

**Estudio para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en
Aguachica – Cesar**

Angie Carolina Galvis Navarro

Claudia Margarita Valencia Osorio

**Universidad Popular Del Cesar, Seccional Aguachica
Facultad de ciencias administrativas, contables, económicas
Departamento de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar**

2022

**Estudio para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en
Aguachica – Cesar**

Angie Carolina Galvis Navarro

Claudia Margarita Valencia Osorio

Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de administradores de
empresas

Director

Javier Enrique Cruz Herrera

Administrador de Empresas

Universidad Popular Del Cesar, Seccional Aguachica

Facultad de ciencias administrativas, contables, económicas

Departamento de Administración de Empresas

Aguachica, Cesar

2022

Nota de Aceptación

Evaluador

Aguachica, 08 de abril de 2022

Dedicatoria

Dedicamos este logro primeramente a Dios que fue el quien nos permitió culminar con éxito este proceso y llegar hasta este momento tan importante de nuestra formación.

A nuestras familias gracias por la paciencia y apoyo son nuestro motor para ser mejores cada día, querer superarnos y ser unos profesionales, agradecemos estos 5 años que nos acompañaron y nos impulsaron a salir adelante.

Angie Carolina Galvis Navarro

Claudia Margarita Valencia Osorio

Agradecimientos

Agradecemos a todo el equipo de asesores de la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR-SECCIONAL AGUACHICA, primordialmente a nuestro asesor al administrador de empresas JAVIER ENRIQUE CRUZ por brindarnos sus conocimientos en cada una de las asesorías que fueron necesarias para dar finalidad al proyecto y por último agradecemos a todos los docentes que durante nuestra carrera hicieron parte de nuestra formación.

Angie Carolina Galvis Navarro

Claudia Valencia Osorio Valencia

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	15
1. Título	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.1.1 Formulación del problema de investigación.....	17
1.1. Objetivos	17
1.2.1. Objetivo General.	17
1.2.2. Objetivos Específicos.....	18
1.2. Justificación	18
1.4. Delimitación	20
1.4.1 Delimitación Teórica- Temática	20
1.4.2 Delimitación temporal.....	20
1.4.3 Delimitación Contextual	21
2. Marco referencial	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Antecedentes Históricos de las bolsas de empleo.....	23
2.1.2. Antecedentes investigativos	25
2.1.2.1 Antecedentes de investigaciones internacionales	25
2.2 Marco Teórico.	27
2.2.1 Teoría del desarrollo económico según Schumpeter	28
2.2.2 Teoría estructuralista de Max Weber.....	29
2.3 Marco conceptual.	31
2.4. Marco Legal	33
3. Diseño metodológico.....	36
3.1 Enfoque de investigación	36
3.2 Diseño de la investigación.....	37
3.3 Población.	37
3.4. Muestra.....	38
3.4 Instrumentos de recolección de datos.....	39

3.4.1 Fuente de información primaria	39
3.4.1 Fuente de información secundaria	39
3.5 Análisis y tabulación de datos	39
3.5.1 Análisis de los datos.....	40
3.5.2 Tabulación de los datos.....	40
3.6 Hipótesis y variables.....	41
3.6.1 Hipótesis.....	41
3.6.2 Variables	41
4. Esquema temático	43
4.1 Determinar un estudio de mercado que permita conocer la oportunidad de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar.....	43
4.1.1 Aplicación y análisis de los instrumentos de recolección de datos.....	43
4.1.2 Definición del servicio y la demanda.....	49
4.1.3 Definición de oferta.....	50
4.1.4 Definición de la estrategia de precios	52
4.1.5 Definición de la estrategia de distribución.....	52
4.1.6 Definición de la estrategia de promoción/comunicación	52
4.2 Definir a través de un estudio técnico el tamaño de la empresa, su ubicación, su distribución física, sus equipos para el desarrollo de sus actividades, sus áreas administrativas y su inversión.....	53
4.2.1 Tamaño de la empresa.....	53
4.2.2 Ubicación de la empresa	53
4.2.3 Distribución física de la empresa	55
4.2.4 Equipos para el desarrollo de las actividades.....	56
4.2.5 Proceso de producción	57
4.3 Formular un estudio administrativo, que enfoque el tipo de empresa indicada para efectuar el proyecto, conociendo su estructura organizacional, equipos y herramientas necesarias.....	61
4.3.1 Razón social	61
4.3.2 Misión.....	61
4.3.3 Visión.....	62

4.3.4 Valores corporativos	62
4.3.5 Organigrama.....	62
4.3.6 Manual de funciones	63
4.4 Establecer el estudio financiero que permita identificar los aspectos enfocados en gerencia de proyectos para conocer a cabalidad la rentabilidad y sostenibilidad del plan de negocio.....	70
Conclusiones	76
Recomendaciones	78
Referencia bibliográfica.....	79
Anexos.....	83

Listado de figuras

Figura 1. Ubicación general del municipio de Aguachica, Cesar, Colombia.	21
Figura 2. Mapa urbano del municipio de Aguachica, Cesar.....	54
Figura 3. Distribución de planta.....	55
Figura 4. Sistema bolsa de empleo	57
Figura 5. Flujograma proceso operativo	60
Figura 6. Estructura organizacional	63

Listado de gráficos

Gráfico 1. Ha contratado a su personal por medio de:.....	44
Gráfico 2. ¿Alguna vez ha contratado los servicios de una bolsa de empleo?	44
Gráfico 3. ¿Ha contratado su personal por medio de una bolsa de empleo?	45
Gráfico 4. ¿Conoce el funcionamiento de las empresas de soluciones de capital humano?	46
Gráfico 5. ¿Sabe los beneficios que tiene una bolsa de empleo para las empresas del municipio?	46
Gráfico 6. ¿Registraría a su organización a una empresa de soluciones de capital humano para recibir notificaciones electrónicas sobre los postulantes?	47
Gráfico 7. ¿Le gustaría conocer los perfiles de los postulantes y así optimizar el área de RRHH?	48
Gráfico 8. ¿Considera que Aguachica debería tener una empresa de soluciones de capital humano (bolsa de empleo)?	49

Listado de tablas

Tabla 1. Ha contratado a su personal por medio de:.....	43
Tabla 2. ¿Alguna vez ha contratado los servicios de una bolsa de empleo?	44
Tabla 3. ¿Ha contratado su personal por medio de una bolsa de empleo?	45
Tabla 4. ¿Conoce el funcionamiento de las empresas de soluciones de capital humano?.....	45
Tabla 5. ¿Sabe los beneficios que tiene una bolsa de empleo para las empresas del municipio?	46
Tabla 6. ¿Registraría a su organización a una empresa de soluciones de capital humano para recibir notificaciones electrónicas sobre los postulantes?	47
Tabla 7. ¿Le gustaría conocer los perfiles de los postulantes y así optimizar el área de RRHH?	48
Tabla 8. ¿Considera que Aguachica debería tener una empresa de soluciones de capital humano (bolsa de empleo)?	48
Tabla 9. Requerimientos de equipos para el desarrollo de actividades	56
Tabla 10. Ficha técnica de la bolsa de empleo.....	58
Tabla 11. Requerimientos de personal.....	64
Tabla 12. Manual de funciones asamblea general	65
Tabla 13. Manual de funciones junta directiva.....	66
Tabla 14. Manual de funciones presidente	67
Tabla 15. Manual de funciones recursos humanos	68
Tabla 16. Manual de funciones área de comunicaciones.....	69
Tabla 17. Inversión fija.....	70
Tabla 18. Activos diferidos.....	71
Tabla 19. Pago mensual al personal.....	71
Tabla 20. Capital anual	72
Tabla 21. Inversión requerida para el proyecto	72
Tabla 22. Inversiones de los socios.....	72
Tabla 23. Proyección de ventas en los servicios ofrecidos.....	73
Tabla 24. Balance inicial del proyecto.....	73
Tabla 25. Proyección del proyecto a cinco años.....	74
Tabla 26. Evaluación del proyecto.....	75

Listado de anexos

Anexo 1. Encuesta	83
Anexo 2. Ficha técnica de encuesta aplicada.....	85

Resumen

El presente trabajo hace referencia al estudio de factibilidad para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica, Cesar, con el objetivo de mitigar el área de talento humano, maximizar el empleo dentro del municipio y reconocer la importancia de proporcionar una fuente de ingresos a los habitantes aguachiquenses, denominada Soluciones Opem. La importancia del trabajo es facilitar la interacción laboral, tener un acercamiento con las microempresas para su vinculación. Asimismo, satisfacer los requerimientos de los profesionales y empleadores para las ofertas laborales. Como primer elemento se realizó un estudio de mercado con el fin de determinar la aceptación del público objetivo a través de la aplicación de encuesta, análisis del ambiente del mercado y el establecimiento de estrategias teniendo en cuenta las variables del marketing mix para garantizar el posicionamiento del emprendimiento. Luego se describió la cantidad necesaria equipos, mano de obra y las entradas y salidas del proceso a través del estudio técnico, con el fin de poder determinar los costos de producción. Luego, se desarrolló un estudio organizacional definiendo la filosofía corporativa de la empresa y la estructura de la misma. Y, por último, se elaboró un estudio financiero teniendo como base los estudios anteriores, con el fin de identificar ventas, costos y gastos, al igual que las necesidades de inversión, determinando factibilidad del plan de negocios siempre y cuando se cumplan con las proyecciones establecidas.

Palabras claves: Empresa, talento humano, emprendimiento, viabilidad, rentabilidad, solución empresarial, capital humano

Abstract

The present work refers to the feasibility study for the creation of a human capital solutions company in the municipality of Aguachica, Cesar, with the objective of reducing the area of human talent, maximizing employment within the municipality and recognizing the importance of provide a source of income to the inhabitants of Aguachiquenses, called Soluciones Opem. The importance of the work is to facilitate labor interaction, to have an approach with micro-enterprises for their link. Also, satisfy the requirements of professionals and employees for job offers. As a first element, a market study was carried out in order to determine the acceptance of the public objective through the application of a survey, analysis of the market environment and the establishment of strategies taking into account the variables of the marketing mix to guarantee the positioning of the market. entrepreneurship. Then the amount of necessary equipment, labor and the inputs and outputs of the process were described through the technical study, in order to determine the production costs. Then, an organizational study was developed defining the corporate philosophy of the company and its structure. And, finally, a financial study was prepared based on the previous studies, in order to identify sales, costs and expenses, as well as investment needs, determining the feasibility of the business plan as long as it complies with established projections.

Keywords: Company, human talent, entrepreneurship, viability, profitability, business solution, human capital

Introducción

Actualmente en Colombia existe un contraste con las problemáticas socioeconómicas derivadas del desempleo y la falta de oportunidades en el campo laboral, los que ha tomado una gran trascendencia llevando a la creación de herramientas que faciliten la inserción de mecanismo en favor de la mano de obra de profesionales de las regiones en los mercados laborales. Este asunto cobra más importancia cuando se analiza desde la academia, es decir, para las instituciones de educación superior y de educación continuada, es de suma importancia garantizar que sus egresados cuenten con suficientes instrumentos de participación a la hora de entrar en el campo laboral, partiendo de la idea de incrementar el desarrollo económico a nivel regional y nacional.

De acuerdo a lo anterior, nace la idea de proponer la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar, que agilice y sirva de mediador en la relación empleador – profesional, utilizando para ello estrategias de acercamiento virtual o personal, a través de aplicativos online, ferias de empleo anual y conferencias que integren tanto a estudiantes y egresados como a empresas del sector público y privado del municipio de Aguachica, siempre referenciando la mano de obra local, con el fin, de contribuir a sistema socioeconómico de la región del sur del cesar. De aquí, que la presente investigación toma como insumo la recolección y análisis de datos estadísticos, así como información que se considera necesaria para el pleno desarrollo de la propuesta.

Por todo lo anterior, el presente estudio está dividido en tres (3) capítulos, de los cuales el primero presenta la situación problemática donde prácticamente se conoce la necesidad por medio del planteamiento del problema, la justificación, los objetivos tanto general como específicos, tiempo espacial y delimitación; en el segundo se examinan algunos antecedentes investigativos internacionales y nacionales, de la misma manera se expone el marco teórico que comprende la teorías y temas relacionado con el tema de estudio, también se tiene en cuenta las normas que rigen en las materia y el marco conceptual; el tercer capítulo presenta la metodología utilizada en el estudio destacando el escenario, las técnicas e instrumento de recolección de información y el proceso de análisis realizado con base en cada una de las técnicas empleadas.

1. Título

Estudio para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en Aguachica – Cesar.

1.1. Planteamiento del problema

La creación de nuevas empresas y la llegada de compañías al municipio de Aguachica con lleva a las búsquedas de profesionales de la región y con ello realizar la responsabilidad social en una de las cuatro faces primordiales, que son el de tener en cuenta los habitantes de la zona donde va a realizar sus actividades comerciales para los cargos o puestos de trabajos con lo que va a funcionar toda la parte interna y externa (Ley 153 del 2006; Blanch, 1990). Actualmente en Colombia, la escasez de oportunidades laborales a nivel local impacta directamente el pleno desarrollo socioeconómico de una localidad como sucede en Aguachica, generando una decadencia social por los altos niveles de desempleo, de esta manera se convierte en una problemática colectiva afectando de forma directa la calidad de vida de los habitantes, deteniendo el desarrollo y provocando estancamiento en la evolución de las comunidades locales (DANE, 2020). Igualmente, la falta de empleo afecta la estabilidad emocional y motivación de los miembros profesionales, esto porque entienden el empleo como una identidad o un rol dentro de la sociedad, por lo tanto, al no tenerlo, esa estabilidad decae, sin embargo, esto dependerá entre otros factores de subjetividad de la personalidad de cada ser humano (DANE, 2020).

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en cifras claras y porcentuales manifiesta la tasa de desempleo aumentada en cada año, según datos esta entidad para el año 2018 el porcentaje de colombianos sin empleo era de 9,7% y para el año 2019 paso al 10,5%, es decir que cerca de 2,6 millones de personas, se encuentran sin empleo, sin embargo en lo que va del año 2020, esta cifra es del 13%, indicando que el desempleo aumenta exponencialmente teniendo en cuenta que esto se debe principalmente a la falta de oportunidades y mecanismos que faciliten una oportunidad laboral en cada región y localidad de Colombia (DANE, 2020).

Concretamente, en el municipio de Aguachica, a pesar de estar en una posición geográficamente favorable para el desarrollo económico, el desempleo se ve permeado por la escases de ofertas laborales, esto sumado a que personas oriundas del municipio pese a contar con preparación suficiente para aportar al desarrollo económico del mismo, deciden emigrar a otras ciudades, puesto que no existen mecanismos de empleabilidad incluyente (Consejo Económico y Social España, 2015) y las empresas de la región en muchas ocasiones contratan profesionales de otras ciudades aludiendo la escases de los mismo, toda vez que no hay donde solicitar las profesiones requeridas, porque no existe una empresa de capital profesional que permita brindar el proceso de selección de los diferentes cargos con perfiles requeridos (OIT, 2008). Aunque exista el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante prestado por la caja de compensación en el municipio, esta contiene un listado de hojas de vida de todo el país, permitiendo la contratación de este tipo de puesto de personas de otros municipios (Decreto 2852, 2013).

La población de Aguachica actualmente cuenta con la preparación de profesionales gracias a la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica y a las universidades cercanas que poseen y entregan diferentes titulaciones que van desde ingenieras, derecho, administración de empresas, contaduría, medicina e incluso en el sector educativo y carreras afines, sin embargo la falta de ofertas laborales por las empresas nuevas y las que llegan permiten la creación de esta empresa de soluciones de capital humano como herramientas de suministro de profesionales de la localidad, de esta manera se define la necesidad para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar, que permita un listado de la población titulada como profesionales en diferentes campos del conocimiento.

1.1.1 Formulación del problema de investigación

¿Es factible la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar?

1.1. Objetivos

1.2.1. Objetivo General.

Realizar un estudio para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en Aguachica – Cesar.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- Determinar un estudio de mercado que permita conocer la oportunidad de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar.
- Definir a través de un estudio técnico el tamaño de la empresa, su ubicación, su distribución física, sus equipos para el desarrollo de sus actividades, sus áreas administrativas y su inversión.
- Formular un estudio administrativo, que enfoque el tipo de empresa indicada para efectuar el proyecto, conociendo su estructura organizacional, equipos y herramientas necesarias.
- Establecer el estudio financiero que permita identificar los aspectos enfocados en gerencia de proyectos para conocer a cabalidad la rentabilidad y sostenibilidad del plan de negocio.

