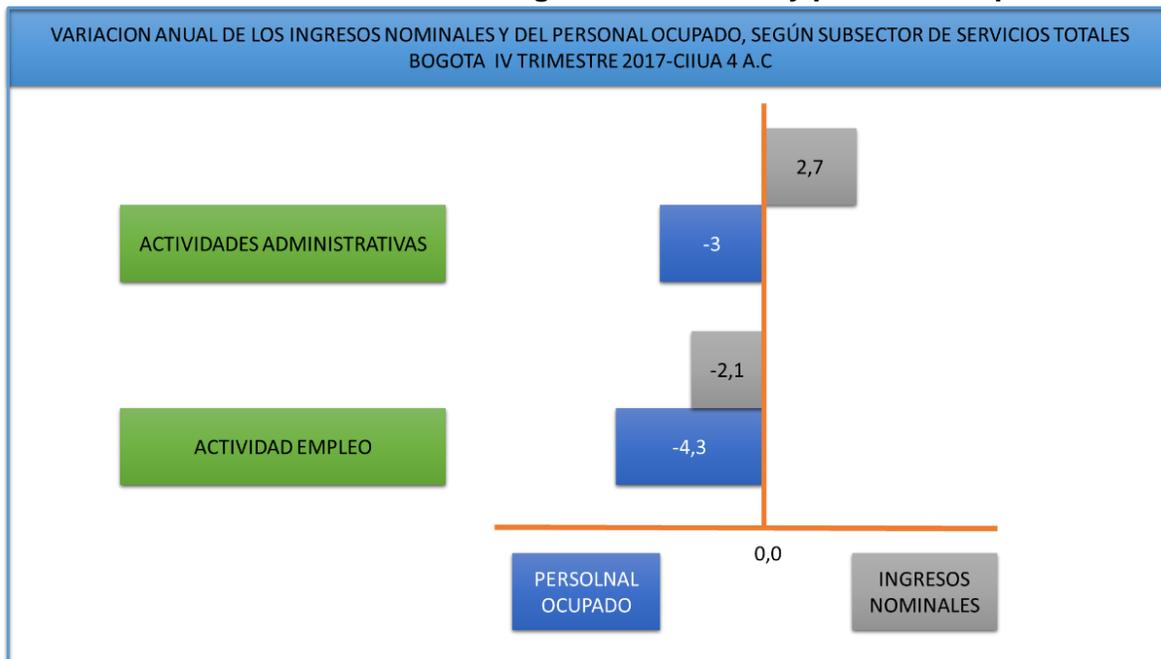


2. COMPONENTE DE ESTUDIO DE MERCADOS Y COMERCIAL

2.1. Descripción macroeconómica de Colombia

Realizando la investigación del sector de servicios en Bogotá se encontró que el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) maneja estadísticas de las muestras trimestrales del servicio en Bogotá, las cuales están divididas por el tipo de sector comparando los ingresos nominales con el personal que ocupa estas actividades. Para ello se tomó como evidencia las actividades administrativas y las actividades de empleo, ya que estas son las actividades de interés del outsourcing.

Ilustración 4. Variación anual de los ingresos nominales y personal ocupado.



Fuente: DANE

Como se puede observar en la figura 1 se muestra que los ingresos nominales de las empresas las cuales están encargadas de actividades administrativas son de un 2,7% con respecto a las agencias de empleo que tiene un decrecimiento del -2,1% que este es un valor recibido por la empresa a cambio de la prestación de los servicios a otras empresas. Y para el personal ocupado en actividades administrativas es de un -3% y actividad de empleo es de -4,3% que este valor corresponde al personal que labora en la empresa o



establecimiento, contratado de forma directa o a través de empresas especializadas, y a los propietarios, socios y familiares sin remuneración fija.

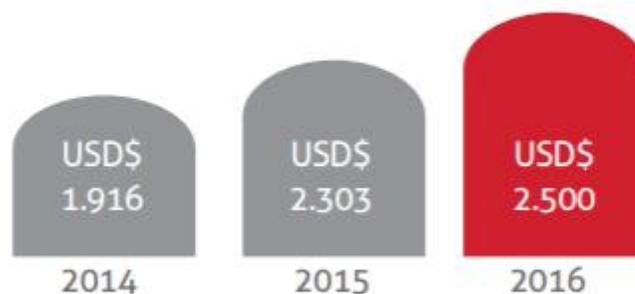
2.2. *Análisis del sector*

Este proyecto pertenece al sector de servicios el cual está enfocado en la tercerización de procesos de negocio y se compone de tres subsectores los cuales son Business Process Outsourcing (BPO), Information Technology Outsourcing (ITO) y Knowledge Process Outsourcing (KPO). Pero nos enfocaremos en el Business Process Outsourcing (BPO), integrado por servicios de contact center, back office, finanzas, contabilidad y recursos humanos, entre otros; la empresa se enfocará en prestar el servicio de los procesos de reclutamiento y selección de personal, orientado especialmente en el área de logística cubriendo las vacantes de auxiliares en general que ocupan este campo.

El sector BPO es altamente apoyado por el gobierno colombiano ya que es considerado como fuente de empleo, es así como el sector de tercerización BPO fue incluido como uno de los 20 sectores que ahora cuentan con un plan de negocio a fin de alcanzar incrementos decisivos en la productividad y competitividad. Se encontró un reporte en Invest in Bogotá donde dice que el sector en el año 2016 tuvo unos ingresos operacionales con incremento del 8,5% con respecto a años anteriores como se muestra en la figura.

Ilustración 5. Evolución de los ingresos operacionales en el sector BPO.

Tendencia de los ingresos operacionales del sector de BPO en Colombia



Fuente: Estudio Nacional del Sector de Tercerización de Servicios.

Fuente: Invest in Bogotá (2016)



La industria del sector BPO está altamente concentrada en la ciudad de Bogotá, datos de Invest in Bogotá indican que la capital del país reúne a casi la mitad de las empresas de outsourcing en el territorio nacional, con 51% frente a Medellín, que cuenta con 31%, Cali que tiene 8% y Barranquilla representa 6%. [1]

Gráfica 1. Participación del sector BPO



Fuente: Revista Dinero (2017)

La participación de estas ciudades en el sector BPO se muestra en la siguiente gráfica 1. Donde el director de Invest in Bogotá, considera que el sector de BPO tiene un importante potencial de crecimiento en Bogotá Región y se encuentra priorizado dentro de la estrategia de especialización inteligente de la ciudad.



2.3. Estudio de mercado

Esta metodología fue usada en el proyecto para analizar la situación actual del mercado y definir las características del mercado elegido, ya que se está ofreciendo un servicio de gestión humana y se requiere conocer cuáles son las necesidades que se desean satisfacer y cuál puede ser nuestro mercado objetivo.

Para ello se realizó una investigación con el segmento elegido, se encontró que hay entre 100 pequeñas y medianas empresas en la zona franca de Bogotá y con ello se halló el tamaño de la muestra en una población finita, se decide trabajar con la siguiente ecuación.

$$n = \frac{(Z^2)*P*q*N}{(e^2)(N-1)+(Z^2)*P*q} \quad (1)$$

Donde:

n = Muestra

N = Mercado Global (100 Pequeñas y medianas empresas)

Z = Nivel de confianza (95% = 1,96)

P = Probabilidad de que el evento ocurra (0,5)

q = Probabilidad de que el evento no ocurra ($1-p = 1 - 0,5=0,5$)

e = Margen de error máximo admisible 10%

Reemplazando la ecuación 1 se obtiene el tamaño de la muestra como se muestra a continuación:

$$n = \frac{(1,96^2)*0,5*0,5*100}{(0,1^2)(100-1)+(1,96^2)*0,5*0,5} = 49,24 \cong 50$$

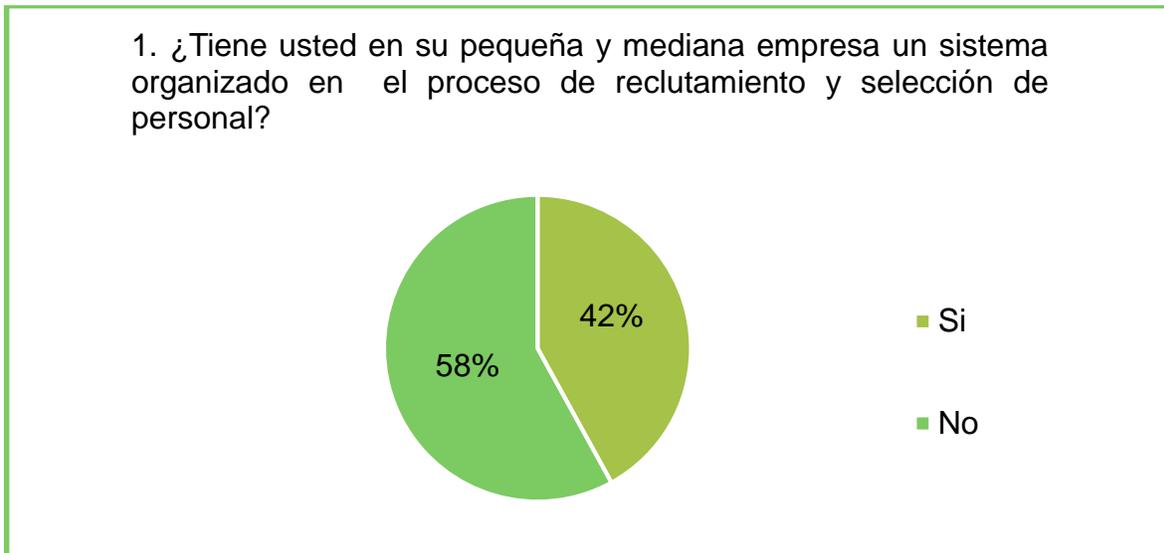
Se tomó una muestra de 50 pequeñas y medianas empresas a las cuales se les aplicó una encuesta para conocer el punto de vista que tienen acerca del Outsourcing Virtual de Reclutamiento y selección de personal, de acuerdo con esto se presentan los resultados de la perspectiva que tienen las personas acerca del proyecto propuesto.

El objetivo de la encuesta sobre el Outsourcing Virtual del proceso de reclutamiento y selección de personal es medir la perspectiva que tienen los consumidores frente a este



nuevo proyecto, con el fin de identificar aspectos positivos y no positivos, que permitan tomar decisiones y conocer si este proyecto es viable, para pasar a la ejecución.

Gráfica 2. Encuesta GET pregunta 1



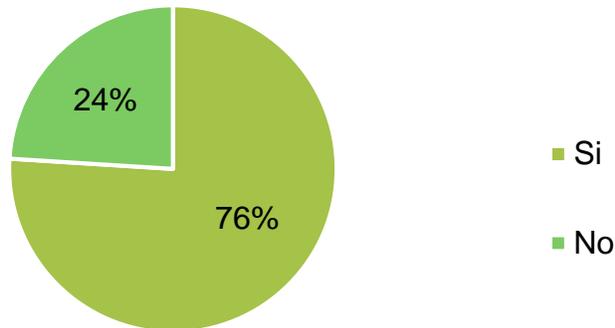
Fuente: Autor

Como se puede observar en la gráfica el 42% de las personas poseen el proceso de reclutamiento y selección de personal en sus pequeñas y medianas empresas, por otro lado, el 58% no posee este proceso.



Gráfica 3. Encuesta GET pregunta 2

2. ¿Le interesaría que una empresa haga el proceso de selección de personal de acuerdo al salario del empleado?

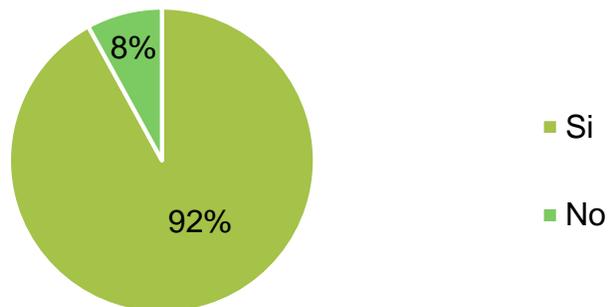


Fuente: Autor

El 76 % de las personas muestran un interés positivo frente a la aceptación de contratar el servicio del proceso de reclutamiento de selección de personal, por otra parte, el 24% refleja rechazo frente a la contratación de nuestros servicios, debido a que en su pyme ya cuentan con este proceso.

Gráfica 4. Encuesta GET pregunta 3

3. ¿Cree que el proceso de selección sería más rápida, si las pruebas de personalidad y de funciones específicas se hicieran de manera virtual?

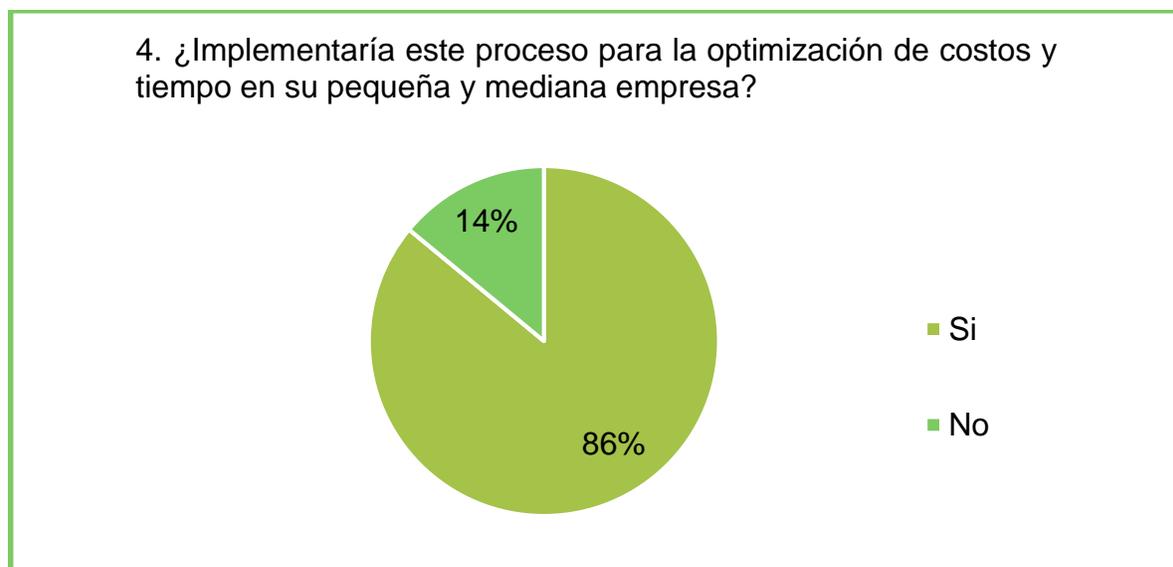


Fuente: Autor



De acuerdo con los resultados arrojados se puede decir que 92% de las personas consideran que en el proceso de reclutamiento y selección de personal sería más rápido si se realizaran las pruebas de manera virtual, pero el 8% de la población encuestada considera negativa esta opción de aplicar las pruebas virtuales, debido a que consideran que abran fraudes durante el proceso, ya que poseen las diferentes herramientas ofimáticas en su hogar.

