

UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE ECUADOR

ÁREA DE GESTIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS

ANÁLISIS DE VIABILIDAD DE UNA
ORGANIZACIÓN ALTERNATIVA, PROVEEDORA
DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y
MANTENIMIENTO DE VIVIENDAS EN LA CIUDAD
DE QUITO.

MARÍA ELIZABETH ALVARADO CHANG-HUANG

AÑO 2009

Al presentar esta tesis como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de magíster de la Universidad Andina Simón Bolívar, autorizo al centro de Información o a la biblioteca de la universidad para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura según las normas de la universidad.

Estoy de acuerdo en que se realice cualquier copia de esta tesis dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no ponga una ganancia económica potencial. Sin perjuicio de ejercer mi derecho de autor, autorizo a la Universidad Andina Simón Bolívar la publicación de esta tesis, o de parte de ella, por una sola vez dentro de los treinta meses después de su aprobación.

.....

Ma. Elizabeth Alvarado Chang-Huang

Marzo 2009

UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE ECUADOR

ÁREA DE GESTIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS

ANÁLISIS DE VIABILIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN
ALTERNATIVA, PROVEEDORA DE SERVICIOS PARA LA
CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE VIVIENDAS
EN LA CIUDAD DE QUITO.

MARÍA ELIZABETH ALVARADO CHANG-HUANG

AÑO 2009

TUTOR: ECON. WILSON ARAQUE

QUITO - ECUADOR

Resumen Ejecutivo

Al inicio de este trabajo de investigación se planteó como objetivo, el analizar la viabilidad de crear una empresa alternativa, proveedora de servicios para la construcción y mantenimiento de viviendas, con la principal finalidad de incluir socialmente a los subempleados de la Granados.

Pues bien para que este proyecto fuera factible se debía analizar a todas aquellas personas que de una u otra manera se encuentran conectadas a este grupo excluido de la sociedad, como son los subempleados de la Granados.

Para ello se realizaron una serie de encuestas primero a los subempleados para analizar su perfil, aspectos socio culturales actuales de esta población. También se realizaron entrevistas a profesionales calificados que tienen contacto con ellos, dirigentes de programas sociales que actualmente llevan a cabo proyectos para conocer más a fondo los pros y contras de trabajar con este segmento de la sociedad. Y finalmente encuestas a los posibles sectores en donde se encuentran los demandantes de estos servicios. Una vez aplicadas estas técnicas de observación y estudio de mercado, llegamos a la conclusión que es factible crear una empresa alternativa en este caso una Corporación, orientada a la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida, en sectores descuidados de la sociedad. Mediante la capacitación y creación de oportunidades que les brinde confianza para encaminarse hacia un mejor futuro.

Gracias a la ayuda de los negocios inclusivos que son sostenibles financieramente y cuyo fin principal es la inclusión de aquellos segmentos apartados de la sociedad por no considerarse rentables.

*Dedicado a ti, Dios de amor
a mi amado esposo
y a mi familia.*

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
CAPITULO I.....	9
1. PLANTEAMIENTO GENERAL.....	9
1.1. Introducción al tema.....	9
1.2. Objetivo General.....	11
1.3. Objetivos Específicos.....	11
1.4. Justificación.....	12
CAPITULO 2.....	15
2. MARCO TEORICO.....	15
2.1. Negocios Inclusivos.....	15
2.2. Características de los negocios inclusivos.....	19
2.3. Ventajas de una empresa con enfoque inclusivo.....	25
2.4. Desafíos de los Negocios Inclusivos.....	29
CAPITULO 3.....	31
3. ANALISIS DE UNA EMPRESA ALTERNATIVA QUE CONTRIBUYA AL PROBLEMA SOCIAL DEL DESEMPLEO EN QUITO.....	31
3.1. Análisis del desempleo en Ecuador y en Quito.....	31
3.1.1 Indicadores de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano en la ciudad de Quito.....	34
3.2. Identificación de sectores en donde se concentran los desempleados de Quito.....	39
3.2.1 Aspectos socioculturales del grupo de desempleados, localizados en el sector de la Granados.....	39
CAPITULO 4.....	48
4. ANALISIS DE VIABILIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL, PROVEEDORA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE VIVIENDAS EN LA CIUDAD DE QUITO.....	48
4.1. Análisis y estudio de mercado.....	48
4.1.1. Demanda: desempleados y demandantes de servicios (Sector El Batán, Cumbayá y Tumbaco).....	50
4.1.1.1 Resultados en el sector del Batán.....	51
4.1.1.2. Resultados en el sector de Cumbayá.....	56

4.1.1.3. Resultados en el sector de Tumbaco.....	62
4.1.2. Oferta: empresas que en la actualidad ofrecen el servicio	68
4.2 Descripción del servicio	71
4.2.1. Necesidades que cubre	71
4.2.2. ¿Se cumple con el principal objetivo de inclusión social?	74
4.2.3. Necesidades de capacitación del personal.....	75
4.2.4. Estrategias de Marketing	79
4.3 Requisitos legales.....	81
4.3.1. Constitución	81
4.3.2 Organigrama	84
4.3.3 Aspectos Laborales.....	87
4.3.4 Aspectos Tributarios	88
4.4 Estudio Financiero	88
4.4.1 Determinación de los recursos.....	88
4.4.2. Estructura financiera de la empresa	90
4.4.2.1 Estimación del Presupuesto de Inversión Total	90
4.4.2.2 Pagos a Trabajadores.....	91
4.4.2.3 Estimación de la Demanda	93
4.4.3. Análisis de la rentabilidad.	95
CAPITULO 5.....	96
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	96
5.1 Conclusiones.....	96
5.2 Recomendaciones	97
BIBLIOGRAFÍA	98
ANEXOS.....	100
ANEXO 1: Encuesta a trabajadores Av. Granados.....	100
ANEXO 2: Encuesta a informantes calificados	101
ANEXO 3: Encuesta para viviendas	102
ANEXO 4: Información proveniente del Ministerio de Inclusión Económica y Social:	103

ANEXO 5: Maquinaria.....	108
ANEXO 6: Estatutos de la Corporación.-	109

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

1.1. Introducción al tema

En las sociedades actuales, en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema, debido especialmente a los costos humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. El número o proporción de trabajadores desempleados demostrará si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve también como índice para tener una visión rápida de la situación económica de ese país.

En la actualidad, nos encontramos viviendo en una época cambiante, y este cambio afecta no sólo a las empresas en su programa de modernización en lo que se relaciona con los procesos de producción y gestión, sino principalmente, en lo tocante de cuyos conocimientos y aptitudes al perfil de los profesionales cuyos conocimientos y aptitudes son necesarios aplicar para el desempeño de sus actividades en centros en continua modificación.

Los trabajos hoy en día son flexibles, y los individuos que trabajan en las empresas deben saber adaptarse inmediatamente a esos cambios.

Las grandes empresas modifican de forma acelerada los puestos de trabajo, los cargos, y sobre todo, la tarea en sí. Incluso, la función misma del trabajador puede desaparecer en cualquier momento, a pretexto de que puede ser reemplazada por la cibernética, cuya mano de obra resultaría sumamente más barata.

En el modelo laboral actual se acorta la vida útil de los empleados, porque el perfil de los trabajadores jóvenes es el que impera, pues quien tiene más de 40 años se ve con mayores dificultades para encontrar un empleo. En estos casos, la experiencia es un factor importante siempre y cuando esté acompañada de continua capacitación, lo que le permitirá enfrentar a la competencia.

Por ello la importancia de crear empresas con enfoques inclusivos que brinden trabajo a ciertos sectores no incluidos de la sociedad, capacitándolos para encontrar la manera más competitiva de proveer de un buen servicio a un mundo globalizado, que además incorpore socialmente a muchas personas que han sido excluidas por diversos factores. Es así que el tema de los negocios inclusivos en sociedades como las latinoamericanas, se han venido desarrollando con gran aceptación, ya que responden a las necesidades de países subdesarrollados, conjuntamente con las necesidades del mercado.

Desde este punto de vista; la idea de desarrollar una empresa alternativa que provea de trabajo a un grupo de empleados de niveles socioculturales no atendidos, permitiendo el desarrollo de la empresa mediante la utilización de esta mano de obra y cubriendo competitivamente las necesidades del mercado, es de gran validez.

Una propuesta para cubrir estas necesidades fue la tercerización que se expandió a lo largo de las fronteras dentro de la sociedad industrializada, pues en nuestra sociedad moderna, los cambios productivos, económicos, sociales y jurídicos resultan necesarios; así como también resulta su cabal entendimiento y dinamización. Sin embargo, dentro de nuestro país la tercerización fue eliminada en el año 2008, debido al riesgo que significó para los empleados el desconocimiento de sus derechos inalienables por parte de sus empleadores, al no reconocerle

las remuneraciones que por ley les correspondía percibir, distorsionándose de esta manera, la intención que el legislador tuvo al promulgar la correspondiente normatividad jurídica, ya que en lugar de cumplir el objetivo para el cual estas entidades fueron creadas, se convirtieron en medios de explotación de sus empleados, con la utilización de métodos y subterfugios que siempre tendían a evadir sus responsabilidades.

La propuesta de inclusión social es muy buena ya que nos permite adentrarnos en la transformación global de la economía mundial a gran escala, con una propuesta de creación de una empresa de inclusión social como alternativa a la tercerización en nuestro país.