1.2. Justificación

La carencia de oficinas de empleo dentro del municipio de Aguachica, Cesar, lleva a proponer una bolsa de empleo donde los futuros profesionales encuentren alternativas y oportunidades de empleo de la región; sin embargo, Soluciones Opem permite tener un primer encuentro con el mundo de los negocios para así conocer las opciones garantistas que se esperan y solicitan los candidatos a los puestos ofertados por las empresas. Así, conocer los nuevos conocimientos, destrezas y habilidades de los postulantes para convertirse en seres altamente competitivos. Por otro lado, la motivación para la investigación sobre la viabilidad de este proyecto, es proponer una creación de herramienta donde los empleadores puedan fijar las hojas de vida de los postulantes, conocer sus destrezas y permitirse una interacción más profunda con base a lo que pide el mercado.

La empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar, como propósito de contribución para el desarrollo de la región, busca ser un primer contacto con las posibilidades de trabajo hay en el mercado, determinar el rango de sueldos al que tienen la posibilidad de aspirar, qué es lo que esperan y solicitar los empleadores de los candidatos y si es necesario saber de nuevos conocimientos y capacidades para ser enormemente competitivos.

Se intenta, por medio de la creación de este proyecto, alcanzar y solucionar la falta de empleo en el municipio de Aguachica, siendo este el segundo municipio más grande del departamento del Cesar y, por ende, debe ser uno de los mayores impulsores del mercado laboral, no solo por su población, sino también por la cercanía con otros departamentos que tiene el mismo municipio. Se tiene por el oriente el departamento del Norte de Santander, por el norte, el departamento de Santander y, el occidente el departamento de Bolívar. Lo cual hace de Aguachica, un punto estratégico para comercialización, distribución y crecimiento económico.

Permitirá la creación de un espacio donde los profesionales podrán inscribirse para la oportunidad laboral con las empresas nuevas, las que permanecen y llegan al municipio a realizar sus actividades mercantiles, de igual forma generará las herramientas y estrategias que faciliten la inserción de profesionales a la vida laboral, con la finalidad de aprovechar de manera eficiente la oferta laboral existente junto con las aptitudes que los caracterizan con cada uno de estas profesiones de la región, de igual manera buscará fundamentarse en los diferentes mecanismos legales existentes para la generación del primer empleo como lo son la Ley 1780 del 2 de mayo de 2016, la cual establece incentivos para las empresas por contratación de personas naturales en edades comprendidas entre 18 y 28 años de edad, junto con la Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019.

La empresa, propenderá gestionar las diferentes ofertas laborales antes las respectivas empresas de la región como una alternativa viable para la reducción del desempleo y la mejora en la calidad de vida de los habitantes del municipio, además analizará todas las normas, leyes y constitucionalidad que busquen tener en cuenta a los profesionales de la región por las empresas que lleguen, estén o se crean en el municipio de Aguachica, esto para garantizar su tenida en cuenta y al mismo tiempo contribuir con el desarrollo de la región, ofrecerá a la administración municipal tener una base de todos los profesionales del municipio de Aguachica para cualquier convocatoria referenciadas en la región o para ocupar los cargos de jefatura y subalternos del ente territorial, de igual manera contextualizará la realidad de todos los profesionales y sus diferentes áreas laborales y de profesión que se encuentren en el municipio objeto de estudio.

Contribuirá como una fuente de alternativa de solución de colocación de profesionales de las diferentes ramas para la oportunidad laboral esperada durante muchos años sin ejercerla,

ofrecerá un amplio sistema de gestión administrativa para fortalecer el sistema de incorporación de estos profesionales en cada una de las compañías identificadas en la zona, analizará todos los espacio de convocatoria pública y privada para facilitar la empleabilidad de los diferentes profesionales con sus ares pertinentes, impulsará a los profesionales de la región a reclamar su derecho como persona permanente habitacional del municipio esperando cualquier oportunidad, de igual manera invitara a los profesionales a capacitarse en las respectivas convocatorias existente, en busca de una mejor oportunidad laboral.

Finalmente, el municipio de Aguachica se beneficiará con la gestión de la empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar, porque el fenómeno de desempleo afecta directamente la calidad de vida de los individuos, los habitantes e incluso el desarrollo socioeconómico de la ciudad y del país. Porque en ambas situaciones no son distintas, puesto que las oportunidades son aún más escasas en función de la poca inversión existente del ente territorial y de acuerdo a esta investigación se hace relevante desde el punto de vista no solo económico, sino más bien social con propuesta para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar, que supla las necesidades de gestión de búsqueda con los beneficios legales que obtendrían las empresas oferentes dentro de la empresa de soluciones de capital humano como gestionadora de los recursos humanos, liderazgo, los sistemas de producción y el emprendimiento.

1.4. Delimitación

1.4.1 Delimitación Teórica- Temática

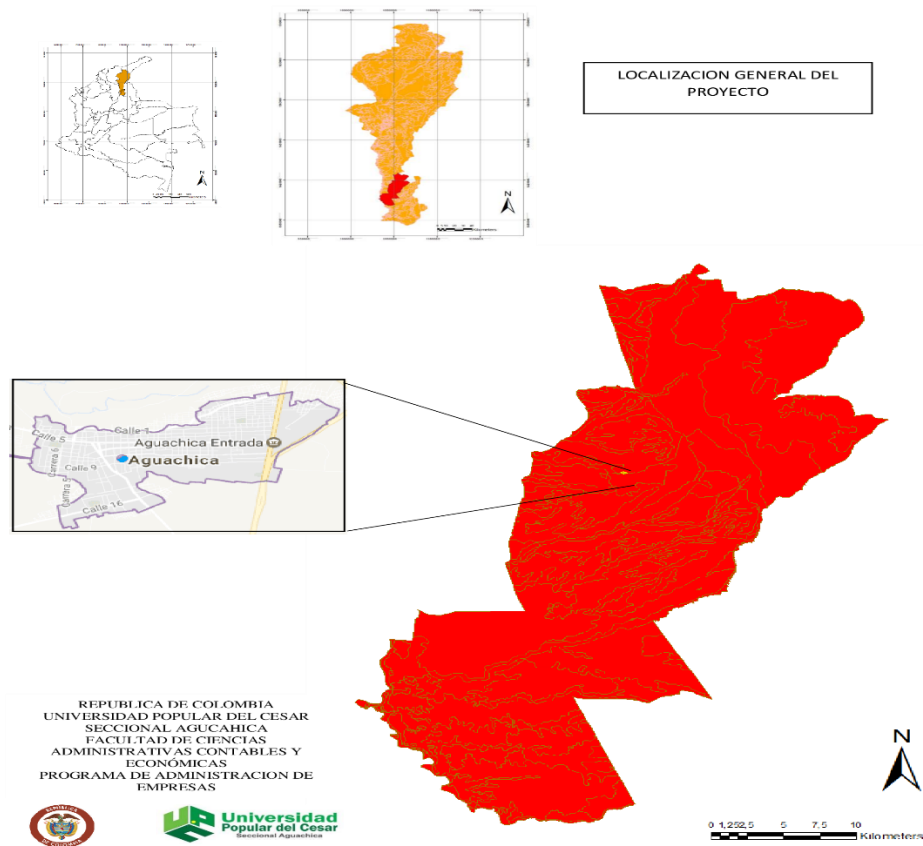
El presente trabajo investigativo se fundamentó bajo la línea de investigación de gestión funcional, puesto que se genera la identificación de las funciones específicas de la empresa para la determinación de viabilidad de la misma. Adicional a ello, dicha línea de investigación estuvo inmersa en el eje temático de Emprendimiento e Innovación, Formación y Creación de Empresas, puesto que lo establecido en el proyecto es un plan de negocios.

1.4.2 Delimitación temporal.

El presente trabajo tendrá un tiempo de ejecución de dieciocho (18) meses que empezará con el desarrollo del formato uno institucional, posteriormente con el formato dos y terminando con el proyecto de grado, cada formato se elabora en un periodo académico que permite su elaboración, revisión, evaluación, corrección y sustentación, posteriormente su entrega en la oficina de investigación y el departamento de administración de empresas.

1.4.3 Delimitación Contextual

Figura 1. Ubicación general del municipio de Aguachica, Cesar, Colombia.



Fuente: investigadoras

El municipio de Aguachica es una pequeña ciudad colombiana ubicada al nororiente del país, en el departamento del Cesar. Su economía y población es la segunda ciudad del departamento y uno de los centros urbanos más importantes de la región.

La ciudad se encuentra en una posición geográfica estratégica, siendo un punto de conexión entre el norte y el interior oriental del país a través de la Troncal del Magdalena (Ruta Nacional 45) y la Troncal Central (Ruta Nacional 45A), contando además con transporte aéreo, férreo y en forma paralela con la vía fluvial del río Magdalena del municipio vecino Gamarra.

Aguachica es la segunda población más poblada del departamento de Cesar. Según la secretaría de planeación y la oficina de Sisbén de ente territorial de Aguachica existe una población conciliada de Aguachica asciende a 104.346 habitantes, representando el 15,15% del total de Cesar y el 0,35% del total de la población colombiana de los cuales 54,15% son mujeres, el 45,85% hombres, el 87,12% habitantes en zona urbana, el 12,88% en zona rural con una densidad de 98 habitantes por kilómetro cuadrado (secretaria de planeación Aguachica, 2020).

2. Marco referencial

2.1. Antecedentes.

En este aparte se hace referencia a la aparición de las oficinas de empleos, siendo herramientas muy antiguas, en otras palabras que no son relativamente nuevas en el contexto de la humanidad, dado que la desigualdad en temas del derecho al trabajo digno y equitativo en oportunidades y salarialmente, ha sido un concepto permanente desde décadas anteriores, llevando así a la necesidad de ahondar en dichas herramientas desde un inicio y sus diferentes evoluciones como concepto, es por esto que se hace relevante establecer a continuación antecedentes desde dos marcos de referencia:

2.1.1. Antecedentes Históricos de las bolsas de empleo.

La bolsas de empleo nació en Francia en 1882, después del divorcio entre las corporaciones y los poderes públicos, denunciados en 1876 por la negativa de los obreros parisinos de aceptar la subvención de 100.000 francos en ocasión de la exposición de Filadelfia, consumado definitivamente por la ruptura de cualquier relación entre los sindicatos Barberetistas y los socialistas, gracias a dejarse llevar por la ilusión que resultase posible el acuerdo entre ellos y los empresarios, se adentraron por la segunda fase de su evolución, en las diferentes investigaciones o trabajos referentes a la creación de bolsas de empleo, se habla de colocación de obreros para referirse a la ubicación de empleados en empresas del sector público o privado, como lo es el caso del libro “historia de las bolsas del trabajo: los orígenes del sindicalismo revolucionario” publicado en 1978, cuyo autor el señor Pelloutier (1978).

Pelloutier (1978), es considerado el principal líder y promotor de las bolsas de trabajo, donde propone la creación de esta herramienta como alternativa libertaria y una solución a los problemas del sector obrero en Francia, las cuales se sustentaba el término “colocación de obreros” remontándolo al siglo XVIII en el contexto de la revolución Industrial y la revolución Francesa donde las principales centrales obreras se alzaron en sindicatos en contra del sistema capitalista, considerándose así como el origen de las bolsas de empleo y una base para el entendimiento del concepto (Pelloutier, 1978). Posteriormente muchos estudios de los diferentes enfoque empezaron

a establecer rangos de edad, donde sugirieron el reto a la hora de intentar acceder a un empleo estableciendo las edades comprendidas entre los 18 y 28 años, de los cuales presentan el 11% de desempleo por encima de las edades mayores a los 28 años, de esta manera se concluyeron que era necesario fortalecer las políticas de acceso al trabajo para los jóvenes, dado que persiste el desempleo juvenil y la precariedad laboral en estas edades (Serna, 2013).

Delpuech (2015), en su libro *“Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público”* analiza la manera de selección de profesionales para un cargo en el sector público, aseverando que la clase política toma una posición extremadamente determinante, concluye además, argumentando que el principal obstáculo para garantizar equitativamente el acceso al empleo es la supremacía del clientelismo sobre la meritocracia, sin importar el evidente ataque al estado de derecho. De igual forma Mina (2015), publicó un artículo en la revista *“Cuadernos de Economía”*, denominado *“Afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo”*, donde analiza cómo la raza y posición geográfica inciden en la calidad del empleo de los habitantes de la capital del valle del cauca, usando para ello un modelo probit ordenado en base a la información de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV), concluyendo con que el acceso al empleo no solo está determinado por las capacidades o méritos de cada individuo, sino que también influyen en muchas partes del país, la raza, color de piel e incluso el lugar donde vive la persona. Esto nos permite establecer cuán importante es el contexto de la persona al momento de intentar garantizar el derecho al empleo.

Por otro lado, no solo es importante resaltar la incidencia del contexto de la persona a la hora de intentar acceder a un empleo, o la relación existente entre la ascendencia cultural-racial y la oportunidad laboral, también es importante entender la “facilidad” de adquirir un empleo de acuerdo al género de separación binaria, es decir las dificultades de empleabilidad cuando se es hombre o mujer. Chavez (2015) en su artículo *“Discriminación salarial por género, efecto techo de cristal”* determina la existencia de la discriminación ocupacional de las mujeres como un fenómeno de análisis probabilístico de tipo descriptivo, donde establece los posibles limitantes a los que se enfrentan las mujeres cuando pretenden obtener un cargo directivo. Su estudio lo realizó entre los años 1984 y 2010 concluyendo que existen efectos tanto negativos como positivos al momento de que una mujer aspira a cargos directivos, puesto que si el empleador es hombre

generalmente se decanta entre dos posiciones, la primera basada en que los hombres poseen mejor aptitud para cargos directivos y la segunda basada en el imaginario de que la mujer puede traer beneficios de tipo personal para el empleador. (Chávez, 2015)

Por último, el Ministerio de Educación Nacional presento a través del Observatorio Laboral para la educación (OLE), (2015), un informe donde expone que los estudiantes que alcanzan mayores grados de formación, poseen mayor oportunidad de empleo y por consiguiente con mayor remuneración, dado que el estudio concluyó que cerca del 93% de los recién egresados de programas de posgrado tienen vinculación laboral formal directa, es decir, 15.4 % por encima de la tasa de vinculación que presentan los recién egresados del nivel de pregrado", también se agrega, que las profesiones con mayor demanda en el campo laboral abarca los pregrados de Geología, Medicina, Ingeniería Electromecánica, ingeniería de minas, Estadística, Ingeniería de Telecomunicaciones, Química Farmacéutica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica e Ingeniería Informática, entre otras.

2.1.2. Antecedentes investigativos

En este aparte se describirán las investigaciones de los diferentes contextos Internacionales, Nacionales y Locales más relevantes que coinciden con la creación de oficina de empleo objetivo principal.

2.1.2.1 Antecedentes de investigaciones internacionales

Benavides-Álvarez, A. F. & Cueva-Iglesias, F. N. (2013). Realizaron una investigación con el nombre de “análisis de viabilidad para la elaboración del proyecto —bolsa de empleo UIDE en el campus principal de la universidad internacional del ecuador quito 2013”, la Universidad Internacional del Ecuador. Los objetivos apuntaron a la elaboración del proyecto “Bolsa de empleo UIDE” en el campus principal de la Universidad Internacional del Ecuador, Quito 2013. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. Los resultados permitieron conocer los diferentes tipos de profesiones, el nivel porcentual de desempleo general y por profesiones, tiempos de empleabilidad, las experiencias laborales dentro de la universidad, entre otros.

Sauceda-Gastélum, G. M., Quiroz-Campas, C. Y. & Velazco-Borquez, F. N. (2009). “Diseño de una bolsa de trabajo en una Universidad Pública del Sur de Sonora” en la Universidad Autónoma de México (UNAM), los objetivos apuntaron a “Diseñar una bolsa de trabajo en el Área de Recursos Humanos de una universidad para alumnos y egresados con la finalidad de agilizar su inserción con el sector empresarial en base a su perfil”. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo con diseño de estudio de caso. Los resultados arrojados evidenciaron que los distintos modelos de bolsa de trabajo permitieron la comparación para poder llegar a una estructura que vaya de acuerdo a las características y demandas del área para la cual se diseñó.