Gráfica 5. Encuesta GET pregunta 4



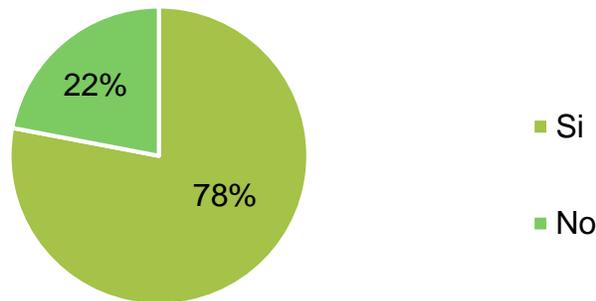
Fuente: Autor

En la siguiente gráfica se puede observar que el 86% de las personas implementarían este proceso para agilizar tiempo y costo, adicional a esto lo aceptan para aprovechar los espacios físicos permitiendo así su uso para otros propósitos dentro de la organización, por otra parte, el 14% de la población no implementaría este proceso.



Gráfica 6. Encuesta GET pregunta 5

5. ¿Considera que una persona que se selecciona de manera virtual puede tener las mismas capacidades que una persona seleccionada en un proceso presencial?



Fuente: Autor

Como se puede observar en la gráfica el 78% de la población considera que una persona seleccionada de manera virtual puede tener las mismas capacidades que una persona seleccionada en un proceso presencial, por otra parte, el 22% no considera positivo esta manera de selección, ya que observan que al momento de presentar la entrevista o realizar las pruebas no van a actuar con la mayor honestidad que se requiere.

De acuerdo con la encuesta aplicada se puede concluir que el proceso es viable ya que el 75% de la muestra tiene una perspectiva positiva acerca de este proceso virtual y por ende se encuentran de acuerdo con el proyecto de outsourcing de reclutamiento y selección de personal, debido a que muchos de ellos consideran que el proceso de selección sería más rápido y factible si se realizara de manera virtual porque no perderían tiempo y dinero en la postulación de los diferentes cargos y harían sus pruebas con mayor dedicación, motivación y seguridad. Por otro lado, el 25% de las personas no poseen un proceso organizado dentro de su pequeña y mediana empresa debido a que desconocen del tema, adicional a esto creen que el proceso de selección de forma virtual no dará un resultado igual a un proceso presencial debido a que las personas que realizan esta prueba de esa manera pueden alterar los resultados, ya que por internet pueden encontrar el resultado de las pruebas pero se aclaró que no podrán hacer ningún tipo de fraude porque los candidatos que estén realizando estas pruebas van a ser monitoreados y grabados.



2.3.1. Análisis de la demanda

Se realiza una consulta en las estadísticas arrojadas por el DANE donde se logra evidenciar los índices de la Muestra Trimestral de Servicios de Bogotá, por actividad económica, en dicha información se encuentran los datos trimestrales de los ingresos nominales y el personal ocupado desde el 2012 hasta el último año culminado 2017 para la actividad de servicio de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios.

Tabla 1. Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios.

Actividad Económica	Ingresos nominales	Personal ocupado
I-2012	83,9	93,7
II-2012	91,3	97,3
III-2012	91,4	98,1
IV-2012	96,8	102,7
I-2013	89,8	98,2
II-2013	97,4	97,0
III-2013	95,4	96,9
IV-2013	101,8	98,3
I-2014	91,5	96,6
II-2014	99,3	99,9
III-2014	100,4	101,2
IV-2014	108,8	102,4
I-2015	97,3	97,6
II-2015	103,6	98,1
III-2015	104,5	98,7
IV-2015	110,3	98,5
I-2016	98,8	95,4
II-2016	103,2	95,4
III-2016	103,3	93,3
IV-2016	112,5	95,4
I-2017	102,1	93,4

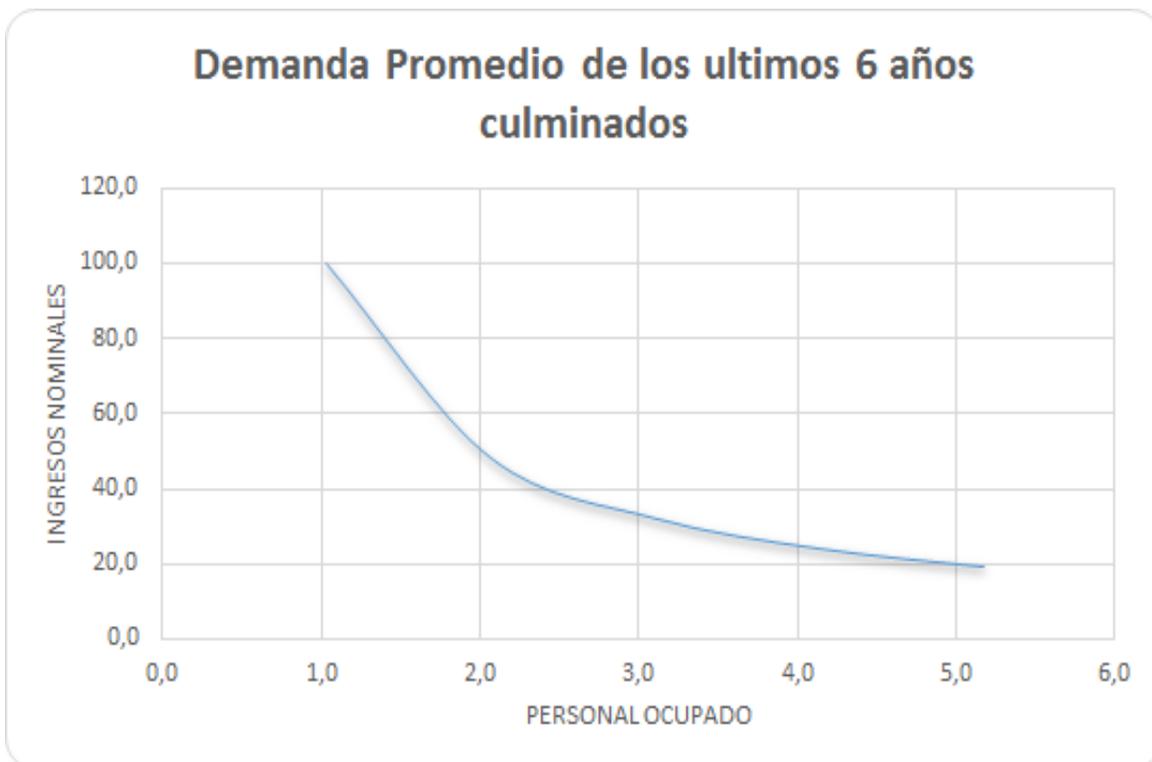
II-2017	107,4	93,8
III-2017	104,8	92,0
IV-2017	110,2	91,3
PROMEDIO	100,2	96,9

Fuente: DANE (2017)

$$\text{Ingreso Nominal Promedio} = \frac{100.2}{96.9} = 103\%$$

Con la información anterior se realiza el promedio de los últimos 6 años, dando como resultado que se tiene un 103% de ingresos nominales por personal que realiza la ocupación, con esta información se realiza la gráfica de la demanda.

Gráfica 7. Demanda promedio de los últimos 6 años culminados



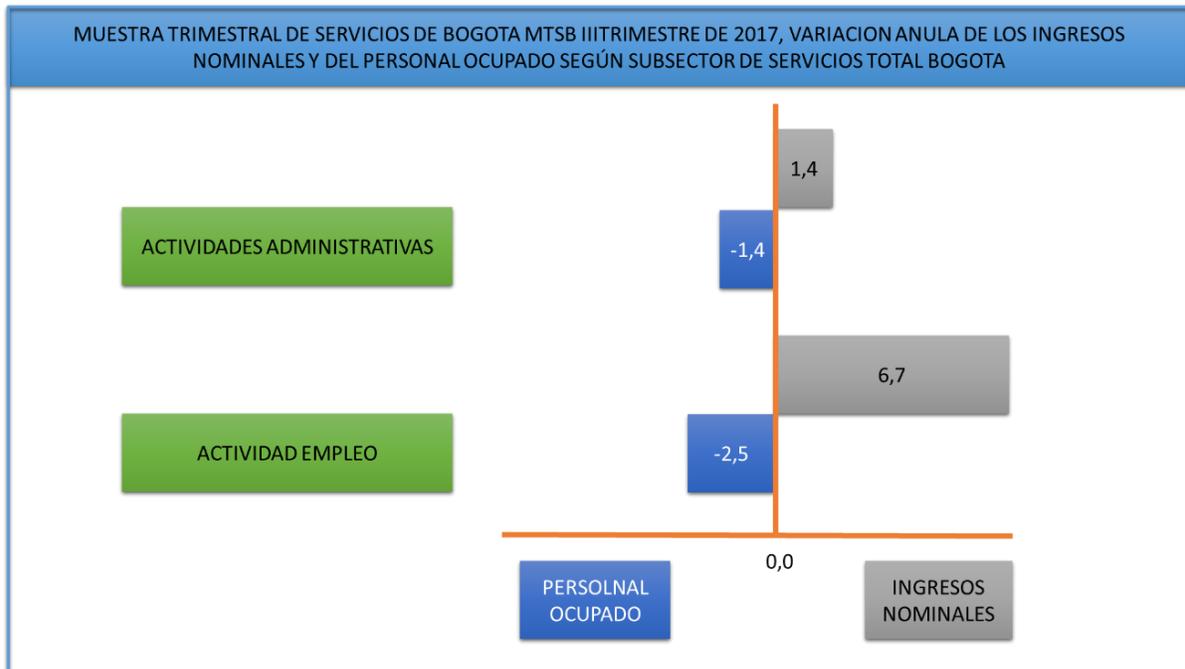


Fuente: Autor

2.3.2. Análisis de la oferta

Según las estadísticas arrojadas por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) en comparación de los servicios administrativos de apoyo a oficinas y servicios de actividad de empleo, entre los años 2016 y 2017 estos servicios presentaron incremento en sus ingresos nominales en (6,7-1,4) y una reducción en el personal ocupado (2,5-1,4) a nivel Bogotá como lo muestra la siguiente gráfica.

Gráfica 8. Muestra Trimestral de Servicios De Bogotá MTSB



Fuente: DANE (2017)

Según la estadística de pro Colombia el país se encuentra entre los primeros destinos para invertir en la tercerización de servicios BPO (Business Process Outsourcing) por su costo, apoyo de gobierno, compatibilidad cultural, entre otros, en comparación a otros países latinoamericanos.



Ilustración 6. Principales países para invertir en BPO en América Latina.



Fuente: Procolombia (2017)

Con esta información encontrada notamos que nuestra idea de negocio tiene un buen impacto en el país y la ciudad, ya que contamos con la cultura que permite a las empresas tomar la decisión de solicitar nuestros servicios para reducir sus costos y a nivel competitivo no se evidencia un incremento en el personal ocupado para este sector.

2.3.3. Determinación de la demanda actual y potencial

Se realiza una consulta en el sistema de biblioteca del SENA donde se evidencio un documento publicado el 17 de junio del 2015 el cual hace referencia al estudio de la caracterización de consultorías hasta el 2006 (Última actualización disponible), en este documento se encontró que de una muestra de 10397 empresas el 11.5% son empresas dedicadas a consultorías en general y el 1.5% son empresas de gestión humana.

Tabla 2. Muestra por áreas de consultoría

AREA	POBLACION OBJETIVO	PESO
Administrativo/planeación estratégica	639	6,1%
Financiero	425	4,1%
Mercadeo y comercialización	309	3,0%
Sistemas de información y comunicación	1042	10,0%
Consultores no identificados	1205	11,6%
Gestión humana	54	0,5%
Contabilidad	1076	10,3%
Aseguramiento de calidad	22	0,2%
Comercio exterior	115	1,1%
Ambientales	20	0,2%
Educación	93	0,9%
Industria	71	0,7%
Salud	111	1,1%
Agropecuarios	105	1,0%
Abogados y jurídicos	5022	47,3%
Otros	88	0,8%
Total	10397	100,0%

Fuente: SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (2015)

Profundizando en el porcentaje de empresas dedicadas a consultorías se evidencia que un total de 123 empresas divididas en las siguientes ciudades

Tabla 3. Muestra de empresas por ciudades de consultoría

CIUDAD	TOTAL MUESTRA	EMPRESAS	INDEPENDIENTES
Bogotá	41	20	21
Medellín	29	11	18
Cali	25	10	15

 LOS LIBERTADORES FUNDACIÓN UNIVERSITARIA	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
--	---	---

Barranquilla	14	5	9
Bucaramanga	14	5	9
Total	123	51	72

Fuente: SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (2015)

Se obtiene un 12.2% de participación en consultorías de gestión humana

Tabla 4. Muestra de tipo de empresas de consultoría

AREAS DE CONSULTORIAS	NO. DE ENTREVISTAS					
	EMPRESAS		INDEPENDIENTES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo/planeación estratégica	8	15,7%	10	13,9%	18	14,6%
Comercio exterior	2	3,9%	4	5,6%	6	4,9%
Contabilidad	5	9,8%	6	8,3%	11	8,9%
Educación	0	0,0%	2	2,8%	2	1,6%
Financiero	6	11,8%	9	12,5%	15	12,2%
Gestión ambiental	1	2,0%	1	1,4%	2	1,6%
Gestión de calidad	2	3,9%	2	2,8%	4	3,3%
Gestión humana	7	13,7%	8	11,1%	15	12,2%
Industria	1	2,0%	2	2,8%	3	2,4%
Jurídicos	4	7,8%	8	11,1%	12	9,8%
Logísticos	0	0,0%	9	12,5%	9	7,3%
Mercadeo	5	9,8%	1	1,4%	6	4,9%
Publicidad	4	7,8%	7	9,7%	11	8,9%
Salud	0	0,0%	1	1,4%	1	0,8%
Sistemas de información	5	9,8%	1	1,4%	6	4,9%
Otros	1	2,0%	1	1,4%	2	1,6%
Total	51	100%	72	100%	123	100%

Fuente: SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (2015)

Teniendo como conclusión que entre una muestra de 123 empresas de consultoría a nivel nacional en las más grandes ciudades solo 7 prestan el servicio de gestión humana, en este



mismo buscador del SENA se evidencio un archivo el cual complementa la información dada anterior mente, de manera que muestra una encuesta realizada a 88 empresas públicas y privadas con el fin de conocer el sector al que pertenecen, donde se obtiene 20.4% de estas empresas se dedican al sector de operadores logísticos y distribuidores , un 13.6% para transportadores y agentes de carga (Nuestras empresas cliente)