Los negocios inclusivos es un tema de vital importancia para desarrollar esta tesis, ya que se refiere a una iniciativa empresarial, donde las empresas contribuyen a la superación de la pobreza y desarrollo económico, a través de la incorporación de medianas, pequeñas y microempresas a la cadena de valor, mediante la subcontratación o generación de asociaciones o alianzas estratégicas en los eslabones de las cadenas productivas.¹

1.2. Objetivo General

Analizar la viabilidad de crear una empresa alternativa, proveedora de servicios para la construcción y mantenimiento de viviendas en Quito.

1.3. Objetivos Específicos

- Analizar las ventajas de una empresa basada en el enfoque de la inclusión social.

¹ Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Internet.
www.mcds.gov.ec/content/blogcategory/24/153. Acceso 15-octubre-2008

- Identificar la factibilidad de trabajar con personal de segmento sociocultural bajo, creando planes de capacitación adaptables a sus condiciones.
- Determinar la factibilidad comercial y financiera de crear una empresa alternativa con enfoque social.

1.4. Justificación

A través del Ministerio de Trabajo y Empleo, el gobierno cumplió con su compromiso de iniciar el proceso de eliminación y control severo de la tercerización laboral en el país; debido al mal manejo que esta figura constituía en la mayoría de casos.²

Sin embargo, en muchos países la tercerización constituye una herramienta para mejorar los procesos de grandes empresas que subrentan la mano de obra, cuando ésta no constituye el giro del negocio propiamente dicho, por ejemplo en el caso de seguridad, limpieza, etc.³ Por este motivo en el Ecuador se debe empezar a buscar otro modelo que suplante a este y que ofrezca competitivamente avances para el mercado y para las sociedades. Y que mejor utilizando un sistema ganar-ganar como en los negocios inclusivos.

Se conoce que aproximadamente dos tercios de las personas del planeta son pobres, en la mayoría de casos carecen de servicios básicos, como luz, agua potable, salud, pero sobre todo imposibilitados de mejorar su situación económica y social.⁴

Sin duda el Ecuador es un país que posee este problema, así como la mayoría de países de Latinoamérica conocidos como subdesarrollados.⁵

² Asamblea Constitucional . Internet. www.asambleaconstitucional.gov.ec. Acceso. 15-oct-2008

³ Periódico El Mercurio de Manta. Internet. www.mercuriomanta.com/sistema.php?name=noticias&file=article&sid=47240. Acceso. 25-oct-2008

⁴ Reuel Khoza, y otros, Oportunidades de negocio para mejorar la pobreza, World Business Council for Sustainable Development, 2003, Pg. 8

Tomando como referencia esta información, el nuevo objetivo de desarrollo del milenio propone un plan para enfrentar este reto, que ya ha sido implantado en otros países en los que se fomenta la transparencia de flujos de inversiones, tecnología y habilidades que son puestas en manos de las regiones más pobres o comunidades de bajos recursos económicos.

El sector empresarial debe entonces involucrarse con esta problemática mundial, convirtiéndose en un actor clave y en un proveedor de soluciones al reconocer las necesidades y oportunidades que presenta el segmento o población que constituye la gente pobre. Sin embargo, hay que reconocer que este tipo de negocios demandan esfuerzos adicionales y cambios significativos en la manera en que hacemos negocios y en la manera en que se conciben los negocios.

El éxito es entonces pensar más allá de lo tradicional, presentando una propuesta viable para una empresa, que ofrezca servicios temporales a personas no empleadas; que no cuentan con las mismas posibilidades que otros de encontrar empleo. Nos referimos específicamente a plomeros, albañiles, pintores y demás trabajadores informales que intervienen en la construcción y mantenimiento de viviendas.

Esta propuesta nace como una solución al problema actual que existe en algunos sectores de Quito, específicamente en las Avenidas Granados y 6 de diciembre, donde todos los días trabajadores informales esperan ser contratados aunque sea temporalmente. Este además de

⁵ Arnoletto, Eduardo Jorge, “Curso de Teoría Política”, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/300/

ser un problema de empleabilidad⁶ que debe y está siendo tratado por el gobierno, se convierte en un tema social que nos compete a todos.

La sociedad ecuatoriana en este sentido también debe dar una mano al país creando oportunidades de trabajo que combatan este tipo de problemas sociales: disminuyendo la delincuencia, el alcoholismo y el consumo de drogas. Ofreciendo oportunidades valaderas y de inclusión para todas estas personas a la sociedad ecuatoriana de una manera digna.

La importancia de la creación de esta empresa alternativa radica en la propuesta de inclusión de personas de bajo nivel sociocultural a la sociedad, que aliviane y atenúe la pobreza en el país e incremente la prosperidad y oportunidades para todos y de esta forma cumplir con uno de los postulados consagrados en la constitución Política del Estado relacionada con el derecho al buen vivir.

⁶ Empleabilidad: Se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en el. (Campos.2003:3).

CAPITULO 2

2. MARCO TEORICO

2.1. Negocios Inclusivos

Los negocios inclusivos para el Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sustentable-WBCSD : "es una iniciativa empresarial que sin perder de vista el objetivo final de generar ganancias, contribuye a la superación de la pobreza a través de la incorporación de personas de bajos ingresos a su cadena de valor.

Los negocios inclusivos son iniciativas económicamente rentables, y ambiental/socialmente responsables, que utilizan los mecanismos del mercado para mejorar la calidad de vida de personas de bajos ingresos.

Jorge Echenique, experto chileno en este tema, manifiesta que el principal propósito en el éxito de los negocios inclusivos es asociar a una empresa líder con los proveedores (generalmente los pequeños productores) mediante un convenio a largo plazo, que comprometa a ambas partes. Ya que de esta manera, no solamente una empresa grande o líder está conectada al mercado final nacional e internacional sino es una cadena que viene desde los proveedores.⁷

"El negocio inclusivo implica también algo que es muy difícil de lograr, que es lo que más trabajo nos está dando, crear y construir confianza entre las partes: el pequeño productor en vender su producto y la gran corporación confiar en que los productos son de buena calidad, en cantidad suficiente", manifestó Lourdes Luque, facilitadora nacional de negocios del Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo.

⁷ Ríos, Jaime, "*Tendencia de negocios inclusivos*", en El Mercurio, Cuenca, 04 de mayo del 2007, p. A-4.

Un último concepto que refleja en pocas palabras y que me gusta mucho es el expresado por Claudio del Campo, Gerente General Fundes Chile en abril 04 del 2008 y dice:

“Los negocios inclusivos se resumen en una frase: “hacerlo bien, haciendo el bien”.

Ya que para Claudio del Campo los negocios inclusivos son iniciativas económicamente rentables, ambientales y socialmente responsables, que efectivamente utilizan los mecanismos del mercado para mejorar la calidad de vida de personas de bajos ingresos. Permiten que estos actores, usualmente postergados, participen en la cadena de valor, por ejemplo, como proveedores o distribuidores.

Partiendo de estos conceptos, comprendemos que las empresas son creadas para generar riqueza económica a sus dueños o accionistas, por lo que éstas siempre se dirigieron a segmentos de ingresos medios, medios altos y altos de la sociedad, así como también en los proveedores de servicio de la economía formal. Los negocios inclusivos proponen entonces un nuevo enfoque para la empresa en la sociedad, donde el objetivo principal es generar bienestar para la sociedad al mismo tiempo que genera riqueza económica. Debido a la forma habitual de exclusión de la economía y la ciudadanía formal que se ve reflejada en los índices de inequidad de los países en desarrollo, los negocios inclusivos constituyen una alternativa viable para el muy de moda Desarrollo Sostenible⁸. (Directores del proyecto condiciones sostenibles de vida).

Los modelos de negocios inclusivos deben diseñarse de forma que generen un impacto positivo en la cuenta de resultados de las empresas. A través de modelos de negocios inclusivos se puede contribuir a la diversificación de productos, expansión de mercados, diversificar y

⁸ El desarrollo sostenible puede ser definido como "un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades". Esta definición fue empleada por primera vez en 1987 en la Comisión Mundial del Medio Ambiente de la ONU, creada en 1983.

fortalecer la cadena de aprovisionamiento, mejorar las cadenas de distribución, etc. Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo en Latinoamérica y el Caribe sobre articulaciones entre grandes y medianas empresas y grupos de personas en la base de la pirámide económica, muestra que existen oportunidades de negocio que implican beneficios económicos para ambos segmentos, eso quiere decir que se estaría hablando de una especie de sociedad donde ambas partes salen ganando e inclusive podríamos decir que todos salimos ganando con este tipo de sistema.

Los negocios inclusivos pueden mejorar la vida de personas de bajos recursos al incluirlos en la cadena de valor de cuatro maneras:

- Como proveedores: identificando los servicios o productos que pueden ofrecer a mi empresa, así como: materia prima, agentes que agregan valor a bienes o servicios.
- Como trabajadores: capacitándolos y fortaleciéndolos en sus capacidades productivas.
- Como distribuidores y en ventas: innovación para distribuir productos en zonas marginadas o brindar servicios en diversas zonas que les permitan entrar en un "círculo virtuoso" de oportunidades de hacer negocios o mejorar su situación socio-económica.
- Como consumidores: creación de productos y servicios adaptados a las necesidades, como por ejemplo: acceso a servicios básicos esenciales de mejor calidad o a menor precio.