2.1.2.2 Antecedentes de investigaciones nacionales

García-Zapata, E. P. & Madroñero-Salamanca P. A. (2017). Desarrollaron una investigación cuyo título es “Estudio de viabilidad para la creación de una aplicación tipo bolsa de empleo, que facilite la relación entre las organizaciones del sector servicios en busca de personal y las personas con limitaciones físicas en busca de trabajo en la ciudad de Bogotá, Colombia”, en la Universidad de la Salle. sus objetivos apuntaron “determinar la viabilidad de la creación de una aplicación tipo bolsa de empleo, como opción que facilite la inclusión laboral de personas con limitaciones físicas en la ciudad de Bogotá, Colombia”. la metodología utilizada fue con un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. Los resultados arrojados identificaron las ocupaciones de los discapacitados, el nivel porcentual de desempleo, sus tipos de profesiones, posibilidades de oportunidad laboral, entre otras.

Puentes-Gómez, S. M. (2017). Realizo un estudio con el nombre de “Modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo basada en el teletrabajo en Santander” en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB). El objetivo general se enfocó en “elaborar un modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo basada en el teletrabajo en Santander”. La metodología utilizada fue con enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. Los resultados arrojaron la caracterización del teletrabajo en el contexto internacional, nacional y regional, además de un modelo de negocio para bolsa de empleo teletrabajo, también se logró demostrar la viabilidad de esta modalidad, concluyendo que por parte de los empresarios, el 88.7% están abiertos a utilizar este mecanismo e implementación, donde el 32.0% afirma que debe realizarse a través de contrato indefinido, el 24.0% por contrato a término fijo, el 26.0% por labor realizada y

el 18.0% a través de Oficinas Prestadoras de Servicios, además que los aspirantes a un empleo fijo y bien remunerado tuvieron una aceptación parecida a la del empleador, concretamente un 82 %.

Herazo-Carballo, J. A. & Rojas-Ruiz, H. DEL C. (2003). Desarrollaron una investigación cuyo nombre es “creación de una bolsa de empleo para la cooperativa de la asociación de pensionados civiles de la armada nacional de ciudad de Cartagena”, en la Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración Industrial Cartagena de Indias (DTYC). Los objetivos apuntaron a “establecer los aspectos técnicos, financiero, legales y sociales que se deben tener para la creación de la bolsa de empleo para la cooperativa de la asociación de pensionados civiles de la armada nacional de ciudad de Cartagena”. La metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo. Los resultados permitieron identificar cada uno de los aspectos relevantes en la creación de la bolsa de empleo, tal como se describió en los objetivos.

2.2 Marco Teórico.

La Bolsa de Empleo tiene origen después de la comuna, en París de 1876, con el objetivo de satisfacer necesidades de trabajo y responder en alguna medida a los problemas de la comunidad de París en Francia. Estas son empresas que reclutan, seleccionan y clasifican el personal disponible gracias a una base de datos propia; Su función corresponde en ofrecer sus candidatos enviándole una mínima del posible personal que cumple con los requisitos determinado para el cargo establecido, de igual forma ellas están reglamentadas, controladas y vigiladas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia. De esta forma la oferta del empleo se encuentra direccionada en función fundamentalmente de la remuneración que se obtiene por el mismo. Aunque también hay otros factores que influyen como pueden ser las condiciones de trabajo, la existencia de remuneraciones extra salariales, las posibilidades de promoción en el empleo y la formación en el trabajo, entre otros (Min. Trabajo decreto 0722, 2013).

Por lo anterior, las bolsa de trabajo es un sistema por el cual se crean candidaturas y posibles sustitutos de manera permanente para unos puestos concretos, por lo tanto, su medio de confección es un concurso de oposición en el que se presentan aquellos candidatos que cumplan los objetivos preliminares y a partir de los cuales se crea una base de candidatos aprobados de manera ordenada

en función de la puntuación o evaluación de los candidatos para el puesto, de tal forma que el acceso a la vacante será en función de la puntuación obtenida de su hoja de vida (Pedrosa, 2019). Por lo anterior, tiene las siguientes teorías con relación al tema de investigación:

2.2.1 Teoría del desarrollo económico según Schumpeter

La presente teorías nació en el año 1912, en ella se establece la creación de nuevas empresas como factor de desarrollo económico, esto ocurre cuando el empresario hace una combinación de nuevos factores productivos tradicional e innovadores. Es decir, de la tierra, el trabajo y el capital. Para Schumpeter es importante el impulso que mueve la producción capitalista, provocando procesos de transformación continuos como “el fenómeno tecnológico y el proceso de innovación tecnológica” (EALDE, 2020).

Seguidamente se presenta una síntesis por Veléz, (2015) de la teoría del desarrollo económico, la concepción del empresario de Schumpeter contrastada con la de los economistas de la Nueva Escuela Austríaca haciendo referencia a las ideas de Schumpeter sobre el futuro del capitalismo en el mundo. Para velez (2015) El estado estacionario es la ausencia de ahorro y de inversión neta correspondiente a la una economía de propiedad privada, división del trabajo y competencia perfecta que, desprende tres agentes económicos, primero los empleados, segundo los empresarios y tercero los dueños de la tierra y las empresas. Por ello, la diferencia entre empleados y dueños de las tierras no existe, debido a que hay ningún interés analítico, porque su comportamiento se debe a los fundamentos económicos similares junto con las leyes que, estipula su nivel salarial, siendo de esta manera la misma.

En el libro *Business Cycles* de Schumpeter suprime la diferencia, colocando de lado a los hogares, que son la oferta y demanda en el mercado de bienes y servicios, y del otro lado las organizaciones, que son la contrapartida de ese mercado. De esta forma, la economía en los métodos de producción está especificados al igual que las necesidades y distinciones de los consumidores, haciendo relevancia que, las cantidades productivas son fijas junto con las funciones de producción de forma coeficientes y variables que, permite la sustitución de la escasez relativa. Analizado desde las competencias perfectas esto conduce la productividad marginal, esto gracias a las preferencias de los hogares y las cantidades de producción que les pertenecen en

función de utilidad a partir de la cuales se derivan las demandas de bienes y las ofertas de bienes y servicios. En el marco analítico es de equilibrio general lo cual significa que las ofertas y demandas de todos los bienes y servicios son funciones de su propio precio (Veléz, 2015).

El aumento de la sociedad y el aprovisionamiento del capital como ahorro son para Schumpeter el resultado que causas de la evolución económica. Algo similar ocurre con las necesidades y preferencias de la sociedad, donde su iniciativa en el cambio de sus distinciones es despreciable, este autor señala que, los cambios fundamentales en los gustos son el resultado de la acción de los productores, de aquí, la innovación como una función de la producción que, debe describir la forma en que varía la cantidad producida con los factores de los empleados, porque sí varía la forma de la función, objetivamente se obtiene una innovación que, tiene que ver con los costos de la producción. De esta forma, se puede decir que, la innovación con referencia al costo y viceversa con ausencia de la innovación y con precios constantes, la empresa individualmente debe aumentar del producto. Porque, cuando una cantidad dada de producción cuesta menos que lo que costaba entes esa misma o una menor cantidad se puede estar seguro que, los precios no han caído y que se está en presencia de una innovación (Sandoval, S/F).

En conclusión, la presente teoría abarca el crecimiento de la economía, capital y recursos humanos, concepciones importantes para la relevancia de la presente teoría que se refleja en el estudio que aquí se regenta. Es importante aclarar que se mantienen las relaciones de los tres elementos importantes como son los que se describieron para soportar la investigación, por ello, la necesidad de crear referencias innovadoras y creativas para el mercado de producción y laboral con el fin de mejorar la condición de la economía. La movilidad en todos los sentidos hace sentir relevantes cambios para reacondicionar los factores que emergen entre la sociedad y los aspectos económicos permaneciendo la creatividad y la innovación de los diferentes procesos en los que se aplica la investigación aquí regentada.

2.2.2 Teoría estructuralista de Max Weber.

Las organizaciones sociales deben tener estructuras humanas, porque son el elemento más importante para su funcionalidad, de ellas, dependen las reglas que las rigen junto con sus formas de gobierno y producción. Las empresas al igual que los seres humanos tienen configuraciones

internas, los cuales se les llama sistemas. En ellos se encuentra cada uno de sus funcionalidades de manera estructuradas con diferentes funciones, pero en cumplimiento de un objetivo general. En forma general las estructuras contienen sectores que permiten la organización y dirección de las metas propuestas mediante una planeación que se va retroalimentando con cada paso vigilado que se le llama control. Weber manifiesta la estructura de una empresa se entiende como un ensamblaje de una construcción y ordenación relativamente duradera y que guardan relación entre sí, además en su propio modelo aparecen factores de autoridad (Jerarquización) y comunicación en general (interna y externa) (Hernández y Rodríguez, 2011).

Un sistema de autoridad es el conjunto de elementos comunes y estables que, permite el funcionamiento de las organizaciones sociales bajo su propio gobierno, aunque se cambie el sentido de toma de decisiones, siempre va a tener un programa de acción a largo plazo o un plan rector para poder decidir. Pero esto no fuera posible si no lo acompañaran los sistemas de comunicación como proceso para dar a conocer los estados subjetivos de ideas, sentimientos, creencias, autoridad, entre otros. Este sistema entre grupo de seres humanos constituye el factor principal de su unidad y continuidad como vehículo de cultura y comportamiento fundamental en las organizaciones sociales. Toda estructura empresarial debe llevar un comportamiento funcional desde el punto de vista de la división del trabajo para desempeñarse de forma real y ser miembro de la compañía (Hernández y Rodríguez, 2011).

La estructura de formalización o burocracia de las organizaciones se rige por normas o reglas establecidas según las leyes de los gobiernos nacionales, pero esta configuración permite tener libertad en las funciones y tareas de los empleados que conforman la planta de personal, por esto, la dinámica de los sistemas hacia la realización de las acciones que permitan el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Para Weber una compañía sin reglas es como un automóvil sin dirección. Las reglas son una serie de elementos institucionales que conlleva al cumplimiento de las metas y políticas que, clasifican todo lo relacionado en la funcionalidad de los aspectos económicos, administrativos y operativos que permiten llevar a la organización mejoramiento continuo (Hernández y Rodríguez, 2011).

Finalmente, la presente teoría es relevante con la investigación aquí relacionada, por su forma directa de la estructura de la creación de una bolsa de empleo de suministro de profesionales

en el municipio de Aguachica. Con lo anterior, se hace directamente condicional de los procesos de estructuración y formación de empresas que busquen el cumplimiento de los derechos de los profesionales del municipio de Aguachica cuando se requiera el suministro de profesionales de la región en un orden de inscripción de posibles candidatos, es de notar que la trazabilidad de toda la información aquí relevante se hace con el grado de favorabilidad del trabajo de campo.

2.3 Marco conceptual.

A continuación, se identificarán algunas palabras o frases relevantes con la presente investigación:

- **Administrador:** persona encargada del trabajo y las funciones de la administración en cualquier nivel y tipo de empresa.

- **Administración de Personal:** es la parte de la empresa que se ocupa del aprovechamiento eficaz del potencial del talento humano reclutando y contratando personal, estableciendo y manteniendo condiciones adecuadas de trabajo y llevando historia y expediente de los empleados. Además de las relaciones y tratos entre la dirección, los empleados y el gobierno interno que intenta resolver de la manera más armónica los problemas humanos y de negocios de los interesados provechosa para toda la estructura y destinadas a alcanzar metas preestablecidas (Hernández y Rodríguez, 2011).

- **Bolsa de empleo:** tiene como función principal intermediar entre sus inscritos y las empresas en la búsqueda de oportunidades laborales y el cubrimiento de sus vacantes con profesionales idóneos, respectivamente.

- **Burocracia:** Estructura administrativa ideal y mecanizada caracterizada por una división específica del trabajo y con líneas definidas de autoridad, política y parámetros para el desempeño (Hernández y Rodríguez, 2011).

- **Competencias laborales:** Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en

una unidad para la generación de empleo por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. Las competencias laborales pueden ser generales o específicas.

- Conflicto: una diferencia percibida entre dos o más personas que resulta una oposición mutua (Hernández y Rodríguez, 2011).
- Departamentalización: agrupamiento de actividades de acuerdo con algunos de los siguientes criterios: por funciones, clientes, productos, proceso, territorio, mercado, entre otros (Hernández y Rodríguez, 2011).
- Desarrollo organizacional: esfuerzo de cambio planeado dirigido a mejorar la salud y eficiencia organizacional por medio de intervenciones planeada (Hernández y Rodríguez, 2011).
- División del trabajo: especialización en tareas organizadas alrededor de un objeto central (Hernández y Rodríguez, 2011).
- Empleo: Ocupación de actividad funcional que genera valor monetario para las personas.
- Empresa: acción encaminada a un fin y muy especialmente la que comporta poner en juego actividad, valor, energía u otras cualidades parecidas (Hernández y Rodríguez, 2011).
- Empresa de Servicios Temporales, EST: es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios.
- Estrategia: planes de acción a gran escala para interactuar con el medio, con el fin de alcanzar los objetivos y metas de largo plazo.
- Perfil profesional: El perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita un ejercicio profesional. (Diaz Barriga, 1990).

- Profesional: Un profesional es aquella persona que ha estudiado y especializado en una carrera profesional que se desempeña en el medio laboral y es competitivo. Un profesional es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). Para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios (por lo general, terciarios o universitarios) y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión.

- Reclutamiento: el reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que esta necesita para la consecución de sus objetivos (Chiavenato, 2010).

- Selección De Personal: la selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. (Chiavenato, 1994).

- Servicio: Son ofrecimientos intangibles de valor que se proporcionan a un consumidor o cliente y que no poseen una forma física determinada.

2.4. Marco Legal

A continuación, se describirán las normas legales colombianas relevantes con el presente trabajo investigativo:

Constitución política de Colombia del 1991.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ley 527 agosto 18 de 1999

Decretado por el Congreso de la República; “Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones”. El Capítulo primero de esta ley define en el Artículo 2 literal a) lo que se entiende por mensaje de datos; y en los Capítulos Segundo y Tercero de esta Ley en los Artículos del 6 al 25 se reglamenta la aplicación de los requisitos jurídicos y la comunicación de los mensajes de datos.

Ley estatutaria 1266 de diciembre 31 de 2008

Decretado por el Congreso de la República. “Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones

Ley 50 de 1990

Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley Estatutaria 1581 de 2012

Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

Ley 153 de 2006

Por la cual se reglamenta la Responsabilidad Social de las empresas, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 722 de 2013, la prestación del Servicio Público de empleo-SPE, creó la red de operadores del SPE y reglamentó la actividad de intermediación laboral., entre las que se encuentra las Bolsas de Empleo, las cuales las definió en su artículo 41 como:

Artículo 41. Bolsas de Empleo. Se entiende por bolsa de empleo, la persona jurídica sin ánimo de lucro que realiza la actividad de inscripción de oferentes y remisión de inscritos a empleadores demandantes, para un grupo específico de oferentes con los cuales tiene una relación particular, tal como: estudiantes, egresados, afiliados u otras de similar naturaleza. La prestación de los servicios de bolsa de empleo, siempre será gratuita para oferentes de empleo.

Decreto Ley de Colombia 0722 de 2013

Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral.

Decreto 2852 de 2013

Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones.

3. Diseño metodológico

3.1 Enfoque de investigación

El presente trabajo asumirá un enfoque cuantitativo. Según los autores Hernández, Fernández y Baptista representa un conjunto de procesos secuenciales y probatorios. Cada uno de ellos precede a la siguiente y no puede “brincar” o eludir alguna, que su orden es riguroso, que puede redefinir alguna fase. Además, parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones numéricas que permite la favorabilidad o des favorabilidad de lo que se está estudiando.