Tabla 5. Estratificación de la muestra

ENCUESTAS RECIBIDAS		PESO REAL (%)
Operadores logísticos	18	20,5%
Informática	12	13,6%
Transporte y agentes de carga	10	11,4%
Comercio y servicio	7	8,0%
Manufactura	5	5,7%
Educación	5	5,7%
Alimentos	5	5,7%
Puertos y sociedades	5	5,7%
Servicios logísticos	5	5,7%
Impresión editorial	5	5,7%
Textil confecciones	4	4,5%
Químico farmacéutico	2	2,3%
Fuerzas militares	2	2,3%
Estatales	2	2,3%
Agremiaciones	2	2,3%
Total	88	100,0%

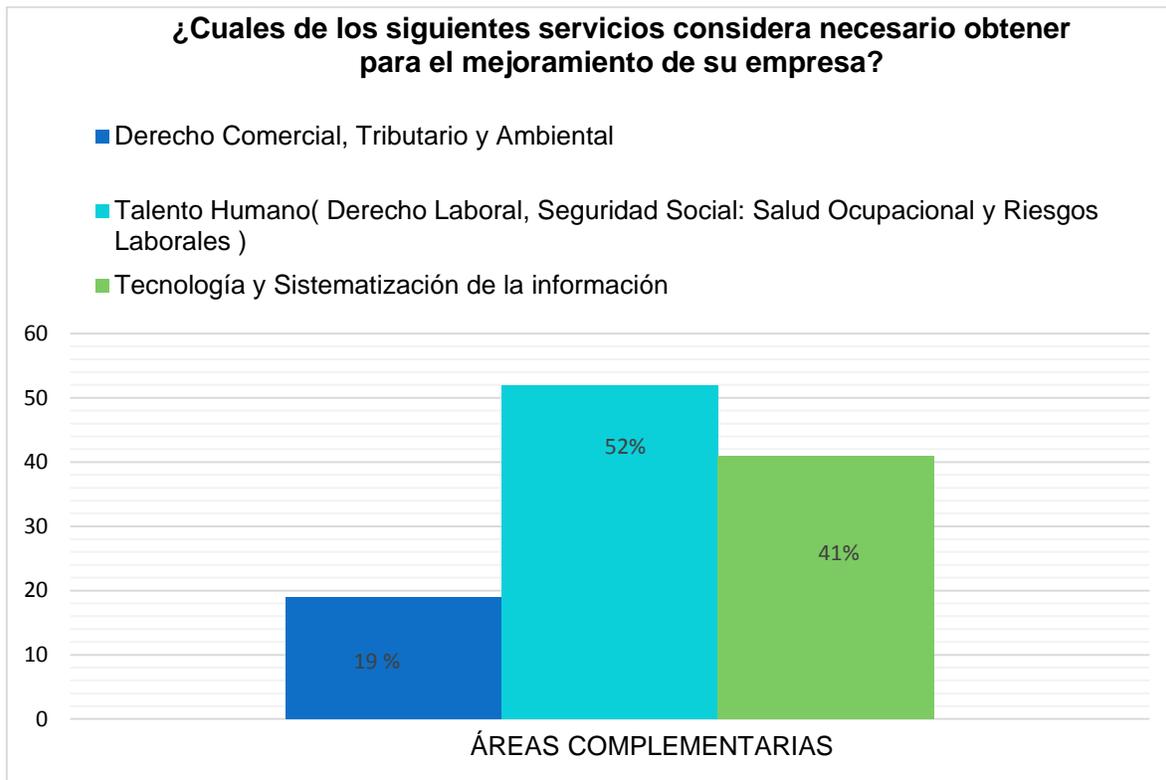
Fuente: SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (2015)

Ahora bien, teniendo esta información a nivel de porcentaje de competencia con otras empresas del servicio de gestión humana y el porcentaje de empresas de logística, distribución y transporte las cuales serán nuestras empresas cliente, se realizó la búsqueda de qué servicio son considerados necesarios para dichas empresas el cual fue encontrado en el repositorio de la universidad de La Salle realizado en el 2009 donde se evidencia que



en la encuesta realizada a micros y pequeñas empresas en Bogotá el 52% de las empresas prefieren optar por el servicio de talento humano.

Gráfica 9. Servicios necesarios para una empresa



Fuente: SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (2015)

Con la información anterior se concluye que la mayoría de las empresas consideran necesario adquirir los servicios de gestión humana y nuestras empresas cliente representan el sector más alto a nivel Bogotá, donde las empresas que prestan dicho servicio no representan una competencia alta a comparación de la prestación de otros servicios como los abogados, teniendo así que la demanda de nuestro servicio presenta una tendencia de estabilidad para años futuro.

2.3.4. Análisis de la competencia

Se realizó una búsqueda exhaustiva para determinar las posibles plataformas que se están manejando para este proceso de selección de manera virtual, se tiene Tuyob, esta es una empresa que surge para tratar de virtualizar el proceso de selección, se basan en cuatro



etapas las cuales son la primera los candidatos deben entrar a la plataforma registrar sus datos y responder unas preguntas personales y profesionales, la segunda etapa son las pruebas psicotécnicas y las pruebas específicas de cada cargo, la tercera etapa es la entrevista con la psicóloga y la última etapa se ponderan las valoraciones de los procesos anteriores de acuerdo con lo que les piden. Ventrevista es una empresa dedicada a hacer entrevistas donde cada candidato podrá grabarse dando respuesta a las preguntas formuladas por el entrevistador, él no tiene que estar presente en la entrevista ya que queda grabada y podrá ver dicha grabación en el momento que quiera y por último esta jobbook Corporation que es un portal de empleo diseñado estratégicamente para facilitar y optimizar los procesos de selección, búsqueda y reclutamiento realizados por las empresas.

La diferencia que generará GET frente a estas plataformas será que este proceso se realizara en cargos bajos ya que la mayoría de estas van dirigidas a cargos medios y altos. Por otro lado, el primer proceso que se realizara será llamar a las personas que se postulan al cargo solicitado y realizar una pre entrevista que será un filtro donde se identifica si el candidato cumple con lo requerido después de ello se agenda una entrevista que se realizará de manera virtual pero el entrevistador estará presente para que las preguntas sean en vivo y se pueda ver la reacción del candidato en tiempo real. De igual manera se crearán pruebas específicas de los cargos y de personalidad, donde se podrá evaluar el conocimiento, experiencia, habilidades, fortalezas, comportamiento, formas de pensar y actuar que tiene el candidato para ejercer el cargo específico, estará monitoreado y tendrá un tiempo límite que pueda responder las pruebas y así evitar algún tipo de fraude. También esta idea de negocio realizará estudios a profundidad de aspectos legales de los candidatos donde se apoyará en las páginas tales como la policía nacional y la Contraloría General donde indica si el individuo tiene cualquier tipo de sanción o antecedente penal pendiente con las autoridades judiciales competentes, se realizara verificación de experiencia laboral donde se solicitara certificados laborales ya que estos son emitidos por las empresas donde realizo funciones anteriormente con ello se tiene la oportunidad de hacer preguntas acerca de la experiencia laboral anterior del candidato, las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo que la persona tiene.

2.3.5. Perfil del consumidor

Las empresas que se beneficiaran con esta idea de negocio son aquellas que se encuentran en la zona franca de la ciudad de Bogotá ya que este sería nuestro posible segmento de



mercado el cual estaría dirigida la idea de negocio, ya que estas empresas se encargan del manejo del área de logística y se buscara cubrir las vacantes de auxiliares de bodega, logísticos, producción entre otros, donde sus principales funciones serán entregar y recibir de la planta de producción la materia prima y material de empaque en las cantidades establecidas en las ordenes de producción y las diferentes devoluciones efectuadas en el proceso, al igual se debe controlar y realizar los inventarios mediante un seguimiento efectivo, para contribuir al cumplimiento de los inventarios cíclicos.

2.4. Estrategias Comerciales

Para ello se hace una definición de los objetivos comerciales, así como de la explicación de las diferentes estrategias.

Objetivos Comerciales

- Dar a conocer el outsourcing virtual en el mercado.
- Conseguir en el segundo semestre del año de funcionamiento del outsourcing virtual un crecimiento del 20% en ventas.
- Aumentar la participación en el mercado en la zona franca de Bogotá en las empresas del sector logístico para el primer en año en función.

Estrategias

- Recorrer la zona franca de la ciudad de Bogotá para agendar citas con las empresas del sector logístico industrial, para dar a conocer el portafolio de servicios que se maneja.
- Hacer uso de las redes sociales, asistir a ferias laborales, alcaldías, universidades, para dar información de las vacantes que se tienen en el momento y para que conozcan la metodología de la empresa.
- Para el segundo semestre del año se planea contratar más vendedores externos y aumentar el segmento del mercado hacia los alrededores de la zona franca de Bogotá.

2.4.1. Estrategias de distribución

La empresa contara con un vendedor fijo el cual deberá visitar las diferentes empresas del sector industrial en la zona franca de Bogotá, esto para dar a conocer el outsourcing y los servicios ofrecidos por el mismo, se tendrá un indicador el cual medirá el rendimiento del vendedor para que el gane una comisión dependiendo del cumplimiento, el indicador medirá

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

el número de contratos realizados con las empresas cliente sobre el número de empresas visitadas.

$$\% \text{ de cumplimiento} = \frac{\text{Número de contratos realizados con las empresas cliente}}{\text{Número de empresas visitadas}}$$

Adicional al vendedor fijo, GET contara con vendedores externos los cuales ganaran una comisión del 30% sobre la ganancia del contrato realizado con las empresas cliente.

$$\text{Comisión} = \text{Ganancia de los contratos realizados} * 30\%$$

2.4.2. Estrategias de precio

Se define el precio del proceso de selección de personal de acuerdo al salario devengado de la persona a contratar, es decir si el candidato es un auxiliar que gana SMLV o más, este será el valor que deberá pagar la empresa cliente por el servicio suministrado.

La empresa cliente deberá pagar el 50% por el inicio del proceso de selección de personal y el 50% restante tendrá un plazo de 90 días calendario (3 meses) para efectuar el pago.

2.4.3. Estrategia de Promoción

Para la estrategia de promoción se hará uso de las redes sociales ya que esta es una de las herramientas primordiales en estos tiempos y es una de las que conectan un mundo potencial de clientes que podrán ver una gran oportunidad de mejora en sus compañías adicional a esto se realizara un demo o video clip donde las empresas puedan conocer sobre nosotros y el servicio que ofrecemos para que conozcan los diferentes beneficios que tendrán las empresas los cuales serán minimizar costos ya que esto es uno de los objetivos que con mayor frecuencia le apuntan las empresas para generar una mayor utilidad con esta promoción se eliminaran también las barreras que se tiene con los consumidores los cuales son las personas que se ayudaran en la búsqueda de empleo y con esto se generara una imagen agradable de la organización y fidelidad con la misma. Otra estrategia que se usará para esto será asistir a diferentes conferencias, diplomados, seminarios y cursos organizados por entidades orientadas a la formación empresarial de temas de gestión humana como FENALCO, Cámara de Comercio, EDUCAEDU Colombia, entre otros.

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Los cursos a los que se asistirá para promocionar el Outsourcing son:

Tabla 6. Cursos para promoción

Entidad	Curso - Seminario	Costo
FENALCO	Prácticas exitosas de la gestión del talento humano.	\$380.000 + IVA
	FACEBOOK para empresas. 7 herramientas que su empresa debe dominar.	\$420.000 + IVA
	BIG DATA	\$500.000 + IVA
CÁMARA DE COMERCIO BOGOTÁ	Uso de redes sociales para crecer las ventas	\$790.000 + IVA
	Diplomado virtual en Gestión del talento humano	\$1.990.000 + IVA
EDUCAEDU COLOMBIA	Las Nuevas Ideas en Reclutamiento y Selección de Personal	

Fuente: Autor

La finalidad de asistir a este tipo de eventos es relacionarse con los participantes y poder dar a conocer la compañía, se considera que con esto se puede hacer una relación de confianza con los posibles clientes.

2.4.4. Estrategia digital

Para la estrategia digital se contará con una cuenta en las diferentes redes sociales como lo son LinkedIn, Instagram, YouTube, Twitter y Facebook donde las empresas que están en búsqueda de personal y personas que están buscando empleo nos podrán contactar, adicional a eso se tendrá un video clip donde se explicara su funcionamiento y los beneficios con los que contarán los seguidores de estas páginas.

Figura 2. Página Facebook GET



Fuente: Facebook

2.5. Proyecciones de ventas

Para determinar el pronóstico de cuantas vacantes se generan en un día, semana y mes. Se empezó tomando como referencia Computrabajo donde se extrajo la información de todas las vacantes postuladas en un día como se muestra en la tabla 7 donde están las vacantes tomadas de la bolsa de empleo.



Tabla 7. Muestra vacantes diarias COMPUTRABAJO

CARGO	VACANTES	SUELDO	EMPRESA	FECHA	PLATAFORMA
Auxiliar de bodega	1	\$ 950.000	HQ5 SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar logístico	1	\$ 1.170.000	SOLUTEM SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar montacargas	1	\$ 900.000	SUMMAR TEMPORALES SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar bodega	1	\$ 781.242	NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES SA	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar de inventarios	1	\$ 781.242	PROSALON	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar logístico	1	\$ 781.242	GRUPO ACCION PLUS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar de ruta	1	\$ 845.000	DAR AYUDA TEMPORAL	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar de almacén	1	\$ 1.000.000	PROYECCION LABORAL SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar logístico	1	\$ 781.242	ACTIVOS SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar logístico	1	\$ 856.000	ACTIVOS SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar logístico	1	\$ 900.000	ACTIVOS SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar bodega	1	\$ 1.100.000	JIRO SA	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar de despacho	1	\$ 781.242	JIRO SA	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar de despacho	1	\$ 816.000	JIRO SA	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar bodega	1	\$ 781.242	ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS SAS	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar bodega	1	\$ 950.000	JIRO SA	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar logístico	1	\$ 800.000	-	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar bodega	1	\$ 781.242	TEMPORING SA	01/10/2018	Computra bajo
Auxiliar bodega	1	\$ 1.000.000	SU TEMPORAL SA	01/10/2018	Computra bajo

Fuente: Autor

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Realizando el ejercicio de este día se obtuvo un total de 144 vacantes a nivel Bogotá y 270 a nivel nacional teniendo un 42% de participación a nivel local como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8. Vacantes a nivel Local y Nacional

CARGO	VACANTES
Auxiliar de bodega	1
Auxiliar logístico	35
Auxiliar montacargas	11
Auxiliar bodega	56
Auxiliar de inventarios	3
Auxiliar de ruta	2
Auxiliar de almacén	1
Auxiliar de despacho	5

CARGOS AL DIA	
Colombia	270
Bogotá	114
PORCENTAJE BOGOTA	42%

Fuente: Autor

Comparando la información extraída con un histórico generado por Computrabajo se obtiene que el valor teórico es de 92 cargos por día y con un sueldo promedio de \$798.111 a diferencia del valor tomado con 114 cargos por día y un sueldo de \$865.445 como se muestra en la tabla 9.