En cualquiera de estos casos la comunidad o grupos de escasos ingresos pueden en algún momento convertirse en dueños del negocio, ya que la idea es incentivar el crecimiento personal y la creación de propias empresas.

Como trabajadores y proveedores, los segmentos de bajos ingresos pueden obtener acceso a la economía formal, esto significa la posibilidad de traspaso de información y facilidad de adquirir financiamiento e ingresos. Como consumidores, los segmentos de bajos ingresos se benefician de productos y servicios que respondan a sus necesidades básicas de manera asequible (servicios públicos, educación, salud, vivienda, acceso a agua potable, reciclaje y manejo de residuos, etc.) esto directamente.

Los negocios inclusivos no son una utopía empresarial. Se lo podría definir mejor como la búsqueda de modelos empresariales sustentables que permiten "prosperar ayudando a los demás", donde el negocio central genera un impacto favorable en la sociedad y también en el ambiente.

De acuerdo a la Fundación AVINA "los negocios inclusivos son iniciativas económicamente rentables y ambientales. Socialmente responsables, que utilizan los mecanismos del mercado para mejorar la calidad de vida de personas de bajos ingresos, ya que permiten su participación en la cadena de valor como proveedores de materia prima, agentes que agregan valor a bienes o servicios, vendedores o distribuidores de bienes o servicios, y/o su acceso a servicios básicos esenciales de mejor calidad o a menor precio, y/o su acceso a productos o servicios que les permita entrar en un "círculo virtuoso" de oportunidades de hacer negocios o mejorar su situación socio-económica."

"Pensamos que el proceso de globalización puede ser inclusivo y que las empresas líderes del futuro van a ser aquellas que hagan negocios de una manera que abierta y transparentemente enfrenten los mayores desafíos globales, incluyendo pobreza y desigualdad, cambio climático, contaminación, agotamiento de recursos, globalización y cambios demográficos."

_ “Para que estos esfuerzos sean substanciales y sostenibles también necesitan ser económicamente rentables. Nuestra principal contribución social por lo tanto estará vinculada a nuestras actividades empresariales fundamentales.”

_ “Las empresas no pueden cumplir con estos objetivos por cuenta propia – también necesitan un ambiente de inversiones favorable. Para alcanzar este objetivo nos vincularemos con gobiernos, organizaciones internacionales, clientes, empleados, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil y el público en general.”⁹

2.2. Características de los negocios inclusivos

La principal característica de los negocios inclusivos es incluir de manera rentable al segmento de bajos ingresos en sus actividades, con el fin primordial de incluir a la comunidad y reducir la brecha entre pobres y ricos, ya que de esta manera logramos que puedan subsistir de forma sustentable y digna, mejorando su sistema de vida. Es por ello que uno de los requisitos para que un negocio o empresa se pueda llamar inclusivo es cuando mejora la calidad de vida de los participantes. Y estos pueden participar como proveedores, contratistas, empleados, accionistas o asesores externos. Sin embargo, en la práctica, las características de cada industria influenciarán al tipo de relación de negocios que se desarrollará entre una empresa dada y los empleados de cierto nivel sociocultural o económico.

Ética Empresarial

La ética empresarial se refiere a la manera como una compañía integra el conjunto de valores como la honestidad, el respeto, confianza justicia, entre otros, en su desempeño diario interviniendo en las políticas, prácticas y en la toma de decisiones de la empresa.

⁹ World Business Council for Sustainable Development. Internet. www.wbcsd.org/web/development.htm. Acceso. 15-sept-2008

Una empresa que desarrolle la inclusión social lógicamente tendrá que preocuparse de desarrollar una ética empresarial más que cualquier otra empresa que no comparta la responsabilidad social como uno de sus principios.

La ética empresarial anteriormente se refería principalmente al apego que una empresa debe tener al seguimiento de los estándares legales y respeto a las leyes tanto internas como externas, sin embargo, hoy en día, un gran número de compañías están diseñando programas especiales de ética profesional basado en valores, definiendo procesos y herramientas necesarias para la justa toma de decisiones que resuelvan conflictos internos dentro de las empresas.

Para una empresa de inclusión social la ética empresarial es un factor clave que debe ser bien llevado como apoyo del buen desempeño interno de todos los colaboradores, ya que con la ética empresarial se debe conciliar las responsabilidades económicas con las morales.

Una forma de cómo las empresas pueden demostrar su compromiso con el desarrollo de procesos éticos para la toma justa de decisiones es cuando se redefinen conceptos de misión, principios éticos o declaración de valores, estrategias comunicacionales éticas, capacitación en ética, grupos de discusión, evaluaciones continuas y sanciones.¹⁰

Dentro de la ética podemos citar a la responsabilidad social empresarial (RSE) que tiene mucha relación con los negocios inclusivos ya que podemos considerar la RSE como los cimientos sobre los que construir modelos concretos de negocios inclusivos.

¹⁰ Acción Empresarial “*El ABC de la responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo*”, 2003. pg.39

Por lo general, las empresas que tienen una buena trayectoria empresarial social y ambientalmente responsable son capaces de poner en marcha negocios inclusivos mucho más fácilmente porque tienen una buena base. Las empresas responsables saben lo importante que es tener en cuenta a las partes interesadas, tienen un horizonte temporal más a largo plazo y reconocen la necesidad de encontrar soluciones que beneficien a las dos partes para que sean sostenibles.¹¹

Al integrar a los sectores de bajos recursos en la cadena de valor de la empresa, los negocios que quieren mejorar las condiciones de vida de estos segmentos no tratan de colocar a los pobres como clientes o mano de obra barata, sino más bien de ver en ellos a potenciales socios que podrían convertirse en socios estratégicos a largo plazo.

Las características que las empresas involucradas en negocios para mejorar las condiciones de vida sostenibles tienden a aplicar, una fórmula que consiste en mezclar tres palabras:

Concéntrese, Localice, y Cree.

➤ **Concéntrese.**- se refiere a concentrarse en las competencias clave, ya que aquellas empresas que se concentran en sus fortalezas clave tienen mayor capacidad de manejar un tema efectivamente y hacer un negocio viable y de esta manera adaptarlo a cualquier modelo empresarial.

El construir sobre sus fortalezas también le agrega consistencia en su cartera de actividades y le facilita el incorporar de manera exitosa a la corriente principal de negocios los proyectos pro-pobres en el futuro.

¹¹ Líderes en responsabilidad social. Internet.
www.stakeholders.com.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=1379. Acceso. 20-nov-2008

Se debe reexaminarse internamente para de esta manera determinar como las características propias de la empresa o los modelos empresariales actuales pueden adaptarse a los requerimientos de un mercado de target menor diferente al que la mayoría de empresas pretende llegar.

Es muy importante como lo promulga la ley de la atracción, concentrarse en lo que la empresa mejor hace para en cuanto a ello planificar una alianza con actores locales, organismos no gubernamentales y otras empresas que nos ofrezcan conocimientos, habilidades, recursos, es decir, que nos complemente y nos hagan más eficientes.

➤ **Localice.-** Se refiere al punto neurálgico de toda empresa. La creación de valor maximizando o potencializando la inteligencia y capacidades locales.¹²

Las empresas en su mayoría no están provistas de una infraestructura adecuada ni de los sistemas de apoyo necesarios en los mercados tradicionales. Se debe aprovechar las habilidades de manufactura, la inteligencia o el olfato que tienen del mercado y los canales de distribución que tienen las redes locales. Aprovechar el conocimiento local que muchas veces a evitado pérdidas fuertes de capital. Mucho se gana cuando se vincula con estas redes sociales ya que muchas veces el territorio es más social que geográfico.

Toda alianza es buena, y estas pueden ser formales o informales ya que crean un acceso para adentrarse a la inteligencia, dominio, destrezas que solamente se posee localmente.

Hay que considerar que los emprendedores locales y PYMES pueden constituirse en parte de la cadena de valor de la empresa; ya que ellos pueden hacernos reconsiderar muchas de las

¹²“Oportunidades de negocios para reducir la pobreza”, una guía de campo,2006, p.9

decisiones determinantes que se toman dentro de una organización como: canales de distribución, estrategias de mercado, obtención de materia prima mejor y más barata, entre otras.

Otro punto importante es el estudio de la demanda para servicios y bienes nuevos, ya que mejorarlos es clave porque hay que tomar en cuenta que nuestro cliente tiene un ingreso pequeño.

Las ahora muy de moda franquicias o redes de negocio pueden también ser una manera eficaz de involucrar a las personas con conocimiento local en la venta o distribución de un producto determinado, ya que estas personas conocen al cliente y pueden vincularse a un nivel más bajo que el acostumbrado.

Obviamente se debe invertir en la capacitación de los socios locales, sacando a relucir sus capacidades ya que de esto dependerá que las personas se motiven y creen para ellos mismo, condiciones mejores de vida y sostenibles para la economía local.

➤ **Cree alianzas.**- Como ya lo mencionamos anteriormente, sin duda el crear alianzas con el gobierno, con entidades no gubernamentales, con fundaciones, con recursos externos a la empresa hace que las empresas obtengan una experiencia adicional y crezcan más fácilmente.