Igualmente, tiene características como: refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes del problema de investigación, de aquí que, las investigadoras plantean el problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno presente. Las preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas; igualmente, plantea el problema de estudio, las investigadoras consideran lo que se ha investigado anteriormente mediante la revisión de la literatura y construye un marco teórico siendo las teorías las que deben guiar el presente estudio, en el cual se derivan una o varias hipótesis que van examinando si son ciertas o no y las somete a prueba mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados. Si los resultados corroboran las hipótesis o son congruentes con éstas, se aporta evidencia a su favor. Si se refutan, se descartan en busca de mejores explicaciones y nuevas hipótesis. Al apoyar las hipótesis se genera confianza en la teoría que las sustenta. Si no es así, se rechazan las hipótesis y, eventualmente, la teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Las hipótesis se denominan “creencias” se generan antes de recolectar y analizar los datos. De igual forma, la recolección de los datos se fundamenta en la medición de las variables como contenidos en las hipótesis. Esta recolección se lleva a cabo utilizando procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica, con el fin de que la investigación sea

creíble y aceptada por otros investigadores, debe demostrarse que se siguieron tales procedimientos. También en este enfoque se pretende medir, los fenómenos estudiados deben poder observarse o referirse al “mundo real”. Además, los datos son producto de mediciones, se representan mediante cantidades y se deben analizar con métodos estadísticos. Igual en el proceso se trata de tener el mayor control para lograr que otras posibles explicaciones, distintas o “rivales” a la propuesta del estudio (hipótesis), se desechen y se excluya la incertidumbre y minimice el error. Es por esto que se confía en la experimentación o en las pruebas de causalidad, y por último los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales como hipótesis y de estudios previos como teoría. Finalmente, la interpretación constituye una explicación de cómo los resultados encajan en el conocimiento existente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Diseño de la investigación

Teniendo como base en el objetivo general de este trabajo investigativo que se refiere a “Realizar un estudio para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar” y la pregunta de investigación correspondiente a ¿De qué forma se beneficiará el municipio de Aguachica con la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar?,

El presente estudio se desarrolló bajo un diseño descriptivo porque su aplicación es amplia en la recolección, predicción e identificación de datos; y la relación que existe entre variables diferentes. Este tipo de diseño coadyuva a examinar las características del problema, lo define y formula hipótesis, enuncia los supuestos en las que se basan las hipótesis y los procesos adaptados, eligen los temas y las fuentes apropiadas, seleccionan y elaboran técnicas para la recolección de datos, verifica la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos, realiza observaciones objetivas y exactas, y describe, analiza e interpreta los datos obtenidos en términos claros y precisos de forma numérica con las diferentes cantidades expuestas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3 Población.

Actualmente la cámara de comercio de Aguachica cuenta con 4080 empresas formalizadas y registradas (Cámara de comercio de Aguachica, 2021). Sin embargo, para la presente investigación se tendrá en cuenta como población 162 empresas, las cuales cuentan con más de ocho puestos de trabajo con capacidad de adquirir los servicios de la empresa propuesta en la presente investigación. Todo ello de acuerdo a información adquirida en la Cámara de Comercio del municipio.

3.4. Muestra

A partir de la población cuantificada se extrajo una proporción representativa para realizar la investigación, basada en el principio de que todas las partes representan el todo y por lo tanto reflejan las características que definen la población del cual se ha tomado como objetivo del proyecto.

- Población estimada que utiliza el servicio: 162
- Muestra: 115 empresas

Fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- $Z_a^2 = 1.96^2$ (si la confianza es del 95%)
- p = Probabilidad que el evento se dé (en este caso 50% = 0.5)
- q = Probabilidad que el evento no se dé (en este caso 50% = 0.5)
- d = margen de error (en este caso deseamos un 5%).

$$n = \frac{162 (1.96^2)(0,5 \times 0.5)}{0.05^2(162 - 1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)} = 114$$

3.4 Instrumentos de recolección de datos

Tomando como base los objetivos, la pregunta de investigación justificación, enfoque, diseño, método, población y muestra el presente trabajo investigativo tendrá los siguientes instrumentos de recolección de datos propios de esta investigación.

3.4.1 Fuente de información primaria

Encuesta (Anexo A): La presente técnica tiene como propósito la articulación para el análisis de las dimensiones culturales simbólicas y materiales de la realidad sometida a investigación, en ella se encuentra un desarrollo sistemático. Según Sandoval (2002), la idea central es realizar un inventario de tópicos reales al iniciar el trabajo de campo, permitiendo realizar un barrido completo de las dimensiones en la población objeto de estudio, los cuales tiene cinco procesos, donde los tres primeros conciernen a esta técnica como selección de un proyecto, planteamiento de las preguntas concernientes al proyecto elegido, recolección de datos, elaboración de los registros pertinentes, análisis de los datos y escritura del informe de investigación, con base los objetos de análisis que no deben variar, entonces, desde el estudio de las sociedades complejas, de múltiples comunidades, de múltiples instituciones sociales o de múltiples situaciones sociales.

3.4.1 Fuente de información secundaria

Con el fin de realizar un buen trabajo se opta por la consulta de libros, artículos publicados, tesis, trabajos relacionados con lo que se está realizando, información de la cámara de comercio, páginas web relacionadas, y demás factores que ayuden sobre la metodología de la investigación.

3.5 Análisis y tabulación de datos

El presente estudio describirá el análisis respectivo con la forma y la metodología descrita anteriormente, igualmente la tabulación de los datos de recolección de la información los cuales emergen de la aplicación de los instrumentos en el trabajo de campo, en ellos se evidenciará el trabajo para el cumplimiento de los objetivos. A continuación, se planteará el desarrollo y toda su planeación que fueron de gran importancia y de gran aporte por parte de las investigadoras con mucho empeño para llevarse a cabo.

3.5.1 Análisis de los datos

La obtención de los datos mediante la técnica de recolección de los datos, permite realizar las reflexiones y análisis en profundidad bajo el enfoque cuantitativos con diseño descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que este enfoque genera temas que parte de la teoría fundamentada, lo cual significa que los hallazgos van emergiendo de los mismos datos. De igual manera se trata de un proceso no lineal con resultados sumamente iterativo donde se va y se regresa y en ocasiones es necesario retornar al campo por más datos enfocados desde las encuestas, entre otras, que son los instrumentos de recolección de información. Finalmente, el enfoque cuantitativo codificación en unidad constante, además se ubica en un sistema de categorías y analiza los datos de manera numérica, se debe recordar dos aspectos, la primera que, los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la realidad misma y el segundo, los resultados numéricamente siempre se interpretan en contexto.

3.5.2 Tabulación de los datos

Tras la recogida de los datos transferido a una matriz, guardada en un archivo y limpiado los errores manuales, las investigadoras procederán a analizarlos para su interpretación. Los datos se llevan a cabo por computadora u ordenador de propiedad de las investigadoras. La información se realizará de forma manual aplicando fórmulas en hojas de cálculos de un computador, que se dispondrá para archivar y analizar los datos que emergen de la aplicación de las herramientas de recolección de información como es el análisis documental y la encuesta, que se debe centrar en la interpretación de los resultados de los métodos de análisis cuantitativo con procedimientos de cálculo. Finalmente, la tabulación, sistematización y análisis de la información de los datos, para Galeano (2011) son procesos mediadores entre la recolección y generación de información y el

análisis de la misma. Además, el registro sistemático y riguroso de la información permite poner en orden un cumulo de información recopilada o generado en el proceso investigativo, de tal manera que su recopilación sea ágil y eficiente.

3.6 Hipótesis y variables

3.6.1 Hipótesis

Los estudios investigativos generan perspectivas positiva o negativa, en otras palabras, se cumple o no de forma literal con lo planteado desde el comienzo del presente trabajo de investigación. Por lo tanto, con base, en las herramientas que se utilizaran como es la encuesta y el análisis de información, Hernández, Fernández y baptista (2014) afirman que, tiene relación lo que las investigadoras están buscando o tratando de probar y se define como ilustraciones tentativa del fenómeno investigado, expresada a manera de preposiciones que luego se indagará su veracidad y pueden “ser más o menos generales o precisas e involucrando dos o más variables, pero en cualquier caso están sujetas a comprobación y a verificaciones con datos y evidencias en el campo”. Para el presente espacio las hipótesis se realizarán como los objetivos expuestos con anterioridad.

3.6.1.1 Hipótesis 1.

¿El presente estudio dejará como resultado la creación una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar?

3.6.1.2 Hipótesis 2.

¿Los profesionales del municipio de Aguachica contarán con una una empresa de soluciones de capital humano en el municipio, como fuente intermediaria de colocación que les permita acceder a las diferentes ofertas de empleos ofrecidas por las empresas existentes, nuevas y antiguas de la región?

3.6.2 Variables

3.6.2.1 Independiente:

Estudio para la creación una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar.

3.6.2.2 Dependiente:

- Antiguas empresa
- Áreas funcionales
- Bolsa de empleo
- Búsqueda de profesionales
- Creación de empresas
- Departamentos
- Empresa
- Empleo
- Gerencia
- Hoja de vida
- Norma
- Nuevas empresas
- Profesionales
- Reglamento

4. Esquema temático

4.1 Determinar un estudio de mercado que permita conocer la oportunidad de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar.

El estudio de mercado se ejecuta con el propósito de conocer el punto de aceptación de la creación de una empresa de soluciones de capital humano, con el cual se definirá las profesiones u oficios que los habitantes del municipio de Aguachica – Cesar tienen.

4.1.1 Aplicación y análisis de los instrumentos de recolección de datos

El total de encuestadas fueron 114 empresas del municipio de Aguachica – Cesar. De estos datos, se estipuló la población estimada debido a las microempresas que colaboraron en la realización de la encuesta. (Anexo A y B)

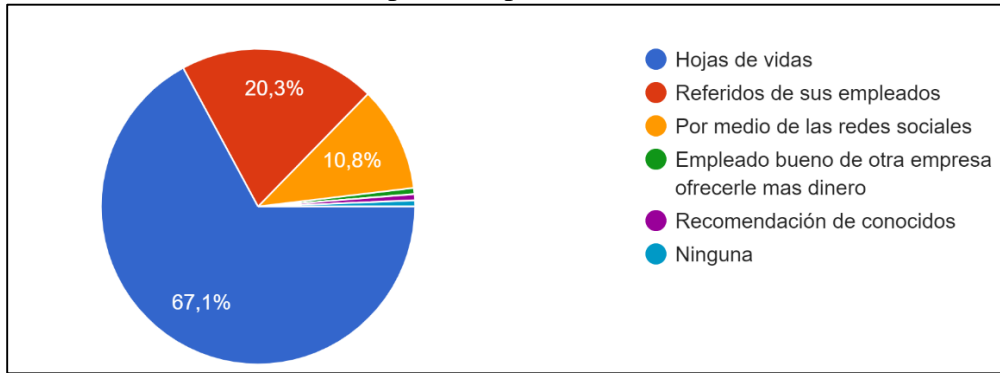
El insumo recolectado fue descargado del formulario Google en una plantilla Excel para tabular y analizar los datos de causa-efecto de manera jerárquica, con representación gráfica de forma clara y precisa conforme al propósito de la investigación. La tabulación y análisis de la información se presentan dentro del estudio de mercados, como parte imprescindible del mismo.

Tabla 1. Ha contratado a su personal por medio de:

Descripción	F	%
Hojas de vida	76	67
Referidos de sus empleados	23	20
Por medio de las redes sociales	13	11
Empleado bueno de otra empresa, ofrecerle más dinero	0	0
Recomendación de conocidos	1	1
Ninguna	1	1
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 1. Ha contratado a su personal por medio de:



Fuente: Autoras

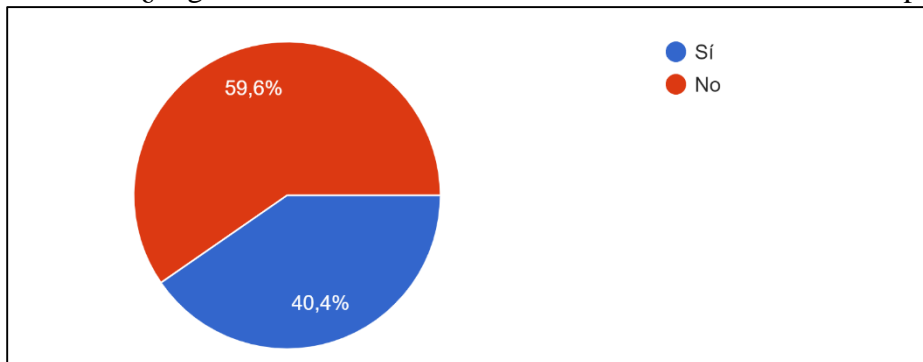
Se denota de manera concreta que las hojas de vida tienen un porcentaje mayor (67,1%) a las demás opciones, sin embargo, desde el punto de vista tanto ecológico como administrativo, las microempresas carecen de optimización en cuanto a la contratación de su personal. Cabe mencionar que, en la búsqueda de empleo, las personas siempre dan lugar a las páginas de publicación de vacantes para estar enterados de las mismas, una vez apliquen y sean llamados, estos han de llevar su hoja de vida impresa.

Tabla 2. ¿Alguna vez ha contratado los servicios de una bolsa de empleo?

Descripción	F	%
SI	46	40
NO	68	60
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 2. ¿Alguna vez ha contratado los servicios de una bolsa de empleo?



Fuente: Autoras

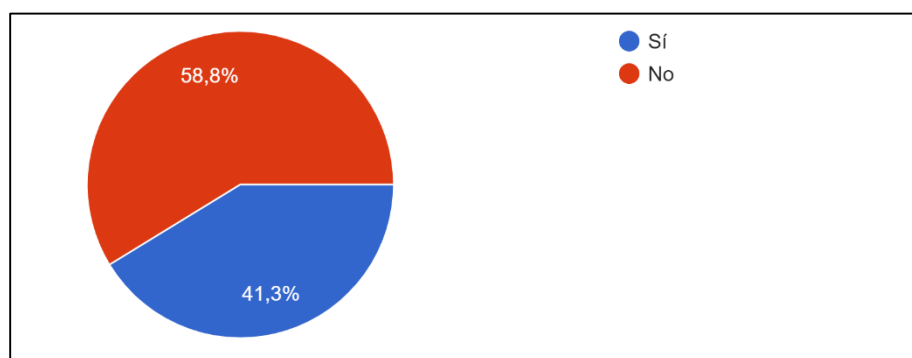
Hay un poco más del 50% negativo en los servicios de las empresas de soluciones de capital humano, sin embargo, esto da paso contundente a la creación de dicha empresa, que permita funcionar de acuerdo a las necesidades de la población y organizaciones del municipio.

Tabla 3. ¿Ha contratado su personal por medio de una bolsa de empleo?

Descripción	F	%
SI	47	41
NO	67	59
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 3. ¿Ha contratado su personal por medio de una bolsa de empleo?



Fuente: Autoras

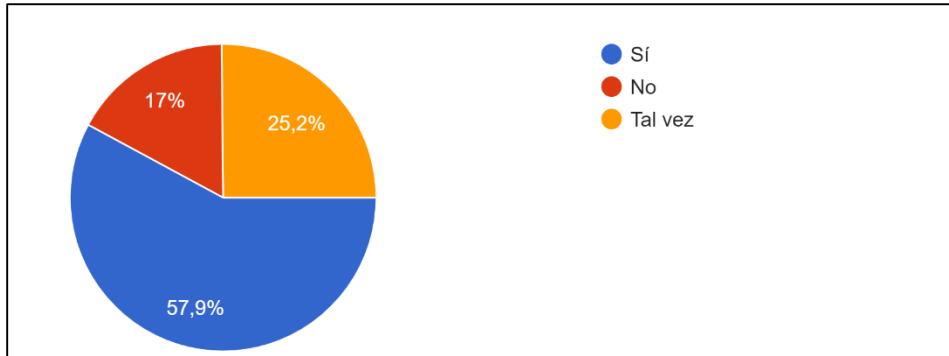
Se puede observar la falencia de una empresa de soluciones de capital humano dentro del municipio de Aguachica – Cesar, con un porcentaje negativo del 58,8%. Adicional a ello, la cultura que existe en las empresas del municipio, puesto que no se le ha dado la importancia de las bolsas de empleo.

Tabla 4. ¿Conoce el funcionamiento de las empresas de soluciones de capital humano?

Descripción	F	%
SI	66	58
NO	20	17
Tal vez	26	25
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 4. ¿Conoce el funcionamiento de las empresas de soluciones de capital humano?