Tabla 9. Vacantes valor teórico y real

FECHA TOMADA EL 1 DE OCTUBRE DEL 2018			
TEORICO		REAL	
Auxiliar de logística	15	Auxiliar montacargas	11
Auxiliar logístico	42	Auxiliar logístico	35
Logístico	13	Auxiliar bodega	57
Operador logístico	12	Auxiliar de almacén	1
Operario logístico	4	Auxiliar de inventarios	3
Auxiliar de despacho	3	Auxiliar de despacho	5
Auxiliar de ruta	3	Auxiliar de ruta	2

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Cargos al día	92	Cargos al día	114
Salario promedio	\$ 798.111	Salario promedio	\$ 865.445

Fuente: Autor

Se realizó este mismo proceso durante una semana y se obtuvo un promedio de 171 vacantes a nivel nacional y 87 a nivel local como se muestra en la tabla 10 con un porcentaje de participación del 51% de las vacantes.

Tabla 10. Promedio de vacantes de una semana a nivel local y nacional

DIA	FECHA	COLOMBIA	BOGOTA	PORCENTAJE
Martes	01-oct	270	114	42%
Miércoles	02-oct	167	91	54%
Jueves	03-oct	170	89	52%
Viernes	04-oct	164	92	56%
Sábado	05-oct	130	62	48%
Domingo	06-oct	110	57	52%
Lunes	07-oct	187	102	55%
Promedio Día		171	87	51%

Fuente: Autor

Para completar esta información se tomó la muestra estadística de Computrabajo de las últimas vacantes publicadas en un mes como se muestra en la tabla 11 que esta información fue dividida en días, semana y últimos 15 días.

Tabla 11. Datos estadísticos COMPUTRABAJO

FECHA TOMADA EL 1 DE OCTUBRE DEL 2018			
FECHA	COLOMBIA	BOGOTA	PORCENTAJE
Últimos 3 días	350	215	61%
Última semana	1063	588	55%
Últimos 15 días	2147	1120	52%
Último mes	3506	2952	84%

COMPARACION TEORICA PASADAS A DIAS			
FECHA	COLOMBIA	BOGOTA	PORCENTAJE
Últimos 3 días	117	72	61%
Última semana	152	84	55%

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Últimos 15 días	143	75	52%
Último mes	117	98	84%
Promedio día	132	82	63%

Fuente: Autor

Para finalmente obtener el pronóstico de ventas futuras se realizó por medio de la fórmula de pronóstico de Excel (regresión lineal simple) donde se tomó los datos de 7 días para pronosticar 90 días, luego de ello se tomaron estos días para llevarlos a semanas y junto con la información de Computrabajo se obtuvieron 3 meses, finalmente se realiza el pronóstico de estos meses para obtener las vacantes totales generadas en un año a nivel local como se evidencia en la tabla 12.

Tabla 12. Pronósticos (Regresión lineal simple)

REGRESION LINEAL SIMPLE					
DIA	Demanda	SEMANAS	Demanda	MESES	Demanda
01-oct	114	17 Al 23 Sept	532	sep-18	3506
02-oct	91	24 Al 30 Sept	588	oct-18	2548
03-oct	89	1 Al 7 Oct	607	nov-18	2485
04-oct	92	8 Al 14 Oct	574	dic-18	2439
05-oct	62	15 Al 21 Oct	571	ene-19	1928
06-oct	57	22 Al 28 Oct	562	feb-19	1874
07-oct	102	29 Al 04 Nov	580	mar-19	3002
08-oct	68	5 Al 11 Nov	579	abr-19	2786
09-oct	91	12 Al 18 Nov	574	may-19	2518
10-oct	88	19 Al 25 Nov	575	jun-19	2319
11-oct	84	26 Al 2 Dic	570	jul-19	2077
12-oct	80	3 Al 8 Dic	575	ago-19	1843
13-oct	80	9 Al 16 Dic	575	sep-19	2983
14-oct	83	17 Al 23 Dic	575	oct-19	2760
15-oct	74	24 Al 30 Dic	576	nov-19	2530
16-oct	74	Promedio	574	dic-19	2301
17-oct	89			ene-20	2074
18-oct	86			feb-20	1845
19-oct	84			mar-20	2986
20-oct	83			abr-20	2758
21-oct	81			may-20	2530
22-oct	78			jun-20	2301



23-oct	76
24-oct	74
25-oct	89

jul-20	2073
ago-20	1845
Promedio	2430

Fuente: Autor



3. COMPONENTE PRODUCTIVO Y TÉCNICO

3.1. Descripción del diseño y estado de desarrollo del producto

El outsourcing está diseñado en ofrecer servicios de selección de personal el cual se compone del proceso de reclutamiento, entrevistas de candidatos, aplicación de pruebas psicotécnicas, informes de evaluación de cada candidato, estos servicios serán netamente virtuales adicional a eso se realizarán visitas periódicas a los clientes para conocer sus opiniones acerca de los servicios prestado.

Nuestros clientes se verán beneficiados con los servicios prestados ya que van a reducir costos y optimizarán tiempo en dicho proceso, adicional a ese servicio se planea que después de un año en función del outsourcing se ofrecerán exámenes médicos para los candidatos seleccionados por nuestros clientes.

3.2. Ficha técnica del producto

En la tabla 13 se evidencia la ficha técnica del proceso de reclutamiento y selección de personal que se va a ser ofrecido a las empresas clientes.

Tabla 13. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL SERVICIO	
NOMBRE DEL SERVICIO	Procesos de reclutamiento y selección de personal
DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	Un outsourcing de selección de personal, en el cual el proceso sea realizado netamente virtual utilizando herramientas ofimáticas y redes sociales, en el cual se lograría crear una mejor experiencia para los candidatos, ya que no perderán gran parte de su tiempo al transportarse de un lugar a otro e invertir en transportes e impresiones. Esto no va a afectar a las empresas que requieren del servicio ya que se aplican pruebas específicas para cada cargo con un límite de tiempo para evitar fraudes.



METODOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> * Pre- entrevista vía telefónica de candidatos seleccionados. * Citación de candidatos para realizar entrevista y pruebas. * Entrevistas de manera virtual donde se implementará el uso de las redes sociales. * Aplicación de pruebas psicotécnicas y específicas del cargo de manera virtual con límite de tiempo. * Verificación de referencias laborales y académicas. * Informes de evaluación de cada candidato. * Citación entrevista final con la empresa cliente.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> Computador Paquete de office Pruebas Psicotécnicas: Wartegg, Valanti Pruebas específicas de cargos de logística Google Drive y Formularios Entrevistas virtuales por Skype Divulgación ofertas por redes sociales, ferias laborales, alcaldías y universidades.

Fuente: Autor

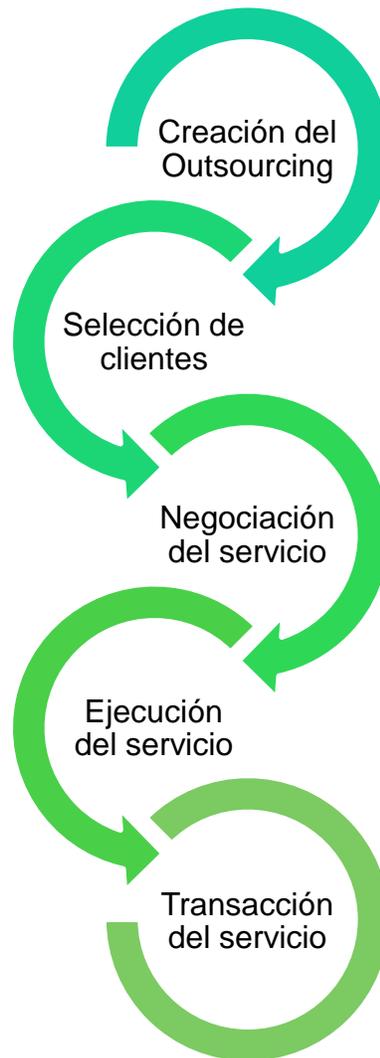
3.2.1. Ciclo de vida del producto

El ciclo de vida de nuestro proyecto es la prestación del servicio de un outsourcing, se evidencia en la ilustración 1, donde primero se identifica los servicios que se van a ofertar, después se hace una selección de clientes a los cuales se les brindara el servicio realizando una negociación seguido de una firma del contrato, se ejecuta el servicio planeado según



los requerimientos y necesidad de los clientes finalmente se realiza la transacción del servicio y el cliente queda satisfecho.

Ilustración 7. Ciclo de servicio



Fuente: Autor

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

3.3. Descripción del proceso productivo y sistema de producción

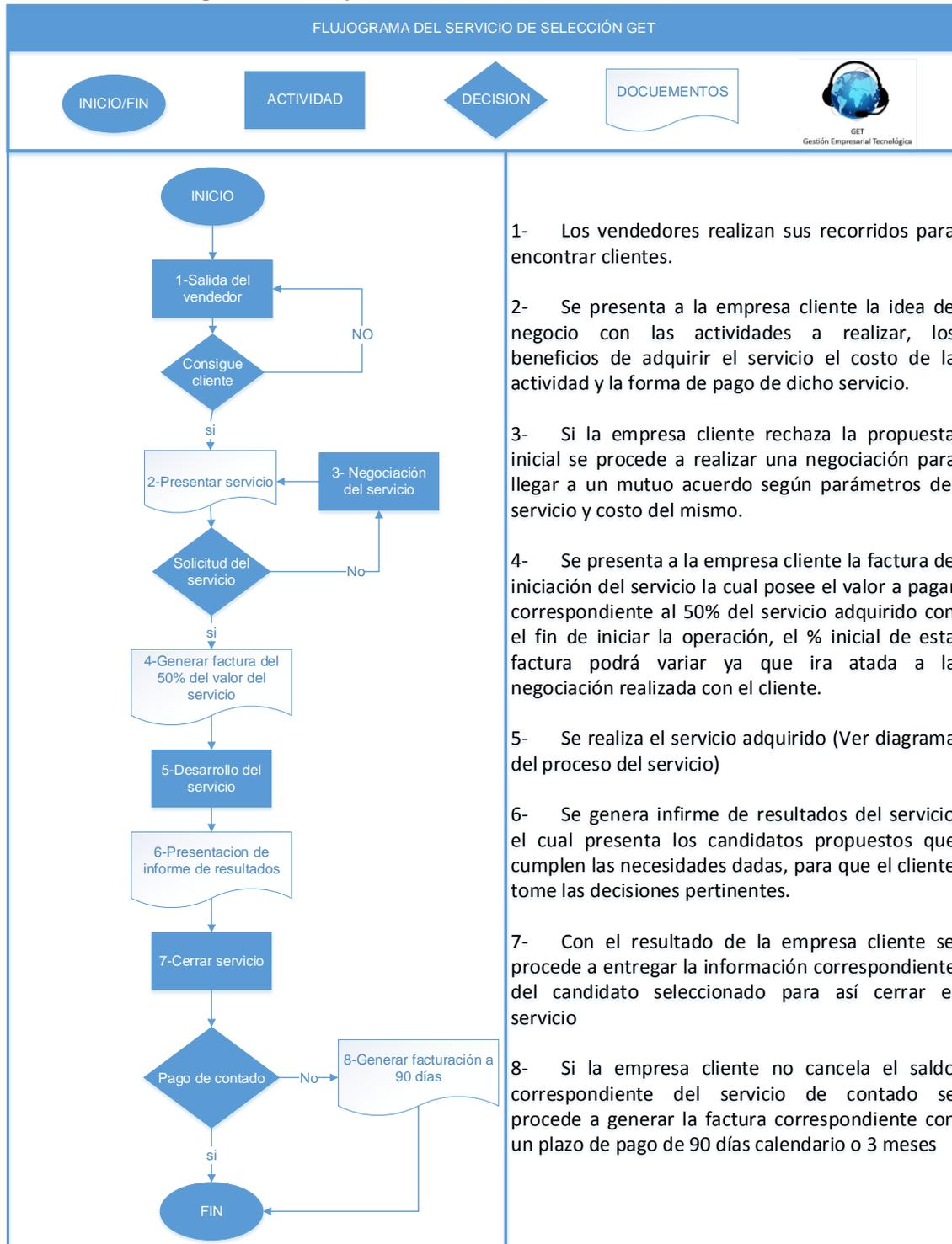
Nuestro proyecto es la creación de un outsourcing donde lo primero que se hará es buscar diferentes empresas clientes que estén interesadas en el proceso de selección de personal, ya que este es uno de los procesos más costosos y que consumen gran parte del tiempo. El proceso de reclutamiento es una de las actividades primordiales ya que con este se busca el personal adecuado para cubrir las vacantes que se generen en la organización y termina cuando se reciben las diferentes solicitudes. Lo que se realizaría en este proceso es recibir los requerimientos de la empresa cliente para empezar a publicar en los diferentes portales de empleo dicha necesidad de personal, después de ello llamar a los candidatos y en la llamada hacer una entrevista pequeña para conocer la experiencia, educación y otros aspectos antes de seguir con el proceso.

Después de ello empieza el proceso de selección de personal donde se aplican diversas pruebas psicotécnicas para evaluar las competencias básicas, laborales, habilidades cognitivas, habilidades motoras y físicas, medición de personalidad y pruebas de rendimiento de los candidatos que se presentan, luego de ello sigue la entrevista donde el entrevistador reconocerá dichas competencias que tendrá el entrevistado. En el proyecto que queremos implementar es la aplicación de dichas pruebas de forma virtual, una vez se haya realizado la entrevista telefónica si cumple, se prosigue a enviarla vía email donde el candidato puede presentar las pruebas desde su casa con un límite de tiempo, si el candidato es idóneo con los requerimientos solicitados se realizará una entrevista de manera virtual donde se implementara el uso de las redes sociales el cual podrá ser Facebook o Skype para evaluar las habilidades que posee. Luego de ello se realizará el proceso de verificación de referencias laborales y académicas para certificar que el candidato no esté diciendo mentiras, posteriormente se le enviará a la empresa cliente un informe con los candidatos más idóneos y allí ellos nos notifican cuál de los candidatos se citará a una entrevista directamente con la empresa cliente y sería la única vez que la persona se traslade de un lugar a otro y este proceso termina eligiendo a la persona idónea para cubrir el puesto de trabajo.



3.3.1. Diagrama de flujo

Ilustración 8. Diagrama de flujo



Fuente: Autor

3.4. *Equipo e infraestructura requerida (maquinaria y tecnología)*

Para la operación del Outsourcing se implementa el uso de un equipo de cómputo que cuente con office y un procesador que permita la ejecución de macros de Excel, un modem de internet fijo con el cual se permitirá el uso de Drive, Google formularios y las diferentes redes sociales, una impresora láser que permita la impresión de documentos contables tales como facturas y documentos administrativos necesarios y un teléfono celular con plan de datos y minutos para realizar el contacto con los candidatos y clientes.

3.5. *Plan de compras*

Se define que para el funcionamiento de la empresa GET implementara los siguientes equipos los cuales se especifican sus características y precios a adquirir para el proceso productivo.