Ahora bien, el interés del gobierno en trabajar con empresas de inclusión social son más altas debido a la inclinación social que tiene este gobierno. La puerta está abierta siempre para involucrarse con otras empresas de iguales o enfoques parecidos que crean en el desarrollo sustentable e inclusión social dentro de las empresas. Lo más importante e interesante de estas

alianzas es que pueden proveer de recursos financieros ya que tienen un interés inherente de ayudar a que todos estos proyectos sociales logren ser exitosos.

Este es el objetivo fundamental de esta tesis, el creer que esta propuesta de empresa pueda ser exitosa, ayude socialmente a recortar la brecha entre clases sociales y pueda ser aplicada en otros campos.

Así mismo, las alianzas con empresas inter-sectoriales que involucran a empresas de diversas industrias proveen soluciones simultáneas, innovadoras que satisfacen un conjunto de necesidades de manera simultánea.

Es necesario asociarse con socios que reduzcan nuestros riesgos potenciales, por ello se debe escoger socios con altos niveles de inteligencia local que conozcan el medio o el mercado de manera que nos guíen asertivamente. Son importantes también aquellos socios que influyan, aportando apoyo político o comunitario tanto localmente como convirtiéndose también en un respaldo para la compra.

Desde el principio se deben involucrar socios, que ayuden a decidir sobre los productos, los procesos de producción, etc.... Trabajando conjuntamente con los socios desde el principio, se logra alineación el los objetivos, ya que se define una agenda común entre gobiernos, entidades, sociedad, locales, y los demás involucrados.

Por ello es importante que las expectativas de ambos lados se establezcan claramente, ya que estas deberán ser entendidas para ser manejadas a largo plazo. Así también se deben diseñar estrategias que enfrenten los problemas, tomando en cuenta las fortalezas de cada uno y el aporte que pueden ofrecer en la resolución de conflictos. Las alianzas y la confianza solo se van

reafirmando con el tiempo, por ello se debe asegurar que los administradores permanezcan por buenos períodos para promover buenas relaciones.

2.3. Ventajas de una empresa con enfoque inclusivo

En los últimos años, un buen número de empresas ha ido reconociendo los beneficios de incorporar prácticas y políticas de responsabilidad social en sus estructuras organizacionales. Sus experiencias son respaldadas por estudios que demuestran que la inclusión social tiene impactos positivos no solo dentro de la empresa sino para todo el entorno. Esta responsabilidad sigue surgiendo especialmente por el impulso que puede dar el gobierno en el caso del Ecuador, por parte de los consumidores, los proveedores, la misma comunidad, los inversionistas en algunos casos, y principalmente, las organizaciones activistas a favor de la práctica de inclusión dentro de las empresas.

- **Crea alianzas**

Con fundaciones, ONGs y con el mismo gobierno, estas alianzas se constituyen en una ventaja al aprovechar los conocimientos que estas empresas tienen y la ayuda constante para que estos negocios salgan exitosos. El fortalecimiento que una empresa de carácter inclusivo adquiere gracias a las alianzas es importantísimo, ya que crea soluciones simultáneas para la misma empresa para las entidades con las que se alía y para la sociedad en general. Hay muchas corporaciones que brindan apoyo a proyectos de inclusión social, especialmente en Europa, en donde se ponen en marcha proyectos de inclusión especialmente para emigrantes. En el Ecuador el gobierno está muy preocupado por la inclusión y la brecha existente entre ricos y pobres por lo que poseemos un Ministerio de Inclusión Económica y Social que actualmente tiene varios proyectos en marcha donde se destaca los focalizados en la niñez y la migración de comunidades indígenas hacia la capital, especialmente en época navideña.

- **Mejora las condiciones de vida de segmentos bajos de la población**

Mediante la creación de empresas con enfoque de inclusión social se mejora las condiciones de vida de segmentos discriminados de la sociedad, ya que aumentan sus ingresos, accediendo paulatinamente a condiciones mejores de vida y en especial a servicios básicos vitales ahora para la subsistencia digna. Esto indudablemente a corto y a mediano plazo al acceso de bienes e infraestructura que les brinden oportunidades de crecimiento más allá de un simple servicio básico. Así como las empresas son responsables del entorno ambiental más aún son responsables del entorno social. Por ello al proveer de trabajo y mejorar la vida de los segmentos menos favorecidos también mejora la vida y el entorno de todo el país e inclusive del mundo entero.

- **Incrementa la rentabilidad económica**

Como hemos visto, la rentabilidad crece porque nos enfocamos a otros segmentos de mercado que son descuidados o simplemente no son tomados en cuenta. Para la empresa se reducen los costos de transacción con sus proveedores si incluimos en la cadena de valor a personal local que conoce su mercado. Al trabajar en formas diversas de producción se amplía los mercados ya que llegamos a personas de bajos ingresos aprovechando sus conocimientos o fortaleciendo sus habilidades, capacitándoles en otros casos y además fortaleciendo la sostenibilidad de la empresa.

Un buen ejemplo de ello es la explotación petrolera o minera en el Ecuador, ya que estas han encontrado la manera más rentable de ayudar a pequeñas empresas a convertirse en mejores suministradoras de servicios, las empresas se benefician de los conocimientos de la comunidad y ellos a su vez ganan por la presencia de estas empresas en sus tierras tanto en conocimiento como económicamente.

“En el año 2000, un estudio a 200 ejecutivos reveló que un número creciente de compañías multinacionales realizaba grandes reducciones de costos e incrementaban su desempeño, después de implantar nuevas formas de trabajo que estimulaban a los trabajadores a crear y compartir sus conocimientos. Por ejemplo, BP Amoco y Ford Motor Company han ahorrado - cada uno- más de 600 millones de dólares gracias a sus programas de administración del conocimiento”¹³

Así mismo, un estudio hecho en Business and Society Review, reveló que aquellas empresas que hacían público su compromiso con códigos de ética, tenían un desempeño tres veces mayor a aquellas que no lo hacían, tomando como parámetro el valor agregado en el mercado.

- **Evita la exclusión**

Como ya lo hemos indicado una empresa inclusiva promulga la inclusión de sectores marginados o que no son tomados en cuenta por la sociedad. Los negocios inclusivos rechazan la exclusión por razones políticas de género, religión, raza, nacionalidad, etc...

- **Mejora las condiciones económicas y sociales del país**

Al involucrar a segmentos de desempleados como parte de la población económicamente activa, se genera mejores condiciones económicas y sociales directamente para la ciudad donde se aplica, en el caso de este proyecto, Quito, pero también para el país, debido a que se cuenta con mayor cantidad de personas capacitadas e idóneas para trabajar o inclusive formar sus propias empresas.

¹³ Acción Empresarial “*El ABC de la responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo*”, 2003. p.36

El incluirles a la sociedad hace que exista menos rechazo a estas personas y que se disminuya el consumo de drogas y de la delincuencia.

- **Reducción de costos operativos**

Variedad de iniciativas respecto a la inclusión social pueden reducir los costos, los gastos y la improductividad. Por ejemplo, en el área de recursos humanos, métodos de conciliación, vida personal y laboral hace que reduzcan el ausentismos y promueve la retención de empleados. Por lo tanto la empresa disminuye costos de contratación y capacitación del personal

Al incluir a personal capacitado en su medio, la empresa mejora la capacidad de producción, ya que aprende a confiar en las personas de la comunidad porque son ellos los que han vivido en esas tierras y en el caso de servicios son ellos los que saben como satisfacer mejor sus propias necesidades.

- **Mejoramiento de la imagen de marca y reputación de la empresa**

En Marketing sabemos que frecuentemente la marca atrae a los consumidores, especialmente si la marca es manejada con un toque social o responsable ambientalmente. Por lo tanto, una empresa considerada socialmente responsable que incluye socialmente a toda la población sin discriminación, podría verse beneficiada en el mercado aumentando simultáneamente el número de consumidores, así como también a capital externo y potenciales asociados.

Por ejemplo, un estudio de 1997 llevado a cabo por dos profesores de gestión del Boston College, demostró que el mantenimiento de buenas relaciones con los empleados, los consumidores y la comunidad, son más importantes que las utilidades para integrar la lista anual de Las Empresas Más Admiradas de la revista Fortune.

Por ello, la revista Fortune, sitúa la «responsabilidad social» entre los ocho criterios más importantes de su encuesta anual respecto a las empresas más admiradas, conjuntamente con solidez financiera y calidad en la administración.

En la economía global, la imagen de marca y la reputación están entre las fortalezas más valoradas. Una práctica responsable de marketing, por naturaleza, son altamente visibles para los consumidores y tienen el potencial de fortalecer o debilitar la opinión del público con respecto a una empresa o a su marca.

Una buena reputación por integridad y un fuerte compromiso con los consumidores, puede generar lealtad y confianza además de proveer un espacio de confianza en tiempos de crisis, creando un público más tolerante y más propenso a restaurar su confianza cuando la crisis termine. Del mismo modo, prácticas de marketing responsable que son vistas de manera negativa, pueden dañar la imagen de marca y la reputación de una empresa, aunque ésta tuviere productos o servicios de buena calidad. (Acción Empresarial, El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo. 2003. pg 36).

2.4. Desafíos de los Negocios Inclusivos

De acuerdo al documento "Una Oportunidad de innovación y avance social "; de la Fundación de Estudios Sociológicos FUNDES, los principales desafíos de los negocios inclusivos son:

Detectar necesidades insatisfechas: Conocer el mercado actual, para de esta manera diseñar modelos que cubran las necesidades de los usuarios basados en la demanda existente.