Fuente: Autoras

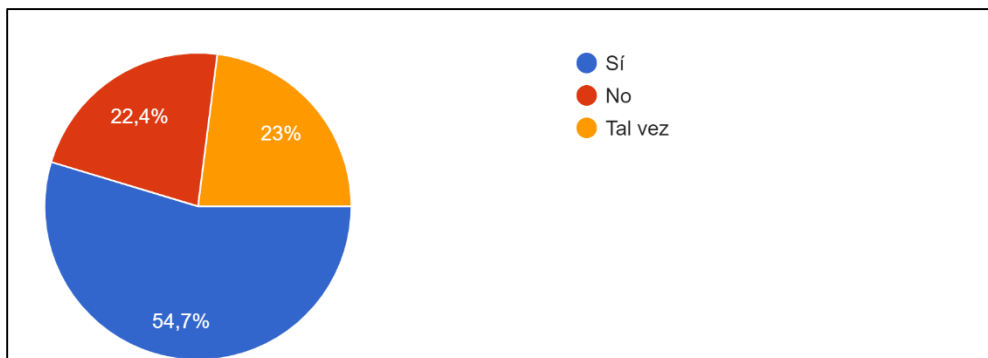
Aunque el porcentaje refleje un positivismo en las funciones de estas empresas prestadoras de servicios de capital humano, la ventaja de la creación de dicha empresa en el municipio, será de fácil acceso dentro de la comunidad y las microempresas.

Tabla 5. ¿Sabe los beneficios que tiene una bolsa de empleo para las empresas del municipio?

Descripción	F	%
SI	62	55
NO	25	22
Tal vez	27	23
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 5. ¿Sabe los beneficios que tiene una bolsa de empleo para las empresas del municipio?



Fuente: Autoras

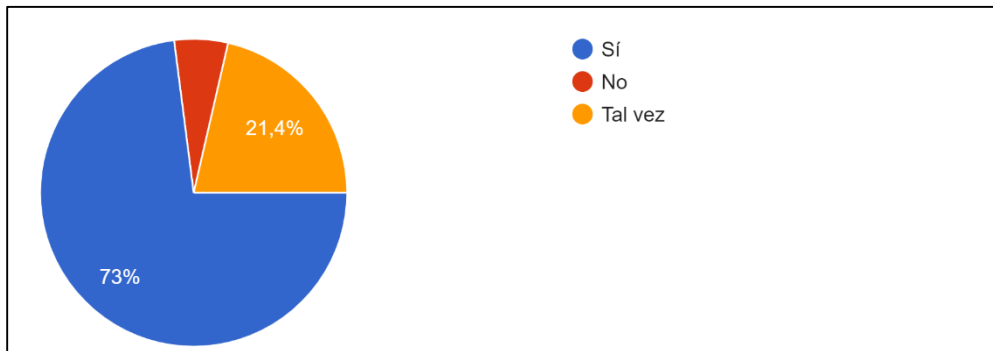
Positivamente el porcentaje de un sí infiere que es de gran utilidad generar una empresa con las condiciones que favorezcan al profesionalismo en el municipio de Aguachica – Cesar, contando con la optimización del área de RRHH de las microempresas.

Tabla 6. ¿Registraría a su organización a una empresa de soluciones de capital humano para recibir notificaciones electrónicas sobre los postulantes?

Descripción	F	%
SI	83	73
NO	7	6
Tal vez	24	21
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 6. ¿Registraría a su organización a una empresa de soluciones de capital humano para recibir notificaciones electrónicas sobre los postulantes?



Fuente: Autoras

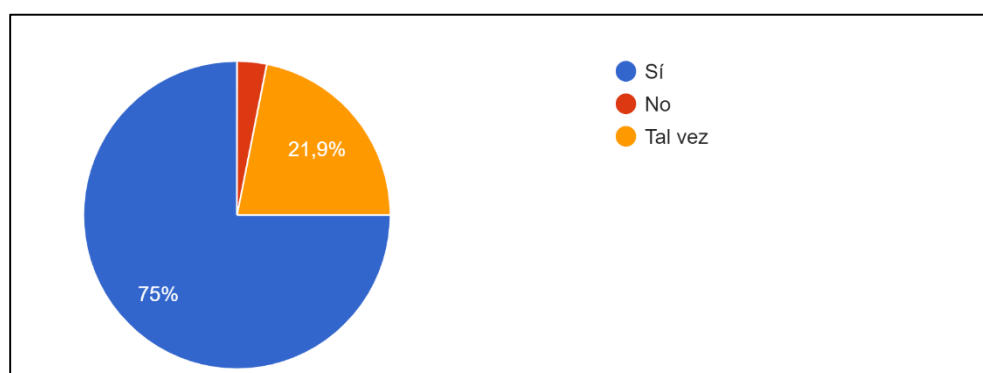
Se infiere la necesidad de las microempresas del municipio con el favorecimiento de registrar su organización en una empresa de soluciones de capital humano, para así mitigar las falencias que puedan tener en su área de RRHH.

Tabla 7. ¿Le gustaría conocer los perfiles de los postulantes y así optimizar el área de RRHH?

Descripción	F	%
SI	85	75
NO	3	3
Tal vez	26	22
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 7. ¿Le gustaría conocer los perfiles de los postulantes y así optimizar el área de RRHH?



Fuente: Autoras

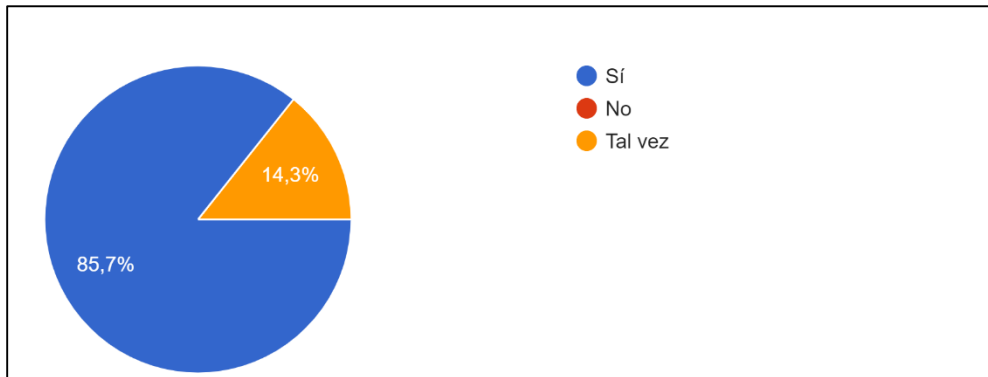
De forma remota, el área de RRHH de las microempresas del municipio de Aguachica – Cesar, con una aceptación del 75%, les gustaría tener previos conocimientos de los postulantes a sus puestos de trabajos vacantes en su organización.

Tabla 8. ¿Considera que Aguachica debería tener una empresa de soluciones de capital humano (bolsa de empleo)?

Descripción	F	%
SI	98	86
NO	0	0
Tal vez	16	14
TOTAL	114	100

Fuente: Autoras

Gráfico 8. ¿Considera que Aguachica debería tener una empresa de soluciones de capital humano (bolsa de empleo)?



Fuente: Autoras

La necesidad de la creación de una empresa de soluciones de capital humano se ve reflejado en un porcentaje del 85,7%, lo que quiere decir que, la satisfacción y prioridad en la elaboración de dicha empresa, es necesario.

4.1.2 Definición del servicio y la demanda

Crear una organización que mantenga sus niveles de calidad y profesionalismo intacto, con el equipo idóneo que garantice un trabajo eficiente, ofreciendo a la comunidad una solución adecuada para la necesidad, integrando los factores de confianza y seguridad en óptimas condiciones.

4.1.2.1 Ámbito geográfico del mercado

Como punto de partida de la visión de la empresa, y de acuerdo a los datos obtenidos en la investigación de mercados mediante las encuestas, se buscará posicionar y fortalecer la empresa en el mercado local, apoyando a la generación de empleo tanto a los postulantes potenciales como a las empresas mismas.

4.1.2.2 Mercado objetivo

Los clientes potenciales a los cuales se dirigirá la estrategia de marketing de la empresa serán las empresas del municipio interesadas en la creación de la bolsa de empleo, exactamente un 86% de organizaciones de acuerdo a los resultados de las encuestas. Es importante mencionar, que los postulantes serán clientes indirectos de la empresa, los cuales garantizarán la dinámica del plan de negocios propuesto. En cuanto a la proyección de la demanda se tendrá en cuenta los servicios de Análisis de ofertas de empleo, bases de datos, consultoría en RRHH, Outsourcing de nómina, Outsourcing de seguridad y salud HSE, selección de personal.

4.1.3 Definición de oferta

El estudio permitió la visualización de la necesidad de una empresa de soluciones de capital humano dentro del municipio de Aguachica – Cesar, donde la principal función es optimizar a las empresas en el área de recursos humanos y brindar una posición idónea para los profesionales del municipio.

4.1.3.1 Observación del sector

Según la información suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, el Municipio de Aguachica – Cesar, tiene una población de 118.652 habitantes en lo que transcurrió del año 2020 (DANE, 2020). Lo cual conlleva a realizar que, estos habitantes reciban un buen servicio preventivo y correctivo para filtrarse ajustadamente a las empresas del municipio.

4.1.3.1 Análisis de la competencia

Existen grandes bolsas de empleo en el país, caracterizadas principalmente por manejo de plataforma virtual para la postulación y publicación de vacantes. Dentro de ellas se encuentran:

Talentbox: es una de las mejores plataformas web orientadas a reclutar talentos y ayudar a las empresas a encontrar y seleccionar a profesionales de acuerdo sus necesidades y requerimientos. (Medina, 2020)

El Empleo: es una plataforma vinculada a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, y autorizada por el Ministerio de Trabajo para operar en el país. Posee más de 60.000 ofertas de empleo y ofrece soluciones de recursos humanos para compañías. (Medina, 2020)

El Servicio Público de Empleo Nacional: es un buscador o bolsa de empleo que ofrece el gobierno, exclusivamente, para aquellas personas que estén buscando oportunidades laborales. (Medina, 2020)

Opción Empleo: es un motor de búsqueda de empleos en el que las personas pueden buscar oportunidades laborales y las empresas anunciar vacantes disponibles. El sitio web actúa como una base de datos que recopila ofertas laborales de diferentes plataformas de empleo en Colombia, es decir, funciona como un intermediario, ya que los usuarios siempre son dirigidos a las plataformas en las que se encuentran originalmente las vacantes. (Medina, 2020)

Acción Trabajo: es una red de profesionales colombianos en el que se puede publicar y buscar empleos. (Medina, 2020)

Aliado Laboral: es un portal de empleo en Colombia vinculado a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, en el que talentos y empresas pueden interactuar. (Medina, 2020)

Computrabajo: es una bolsa de empleo online líder en Latinoamérica con más de 276.000 ofertas de trabajo publicadas. El portal específico para Colombia, posee más de 37.245 ofertas de trabajo y está vinculado a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo del país. Computrabajo ofrece soluciones innovadoras para la gestión del talento y la digitalización del reclutamiento. Además, te brinda una sección exclusiva para hacer cursos virtuales relacionados a tus intereses. (Medina, 2020)

Empléate: es una empresa que ofrece servicios de recursos humanos, asesoría empresarial, talleres y consultorías. Fundada por venezolanos, actualmente, dicha empresa opera en más de 10 países del mundo. (Medina, 2020)

LinkedIn: es una de las redes sociales más usadas para conectar a empresas y profesionales de todo el mundo. Más allá de ser un portal de empleo, se considera como un espacio de networking e intercambio de información: tanto los reclutadores como los talentos pueden conversar por mensajes privados y publicar contenido de interés. (Medina, 2020)

Jooble: así como Opción Empleo, es un portal de trabajos que te permite encontrar diversas ofertas disponibles en Internet, en un solo lugar. La plataforma elimina automáticamente oportunidades de empleo duplicadas y sirve como un intermediario entre los talentos y los reclutadores. (Medina, 2020)

4.1.4 Definición de la estrategia de precios

Para determinar el precio de los productos a utilizar se tendrá en cuenta los costos dentro de la prestación del servicio, los que incurren a su venta; teniendo en cuenta además la cultura de precios para poder determinarlos.

Otro punto a tener en cuenta son las restricciones legales, como lo son los pagos de impuesto que genera la actividad a realizar. Y por último garantizar una buena rentabilidad para la empresa en función del cumplimiento de los objetivos a plantear y un buen posicionamiento en el mercado.

4.1.5 Definición de la estrategia de distribución

Cuando se habla de canales de distribución se refiere a la forma como se usa para llevar el producto o servicio desde el fabricante o creador hasta el consumidor final, por lo tanto los servicios se prestarán directamente al cliente, que en este caso serían las empresas y los postulantes.

4.1.6 Definición de la estrategia de promoción/comunicación

Se proyecta realizar ofertas especiales esporádicas, para promocionar la empresa en el mercado, es de anotar que esto se hará en el inicio de operaciones y hasta que la empresa sea reconocida en por los empresarios y habitantes del municipio.

Se utilizarán algunos medios de comunicación masivos directos en los cuales se tendrá página web y redes sociales, al igual que pautas publicitarias para dar a conocer la empresa, estos medios de comunicación son la emisora del municipio. También se utilizarán medios de perifoneo, comunes en el municipio y entrega de volantes promocionales.

4.2 Definir a través de un estudio técnico el tamaño de la empresa, su ubicación, su distribución física, sus equipos para el desarrollo de sus actividades, sus áreas administrativas y su inversión.

4.2.1 Tamaño de la empresa

Soluciones OPEM, estará constituida como una microempresa, debido a su personal colaborador que no supera los diez (10) empleados y es inferior a los 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes en sus activos, igualmente se constituirá como una sociedad por acciones simplificadas (SAS), con constante crecimiento que permita fortalecer la participación de la misma en el mercado.

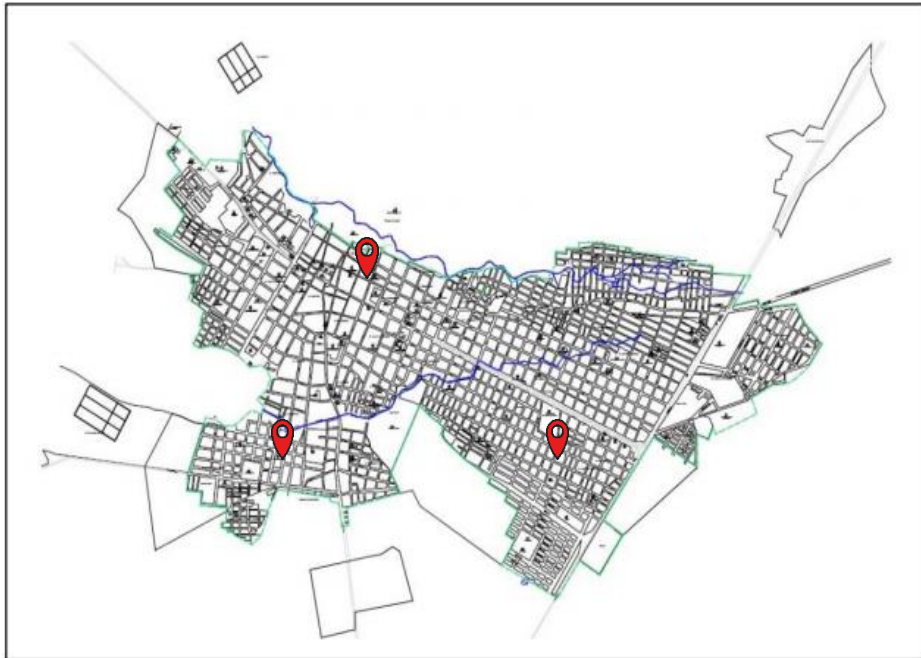
4.2.2 Ubicación de la empresa

4.2.2.1 Macro localización

La ubicación de la macro zona del proyecto quedará comprendido dentro del departamento del Cesar, en el municipio de Aguachica, como se evidencia en la delimitación contextual.