Tabla 14. Equipos necesarios para la puesta en marcha

Equipo	Características	Precio
Ordenador	Portátil HP - 14-ck0010la - Intel Core i3 - 14" Pulgadas - Disco Duro 1Tb - Gris Procesador: Intel Core I3 7020U Sistema Operativo: Windows 10 Home Memoria RAM: 4GB Disco Duro: 1TB Pantalla: 14" pulgadas	\$1.300.000
Impresora láser	Impresora SAMSUNG M2020W II Blanco Velocidad de Impresión: 21ppm Resolución impresión: 1200dpi Conectividad: USB 2.0, 802.11b/g/n Wireless, Wi-Fi Direct Numero Cartuchos: 1	\$ 262.000



Celular	Celular Libre SAMSUNG Galaxy J2 Prime N DS 4G Gris Pantalla: 5" Cámara Trasera: 8 MP Cámara Frontal: 5MP Sistema Operativo: Android 6.0 Marshmallow Memoria Interna: 8 GB Batería: 2600 mAh Procesador: Quad Core de 1.45GHz	\$ 300.000
Plan de celular	Plan de Claro 5 GB de internet. Minutos Ilimitados y SMS Ilimitados 500 Minutos LDI	\$ 55.900
Internet	Plan de Claro 10 Megas Wifi y cable 10,240 Kbps bajada y hasta 2,048 Kbps de subida	\$ 71.900

Fuente: Autor



3.6. Plan de implementación

Definición del plan en el que se muestre las etapas, actividades, tiempo del proceso de implementación e inicio del proyecto productivo, se proyecta que su puesta en marcha sea en el mes de mayo del año 2019 como se muestra en el cronograma del proyecto.

Tabla 15. Cronograma del proyecto

Descripción y justificación de actividades	Responsables	Calendario															
		Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		1 S	2 S	3 S	4 S	1 S	2 S	3 S	4 S	1 S	2 S	3 S	4 S	1 S	2 S	3 S	4 S
Definir la planeación estratégica	Junta de socios																
Construir legalmente el outsourcing en la cámara de comercio de Bogotá	Junta de socios																
Inscribir marca y nombre ante la superintendencia de industria y comercio.	Junta de socios																
Construir una base de datos con las empresas del mercado objetivo	Jhon Gaviria																
Visitar clientes a partir de la base de datos	Jhon Gaviria																
Elaborar bases de datos de candidatos para el proceso de selección	Angie Acevedo																

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Solicitar permisos para el uso de las pruebas psicotécnicas	Angie Acevedo																		
Comprar usuario para ingresar a Computrabajo	Angie Acevedo																		
Inicio de operación	Junta de socios																		

Fuente: Autor

3.7. Plan de producción

Establecer las unidades a producir por cada uno de los periodos, teniendo en cuenta las capacidades instaladas teniendo en cuenta la tabla 16 que es para el primer año en función y la tabla 17 para el segundo año de la prestación de los servicios, capacidad disponible y capacidades reales de producción.

Tabla 16. Capacidad instalada para el año 1

DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	HORAS
Servicio	Tiempo que se demora en seleccionar una persona después de publicar la oferta	12
Internet	Tiempo en el que se utiliza el computador con servicio de internet	205
Telefonía	Tiempo en el que se utiliza el celular con servicio de telefonía	
Psicólogo	Horas trabajas	
Gerente Gestión Humana	Horas trabajas	
Total máximo de servicios disponibles al mes		17

Fuente: Autor

Tabla 17. Capacidad instalada para el año 2

DESCRIPCION	COMENTARIO	HORAS
Servicio	Tiempo que se demora en seleccionar una persona después de publicar la oferta.	12

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Internet	Tiempo en el que se utiliza los computadores con servicio de internet	
Telefonía	Tiempo en el que se utiliza los celulares con servicio de telefonía	410
Psicólogo	Horas trabajas	
Auxiliar Gestión Humana	Horas trabajas apoyo adicional	
Gerente Gestión Humana	Horas trabajas	
Total Máximo De Servicios Disponibles Al Mes		34

Fuente: Autor

3.8. Logística y distribución

Para esta logística y distribución se hará por medio del comercio electrónico que de acuerdo con la OMC (Organización Mundial del Comercio) este comercio es “la distribución, mercadeo, venta o entrega de bienes y/o servicios hecha con medios electrónicos”. [9] De acuerdo con esto existen varias modalidades de este, para el proyecto se aplica la modalidad B2C donde se describe que este tipo de comercio electrónico es el que se lleva a cabo entre las empresas y los consumidores. La prestación del servicio es de carácter electrónico y de forma interactiva, la distribución de la información se realizará a través del correo electrónico y de las diversas páginas web que utilizará el outsourcing GET para conocer las solicitudes y opiniones de los clientes.

3.9. Aspectos ambientales y sociales del proyecto

El desarrollo del proyecto generará impactos ambientales y sociales que dependerá de la naturaleza del proyecto, este presenta los siguientes impactos.

En cuanto al impacto ambiental la empresa no tiene ningún riesgo ya que como se ha mencionado la prestación del servicio se hará de manera virtual, donde aquí se enfocará a evitar el desperdicio de papel ya que se cuenta con tecnología y gracias a esto todo se puede compartir por correo electrónico, adicional se tendrá la utilización de bombillos ahorradores de energía que ayudan a disminuir el calentamiento global, la utilización de agua será disminuido ya que los candidatos no estarán directamente en las instalaciones del outsourcing y se reduce la contaminación ambiental.



Por otro lado, el impacto social que generara el proyecto será ofrecer nuevos empleos y disminuir la rotación de personal en las empresas clientes ya que el outsourcing realizara un proceso efectivo donde se reducirán los costos y el nivel de rotación de las empresas.

4. COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

Descripción del equipo emprendedor Identificación de los perfiles, competencias y formación del talento humano para el proyecto.

Tabla 18. Descripción socio 1

Nombre	Código	Cedula	Teléfono	Celular
Angie Tatiana Acevedo Garnica	201513031603	1.023.000.713	7628201	3017789274
Correo electrónico	Ocupación	Nombre de la empresa	Teléfono empresa	Cargo
atacevedog@libertadores.edu.co	Estudiante			

Fuente: Autor

RESUMEN SOCIO 1 ANGIE TATIANA ACEVEDO GARNICA: Estudiante de Ingeniería Industrial - Tecnóloga en gestión del talento humano. Experiencia en consultoría de gestión humana, reclutamiento de personal y selección de personal.

Tabla 19. Descripción socio 2

Nombre	Código	Cedula	Teléfono	Celular
Jhon Edwin Gaviria Poveda	Egresado	1.022.404.349	2380207	3203693652
Correo electrónico	Ocupación	Nombre de la empresa	Teléfono empresa	Cargo

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Jegaviriap@libertadores.edu.co	Ingeniero industrial	KFC	3212719739	Analista jr. De auditoría
--	----------------------	-----	------------	---------------------------

Fuente: Autor

RESUMEN SOCIO 2 JHON EDWIN GAVIRIA POVEDA: Ingeniero industrial egresado de la Fundación Universitaria Los Libertadores- Tecnólogo industrial – Técnico mecánico. Experiencia en indicadores de ingeniería, despacho, servicio externo, programación, auditoría financiera y auditoría operacional.

5. COMPONENTE JURÍDICO – TRIBUTARIO

5.1. Determinación de la forma jurídica

Para este proyecto se aplicará la sociedad por acciones simplificada (SAS) este es un tipo societario creado por la ley 1258 de 2008 ya que esta es una sociedad de capitales cuya naturaleza será siempre comercial, independientemente de las actividades previstas en su objeto social, para efectos tributarios esta sociedad se registrará conforme a las reglas de la sociedad anónima. Según esta ley para la creación de una sociedad por acciones simplificada es necesario un contrato o acto unilateral que consta de un documento privado o escritura pública, el cual debe ser inscrito en el registro mercantil de la cámara de comercio correspondiente al lugar de ubicación de la organización, según la ley 1258 de 2008 en este documento se debe especificar:

- Nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas.
- Razón social o denominación de la sociedad, seguida de las palabras “sociedad por acciones simplificada” o de las letras S.A.S.
- El domicilio principal de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan en el mismo acto de constitución
- El término de duración, si éste no fuere indefinido. En este caso el tiempo de duración de la organización es indefinido.
- Una enunciación clara y completa de las actividades principales.
- El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que éstas deberán



pagarse. Para el pago del capital suscrito se debe pagar un 0.7% de dicho capital, más el pago de derechos por inscripción de libros y formularios.

- La forma de administración y el nombre, documento de identidad y facultades de sus administradores. En todo caso, deberá designarse cuando menos un representante legal.

5.2. Obligaciones tributarias

Las diferentes obligaciones tributarias que se deben cumplir en el desarrollo de la actividad económica son:

- Impuestos sobre la renta: es el tributo que debe pagar por la totalidad de los ingresos netos que recibió durante el año y que pueden producir un aumento en su patrimonio.
- Impuesto sobre las ventas: es el que conocemos como IVA, el gravamen sobre el consumo de bienes y servicios que con la reforma tributaria quedó para algunos productos y servicios en 19%.
- Impuesto al consumo: se paga de forma bimestral. Solo lo debe deducir de las ventas, los negocios como restaurantes. Las tarifas de este impuesto están entre el 4% y el 8%.
- Impuesto de industria y comercio: deben pagarlo todas aquellas personas que tengan actividad industrial, comercial o de servicios. Es decir, que este proyecto debe inscribirse en el Registro de información Tributaria y pagar este impuesto.
- Gravamen a los movimientos financieros: este es el mismo 4x1.000, que recae en los saldos de las cuentas de ahorro y corriente de los bancos privados y también las operaciones que se realicen con el Banco de la República. [18]

5.3. Propiedad intelectual

Los elementos que requieren ser protegidos en GET son las pruebas psicotécnicas realizadas de manera virtual ya que es el material principal de la empresa para ser enviado a los candidatos y realizar las evaluaciones pertinentes, también se requiere la protección de la base de datos de los clientes y de los resultados de los candidatos que ha realizado pruebas y pueden llegar a ser llamados en futuras selecciones, finalmente se requiere la protección de los datos contables de la empresa como facturas, compras y demás



actividades que realice la empresa para tener protección de la información requerida por el estado.

6. COMPONENTE FINANCIERO

6.1. *Análisis de costos y gastos*

GET para su funcionamiento presentara diferentes costos y gastos para llevar a cabo el servicio propuesto, el cual se presenta un análisis de cómo serán los gastos y costos que se presentan en el proyecto.

Tabla 20. Costos y gastos primer año de funcionamiento

AÑO 1			
COSTO DE EJECUTAR EL SERVICIO			
DESCRIPCION		VALOR	
Psicólogo		\$	80.000
Vendedor		\$	80.642
Nomina administrativa		\$	160.000
Servicios contador		\$	40.000
Publicar oferta		\$	96.500
Arriendo oficina		\$	23.333
Agua		\$	3.333
Energía		\$	3.333
Telefonía		\$	3.727
Internet		\$	4.793
Depreciación		\$	2.152
Licencia pruebas psicotécnicas		\$	11.111
Imprevistos		\$	25.963
TOTAL		\$	534.889
NOMINA POR PRESTACION DE SERVICIOS			
COLABORADOR	SALARIO	COMISION	TOTAL
Gerente general	\$ 1.200.000	\$ -	\$ 4.809.633
Gerente RRHH	\$ 1.200.000	\$ -	
Psicólogo	\$ 1.200.000	\$ -	



Vendedor	\$	950.000	\$	259.633	
DEPRECIACION SEGÚN DECRETO 3019 DEL 1989					
ITEM		AÑOS	VALOR AÑO		MES
Computador		5	\$ 260.000		\$ 21.667
Escritorio		10	\$ 15.000		\$ 1.250
Teléfono celular		5	\$ 60.000		\$ 5.000
Impresora		5	\$ 52.400		\$ 4.367
Total			\$ 387.400		\$ 32.283
GASTOS DE CONSTITUCION					
DESCRIPCION			VALOR		
Impuesto de registro				\$	146.618
Derecho de inscripción				\$	41.000
Crear sociedad				\$	5.500
Total				\$	193.118
EQUIPOS					
DESCRIPCION			VALOR		
Computador				\$	1.300.000
Escritorio				\$	150.000
Teléfono celular				\$	300.000
Impresora				\$	262.000
Equipos de oficina				\$	200.000
Total				\$	2.212.000
GASTOS FIJOS					
DESCRIPCION		VALOR		TOTAL MES	
Arriendo oficina		\$	350.000	\$	350.000
SERVICIOS					
DESCRIPCION		VALOR		TOTAL MES	
Contador		\$	150.000	\$	600.000
Agua		\$	50.000	\$	50.000
Energía		\$	50.000	\$	50.000
Telefonía		\$	55.900	\$	55.900
Internet		\$	71.900	\$	71.900

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Licencia pruebas psicotécnicas	\$ 2.000.000	\$ 166.667
Computrabajo	\$ 96.500	\$ 1.447.500
Total	\$ 2.441.967	

Fuente: Autor



Tabla 21. Costos y gastos segundo año de funcionamiento

AÑO 2			
COSTO DE EJECUTAR EL SERVICIO			
DESCRIPCION		VALOR	
Psicólogo		\$ 62.097,93	
Vendedor		\$ 68.200,65	
Nomina administrativa		\$ 124.195,87	
Auxiliar RRHH		\$ 41.398,62	
Publicar oferta		\$ 96.500,00	
Arriendo oficina		\$ 20.699,31	
Agua		\$ 3.104,90	
Energía		\$ 3.104,90	
Telefonía		\$ 3.410,21	
Internet		\$ 4.238,18	
Depreciación		\$ 3.115,25	
Licencia pruebas psicotécnicas		\$ 8.624,71	
Imprevistos		\$ 28.559,68	
Total		\$ 467.250,22	
NOMINA POR PRESTACION DE SERVICIOS			
COLABORADOR	SALARIO	COMISION	TOTAL
Gerente general	\$ 1.200.000	\$ -	\$ 6.917.931
Gerente RRHH	\$ 1.200.000	\$ -	
Psicólogo	\$ 1.200.000	\$ -	
Vendedor	\$ 950.000	\$ 367.931	
Contador	\$ 1.200.000	\$ -	
Auxiliar RRHH	\$ 800.000	\$ -	
DEPRECIACION SEGÚN DECRETO 3019 DEL 1989			
ITEM	AÑOS	VALOR AÑO	MES
Computador	5	\$ 520.000	\$ 43.333
Escritorio	10	\$ 30.000	\$ 2.500



Teléfono celular	5	\$ 120.000	\$ 10.000
Impresora	5	\$ 52.400	\$ 4.367
Total		\$ 722.400	\$ 60.200

EQUIPOS

DESCRIPCION	VALOR
Computador	\$ 2.600.000
Escritorio	\$ 300.000
Teléfono celular	\$ 600.000
Impresora	\$ 262.000
Equipos de oficina	\$ 400.000

GASTOS FIJOS

DESCRIPCION	VALOR	TOTAL MES
Arriendo Oficina	\$ 400.000	\$ 400.000

SERVICIOS

DESCRIPCION	VALOR	TOTAL MES
Agua	\$ 60.000	\$ 60.000
Energía	\$ 60.000	\$ 60.000
Telefonía	\$ 65.900	\$ 65.900
Internet	\$ 81.900	\$ 81.900
Licencia pruebas. Psicotécnicas	\$ 2.000.000	\$ 166.667
Computrabajo	\$ 96.500	\$ 1.864.796
Total		\$ 2.299.263

Fuente: Autor



6.2. Estados Financieros

6.2.1. Balance General

El balance general dividido en los factores principales que son el activo, pasivo y patrimonio, donde el patrimonio se divide en los aportes de los socios, tomando tanto el valor del total de los activos más los pasivos da el valor total del patrimonio.