Cadena de Valor: Mejorar la evolución productiva, gestionando las condiciones más propicias para el establecimiento de relaciones estables y de beneficio mutuo. Por ejemplo: creando modelos de incentivos para los trabajadores.

Detectar Empresarios: Dentro de las características de los negocios inclusivos está la transmisión de conocimientos entre toda la cadena de valor, esto quiere decir que mientras esto sucede se deben ir descubriendo o buscando las habilidades empresariales y personales de cada uno de los individuos que componen la organización.

Asociatividad: Se refiere al complejo proceso de agrupar a los actores progresivamente de tal manera que se logre economía de escala.

Romper Paradigmas: Prejuicios en contra de los pobres como: Los pobres no pagan, las granjas chicas no pueden ser rentables, los pequeños no son proveedores o distribuidores confiables, nada más errado que estas afirmaciones que no pueden considerarse verdaderas en este siglo.

Tender Puentes: Entre dos mundos que no se comunican para mejorar el mundo en que vivimos, con la transmisión de experiencias vividas en la implantación o creación de negocios inclusivos.

Crear Ecosistemas: Entrelazando relaciones entre ONG's, el gobierno y la empresa privada.

Innovar: En todos los procesos, en los productos gracias a nueva mano de obra y en los servicios.¹⁴

14 Fundación para el Desarrollo Sostenible. Internet.
www.economiaynegocios.uahurtado.cl/peee/pdf/documentos/Fundes%20-%20Negocios%20Inclusivos.pdf. Acceso 21-nov-2008

CAPITULO 3

3. ANALISIS DE UNA EMPRESA ALTERNATIVA QUE CONTRIBUYA AL PROBLEMA SOCIAL DEL DESEMPLEO EN QUITO.

3.1. Análisis del desempleo en Ecuador y en Quito.

Es importante antes de hablar sobre análisis del desempleo en Ecuador y en Quito, definir conceptos que utilizaremos para el desarrollo de este capítulo, los conceptos provienen del Banco Central del Ecuador.¹⁵

Ocupación: Ocupados, se les conoce a aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o pese a que no trabajaron, tienen trabajo del cual estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. Se considera ocupadas también a aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.

Desocupación: Desocupados son todas aquellas personas que forzosamente se encuentren en paro forzoso de sus actividades sin empleo o en busca de trabajo "corrientemente disponibles para trabajar".

Subempleo o Subocupación: Existe cuando la ocupación que tiene un individuo es inadecuado, debido a determinadas normas o a otra ocupación posible. Se conocen dos tipos o formas principales de subempleo: Visible (por insuficiencia de horas) e invisible.

¹⁵ Banco Central del Ecuador, "Información Estadística Mensual N°1.880", Quito, 31 de octubre de 2008, p. 91.

Visible: Cuando las horas de trabajo de una persona son insuficientes (menos de 40 horas a la semana) pero están dispuestos y disponibles para trabajar, ya sea en su empleo actual o en otros empleos adicionales.

Invisible: Se refiere a los empleos inadecuados debido al nivel de ingresos percibidos como por ejemplo:

*que desean cambiar su situación de trabajo actual.

*Incrementar la productividad de su trabajo, obteniendo mayores ingresos sin aumentar las horas de trabajo, simplemente utilizando sus calificaciones profesionales.

*Disponibles para cambiar su situación actual de trabajo, de presentarse una oportunidad de trabajo.

Cuando el subempleo se vincula con cuestiones de mercado de trabajo, trata de identificar a aquellas personas que, debido a la reducción o modificación de la demanda de mano de obra o a la insuficiente creación de empleo en relación con determinados oficios, se ven obligados, para no encontrarse sin trabajo, a trabajar con horarios más reducidos, en empleos con niveles de calificación inferior o en unidades económicas menos productivas, reduciendo de este modo sus ingresos por debajo del nivel que serían capaces de alcanzar en condiciones normales.

Los trabajadores a tiempo parcial pueden encontrarse en esta situación siempre que estén dispuestos y capaces de trabajar en mayor número de horas que el que trabaja en la actualidad. Los trabajadores del sector informal se encuentran en la misma situación cuando están dispuestos y son capaces de trabajar de manera más productiva que en la actualidad.

Cuando el subempleo se vincula a cuestiones de desarrollo económico, en cuyo caso se pretende identificar los recursos “malgastados”, que no se utilizan debido a que los actuales niveles tecnológicos y las organizaciones son deficientes. Se trata típicamente de los trabajadores de entornos tradicionales o del sector informal, donde muchas personas trabajan en número reducido de horas o de manera improductiva debido a que sus establecimientos funcionan con bajos niveles de capital y tecnología, o con una organización inadecuada.¹⁶

Sector Informal: Es un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o prestación de servicios con la finalidad de crear empleos y generar ingresos para aquellas personas que están participando de esta actividad.

Población que trabaja en el sector informal: Las personas que trabajan por cuenta propia, excluyendo a los profesionales, científicos e intelectuales, a los técnicos de nivel medio y a aquellas que trabajan en actividades económicas definidas como modernas.

*Familiares sin remuneración.

*Patronos y socios activos con número de trabajadores menor a seis.

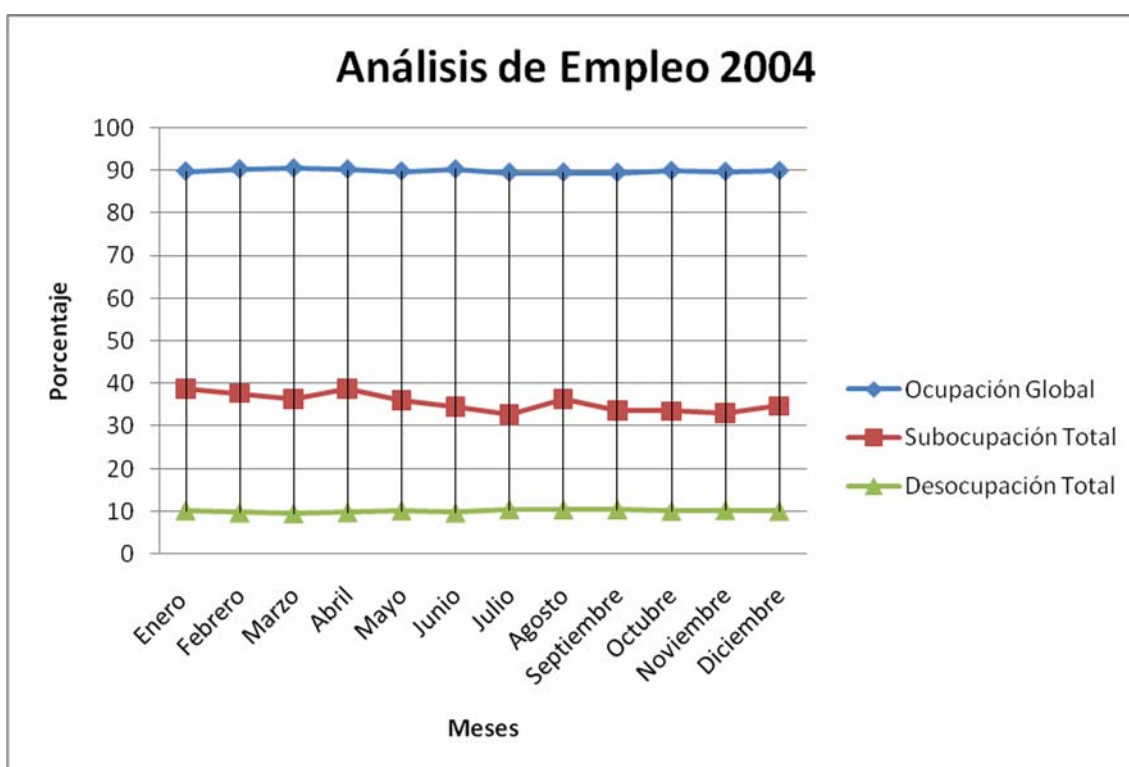
Analizar el desempleo es clave en la elaboración de esta tesis, tanto por motivos económicos, porque mide la parte de la población que quiere trabajar y por varios motivos no puede hacerlo, por motivos políticos, como una preocupación social que debe ser compartida por todos especialmente por las entidades políticas que pueden ayudar a erradicar el problema con proyectos y la creación de fuentes de trabajo.

¹⁶ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, “ *Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*”, Tomado de La Medición del Subempleo, octubre 1998, p.4 y 5

3.1.1 Indicadores de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano en la ciudad de Quito.

De acuerdo a los datos provenientes del Boletín Informativo del Banco Central podemos apreciar en el cuadro que en el año 2004 la Ocupación Global se mantuvo estable en un valor promedio entre el 89 y 90% de ocupación. La Desocupación Total en el 2004 manejo un porcentaje promedio del 10% y la Subocupación tuvo mayor variación que las dos anteriores en los meses de abril y agosto donde tuvieron un alza mientras que el mes de julio fue el mes más bajo para el subempleo.