El municipio ha experimentado un aumento poblacional en los últimos años (108.999 personas de acuerdo a la proyección definida por el DANE para el 2021) y con ello más necesidades que cubrir y el deseo de dar mayor empleo e innovación en el municipio

Figura 2. Mapa urbano del municipio de Aguachica, Cesar



Fuente: Gerencia Municipal de Planeación y Obras – PBOT

4.2.2.2 Micro localización

La empresa de soluciones de capital humano Soluciones OPEM, estará ubicada en el centro comercial Santa María, del municipio de Aguachica – Cesar, donde podrá realizar todas sus actividades; se ubica en la calle 5 #13-53, lugar central y de alto tráfico visual.

- Ubicación estratégica: su ubicación en el centro del municipio proporcionará un mejor y fácil acceso a sus clientes, clave para un fácil reconocimiento de las personas.
- Ubicación del espacio: El área de la empresa estará representada en 8 metros de frente por 19 metros de fondo. Lo cual muestra múltiples beneficios en cuanto al desplazamiento, organización de las oficinas y espacio adecuado para la administración y atención al público.
- Ubicación para la comodidad: La empresa tendrá todos los servicios públicos necesarios como energía eléctrica, agua potable, telecomunicaciones, entre otros; que

permitirá tener un buen ambiente laboral, organizacional y seguro para la tranquilidad de todos los empleados y de clientes.

4.2.3 Distribución física de la empresa

La empresa de soluciones de capital humano Soluciones OPEM, contará con áreas administrativas de las cuales se deriva de mayor a menor, como lo es la asamblea general, la junta administrativa y su presidente. Asimismo, tendrá su área de recursos humanos, su área de estudios contractuales, área de formación y área de comunicaciones.

Figura 3. Distribución de planta



Fuente: Autoras

Dada la magnitud del terreno disponible para la instalación de la empresa. Se proponen las áreas, que en conjunto permitan la operación más económica y eficiente para aprovechar de la mejor manera posible los espacios y recursos de que se dispone, manteniendo a su vez las condiciones óptimas de seguridad y bienestar para quienes hagan uso de ellas, tomando en consideración las reglas de normatividad que deben cumplirse para su construcción.

Todas y cada una de las áreas de la empresa se han determinado de tal modo que se cumpla en lo mayor posible el objetivo de optimización de la distribución de instalaciones que mejor se acondicione al espacio disponible.

4.2.4 Recursos para el desarrollo de las actividades

Se detallaron los equipos que se utilizarán en la empresa de soluciones de capital humano Soluciones OPEM para el desarrollo óptimo y eficiente de las actividades. En cuanto al valor económico, se especificará en el estudio financiero.

Los recursos son obtenidos en base a proveedores que serán empresas del municipio ya sean personas naturales (establecimientos de comercio o personal que preste servicios específicos a la empresa) o jurídicas (sociedades, corporaciones, corporativas o demás relacionada con empresa formal), garantizando siempre la calidad y confiabilidad de los mismos.

Tabla 9. Requerimientos de equipos para el desarrollo de actividades

N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	Silla giratoria	17
2	Escritorios	7
3	Aire acondicionado	7
4	Computadores	4
5	Impresora	3
6	Teléfono	7
7	Útiles de Oficina	7
8	Archivadores	7

Fuente: Autoras

En cuanto el recurso de personal operativo, estará compuesto por una persona del área de comunicaciones y otra del área de recurso humano, en el cual se especifican las funciones en el estudio organizacional. Al igual en el organigrama se detallan los demás cargos que harán parte de la empresa y que trabajarán todos en búsqueda del cumplimiento de los objetivos.

En cuanto a la carga prestacional de los cargos involucrados en la empresa, se detallan los valores mensuales y anuales en el estudio financiero.

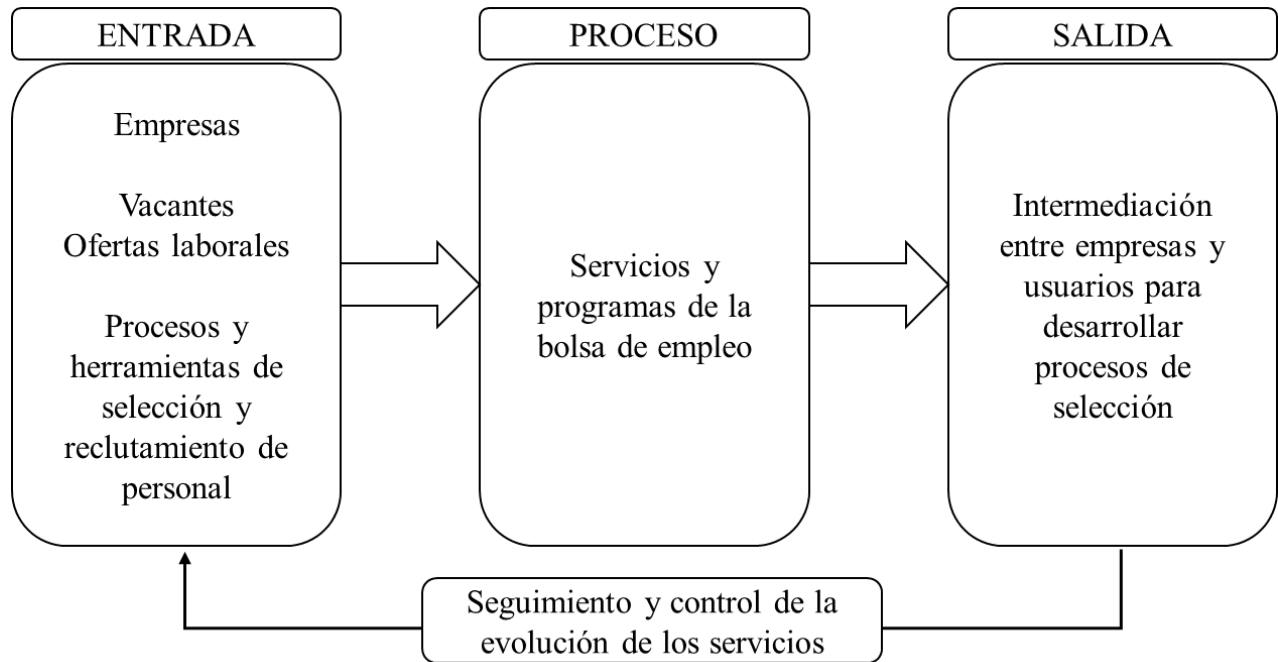
4.2.5 Proceso de producción y pronóstico

Para explicar de una mejor manera el proceso o ciclo del servicio es importante identificar tres etapas primordiales:

- Entrada (Empresas y usuarios)
- Proceso (Servicios y programas)
- Salida (Contacto y seguimiento)

Cada uno de ellos se especifica en la siguiente figura del sistema:

Figura 4. Sistema bolsa de empleo



Fuente: Autoras

Tabla 10. Ficha técnica de la bolsa de empleo

Nombre	Soluciones de capital humano														
Dirección	Calle 5 #13-53														
Teléfono	315 3760205 - 318 3341217														
e-mail	info@solucionesopem.com														
Precio	<table border="1"> <tr> <td>Administración Ofertas de Empleo</td> <td>1.500.000</td> </tr> <tr> <td>Bases de datos</td> <td>2.200.000</td> </tr> <tr> <td>Consultoría en RRHH</td> <td>2.300.000</td> </tr> <tr> <td>Outsourcing Comercial</td> <td>1.700.000</td> </tr> <tr> <td>Outsourcing de Nómina</td> <td>2.100.000</td> </tr> <tr> <td>Outsourcing de Salud y Seguridad-HSE</td> <td>2.120.000</td> </tr> <tr> <td>Selección de Personal</td> <td>2.350.000</td> </tr> </table>	Administración Ofertas de Empleo	1.500.000	Bases de datos	2.200.000	Consultoría en RRHH	2.300.000	Outsourcing Comercial	1.700.000	Outsourcing de Nómina	2.100.000	Outsourcing de Salud y Seguridad-HSE	2.120.000	Selección de Personal	2.350.000
Administración Ofertas de Empleo	1.500.000														
Bases de datos	2.200.000														
Consultoría en RRHH	2.300.000														
Outsourcing Comercial	1.700.000														
Outsourcing de Nómina	2.100.000														
Outsourcing de Salud y Seguridad-HSE	2.120.000														
Selección de Personal	2.350.000														
Forma de pago	Transferencia débito bancaria														
Plazo de pago	Crédito a 30 días														
Descripción del servicio	<p>El servicio consiste en la intermediación entre los usuarios y las empresas en el proceso de consecución de oportunidades laborales. Al mismo tiempo se prestarán servicios y programas adicionales como asesorías y capacitaciones en los siguientes aspectos: Análisis de ofertas de empleo, bases de datos, consultoría en RRHH, Outsourcing de nómina, Outsourcing de seguridad y salud HSE, selección de personal.</p> <p>Además, Programa De Participación, Servicio En Línea y ferias de empleo, y se llevará acabo el seguimiento del desarrollo de los mismos.</p>														
Atributos	El servicio es de carácter social, gracias a este se puede facilitar a los egresados y estudiantes de último semestre su incorporación al mercado laboral, al mismo tiempo que se le brindan beneficios adicionales														

	<p>como los servicios y programas mencionados en recuadro anterior. Al igual que las personas que no logran conseguir empleos, como mano de obra no calificada, podrán estar al tanto de las ofertas y poder conseguir las a través de esta.</p>
<p>Beneficios directos al usuario</p>	<p>1) Contactos he información sobre oportunidades laborales.</p> <p>2) Procesos de asesoría en prácticas y elementos útiles para conseguir empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración hoja de vida actualizada • Información sobre procesos e instrumentos de selección. • Entrevista, tipos de entrevista. Simulacro. • Pruebas de conocimientos y psicotécnicas. <p>3) Opción de participar activamente en la mejora del funcionamiento de la bolsa a través del programa de participación.</p>

Fuente: Autoras, Basados en “Formulación y evaluación de proyectos,” (Contreras Marco Elías, 2002)

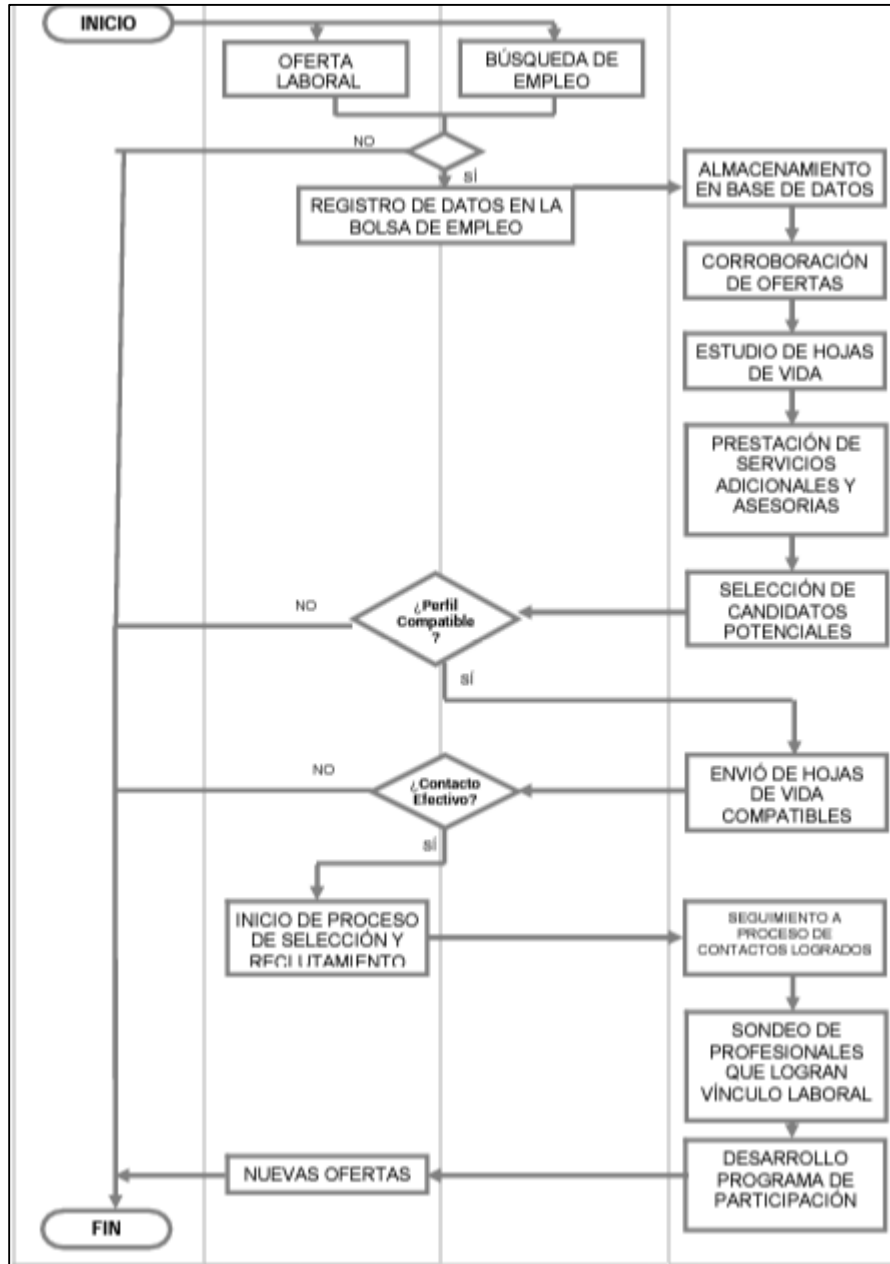
4.2.5.1 Pronóstico de producción

Teniendo en cuenta que la empresa es un planteamiento de cero, lo cual sería lanzamiento de nuevo servicio al mercado, no se cuenta con históricos para la entrada de pronósticos. Por tal motivo, se tendrá en cuenta el éxito de las diferentes plataformas de empleo descritas en el estudio de mercado como base para ello, y más que ser competencias, convertirlos en oportunidades de aliados, filtrando tráfico de vacantes y postulantes de dichas plataformas.

Por tal motivo se describen unas proyecciones de venta en el estudio financiero, garantizando un control de la producción y cumplimiento de los objetivos de ventas. Intentando predecir el futuro de la empresa con respecto a la demanda y producción de la misma.

4.2.5.1 Proceso de prestación del servicio

Figura 5. Flujograma proceso operativo



Fuente: Autoras, Basados en “Formulación y evaluación de proyectos,” (Contreras Marco Elías, 2002)

En cumplimiento de la normatividad laboral en Colombia, se tendrá en cuenta el cumplimiento de la resolución 0312 de 2019, la cual tiene por objeto establecer los Estándares

Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas.

Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST. (Resolución 0312, 2019)

4.3 Formular un estudio administrativo, que enfoque el tipo de empresa indicada para efectuar el proyecto, conociendo su estructura organizacional, equipos y herramientas necesarias.

Este estudio administrativo, tiene como finalidad proporcionar todos los temas relacionados a la estructura organizacional de la empresa de soluciones de capital humano Soluciones OPEM, con lo cual se estipulará: la imagen corporativa, misión y visión, sus valores corporativos, su organigrama y el manual de funciones de la empresa.

4.3.1 Razón social

Su objetivo social es generar y mantener un trabajo sustentable y digno para todos los profesionales del municipio de Aguachica – Cesar.

**SOLUCIONES
OPEM**

4.3.2 Misión

Proporcionar, administrar y capacitar al capital humano en pro de la calidad y funcionamiento de todas las empresas asociadas a la banca de empleo, que permita potenciar las capacidades y habilidades, mejorando así las oportunidades laborales necesarias para su formación profesional.