Tabla 22. Balance General Inicial

ACTIVOS		PASIVO	
ACTIVOS CORRIENTES	\$ 12.612.000	TOTAL PASIVO	\$ 6.321.400
EFFECTIVO Y SUS EQUIVALENTES	\$ 12.412.000	CUENTAS POR PAGAR	\$ 6.321.400
INVENTARIO	\$ 200.000		
PROPIEDADES Y EQUIPOS	\$ 2.012.000	PATRIMONIO	
LOCAL COMERCIAL	\$ 2.012.000	APORTES SOCIOS	\$ 4.624.000
TOTAL ACTIVOS	\$ 14.624.000	TOTAL PATRIMONIO	\$ 14.624.000
TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO		\$	20.945.400

Fuente: Autor

6.2.2. Estado de Resultados

El estado de resultados se proyecta para los dos primeros años de funcionamiento de la empresa, donde se ven reflejados los posibles ingresos, costos y gastos que generaría la empresa adicional el resultado de la utilidad neta.



Tabla 23. Estado de resultados

ESTADO DE RESULTADOS	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2
INGRESOS OPERACIONALES		\$ 155.780.072	\$ 220.758.492
COSTOS DE VENTAS		\$ 96.280.004	\$ 124.701.481
GASTOS OPERACIONALES	\$ -	\$ 91.692.604	\$ 117.229.081
GASTOS DE NOMINA		\$ 57.715.601	\$ 83.015.170
GASTOS DE SERVICIOS		\$ 29.303.600	\$ 27.591.156
IMPREVISTOS		\$ 4.673.402	\$ 6.622.755
OTROS GASTOS	\$ 2.405.118	\$ 4.587.400	\$ 7.472.400
DEPRECIACION		\$ 387.400	\$ 722.400
GASTOS DE CONSTITUCION	\$ 193.118	\$ -	\$ -
EQUIPOS	\$ 2.212.000	\$ -	\$ 1.950.000
GASTOS FIJOS		\$ 4.200.000	\$ 4.800.000
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ -	\$ 59.500.068	\$ 96.057.012
MARGEN OPERATIVO %	0%	38%	44%
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ -	\$ 59.500.068	\$ 96.057.012
IMPUESTO DE RENTA	\$ -	\$ -	\$ -
UTILIDAD NETA	\$ -	\$ 59.500.068	\$ 96.057.012
MARGEN NETO%	0%	38%	44%
RESULTADO DE EJERCICIO	-\$ 2.405.118	\$ 59.500.068	\$ 96.057.012

Fuente: Autor



6.2.3. Flujo de Caja

El flujo de caja que se presenta en la tabla 24 es el proyectado durante el primer año de función del outsourcing, donde lo primero que se debe aclarar es que el pago se efectuará en dos plazos, en el cual el primer pago será en la requisición del servicio, después de realizar el proceso de reclutamiento, selección de personal y la empresa haya contratado el candidato idóneo se efectuará el pago de la cantidad restante del total del servicio prestado.

Tabla 24. Flujo De Caja Para Facturación 50% Inicial-50% A 3 Meses

DESCRIPCIÓN	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Saldo inicial	\$ -	-\$ 1.532.497	-\$ 3.064.995	\$ 1.893.344	\$ 6.851.683	\$ 11.810.022	\$ 16.768.361	\$ 21.726.700	\$ 26.685.039	\$ 31.643.378	\$ 36.601.717	\$ 41.560.056
Ventas totales	\$ 12.981.673											
50% inicial	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836
Facturación	\$ -	\$ -	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836	\$ 6.490.836
Gastos de nomina	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633	\$ 4.809.633
Gastos de servicios	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967	\$ 2.441.967



Imprevistos	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450	\$ 389.450
Depreciación	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283	\$ 32.283
Gastos Fijos	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000
Total Egresos	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334	\$ 8.023.334
Caja Final	-\$ 1.532.497	-\$ 3.064.995	\$ 1.893.344	\$ 6.851.683	\$ 11.810.022	\$ 16.768.361	\$ 21.726.700	\$ 26.685.039	\$ 31.643.378	\$ 36.601.717	\$ 41.560.056	\$ 46.518.395



POR ESTO SE PROYECTA EN LOS GASTOS DE INVERSIÓN NOMINA Y SERVICIOS POR 3 MESES.



6.3. *Análisis de inversión inicial y retorno sobre la inversión*

Para el análisis de la inversión inicial se toma en cuenta los datos de la tabla 25 donde se evidencia el total de los aportes de los socios y lo que se requiere invertir para el funcionamiento de la organización. De igual manera se hace un análisis del retorno de la inversión.

Tabla 25. Inversión Inicial y aporte de los socios

INVERSIÓN INICIAL					
DESCRIPCION		COMENTARIO		VALOR	
Computador		Para el primer año		\$ 1.300.000	
Escritorio		Para el primer año		\$ 150.000	
Teléfono celular		Para el primer año		\$ 300.000	
Impresora		Para el primer año		\$ 262.000	
Equipos de oficina		Para el primer año		\$ 200.000	
Arrendamiento oficina		Por 3 meses		\$ 600.000	
Servicios públicos		Por 3 meses		\$ 300.000	
Servicio de telefonía		Por 3 meses		\$ 167.700	
Servicio de internet		Por 3 meses		\$ 215.700	
Licencia pruebas psicotécnicas				\$ 2.000.000	
Salario gerente general		Por 3 meses		\$ 3.600.000	
Salario gerente RRHH		Por 3 meses		\$ 3.600.000	
Salario psicólogo		Por 3 meses		\$ 3.600.000	
Salario vendedor		Por 3 meses		\$ 2.850.000	
Servicio de contador		Por 3 meses		\$ 1.800.000	
Total				\$ 20.945.400	
APORTES SOCIOS					
SOCIO	APORTE	VALOR APORTE	EFFECTIVO	TOTAL	% SOCIO
Jhon Gaviria	Teléfono celular	\$ 300.000	\$2.612.000	\$7.312.000	35%
	Salario gerente general	\$ 3.600.000			

 LOS LIBERTADORES FUNDACIÓN UNIVERSITARIA	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
--	---	---

	Equipos de oficina	\$ 200.000			
	Arrendamiento oficina	\$ 600.000			
Angie Acevedo	Computador	\$ 1.300.000	\$ 2.000.000	\$ 7.312.000	35%
	Impresora	\$ 262.000			
	Salario gerente RRHH	\$ 3.600.000			
	Escritorio	\$ 150.000			
Bancolombi a	Crédito de libre inversión	\$ 6.321.400			30%

Fuente: Autor

Tabla 26. Retorno de inversión

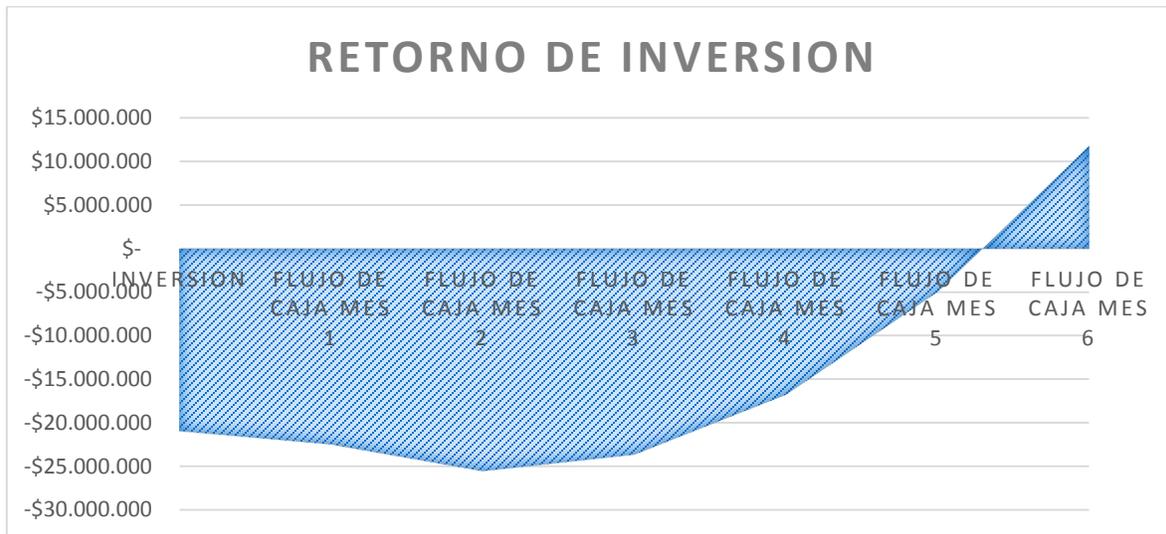
DESCRIPCIÓN	VALOR	SALDO
Inversión	\$ 20.945.400	-\$ 20.945.400
Flujo de caja mes 1	-\$ 1.532.497	-\$ 22.477.897
Flujo de caja mes 2	-\$ 3.064.995	-\$ 25.542.892
Flujo de caja mes 3	\$ 1.893.344	-\$ 23.649.548
Flujo de caja mes 4	\$ 6.851.683	-\$ 16.797.864
Flujo de caja mes 5	\$ 11.810.022	-\$ 4.987.842
Flujo de caja mes 6	\$ 16.768.361	\$ 11.780.520

Fuente: Autor

Se evidencia que el retorno de la inversión se efectúa después del sexto mes (6) de puesta en marcha de la organización como se muestra en la tabla 26 y de igual forma se muestra en la ilustración 10, donde se puede ver con más claridad su retorno.



Ilustración 10. Retorno de inversión GET



6.4. Análisis de sensibilidad e índices financieros.

Para este proyecto se establecerá el punto de equilibrio y los indicadores financieros principales, como Indicadores de liquidez e Indicadores de endeudamiento, como se presentan a continuación; en nuestro punto de equilibrio vemos que se efectúa a partir del mes octavo (8) como se muestra en la tabla 27 donde se evidencia que la organización llega a tal punto en el tiempo de su ejecución.

Tabla 27. Punto de Equilibrio GET

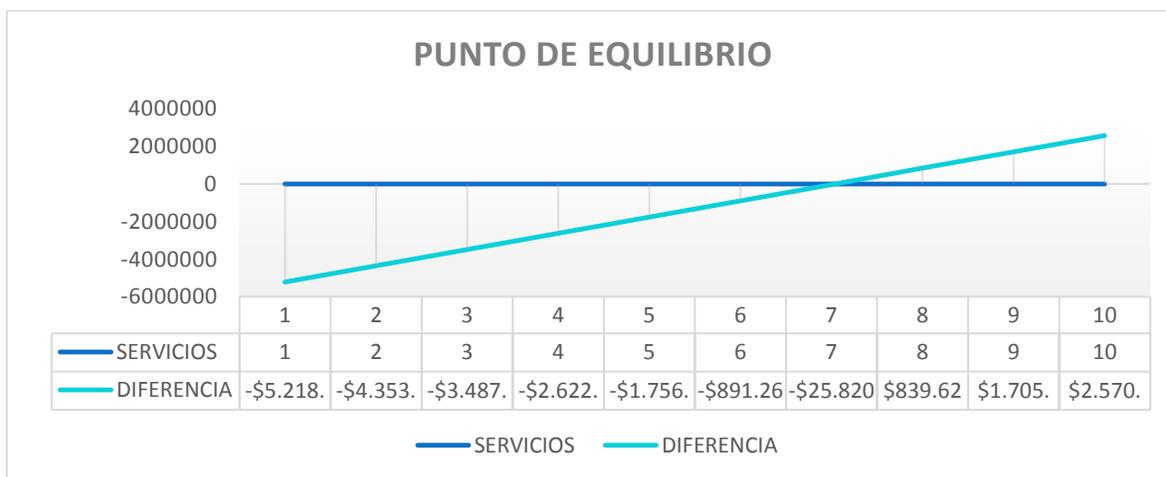
PUNTO DE EQUILIBRIO			
SERVICIOS	INGRESOS	COSTO MES	DIFERENCIA
1	\$ 865.445	\$ 6.083.933	-\$ 5.218.489
2	\$ 1.730.890	\$ 6.083.933	-\$ 4.353.044
3	\$ 2.596.335	\$ 6.083.933	-\$ 3.487.599
4	\$ 3.461.779	\$ 6.083.933	-\$ 2.622.154
5	\$ 4.327.224	\$ 6.083.933	-\$ 1.756.709
6	\$ 5.192.669	\$ 6.083.933	-\$ 891.264
7	\$ 6.058.114	\$ 6.083.933	-\$ 25.820
8	\$ 6.923.559	\$ 6.083.933	\$ 839.625

 LOS LIBERTADORES FUNDACIÓN UNIVERSITARIA	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
--	---	---

9	\$ 7.789.004	\$ 6.083.933	\$ 1.705.070
10	\$ 8.654.448	\$ 6.083.933	\$ 2.570.515

Fuente: Autor

Ilustración 11. Punto de Equilibrio



Fuente: Autor

Para los indicadores financieros se tomó como referencia el INCP (Instituto Nacional de Contadores Públicos), donde se determinará el indicador de liquidez la cual es juzgada por la capacidad que se tiene para saldar las obligaciones a corto plazo.

Donde el primero de ellos será la razón corriente tomando los valores de nuestro balance general de la tabla 22.

$$\text{Razón Corriente} = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}} = \frac{12'612.000}{6'321.400} = 1.99$$

Debido a este resultado la empresa tiene \$1.99 unidades monetarias disponibles en el año con relación a cada unidad monetaria que se tiene la obligación de pagar.



$$\text{Prueba Ácida} = \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Inventarios}}{\text{Pasivo Corriente}} = \frac{12'612.000 - 200.000}{6'321.400} = 1.96$$

En la prueba ácida la empresa tiene \$1,96 unidades monetarias disponibles con relación a cada unidad monetaria que tiene la capacidad para cancelar sus obligaciones corrientes descontando las ventas efectuadas.

$$\begin{aligned} \text{Capital Neto de Trabajo} &= \text{Activo corriente} - \text{Pasivo Corriente} \\ &= 12'612.000 - 6'321.400 = \$6.290.600 \end{aligned}$$

El capital de trabajo es de \$6'290.600 son los recursos que se tiene para llevar a cabo el funcionamiento del outsourcing en otras palabras es lo que le queda a la empresa después de haber pagado sus pasivos a corto plazo.