Gráfico # 1

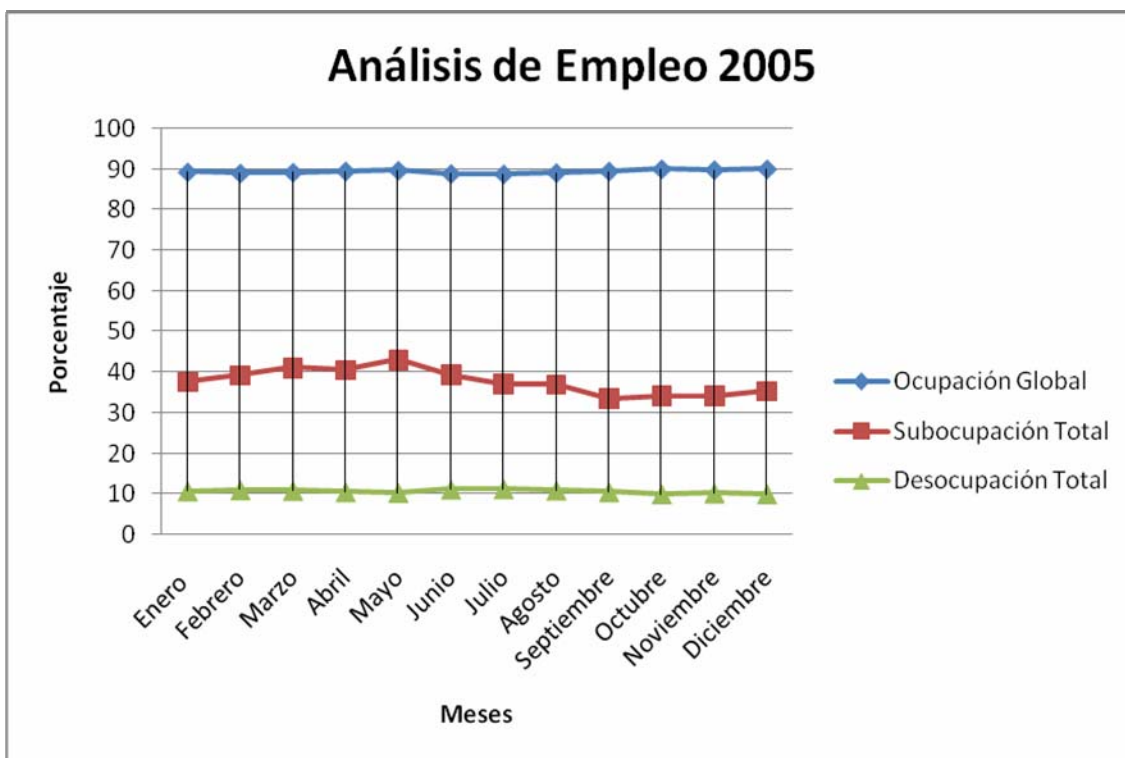


Fuente: Boletín estadístico del Banco Central del Ecuador.

En el cuadro estadístico del año 2005 podemos apreciar una ocupación global estable pero menor al año 2004 debido a que la ocupación se sitúa entre el 88 y 89%. La subocupación presenta un decrecimiento fuerte a partir del mes de mayo para finalizar el año con un 35.46%

de subempleo. La desocupación se mantiene constante durante todo el año con una variación de un punto entre el 10 y 11% de desocupación.

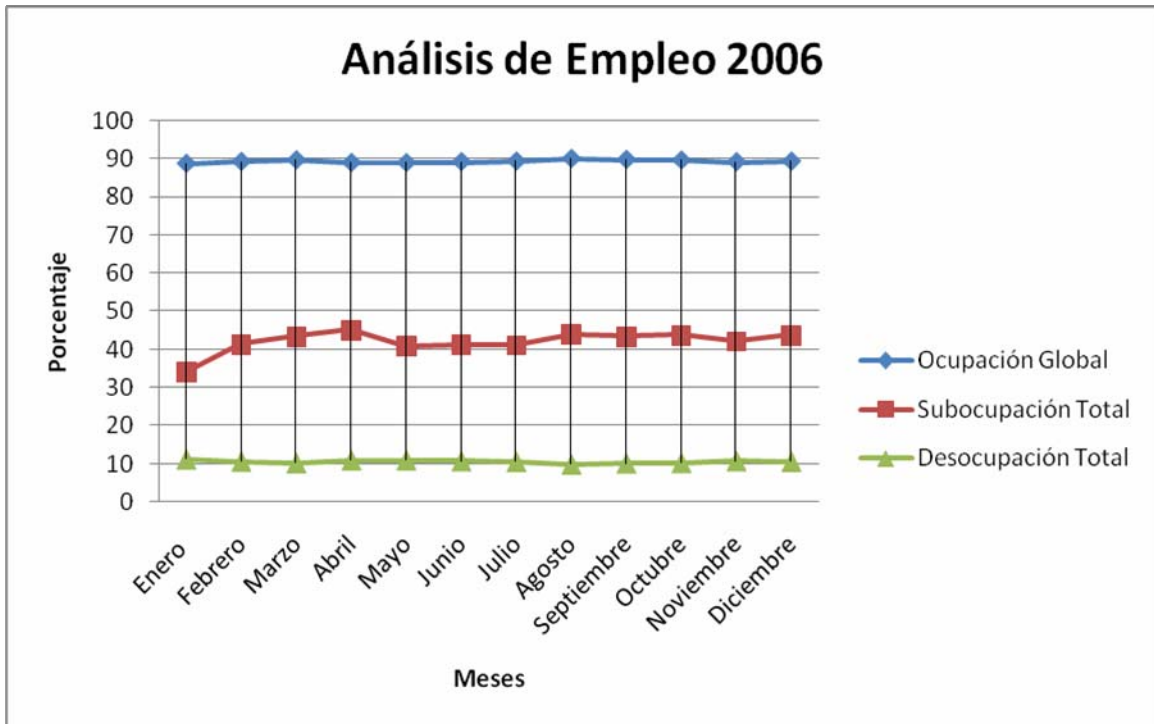
Gráfico # 2



Fuente: Boletín estadístico del Banco Central del Ecuador.

El porcentaje de ocupación que domina en el 2006 es del 89%, esto significa que no hubieran mayores cambios en este año, sin embargo podemos ver un caso curioso en la subocupación que empieza en un poco más del 30% en el mes de enero y sigue subiendo hasta terminar el año con un 43.67% de subocupación. Esto nos indica que mientras la desocupación comenzó el año con el 11.21%, al terminar bajó a un 10.63% sobreentendiendo que parte de esa subocupación antes era gente desocupada. La ocupación también creció aunque haya sido sólo en un 5%.

Gráfico # 3



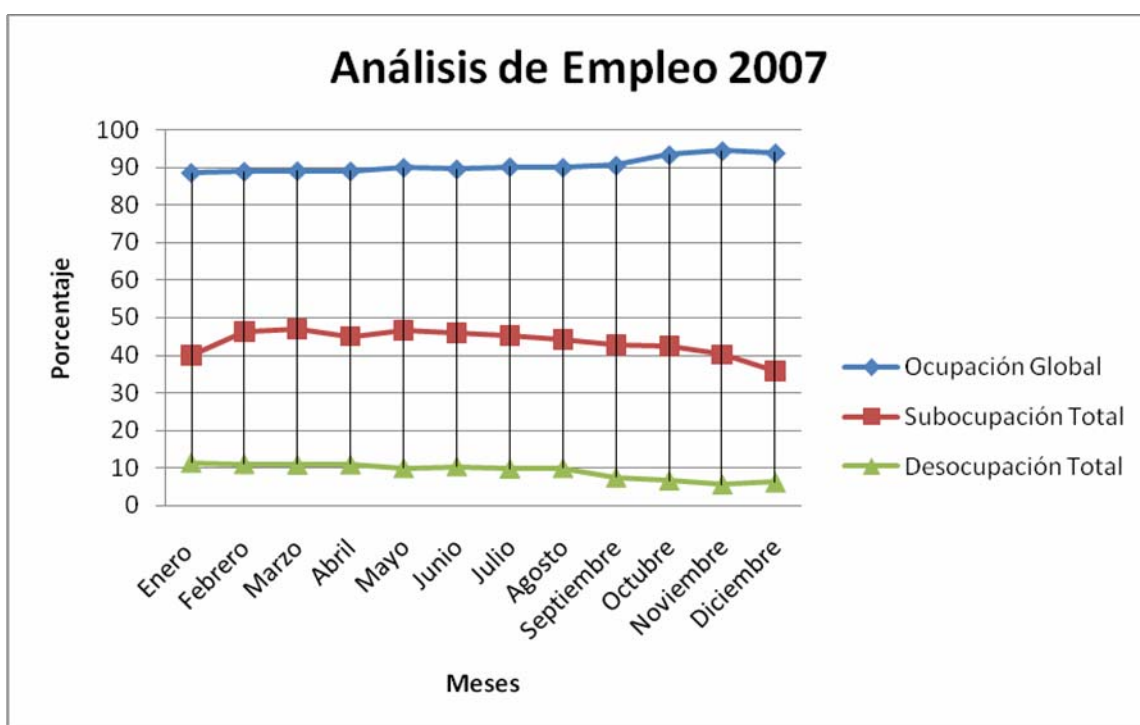
Fuente: Boletín Estadístico de Banco Central del Ecuador.