4.3.3 Visión

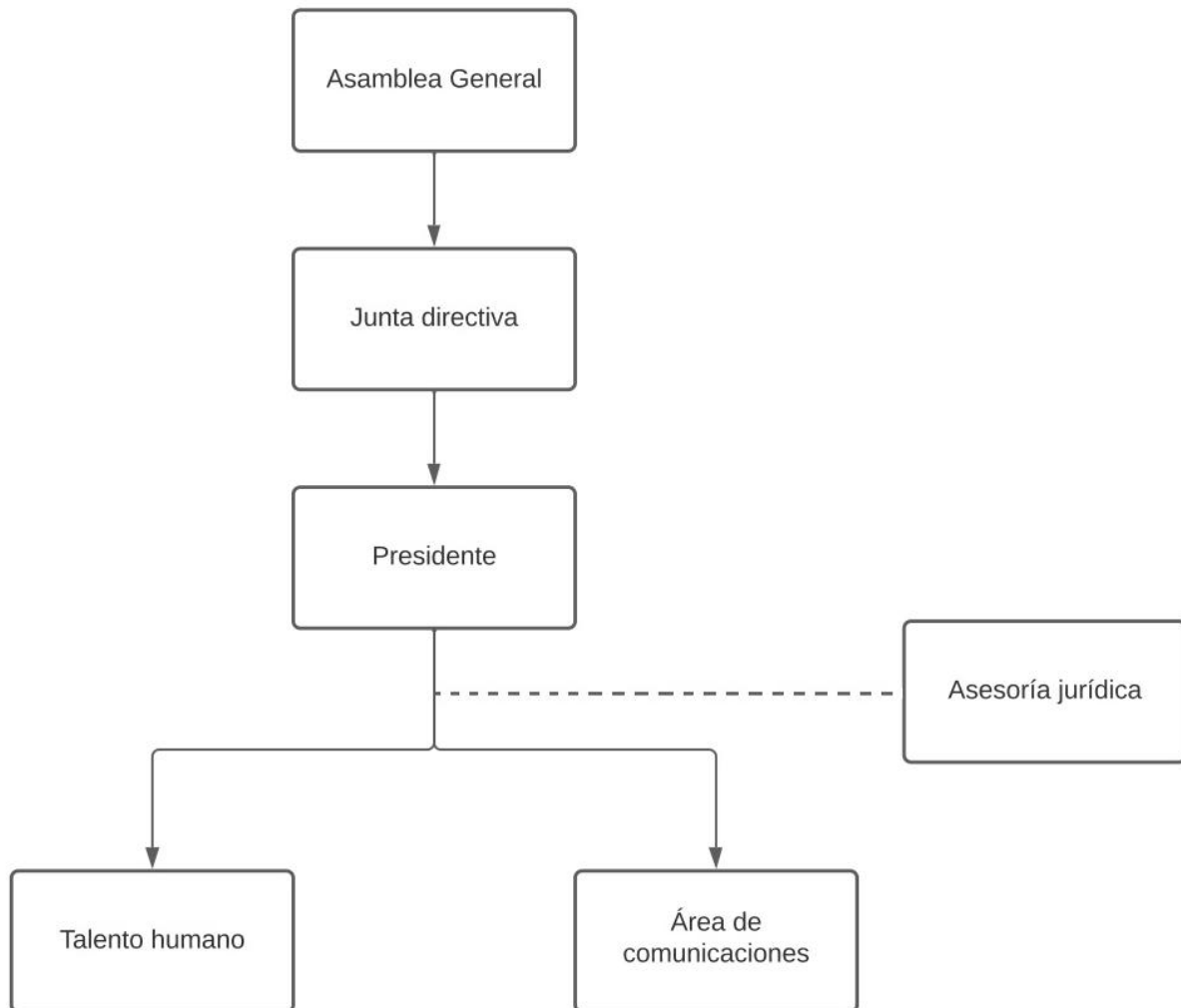
Ser una ayuda sostenible de ofrecimientos en el capital humano que permita optimizar el área del talento humano en las organizaciones del municipio de Aguachica – Cesar, y a su vez, lograr el reconocimiento como mecanismo efectivo y de calidad en la intermediación laboral, basándonos en los pilares de honestidad, transparencia, eficacia, humanismo y justicia.

4.3.4 Valores corporativos

- Capacidad de dirimir conflictos
- Capacitación continuada del personal, adecuada a los cambios tecnológicos, de gestión
- Compromiso con la sociedad
- Creatividad e innovación
- Ética profesional
- Honestidad
- Orientación al cliente
- Respeto y empatía

4.3.5 Organigrama

Figura 6. Estructura organizacional



Fuente: Autoras

4.3.6 Manual de funciones

El manual de funciones, se considera como un instrumento de trabajo en la estructura organizativa de la empresa. Engloba el diseño y descripción de los diferentes puestos de trabajos, estableciendo normas de coordinación entre ellos. Es un documento que especifica requisitos por el cargo, interacción con otros procesos, responsabilidades y funciones.

Tabla 11. Requerimientos de personal

DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES
ASAMBLEA GENERAL	3
JUNTA DIRECTIVA	3
PRESIDENTE	1
JEFE DE TALENTO HUMANO	1
JEFE DE ÁREA DE COMUNICACIONES	1

Fuente: Autoras

El manual de funciones debe contener los siguientes elementos:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Nombre del cargo: denominación suministrada por las autoras del proyecto.
- Cantidad del cargo: corresponde al número de cargos asignados.
- Estudios mínimos: nivel de estudios que requiere el funcionario.
- Requisitos: obligaciones que exige la organización para poder ocupar el cargo al cual se están postulando.
- Jefe inmediato: hace referencia al cargo de la persona responsable de área donde se encuentra ubicado el trabajador.

II. OBJETIVOS DEL CARGO

Se refiere a la razón de ser del cargo dentro de la empresa y las funciones en general.

III. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES.

Son las actividades y funciones específicas realizadas por el trabajador en ejercicio del cargo.

IV. PERFIL REQUERIDO

Competencias: condiciones que deben tener las personas para el desempeño eficaz y eficiente de un determinado cargo. Las competencias requeridas para cada cargo están especificadas en el manual de funciones.

Tabla 12. Manual de funciones asamblea general

	Nombre de la empresa	Página 1-1 Versión 1 Fecha _____
I. PERFIL DEL CARGO		
Nombre del cargo	Asambleista general	
Cantidad del cargo	7	
Jefe inmediato	Ninguno	
II. OBJETIVOS DEL CARGO	La Asamblea General es la máxima autoridad deliberante y decisoria. Está constituida por los asociados fundadores y adherentes que estén en ejercicio de sus derechos.	
III. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Establecer las estrategias de mercadeo para alcanzar los objetivos de la empresa. - Comparar los resultados semestrales para mejorar la competitividad. 		
IV. PERFIL REQUERIDO		
Educación	Experiencia laboral	
- Administrador de empresas.	Mínimo dos (4) años en el área administrativa.	

- Tecnólogo en RRHH.	
COMPETENCIAS	
Administrativa: Tomar decisiones, liderazgo entre grupos, comunicación asertiva y responsabilidad.	
Laborales: Conocimiento del cargo, manejo en situaciones de estrés, trabajo en equipo, puntualidad.	
Humanas: Manejo de conflictos, creatividad, presentación personal.	

Fuente: Autoras


Tabla 13. Manual de funciones junta directiva

SOLUCIONES OPEM	Nombre de la empresa	Página 1-1 Versión 1 Fecha_____
I. PERFIL DEL CARGO		
Nombre del cargo	Junta directiva	
Cantidad del cargo	5	
Jefe inmediato	Asamblea general	
II. OBJETIVOS DEL CARGO	Se dirige a aprobar la estrategia general de la Sociedad, Alinea los planes de quienes gestionan la entidad con los intereses de todos los accionistas y de la sociedad.	
III. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Crear cuando juzgue conveniente, otros cargos como asesores de la Junta Directiva señalándoles sus funciones y remuneración. - Presentar a la asamblea general ordinaria de accionistas, en asocio del presidente, un informe con cortes a 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, que establezca la situación de la Sociedad, el balance del último ejercicio y el proyecto de distribución de utilidades. - Reglamentar la colocación de acciones en los casos y en la forma establecidos en la Ley y en estos estatutos. 		
IV. PERFIL REQUERIDO		
Educación	Experiencia laboral	

<ul style="list-style-type: none"> - Administrador de empresas. - Tecnólogo en RRHH. 	Mínimo un (2) año en el área administrativa.
COMPETENCIAS	
Administrativa: Tomar decisiones, liderazgo entre grupos, comunicación asertiva y responsabilidad.	
Laborales: Conocimiento del cargo, manejo en situaciones de estrés, trabajo en equipo, puntualidad.	
Humanas: Manejo de conflictos, creatividad, presentación personal.	

Fuente: Autoras

Tabla 14. Manual de funciones presidente

	Nombre de la empresa	Página 1-1 Versión 1 Fecha _____
I. PERFIL DEL CARGO		
Nombre del cargo	Presidente	
Cantidad del cargo	1	
Jefe inmediato	Junta directiva	
V. OBJETIVOS DEL CARGO	Será el representante legal del mismo y como tal el ejecutor y gestor nato de los negocios y asuntos sociales. Estará directamente subordinado y deberá oír y acatar el concepto de la Junta Directiva, cuando de conformidad con la ley y con los estatutos sea necesario, y en tal caso obrar de acuerdo con ella	
VI. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Representar legalmente a la Sociedad ante los accionistas, ante terceros y ante toda clase de autoridades del orden administrativo o jurisdiccional. - Ejecutar u ordenar todos los actos y operaciones correspondientes al objeto social, de conformidad con lo previsto en las Leyes y en estos estatutos. - Nombrar aquellos empleados que no sean designados por la Asamblea General o la Junta Directiva. - Convocar a la Asamblea General de Accionistas y a la Junta Directiva de la Sociedad. 		
VII. PERFIL REQUERIDO		
Educación	Experiencia laboral	

<ul style="list-style-type: none"> - Administrador de empresas. - Grado en economía. 	Mínimo un (1) año en el área de operaciones.
COMPETENCIAS	
<p>Administrativa: Tomar decisiones, liderazgo entre grupos, comunicación asertiva y responsabilidad.</p> <p>Laborales: Conocimiento del cargo, manejo en situaciones de estrés, trabajo en equipo, puntualidad.</p> <p>Humanas: Manejo de conflictos, creatividad, presentación personal.</p>	

Fuente: Autoras

Tabla 15. Manual de funciones recursos humanos

	Nombre de la empresa	Página 1-1 Versión 1 Fecha_____
I. PERFIL DEL CARGO		
Nombre del cargo	Jefe de recursos humanos	
Cantidad del cargo	1	
Jefe inmediato	Presidente	
VIII. OBJETIVOS DEL CARGO	Administrar el personal de la empresa gestionando procesos de selección, control y retiro de empleados, y liderar programas de salud ocupacional, afiliaciones a EPS, ARP, AFP, CCF, liquidaciones de nómina, seguridad social y parafiscales, velar por el cumplimiento de las funciones y ejecutar sanciones disciplinarias.	
IX. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar las necesidades del personal y de formación al reclutar. - Seleccionar y contratar el personal. - Realizar programas de bienestar e incentivos. - Controlar que se realice la inducción al personal nuevo en temas específicos a cada cargo. 		
X. PERFIL REQUERIDO		
Educación	Experiencia laboral	
<ul style="list-style-type: none"> - Psicólogo. - Profesional en administración de recursos humanos. 	Mínimo un (1) año en el área del recurso humano.	
COMPETENCIAS		

Administrativa: Tomar decisiones, liderazgo entre grupos, comunicación asertiva y responsabilidad.

Laborales: Conocimiento del cargo, manejo en situaciones de estrés, trabajo en equipo, puntualidad.

Humanas: Manejo de conflictos, creatividad, presentación personal.

Fuente: Autoras

Tabla 16. Manual de funciones área de comunicaciones

SOLUCIONES OPEM	Nombre de la empresa	Página 1-1 Versión 1 Fecha_____
I. PERFIL DEL CARGO		
Nombre del cargo	Área de comunicaciones	
Cantidad del cargo	1	
Jefe inmediato	Presidente	
XI. OBJETIVOS DEL CARGO	Mejorar la comunicación empresarial interna y externa, permitiendo que todos los colaboradores de la empresa hablan un mismo lenguaje.	
XII. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Canalizar las informaciones de las actividades de la empresa a través de los medios de comunicación. - Promover la colaboración. - Establecer alianzas estratégicas. - Involucrar a los empleados. - Generar nuevas campañas. - Evaluar resultados. 		
XIII. PERFIL REQUERIDO		
Educación	Experiencia laboral	
- Comunicador social, con diplomado en comunicación empresarial.	Mínimo un (1) año en el área de comunicaciones.	
COMPETENCIAS		
Administrativa: Tomar decisiones, liderazgo entre grupos, comunicación asertiva y responsabilidad.		
Laborales: Conocimiento del cargo, manejo en situaciones de estrés, trabajo en equipo, puntualidad.		
Humanas: Manejo de conflictos, creatividad, presentación personal.		

Fuente: Autoras

4.4 Establecer el estudio financiero que permita identificar los aspectos enfocados en gerencia de proyectos para conocer a cabalidad la rentabilidad y sostenibilidad del plan de negocio.

A continuación, se demostrará las inversiones del proyecto, tanto la fija, los diferidos y la inversión requerida de los socios.

Tabla 17. Inversión fija

INVERSIÓN FIJA					
ITEM	DESCRIPCIÓN	UM	CANT	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Silla giratoria	unidad	9	180.000	1.620.000
2	Escritorios	unidad	9	250.000	2.250.000
3	Aire acondicionado	unidad	5	1.200.000	6.000.000
4	Computadores	unidad	4	1.500.000	6.000.000
5	Impresora	unidad	3	500.000	1.500.000
6	Teléfono	unidad	7	120.000	840.000
7	Útiles de oficina	unidad	7	350.000	2.450.000
8	Archivadores	unidad	7	250.000	1.750.000
Total				4.350.000	22.410.000

Fuente: Autoras

Tabla 18. Activos diferidos

GASTOS			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
1	Arriendo	300.000	3.600.000
2	Servicios	210.000	2.520.000
3	Publicidad	300.000	3.600.000
3	Papelería	70.000	840.000
3	Teléfono e internet	70.000	840.000
Total		950.000	11.400.000

Fuente: Autoras

Tabla 19. Pago mensual al personal

MANO DE OBRA			
ÍTEM	TRABAJADORES	SALARIO	TOTAL ANUAL
1	Presidente	2.000.000	24.000.000
2	Asesor jurídico	1.800.000	21.600.000
3	Talento humano	1.900.000	22.800.000
4	Área de comunicaciones	1.550.000	18.600.000
Total		7.250.000	87.000.000

Fuente: Autoras

Tabla 20. Capital anual

CAPITAL DE TRABAJO PARA UN MES			
ITEM	DESCRIPCIÓN	MES	AÑO
1	Gastos	1.230.000	14.760.000
1	Mano de obra	7.250.000	87.000.000
	Total	8.480.000	101.760.00

Fuente: Autoras

Tabla 21. Inversión requerida para el proyecto

INVERSIÓN REQUERIDA		
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Capital de trabajo	8.480.000
2	Inversión fija	22.410.000
	Total	30.890.000

Fuente: Autoras

Tabla 22. Inversiones de los socios

FUENTE DE FINANCIACIÓN		
ITEM	DESCRIPCIÓN	TOTAL
1	Socio 1	16.000.000
2	Socio 2	16.000.000
	Total	32.000.000

Fuente: Autoras

Tabla 23. Proyección de ventas en los servicios ofrecidos

ITEM	SERVICIOS OFRECIDOS	VALOR	TOTAL ANUAL
1	Administración Ofertas de Empleo	1.500.000	18.000.000
2	Bases de datos	2.200.000	26.400.000
3	Consultoría en RRHH	2.300.000	27.600.000
4	Outsourcing Comercial	1.700.000	20.400.000
5	Outsourcing de Nómina	2.100.000	25.200.000
6	Outsourcing de Salud y Seguridad-HSE	2.120.000	25.440.000
7	Selección de Personal	2.350.000	28.200.000
	Total	14.270.000	171.240.000

Fuente: Autoras

Tabla 24. Balance inicial del proyecto

ACTIVOS	
DISPONIBLE	32.000.000
PASIVOS	
	0
PATRIMONIO	
CAPITAL SOCIAL	
SOCIO 1	16.000.000
SOCIO 2	16.000.000
TOTAL, PASIVO + TOTAL	32.000.000
PATRIMONIO	

Fuente: Autoras

Tabla 25. Proyección del proyecto a cinco años

ESTADO DE RESULTADO PROYECTADO A 5 AÑOS					
	1 año	2 año	3 año	4 año	5 años
INGRESOS	171.240.000	176.048.400	181.089.220	186.390.481	191.956.805
GASTOS	101.760.000	105.965.780	110.381.850	115.018.724	119.887.441
GASTOS DE PERSONAL	87.000.000	89.021.510	91.144.097	93.372.813	95.712.964
ARRIENDO	3.600.000	3.780.000	3.969.000	4.167.450	4.375.823
SERVICIOS	2.520.000	2.646.000	2.778.300	2.917.215	3.063.076
PUBLICIDAD	3.600.000	3.780.000	3.969.000	4.167.450	4.375.823
PAPELERÍA	840.000	882.000	926.100	972.405	1.021.025
TELÉFONO E INTERNET	840.000	882.000	926.100	972.405	1.021.025
OTROS GASTOS	32.285.400	33.899.670	35.594.654	37.374.386	39.243.105
UTILIDAD DEL EJERCICIO	8.135.359	8.542.127	8.969.233	9.417.695	9.888.579

Fuente: Autoras

Se puede concluir de manera positiva que, este estudio financiero, genera viabilidad para la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica – Cesar, por lo que el balance inicial de la empresa demuestra que sus resultados y proyecciones a los cuatro años, son conductos considerados para la etapa de crecimiento empresarial.