Indicadores de endeudamiento,

$$\text{Endeudamiento} = \frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Activo Total}} = \frac{6'321.400}{12'612.000} = 0,50$$

Con este indicador podemos ver que la organización cuenta con un 50% de activos invertidos, este ejerce un control sobre el endeudamiento que maneja la empresa, para llevar a cabo su adecuado funcionamiento.



6.5. Fuentes de apoyo financiero

La financiación principal de proyecto se dará por medio de los aportes de los socios los cuales estarán divididos de manera equitativa entre los socios y la diferencia resultante se buscará por medio de un crédito de libre inversión en el banco Bancolombia.

Para realizar la división de los componentes necesarios para crear la empresa se tomó los equipos necesarios para la operación y el sueldo requerido para los empleados por los primeros 3 meses de operación dando como total una inversión de \$20.945.400 como se ve en la tabla 28.

Tabla 28. Inversión GET

DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	VALOR
Computador	Para el primer año	\$ 1.300.000
Escritorio	Para el primer año	\$ 150.000
Teléfono celular	Para el primer año	\$ 300.000
Impresora	Para el primer año	\$ 262.000
Equipos de oficina	Para el primer año	\$ 200.000
Arrendamiento oficina	Por 3 meses	\$ 600.000
Servicios públicos	Por 3 meses	\$ 300.000
Servicio de telefonía	Por 3 meses	\$ 167.700
Servicio de internet	Por 3 meses	\$ 215.700
Licencia pruebas psicotécnicas		\$ 2.000.000
Salario gerente general	Por 3 meses	\$ 3.600.000
Salario gerente RRHH	Por 3 meses	\$ 3.600.000
Salario psicólogo	Por 3 meses	\$ 3.600.000
Salario vendedor	Por 3 meses	\$ 2.850.000
Servicio de contador	Por 3 meses	\$ 1.800.000
Total		\$ 20.945.400

Fuente: Autor

La división equitativa de la inversión se verá reflejada en un 35% para cada socio y el 30% restante será solicitado al banco como se ve en la tabla 30.

Tabla 29. Aporte de socios

SOCIO	APORTE	VALOR APORTE	EFFECTIVO	TOTAL	% SOCIO
Jhon Gaviria	Teléfono celular	\$ 300.000	\$ 2.612.000	\$ 7.312.000	35%
	Salario gerente general	\$ 3.600.000			
	Equipos de oficina	\$ 200.000			
	Arrendamiento oficina	\$ 600.000			
Angie Acevedo	Computador	\$ 1.300.000	\$ 2.000.000	\$ 7.312.000	35%
	Impresora	\$ 262.000			
	Salario gerente RRHH	\$ 3.600.000			
	Escritorio	\$ 150.000			
Bancolombi a	Crédito de libre inversión		\$ 6.321.400		30%

Fuente: Autor

7. COMPONENTE DE IMPACTOS Y VALIDACIÓN

7.1. *Impacto social*

El impacto social que generara GET será la generación de nuevos empleos, ya que para el funcionamiento de la empresa se necesitara personal altamente calificado para prestar un excelente servicio a los clientes.

También se debe tener en cuenta que se genera un impacto social en los clientes ya que con este proyecto les facilitara el proceso de selección de personal idóneo para sus organizaciones y podrán enfocarse a aumentar la productividad de sus empresas.

7.2. *Impacto ambiental*

Con el desarrollo del proyecto no se generará ningún riesgo ambiental debido a que este será netamente virtual, primero se tendrá un menor uso de papel impreso debido a que todo se maneja de forma digital y segundo se tendrán diferentes políticas de manejo en cuanto



a los recursos naturales y demás materiales que ayuden a disminuir la contaminación ambiental.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que el mayor impacto ambiental se podría generar por el uso de los computadores y los bombillos, pero para contribuir con el medio ambiente se cambiara el uso de los bombillos tradicionales por ahorradores y para los computadores desconectarlos una vez se terminen las labores que se están ejecutando para así bajar el consumo de energía.

7.3. Impacto económico

Se crea un ingreso adicional a los socios involucrados en el proyecto agregado a eso crece su capital, de igual manera pasa con los proveedores también mejora su patrimonio debido a que son personas naturales que prestan servicios especializados y a nivel de gobierno se generan impuestos y con la prestación de los servicios del proyecto aumentara la participación del mercado y subirán los ingresos nominales del sector de servicios.

7.4. Validaciones

Una validación en el contexto de emprendimiento y creación de empresa es la forma en que se probará el servicio, para experimentar su impacto e identificar mejoras para el mismo. Para ello se hacen las siguientes validaciones para conocer la posibilidad de cumplimiento y satisfacción del proyecto.

7.4.1. Validación Técnica

Para realizar la validación técnica se tiene en cuenta el personal que nos va a apoyar en la ejecución de las actividades del outsourcing tomando como referencia el organigrama de la empresa se definen los cargos con el manual de funciones.

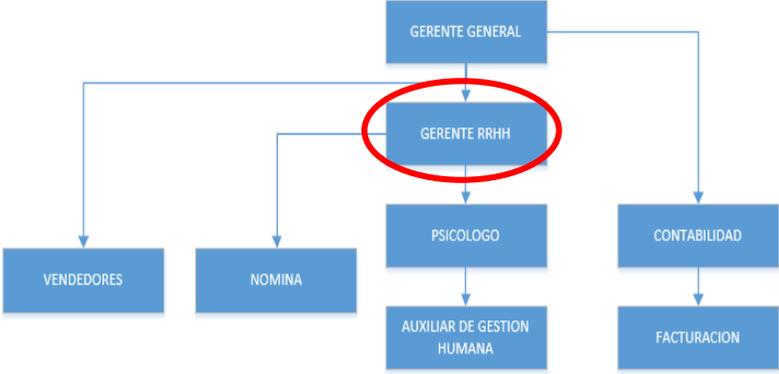


Tabla 30. Manual de funciones Gerente General

Nombre del cargo:	Gerente General
Dependencia:	Área Administrativa
Número de cargos	Uno (1)
Cargos a quien reporta	Ninguno
Cargos que le reportan	Contabilidad, Vendedores, Gerente de RRHH
Jerarquización del cargo	<pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENDEDORES] GG --> GER[GERENTE RRHH] GG --> C[CONTABILIDAD] GER --> P[PSICOLOGO] GER --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] P --> AGH C --> F[FACTURACION] </pre>
Requisitos mínimos	
Requisitos de formación	Ingeniero Industrial con conocimientos de administración, finanzas, contabilidad, comercialización y ventas
Requisitos de Experiencia	2 años como mínimo en cargos similares
Objetivo principal	
Planear, organizar, dirigir y controlar los procesos de gestión administrativa y operativa de la empresa, el manejo de la relación con los diferentes clientes y proveedores. Desarrollar las estrategias de compras anuales y las proyecciones de la organización.	
Funciones	
Liderar el proceso de planeación en la organización	
Planificar los objetivos de venta en la organización estableciendo el presupuesto del servicio	
Supervisar las negociaciones con proveedores y buscar las mejores condiciones para el outsourcing.	

Fuente: Autor

Tabla 31. Manual de Funciones Gerente RRHH

Nombre del cargo:	Gerente RRHH
Dependencia:	Área Administrativa
Número de cargos	Uno (1)
Cargos a quien reporta	Gerente General
Cargos que le reportan	Nómina, Psicólogo
Jerarquización del cargo	 <pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENEDORES] GG --> N[NOMINA] GG --> GR[GERENTE RRHH] GG --> C[CONTABILIDAD] GR --> P[PSICOLOGO] P --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] C --> F[FACTURACION] </pre>
Requisitos mínimos	
Requisitos de formación	Ingeniero Industrial con conocimientos en recursos humanos, nómina, finanzas, contabilidad, comercialización y ventas
Requisitos de Experiencia	2 años como mínimo en cargos similares
Objetivo principal	
Controlar los planes de operación del Outsourcing, basado en la administración eficiente de los recursos, optimización de los servicios ofrecidos con el fin de garantizar la satisfacción de los clientes.	
Funciones	
Identificar y gestionar el personal idóneo para la ejecución de las actividades requeridas	
Liderar el proceso de planeación en la organización	
Planificar, dirigir y controlar los procesos de reclutamiento y selección de personal	
Dirigir la elaboración del plan estratégico y el presupuesto de la gerencia de gestión humana	

Fuente: Autor



Tabla 32. Manual de Funciones Psicólogo

Nombre del cargo:	Psicólogo
Dependencia:	Área Administrativa
Número de cargos	Uno (1)
Cargos a quien reporta	Gerente RRHH
Cargos que le reportan	Auxiliar de Gestión Humana
Jerarquización del cargo	<pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENDEDORES] GG --> GER[GERENTE RRHH] GG --> C[CONTABILIDAD] GER --> P[PSICOLOGO] P --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] style P stroke:#f00,stroke-width:2px </pre>
Requisitos mínimos	
Requisitos de formación	Profesional en psicología con tarjeta profesional
Requisitos de Experiencia	Mínima de un (1) año en selección de personal
Objetivo principal	
Controlar, evaluar y entrevistar a los candidatos más idóneos para satisfacer los requerimientos de los clientes.	
Funciones	
Realizar entrevistas por competencia mediante las diferentes redes sociales	
Manejar herramientas informáticas avanzadas	
Generar Informes de las pruebas psicotécnicas aplicadas a los candidatos seleccionados.	
Realizar visitas domiciliarias si lo requiere el cliente	

Fuente: Autor

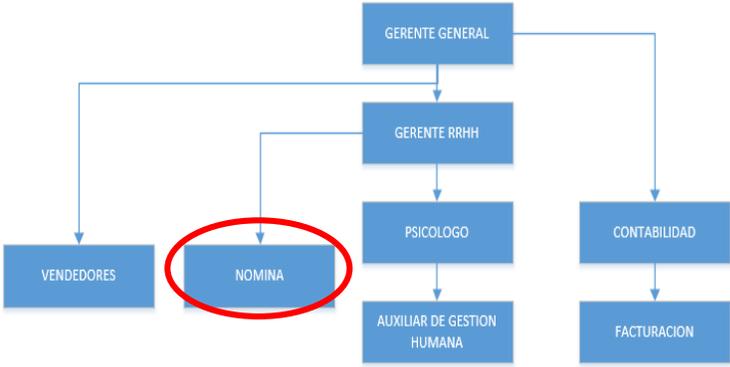


Tabla 33. Manual de Funciones Contabilidad

Nombre del cargo:	Contabilidad
Dependencia:	Área Administrativa
Número de cargos	Uno (1)
Cargos a quien reporta	Gerente General
Cargos que le reportan	Facturación
<p>Jerarquización del cargo</p> <pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENEDORES] GG --> N[NOMINA] GG --> GER[GERENTE RRHH] GG --> C[CONTABILIDAD] GER --> P[PSICOLOGO] P --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] C --> F[FACTURACION] style C stroke:#f00,stroke-width:2px </pre>	
Requisitos mínimos	
Requisitos de formación	Profesional en Contaduría o carreras afines
Requisitos de Experiencia	Mínima de un (1) año en el área
Objetivo principal	
Implementar, Analizar y promover estrategias que permitan un mejor manejo en cuanto a las cartera dentro de la organización y pago de impuestos	
Funciones	
Manejar Excel avanzado y SAP	
Apoyar en la adecuación de causación de los documentos	
Verificar el cálculo de los impuestos y retenciones	
Realizar el proceso de causación, facturas, anticipos, cierres de mes e informes.	

Fuente: Autor

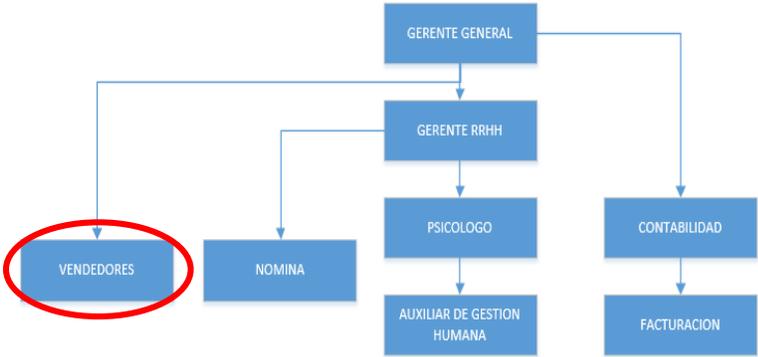
Tabla 34. Manual de Funciones Asistente de Nómina

Nombre del cargo:	Nómina
Dependencia:	Área Administrativa
Número de cargos	Uno (1)
Cargos a quien reporta	Gerente RRHH
Cargos que le reportan	
Jerarquización del cargo	 <pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENDEDORES] GG --> N[NOMINA] GG --> C[CONTABILIDAD] N --> GER[GERENTE RRHH] GER --> P[PSICOLOGO] P --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] C --> F[FACTURACION] </pre>
Requisitos mínimos	
Requisitos de formación	Técnico o tecnólogo en gestión humana, Nómina o contabilidad.
Requisitos de Experiencia	Mínima de 1 Año en el cargo
Objetivo principal	
Analizar y ejecutar las actividades del proceso de nómina para los empleados directos del outsourcing.	
Funciones	
Controlar y revisar todos los registros de novedades del proceso de nómina	
Elaborar informes de requerimientos de clientes internos.	
Analizar las solicitudes de anticipos de remuneración	
Liquidar el pago de nómina de la organización	

Fuente: Autor

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Tabla 35. Manual de funciones Vendedores

Nombre del cargo:	Vendedores
Dependencia:	Área comercial
Número de cargos	Dos (2)
Cargos a quien reporta	Gerente General
Cargos que le reportan	Ninguno
Jerarquización del cargo	 <pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENDEDORES] GG --> N[NOMINA] GG --> GRRH[GERENTE RRHH] GG --> P[PSICOLOGO] GG --> C[CONTABILIDAD] GRRH --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] P --> AGH C --> F[FACTURACION] style V stroke:#f00,stroke-width:2px </pre>
Requisitos mínimos	
Requisitos de Formación	Administrador, Comerciante con buen manejo en relaciones sociales
Requisitos de Experiencia	Mínimo un (1) año en el área.
Objetivo principal	
Realizar diferentes vistas a los clientes para gestionar los servicios que requieren y la satisfacción de los mismos.	
Funciones	
Tomar pedidos de los clientes de acuerdo a las rutas establecidas y número de clientes asignados.	
Responder por los requerimientos de los clientes	
Realizar búsqueda de nuevos clientes para que crezca la organización	