En el 2007 podemos apreciar mayor movimiento en las tres variables ocupación, subempleo y desocupación que los años anteriores. Con respecto a la ocupación comienza en enero con 88.65% y desde agosto comienza a incrementarse hasta diciembre, mes en el que termina con un porcentaje del 93.94%. Hay que hacer referencia que: "a partir del mes de octubre del 2007, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) asume la elaboración de los Indicadores de Coyuntura de Mercado Laboral que venía realizando, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), desde febrero 2003. La iniciativa del BCE-INEC unifica las cifras de empleo desempleo y subempleo del país, a través de homogenizar metodologías y formularios de medición, conforme lo estipulado por la Organización Internacional de Trabajo OIT".¹⁷

¹⁷Banco Central del Ecuador, Información Estadística Mensual N°1.880, Octubre 31 de 2008, p.91

El subempleo desde el mes de julio empieza un decrecimiento de la tasa de subocupación del 35.79% en el mes de diciembre. Este decrecimiento está relacionado con la ocupación que fue incrementándose a partir de agosto como ya lo mencionamos anteriormente. En cuanto al desempleo su porcentaje al finalizar el año es el resultado del decrecimiento a partir del mes de agosto y en relación con los otros indicadores. La desocupación finaliza el año 2007 con el 6.06%.

Gráfico # 4



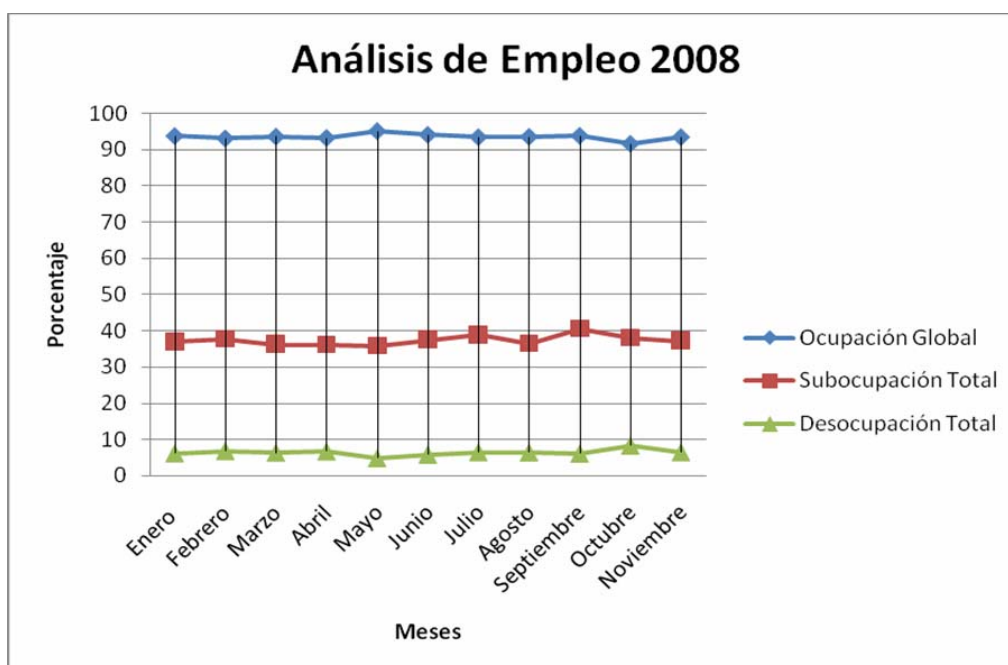
Fuente: Boletín estadístico del Banco Central del Ecuador.

En el año 2008 el porcentaje de ocupación está por encima del 90% a diferencia de todos los años anteriores. En enero se ubica en el 93.78% y durante casi todo el año tiene un crecimiento sostenido excepto por el mes octubre que cae al 91.66%, el porcentaje más bajo del año para luego crecer para noviembre. En cuanto a la subocupación vemos más decrecimiento y un alza considerable en el mes de septiembre donde se ubica en el 40.54%. La desocupación empieza el año con un porcentaje del 6.22%, sin embargo en octubre tiene un alza mayoritaria en

comparación a los otros meses del año, y se ubica en el 8.34% para luego bajar en noviembre al 6.54%.

Del análisis realizado a partir del 2004 podemos observar que si existe un desfase entre las estadísticas que eran manejadas por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y que ahora son manejadas por el Banco Central del Ecuador y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Este desfase se debe no solo a la implementación de diferentes formas de medición ni de los diferentes formularios, ni al número de ciudades en donde se aplican si no más bien a la ampliación de la cobertura de la encuesta. De todas maneras pese a que el porcentaje de ocupación después del cambio de instituciones desde el 2007 al 2008 creció en 5% aproximadamente esto no significa que no se vea el mismo comportamiento de crecimiento y decrecimiento que la mayoría de los años que hemos analizado. De todas maneras habrá que esperar que pasen los años para poder comparar más fielmente los datos encuestados.

Gráfico # 5



Fuente: Boletín estadístico del Banco Central del Ecuador.

3.2. Identificación de sectores en donde se concentran los desempleados de Quito.

En el sector norte de la ciudad existen dos sectores latentes donde se concentran los trabajadores informales a buscar empleo:

- El principal se encuentra en la Av. Granados y 6 de diciembre, aquí podemos encontrar trabajadores de albañilería, principalmente. Sin embargo, la mayoría ha aprendido de todo un poco: pintura, carpintería, plomería, etc.
- En el sector del Inca frente a la iglesia el Carmelo esporádicamente también encontramos desempleados.
- En el sector del centro los encontramos en la calle 24 de Mayo ahora regenerada y en el Triángulo vía al Valle de los Chillos.
- En el sector del Sur encontramos también que el sector de Chillogallo en la Av. Mariscal Sucre se encuentra el principal foco de trabajadores informales que buscan empleo desde muy tempranas horas en la mañana.

De todos estos sectores que existen en la ciudad de Quito nosotros nos concentraremos para nuestro estudio en el sector de La Granados.

3.2.1 Aspectos socioculturales del grupo de desempleados, localizados en el sector de la Granados.

Para conocer el perfil sociocultural del grupo de desempleados en el sector de la Granados, se aplicó una encuesta diseñada para este efecto. El número de encuestados fueron cuarenta hombres de los cien que aproximadamente rotan en busca de trabajo. La encuesta se realizó en la mañana y en la tarde donde pudimos apreciar, que pese a la desconfianza que la gente tiene de la mano de obra de estos trabajadores existe una muy buena demanda, ya que la mayoría

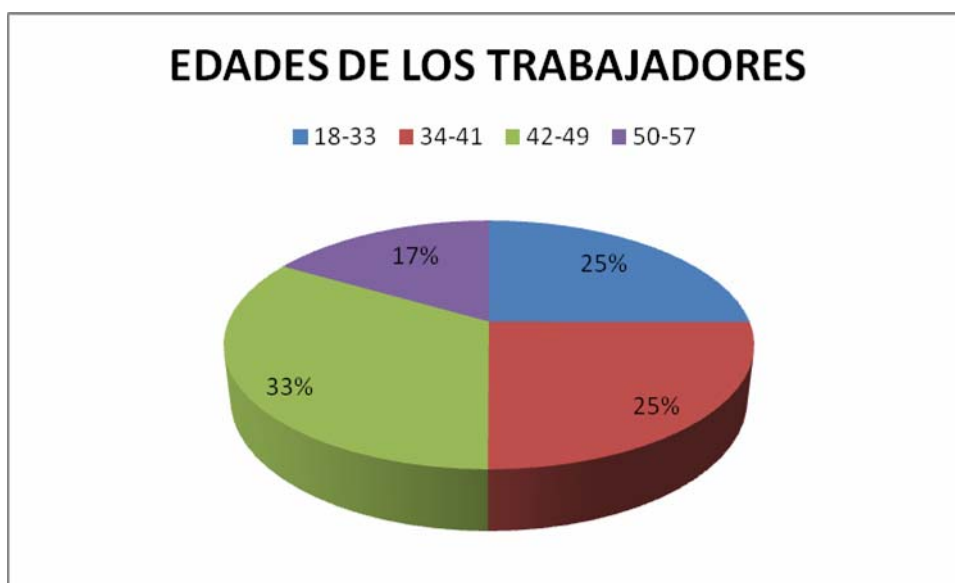
cumple las cuarenta horas de trabajo y eso lo respaldamos con los resultados más adelante. Mientras que los subempleados que se quedan hasta tarde es gente que va a socializar y tiene su modo de vida dentro de este grupo, jugando cartas y dedicados a vicios que no competen a su trabajo.

Esta información la respaldamos también con entrevistas a personas que han trabajado con ellos. Por ejemplo el Dr. Álvaro Jijón que está a cargo del proyecto Municipal CONQuito y ofrece una bolsa de empleo para los trabajadores, además de un proyecto que lo ha venido desarrollando desde el 2005. Con este proyecto se ha rehabilitado o como el lo denomina se ha descallegizado aproximadamente a 480 personas. Quedando aún más de la mitad por rehabilitar ya que el habla de aproximadamente 1200 personas subempleadas repartidas en varios sectores de la ciudad de Quito. Este programa ha sido un éxito gracias a la colaboración de instituciones como la Universidad Politécnica Salesiana que entrega becas a los subempleados para que en cinco meses obtengan su diploma validado por el Ministerio en cualquiera de las ramas que mejor desempeñen. El principal problema que comentan los otros entrevistados como el Ing. Fausto Guerrero ingeniero de la Dirección Nacional de la Construcción y que actualmente trabaja en el MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social) es la falta de compromiso y ética que tienen este grupo de trabajadores informales, no es confiable desde el punto de vista ético principalmente porque, no tienen el respaldo de ninguna empresa que se responsabilice de sus actos ni que los haya capacitado adecuadamente. Pese a que hay gente que sabe muy bien de su trabajo y lo desempeña a cabalidad.