Tabla 26. Evaluación del proyecto

Flujo de Caja y Rentabilidad	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Flujo de Operación		24.306.000	32.080.343	29.475.702	30.495.582	28.951.749
Flujo de Inversión	-32.000.000	-	-	-	-	-
		11.400.000	11.400.000	11.400.000	11.400.000	11.400.000
Flujo de Financiación	32.000.000	0	0	0	0	0
Flujo de caja para evaluación	-32.000.000	12.906.000	20.680.343	18.075.702	19.095.582	17.551.749
Tasa de descuento Utilizada		18%	18%	18%	18%	18%
Factor	1,00	1,18	1,39	1,64	1,94	2,29
Flujo de caja descontado	-32.000.000	10.937.288	14.852.300	11.001.430	9.849.289	7.672.031
Criterios de Decisión						
Tasa mínima de rendimiento a la que aspira el emprendedor	18%					
TIR (Tasa Interna de Retorno)	44,49%					
VAN (Valor actual neto)	22.312.339					
PRI (Periodo de recuperación de la inversión)	1,81					

Fuente: Autoras

Se encontró que el VPN de la empresa para los cinco años es de \$22.312.339, considerando que la inversión por parte de los socios es de \$32.000.000, es factible la inversión. La tasa interna de retorno (TIR) es de 44% lo que es óptimo considerando que es mayor a la tasa mínima de rendimiento que es del 18%.

En cuanto a la liquidez se encontró que en cinco años su liquidez se aumenta ampliamente esto considerando el crecimiento de las ventas y el pago por parte de los socios como aporte de capital, teniendo en cuenta que el periodo de recuperación de la inversión PRI es a 1,8 años. La inversión cuando se lleva a cabo cualquier iniciativa empresarial en sus inicios siempre tiene su dificultad, puesto que no se reciben ingresos, sino que se va amortizando la inversión inicial que hizo; esto permite concluir que es un negocio rentable ya que debido a la oferta y demanda del producto y servicio son muchos los clientes que se espera atender e ir aumentando cada día esta producción.

Conclusiones

Mediante el estudio de mercado se pudo evidenciar la aceptación del servicio de agencia pública de empleo en el municipio de Aguachica. Se realizó una proyección de ventas ambiciosa como meta importante para la empresa. Dicha proyección se realizó partiendo de los resultados del instrumento de recolección de datos en el estudio de mercados.

Adicional a ello, se estableció un estudio técnico para poder determinar los requerimientos de ubicación, producción, insumos y personal para garantizar una plataforma sólida con la cual la empresa tenga su punto de partida y una mayor organización de los trabajos a realizar.

En cuanto al estudio de mercados se realizó la planeación estratégica clave para un adecuado funcionamiento de la empresa, puesto que, sin un direccionamiento claro, muy difícilmente se alcanzarán los objetivos de una organización, involucrando además una estructura organizacional acorde a las actividades de la empresa.

El estudio financiero permite determinar la viabilidad del proyecto ya que el total de ingresos mensuales permite el sostenimiento de la empresa y a su vez representa una gran utilidad para los accionistas. No dejando de lado la satisfacción que produce el deber cumplido, contribuyendo al desarrollo y progreso, logrando dar bienestar a las personas y partes interesadas de la empresa que se benefician de las actividades de la misma.

La inversión cuando se lleva a cabo cualquier iniciativa empresarial en sus inicios siempre tiene su dificultad, puesto que no se reciben ingresos, sino que se va amortizando la inversión inicial que hizo; esto permite concluir que es un negocio rentable ya que, debido a la oferta y demanda del servicio, permite identificar que son muchos los clientes que se espera atender e ir aumentando cada día esta producción

Como todo lo anteriormente explicado, las condiciones laborales del municipio de Aguachica – Cesar, se pueden incrementar favorablemente con el estudio para la creación de una empresa de soluciones de capital humano. Asimismo, en su devenir, facilite no solo a los habitantes

del municipio, sino también a los estudiantes Upecistas a vincularse de manera más efectiva dentro del mercado laboral donde se proporcionen perfiles, contratos y convenios estudiados previamente para el conocimiento de las microempresas y sus postulantes, mitigando las falencias que se pueden presentar en el área de talento humano.

Recomendaciones

Proporcionar un apoyo al emprendimiento de los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar en la sede de Aguachica, para potencializar la propuesta y poner en marcha la creación de una empresa de soluciones de capital humano.

Generar servicios adicionales y/o complementarios para aumentar el valor agregado de la empresa de soluciones de capital humano y así, junto con la Universidad Popular del Cesar en la sede de Aguachica, buscar que la aplicación de la propuesta sea eficaz.

Aplicar correctamente las evaluaciones de satisfacción en estudiantes, egresados, comunidad y microempresas para la implementación de las estrategias fundamentales y así acoplar perfectamente el trabajo en cada etapa del proyecto.

Se recomienda plantear estrategias de reconocimiento y comercialización para mayor aceptación de la población, que permita obtener un posicionamiento en el mercado firme y constante.

Brindarles a los empleados la seguridad social al día, con pagos de riesgos laborales con el fin de darle cumplimiento a la normatividad laboral existente en el país y asegurar que los empleados vivan en salud y bienestar, para garantizar rendimiento laboral.

Tener en cuenta además las recomendaciones en el estudio mercado, con el fin de cumplir con las proyecciones de venta de la empresa propuesta en el presente trabajo.

Finalmente se recomienda crear la empresa ya que el estudio realizado arrojó viabilidad y que generara utilidades a muy corto plazo, además la posibilidad de generar oportunidades de trabajo en todos los niveles, fortaleciendo el nivel de socioeconómico de sus colaboradores.

Referencia bibliográfica

- Altmann, S., Falk, A., Jäger, S. & Zimmermann, F. (2015). Learning about Job Search: A Field Experiment with Job Seekers in Germany. Recuperado de: <http://ftp.iza.org/dp9040.pdf>
- Alonso-Martínez, D., Gonzalez-Alvarez, N., & Nieto, M. (2015). LA INNOVACIÓN SOCIAL COMO MOTOR DE LA CREACIÓN DE EMPRESAS. *UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review)*, (47). Recuperado a partir de <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/1505>
- Aparicio, S., Urbano, D., Audretsch, D. (2015). “Institutional factors, opportunity entrepreneurship and economic growth: Panel data evidence”. *Technological Forecasting and Social Change*, (In-press). Isevier, Vol. 102(C), 45-61. DOI: 10.1016/j.techfore.2015.04.006
- Aristizábal, C. (2019). Cuatro revoluciones industriales que han cambiado el mundo. Medellín: Ruta N. Recuperado de: <https://www.rutanmedellin.org/es/cuarta-revolucion-industrial>
- Consejo Económico y Social España (CESE) (2015).
- Bermúdez-López, E. A., Pérez-Navío E. & Campos-Barrionuevo B. (2020). Orientación Profesional. Nexos entre competencias Clave y Competencias Laborales. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*. Volumen 2(2), 31-52. Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4120/3818>
- Benavides-Álvarez, A. F. & Cueva-Iglesias, F. N. (2013). Realizaron una investigación con el nombre de “análisis de viabilidad para la elaboración del proyecto —bolsa de empleo UIDE en el campus principal de la universidad internacional del ecuador quito 2013”, en la Universidad Internacional del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/45/4/T-UIDE-0810.pdf>

Delpuech, L. F. (2015). *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público* (Vol. II). Recuperado del https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=LujRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=acceso+al+empleo&ots=N8mO4hxw7V&sig=0_dJYKUtbScU0bDt0mH-uh_leyE&redir_esc=y#v=onepage&q=acceso%20al%20empleo&f=false

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia, (DANE). (2020). *Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado Laboral*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

EALDE, BUSSINESS SCHOOL, (2020). Recuperado de: <https://www.ealde.es/teorias-emprendimiento-emprender/>

Galeano-Morín, M. E. (2011). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo editorial Universidad EAFIT.

García-Zapata, E. P. & Madroñero-Salamanca P. A. (2017). Investigación como trabajo de grado para el título de administrador de empresas cuyo título “*Estudio de viabilidad para la creación de una aplicación tipo bolsa de empleo, que facilite la relación entre las organizaciones del sector servicios en busca de personal y las personas con limitaciones físicas en busca de trabajo en la ciudad de Bogotá, Colombia*”, en la Universidad de la Salle. Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1681&context=administracion_de_empresas

Gómez-Núñez, L. (2004). Creación de empresas y estrategia Reflexiones desde el enfoque de recursos. *Revista pensamiento & gestión*, 17 Universidad del Norte, 112-133 Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3609/2325>

Herazo-Carballo, J. A. & Rojas-Ruiz, H. DEL C. (2003). Creación de una bolsa de empleo para la cooperativa de la asociación de pensionados civiles de la armada nacional de ciudad de Cartagena”. Trabajo para optar título de pregrado. Recuperado de: <https://silo.tips/download/creacion-de-una-bolsa-de-empleo-para-la-cooperativa-de-la-asociacion-de-pensiona>

Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la administración*, (5ª Ed.), México: McGraw Hill-INTERAMERICANA.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación, (6ª ed.), México, McGRAW- HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Ministerio del Trabajo y seguridad, Decreto 0722 del 2013. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36487/decreto_0722_de_2013.pdf/06bdfe54-315c-1527-6a38-bdd20c8366fc

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país. Ginebra, Suiza: Organización Internacional de Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172615.pdf

Puentes-Gómez, S. M. (2017). Modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo basada en el teletrabajo en Santander” en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB). Investigación para optar el título de maestría en administración de empresas. Recuperado de: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Modelo_de_negocio_para_implementar_una_b.pdf

República de Colombia. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 153 del 2006 “Reglamentación de la (RSE) Responsabilidad Social de las empresas, y se dictan otras disposiciones”.

República de Colombia, Congreso de la Republica de Colombia, Decreto Ley 2852, 2013 por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones.

Sandoval-Casilimas, C. A. (2002). *Investigación cualitativa: programa de especialización en teoría métodos y técnicas de investigación socia*, composición electrónica: ARFO editores e impresiones LTDA. Colombia.

Sauceda-Gastélum, G. M., Quiroz-Campas, C. Y. & Velazco-Borquez, F. N. (2009). “Diseño de una bolsa de trabajo en una Universidad Pública del Sur de Sonora”, en la Universidad Autónoma de México (UNAM), trabajo de grado para optar el título de maestría. Recuperado de: <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no63/4b-siseno de bolsa de trabajo modificado 2.pdf>

Serna Gómez, H. A.-E. (2013). La insercion laboral de jovenes en colombia. Retos y perspectivas. *Revistas Juridicas*, 1(16), 42-61. DOI: 10.17151/jurid.2019.16.1.4.

Vélez-Álvarez, L. G. (2015). Schumpeter y la teoría del desarrollo económico: Pensamiento Económico II. Recuperado de: <http://luisguillermovelezalvarez.blogspot.com/2015/04/schumpeter-y-la-teoria-del-desarrollo.html>

Anexos

Anexo 1. Encuesta

La presente encuesta hace parte imprescindible del estudio de mercados con el propósito de conocer el punto de aceptación de la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica. Realizado por estudiantes de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica. Por lo cual, le invitamos a responder las siguientes preguntas:

1. Ha contratado a su personal por medio de:

Hojas de vida

Referidos de sus empleados

Por medio de las redes sociales

Empleado bueno de otra empresa, ofrecerle más dinero

Recomendación de conocidos

Ninguna

2. ¿Alguna vez ha contratado los servicios de una bolsa de empleo?

SI

NO

3. ¿Ha contratado su personal por medio de una bolsa de empleo?

SI

NO

4. ¿Conoce el funcionamiento de las empresas de soluciones de capital humano?

SI

NO

Tal Vez

5. ¿Sabe los beneficios que tiene una bolsa de empleo para las empresas del municipio?

SI

NO

Tal Vez

6. ¿Registraría a su organización a una empresa de soluciones de capital humano para recibir notificaciones electrónicas sobre los postulantes?

SI

NO

Tal Vez

7. ¿Le gustaría conocer los perfiles de los postulantes y así optimizar el área de RRHH?

SI

NO

Tal Vez

8. ¿Considera que Aguachica debería tener una empresa de soluciones de capital humano (bolsa de empleo)?

SI

NO

Tal Vez

Anexo 2. Ficha técnica de encuesta aplicada



ENCUESTA ESTUDIO DE MERCADO

La presente encuesta hace parte imprescindible del estudio de mercados con el propósito de conocer el punto de aceptación de la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica. Realizado por estudiantes de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica. Por lo cual, le invitamos a responder las siguientes preguntas:

Empresa: Centro de servicios Integrales VIP
Colaborador encuestado: Mary Soley Argote
Cargo: Gerente Tel: 3202599958 Fecha: 18-04-2021

1. Ha contratado a su personal por medio de:

Hojas de vida
Referidos de sus empleados
Por medio de las redes sociales
Empleado bueno de otra empresa, ofrecerle más dinero
Recomendación de conocidos
Ninguna

2. ¿Alguna vez ha contratado los servicios de una bolsa de empleo?

SI
NO

3. ¿Ha contratado su personal por medio de una bolsa de empleo?

SI
NO

4. ¿Conoce el funcionamiento de las empresas de soluciones de capital humano?

SI
NO
Tal Vez

5. ¿Sabe los beneficios que tiene una bolsa de empleo para las empresas del municipio?

SI
NO
Tal Vez

6. ¿Registraría a su organización a una empresa de soluciones de capital humano para recibir notificaciones electrónicas sobre los postulantes?

SI

NO

Tal Vez

7. ¿Le gustaría conocer los perfiles de los postulantes y así optimizar el área de RRHH?

SI

NO

Tal Vez

8. ¿Considera que Aguachica debería tener una empresa de soluciones de capital humano (bolsa de empleo)?

SI

NO

Tal Vez

ENCUESTA ESTUDIO DE MERCADO

La presente encuesta hace parte imprescindible del estudio de mercados con el propósito de conocer el punto de aceptación de la creación de una empresa de soluciones de capital humano en el municipio de Aguachica. Realizado por estudiantes de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica. Por lo cual, le invitamos a responder las siguientes preguntas:

Empresa: Servicios, Soluciones y Desarrollos de Ingeniería SAS
Colaborador encuestado: Daniel Fernando Scurat Cardenas
Cargo: Coordinador Administrativa Tel: 3156872810 Fecha: 17/sep/2021

1. Ha contratado a su personal por medio de:

Hojas de vida
Referidos de sus empleados
Por medio de las redes sociales
Empleado bueno de otra empresa, ofrecerle más dinero
Recomendación de conocidos
Ninguna

2. ¿Alguna vez ha contratado los servicios de una bolsa de empleo?

SI
NO

3. ¿Ha contratado su personal por medio de una bolsa de empleo?

SI
NO

4. ¿Conoce el funcionamiento de las empresas de soluciones de capital humano?

SI
NO
Tal Vez

5. ¿Sabe los beneficios que tiene una bolsa de empleo para las empresas del municipio?

SI
NO
Tal Vez

6. ¿Registraría a su organización a una empresa de soluciones de capital humano para recibir notificaciones electrónicas sobre los postulantes?

SI

NO

Tal Vez

7. ¿Le gustaría conocer los perfiles de los postulantes y así optimizar el área de RRHH?

SI

NO

Tal Vez

8. ¿Considera que Aguachica debería tener una empresa de soluciones de capital humano (bolsa de empleo)?

SI

NO

Tal Vez