Fuente: Autor



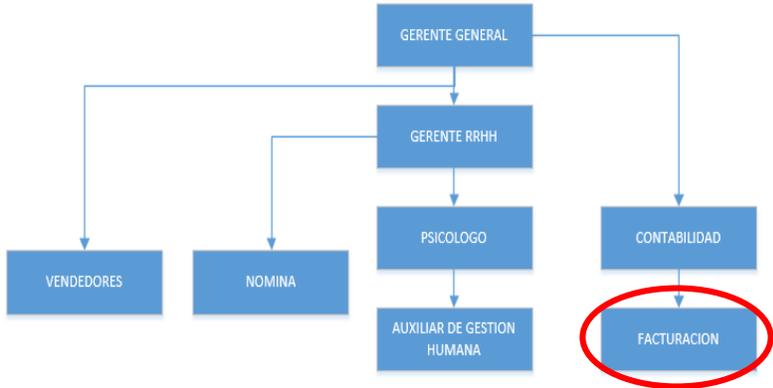
Tabla 36. Manual de Funciones Auxiliar de Gestión Humana

Nombre del cargo:	Auxiliar de Gestión Humana
Dependencia:	Área Administrativa
Número de cargos	Uno (1)
Cargos a quien reporta	Psicólogo
Cargos que le reportan	Ninguno
Jerarquización del cargo	<pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENEDORES] GG --> N[NOMINA] GG --> GER_RRHH[GERENTE RRHH] GG --> C[CONTABILIDAD] GER_RRHH --> P[PSICOLOGO] P --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] C --> F[FACTURACION] </pre>
Requisitos mínimos	
Requisitos de Formación	Técnico o tecnólogo en administración de recursos humanos, gestión de talento humano
Requisitos de Experiencia	Mínima un (1) año de experiencia en el cargo
Objetivo principal	
Ejecutar las actividades del proceso de reclutamiento y selección de personal, actualización de los archivos del personal y apoyar en la gestión de talento humano.	
Funciones	
Publicar ofertas en los diferentes medios de comunicación posibles	
Realizar llamadas para hacerles pre entrevistas y citación a entrevista a los candidatos seleccionados	
Filtrar los candidatos idóneos para enviar las pruebas psicotécnicas de selección	
Calificar las pruebas realizadas y enviarlas al psicólogo para que realice el informe final	

Fuente: Autor

 LOS LIBERTADORES <small>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA</small>	OPCIÓN DE GRADO EN CREACIÓN DE EMPRESA PLAN DE EMPRESA	Código: F2-CEE Versión: 02
---	---	---

Tabla 37. Manual de Funciones Facturación

Nombre del cargo:	Facturación
Dependencia:	Área Administrativa
Número de cargos	Uno (1)
Cargos a quien reporta	Contabilidad
Cargos que le reportan	Ninguno
Jerarquización del cargo	 <pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> V[VENDEDORES] GG --> N[NOMINA] GG --> GER_RRHH[GERENTE RRHH] GG --> C[CONTABILIDAD] GER_RRHH --> P[PSICOLOGO] P --> AGH[AUXILIAR DE GESTION HUMANA] C --> F[FACTURACION] style F stroke:#f00,stroke-width:2px style C stroke:#f00,stroke-width:2px </pre>
Requisitos mínimos	
Requisitos de formación	Técnico en finanzas con conocimientos en el área de compras
Requisitos de Experiencia	Mínimo un (1) año de experiencia en el cargo
Objetivo principal	
Establecer una metodología que las ordenes de compras con los clientes se realicen de acuerdo con la requisición del personal y los diferentes acuerdos de pago.	
Funciones	
Ofrecer a los clientes información acertada sobre los servicios ofrecidos	
Apertura y seguimiento de nuevos clientes por las normas legales vigentes	
Acordar con el cliente las condiciones de pago para realizar el cobro del servicio	

Fuente: Autor

Con la definición de estos manuales se puede certificar que GET contara con personal eficiente, eficaz y efectivo para cumplir las funciones establecidas y así prestar un excelente



servicio de reclutamiento y selección de personal, generando pagos en tiempos establecidos para tener un alto índice de calidad en la prestación de los servicios.

7.4.2. Validación Financiera

Para la validación financiera se tiene en cuenta la tasa interna de retorno TIR y el Valor presente neto VPN son los factores que se utilizan para determinar la viabilidad de un negocio y que por lo general los analizan los inversores para decidir si invierten o no en el proyecto. Para este caso se realizó un análisis en el cual se obtuvieron los siguientes resultados y con ellos se concluye que el proyecto es viable.

Tabla 38. TIR, VPN

PERIODO	FLUJO NETO	TASA (TRMA)	VPN	TIR
0	-\$ 20.945.400	25%	\$88.131.141,86	299%
1	\$ 59.500.068			
2	\$ 96.057.012			

En este caso es viable invertir en el proyecto debido a que el VPN es mayor a 0 y la TIR es mayor a la Tasa De Rendimiento Mínima Atractiva (TRMA) que es del 0,25 esta es la tasa de interés ganado por la alternativa de inversión que se tiene en el momento. De igual manera es viable debido a que cumple con las condiciones establecidas para no generar pérdidas las cuales son:

En la TIR la cual establece la rentabilidad porcentual (%) del proyecto. Los criterios de aceptación son que si:

1. $TIR = TRMA$, Se concluye NO hacer el proyecto.
2. $TIR < TRMA$, Se concluye NO hacer el proyecto.
3. $TIR > TRMA$, Se concluye SI hacer el proyecto.

Para el VPN se establece la rentabilidad en dinero comparado con la opción del proyecto que rentara la TRMA. Donde sus criterios de aceptación son:

1. $VPN \leq 0$, Se concluye NO hacer el proyecto.
2. $VPN > 0$, Se concluye SI hacer el proyecto

Debido a estos criterios la validación financiera resulta totalmente viable.



7.4.3. Validación Comercial

Para la validación comercial se tiene en cuenta cuánto cuesta salir al mercado y para ello se analiza el costo que tiene la prestación del servicio que es de \$6.418.667 por un año y el costo que tiene publicar las ofertas en Computrabajo que este nos ofrece un paquete de servicio completo el cual es se puede publicar 100 ofertas en el mes las cuales son 50 con perfil, 25 destacadas y 15 urgentes, de igual manera se ofrece 5 cuentas de usuarios, se puede ingresar 1200 hojas de vida en la base de datos por un año, aproximadamente 100 por cada mes, se hacen filtros con preguntas para determinar si los candidatos se ajustan al perfil y se ofrece carpetas de hojas de vida para ordenar los candidatos preseleccionados, descartados y en proceso este paquete que ofrece Computrabajo es por un costo de \$6'862.000 por utilizar esta bolsa de empleo durante un año, pero empezando con el outsourcing no se va a utilizar dicha bolsa ya que no se tienen los recursos para ello y por eso se opta para el año de constitución y puesta en marcha utilizar las redes sociales para divulgar las ofertas a los candidatos.



8. CONCLUSIONES

Recopilando la información de los datos financieros tomados en base a los pronósticos realizados se puede concluir que en un promedio de 2430 vacantes que se generan a nivel Bogotá en un mes GET solo tomara 15 vacantes para su operación no siendo más de un 0,6% de la totalidad de dichas vacantes, es decir la operación inicial de GET no afectara la competencia y no se verá vulnerable al no poseer la suficiente operación para superar su punto de equilibrio, ya que según los gastos de operación mensuales con la realización de 8 servicios se superara el punto de equilibrio con el que la empresa podrá subsistir.

Realizando la proyección de los ingresos generados en GET mes a mes por los primeros 3 años se logra evidenciar que con una inversión inicial de \$20.945.400 divididos de manera equitativa en los 2 socios en un 35% y el 30% restante solicitado un crédito de libre inversión en Bancolombia, con la validación financiera se tiene que el valor presente neto es de \$88.131.142, se obtiene una TIR de 299%. Y se calcula el retorno de inversión que sería en el sexto (6) mes de operación debido a que se proyecta en esta inversión inicial que se asume los salarios, lo servicios y el arriendo durante 3 primeros meses, esto con el fin de lograr el crecimiento esperado en el inicio de GET donde se necesitara enfocar su operación en la búsqueda de clientes, de igual manera con esto se proyecta que en el flujo de caja el dinero recaudado por los servicios realizados empezara a retornar desde el 3 mes ya que se plantea generar facturación a 90 días para logra una acercamiento asertivo con los clientes.

Calculando las ventas proyectadas con la capacidad instalada y teniendo en cuenta los pronósticos se obtiene que con la realización de 15 servicios realizados cada mes se tendrá en el estado de resultados un total de \$59.500.068 de utilidad neta en el primer año de ejecución, con esto se plantea aumentar la capacidad de la empresa para el segundo año contratando nuevo personal y aumentado los elementos tecnológicos de la empresa dando como proyecciones una nueva capacidad instalada de 34 servicios mensuales generando una utilidad bruta \$96.057.012 para el segundo años en ejecución.

La empresa al comienzo contara con un talento humano compuesto por 4 personas directas y 2 personas por prestación de servicios, para el segundo año se espera tener 9 personas



de forma directa que se ajusten de acuerdo al perfil que requiere en cada cargo teniendo como base el manual de funciones que se mencionan en la validación técnica donde se especifica el perfil para ejercer las funciones de cada cargo y su vinculación donde estará respaldada por las normas laborales vigentes que se establecen en el código sustantivo del trabajo.

En cuanto al impacto ambiental, este proyecto será de suma importancia porque se comprometerá a preservar los recursos naturales, adicional a esto se genera un uso mínimo del papel ya que todo será manejado de forma virtual y no se tendrá gran necesidad de imprimir, también se hará un uso racional de la energía eléctrica ya que se usarán bombillos ahorradores y los computadores después de su uso se apagarán a su totalidad.

Para ingresar al mercado se utilizarán como herramientas las diferentes redes sociales en el cual se encuentra nuestra página de Facebook para empezar a divulgar la información del outsourcing y las diferentes ofertas que requerirán nuestros clientes, adicional a esto se tendrá un videoclip para ofertar la organización en el cual se explique cómo es el funcionamiento y como podrán acceder las personas a la organización para la búsqueda del empleo.



BIBLIOGRAFÍA

1. Es.investinbogota.org. (2018). Tercerización de servicios (BPO) | Invest In Bogotá. [online] Available at: <https://es.investinbogota.org/sectores-de-inversion/tercerizacion-de-servicios-bpo> [Accessed 27 Nov. 2018].
2. Revista Dinero. (2017). Tercerización de servicios en Colombia 2017. [online] Available at: <https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/tercerizacion-de-servicios-en-colombia-2017/246830> [Accessed 27 Nov. 2018].
3. Repositorio.sena.edu.co. (2018). Estudio de caracterización consultoría 2006. [online] Available at: <https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/2104> [Accessed 27 Nov. 2018].
4. Fenalcobogota.com.co. (2018). [online] Available at: <http://www.fenalcobogota.com.co/images/pdf2018/Brochure-Capacitaciones-primer- semestre-2018.pdf> [Accessed 27 Nov. 2018].
5. Educaedu-colombia.com. (2018). Seminario: Las Nuevas Ideas en Reclutamiento y Selección de Personal - Bogotá - Cundinamarca - Global Consulting & Management - I28611 | Educaedu. [online] Available at: <https://www.educaedu-colombia.com/seminario-las-nuevas-ideas-en-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-seminario-28611.html#form-info> Accessed 27 Nov. 2018].
6. Bogotá, C. (2018). Diplomado virtual en Gestión del talento humano. [online] Ccb.org.co. Available at: <https://www.ccb.org.co/Eventos-y-capacitaciones/Nuestros-eventos/Diplomados/Diplomados-virtuales/Diplomado-virtual-en-Gestion-del-talento-humano> [Accessed 27 Nov. 2018].
7. Bogotá, C. (2018). Uso de redes sociales para crecer las ventas. [online] Ccb.org.co. Available at: <https://www.ccb.org.co/Eventos-y-capacitaciones/Nuestros-eventos/Formacion-Empresarial/Seminarios-2018/Uso-de-redes-sociales-para-crecer-las-ventas> [Accessed 27 Nov. 2018].
8. Bogotá, C. (2018). Guía núm. 1. Constitución de una sociedad por acciones simplificada (SAS). [online] Ccb.org.co. Available at: https://www.ccb.org.co/content/download/5025/65769/version/6/file/AF_Guia%201%20Registromercantilcorreccion.pdf [Accessed 14 Nov. 2018].
9. Comunicación de Regulación de Comunicaciones. (2017). El Comercio Electrónico En Colombia Análisis Integral Y Perspectiva Regulatoria. [online]



Available at: https://www.crcom.gov.co/recursos_user/2017/ComElecPtd_0.pdf

[Accessed 27 Nov. 2018].

10. Business Process Outsourcing - Profitline. (2018). 3 Tendencias que Marcaran el Outsourcing en el 2018 - Business Process Outsourcing - Profitline. {online} {15 May 2018}. Disponible en: (<http://profitline.com.co/3-tendencias-marcaran-outsourcing-2018/>).
11. El outsourcing y su consolidación en la economía colombiana. (2018). El outsourcing está al alza en la economía colombiana. {online} {15 May 2018}. Disponible en: (<http://www.dinero.com/edicion-impres/sectores/articulo/el-outsourcing-y-su-consolidacion-en-la-economia-colombiana/225414>).
12. El outsourcing y su consolidación en la economía colombiana. (2018). El outsourcing está al alza en la economía colombiana. {online} {15 May 2018}. Disponible en: (<http://www.dinero.com/edicion-impres/sectores/articulo/el-outsourcing-y-su-consolidacion-en-la-economia-colombiana/225414>).
13. Ptp.com.co. (2018). Programa de Transformación Productiva - BPO, KPO e ITO. {online} {15 May 2018}. Disponible en: (https://www.ptp.com.co/categoria/BPO_KPO_ITO.aspx)
14. Uao.libguides.com. (2018). GuíasCensei: Cómo usar Word para trabajos de grado y proyectos: Título imag/gráf/tabla. {online} {15 May 2018}. Disponible en: (<https://uao.libguides.com/c.php?q=529792&p=3622845>)
15. Chiavenato, Idalberto. Procesamiento de una solicitud de empleado [imagen]. Administración de recursos humanos. 5 edición. Bogotá: Mc Graw Hill. P.220.
16. Chiavenato, Idalberto. Flujograma de un proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos, según el modelo de selección de personal. [imagen]. Administración de recursos humanos. 5 edición. Bogotá: Mc Graw Hill. P.244.
17. Chiavenato, Idalberto. Flujograma de un sistema de reclutamiento y selección de recursos humanos, según el modelo de clasificación de personal. [Imagen]. Administración de recursos humanos. 5 edición. Bogotá: Mc Graw Hill. P.245.
18. Personales, F. (2018). Estos son los beneficios tributarios de constituir un negocio S.A.S. [online] Empresa, beneficios de constituir una empresa sas. Available at: <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/empresa-beneficios-de-constituir-una-empresa-sas/72839> [Accessed 27 Nov. 2018].



19. Instituto Nacional de contadores públicos. (2018). 7 Principales indicadores financieros y de gestión. Available at: <https://incp.org.co/Site/2012/agenda/7-if.pdf> [Accessed 27 Nov. 2018].