De las encuestas realizadas a los trabajadores informales de la Granados se desprenden las siguientes conclusiones:

La mayoría de los subempleados están entre los 42 y 49 años, esta afirmación la respalda el 33% de los encuestados. En segundo lugar con un 25% tenemos que los trabajadores de la Granados están entre los 34 y 41 años de edad. Esto puede ser entendible desde el punto de vista que la mayor parte de trabajadores en una edad madura tienen más inconveniente en encontrar empleo.

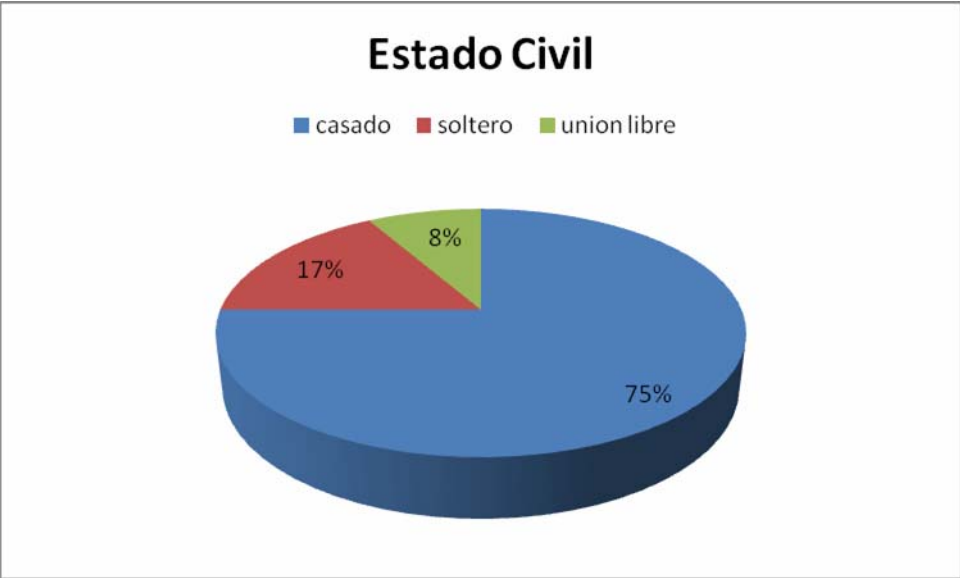
Gráfico # 6



Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta las edades de los subempleados, habría que suponerse que la mayoría de ellos son casados y así lo refleja el gráfico # 7. El 75% de las personas encuestadas están casadas y necesitan un trabajo estable. El 16.67% de ellos son solteros, sin embargo vale recalcar que ellos responden a la pregunta que son solteros porque actualmente no tienen una pareja estable, pese a que en algún momento estuvieron casados o convivieron con alguien.

Gráfico # 7



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico siguiente podemos apreciar que el 75% de los encuestados tienen de 1 a 3 hijos, mientras que el 25% tiene entre 4 y 7 hijos.

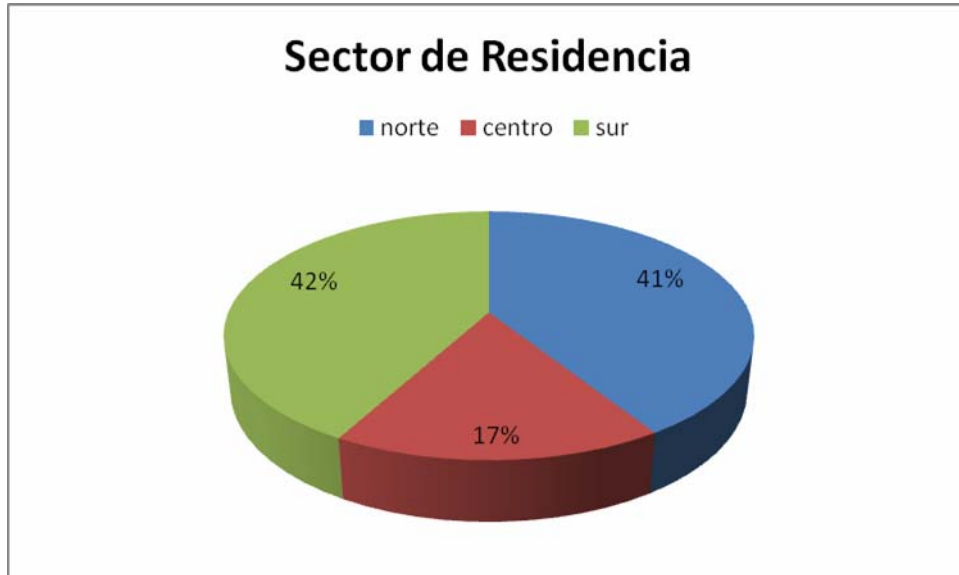
Gráfico # 8



Fuente: Elaboración propia.

La gran mayoría de los encuestados viven en el Norte y Sur de la ciudad, sin embargo los desempleados del Norte están reunidos en este sector por encontrarse cerca de sus viviendas.

Gráfico # 9



Fuente: Elaboración propia.

Pese a que la mayoría de ellos saben albañilería no disponen de casa propia sino que la mayoría son arrendadas. Así lo refleja el 66.67% de las encuestas.

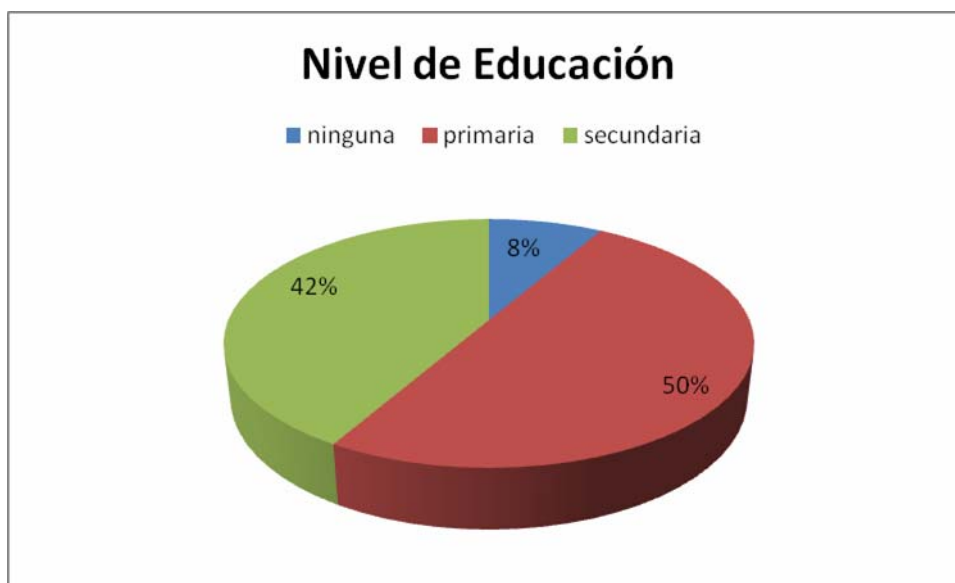
Gráfico # 10



Fuente: Elaboración propia.

Se trata de un grupo de desempleados que no tienen un buen nivel de estudios ya que la mayoría 50% de ellos sólo terminó la primaria y un 8.33% no tiene ningún nivel de educación. Sin embargo, la mayoría alguna vez tuvo un trabajo fijo y les gustaría volver a tenerlo por la estabilidad que este representa, así lo veremos en el siguiente cuadro.

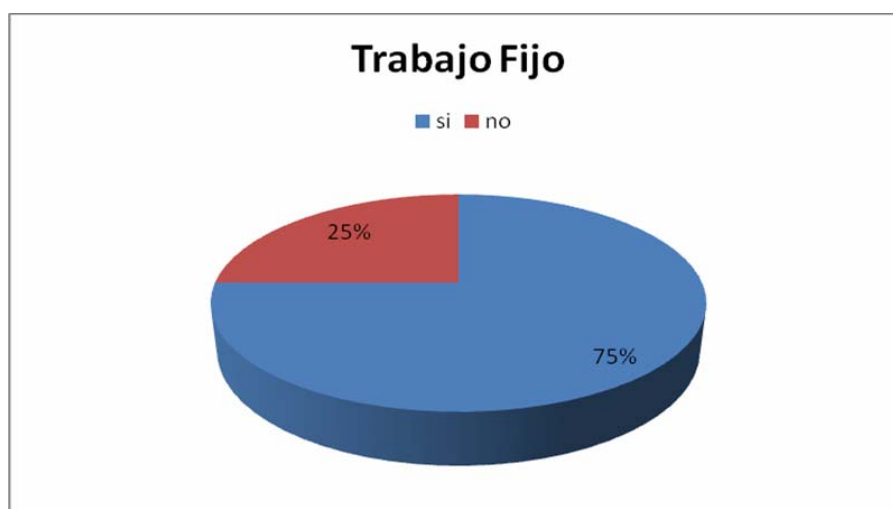
Gráfico # 11



Fuente: Elaboración propia.

El 75% de los encuestados tuvieron alguna vez un trabajo fijo, mientras que el 25% de ellos nunca tuvo un trabajo fijo. Sin embargo, la mayoría le gustaría tener un trabajo permanente.

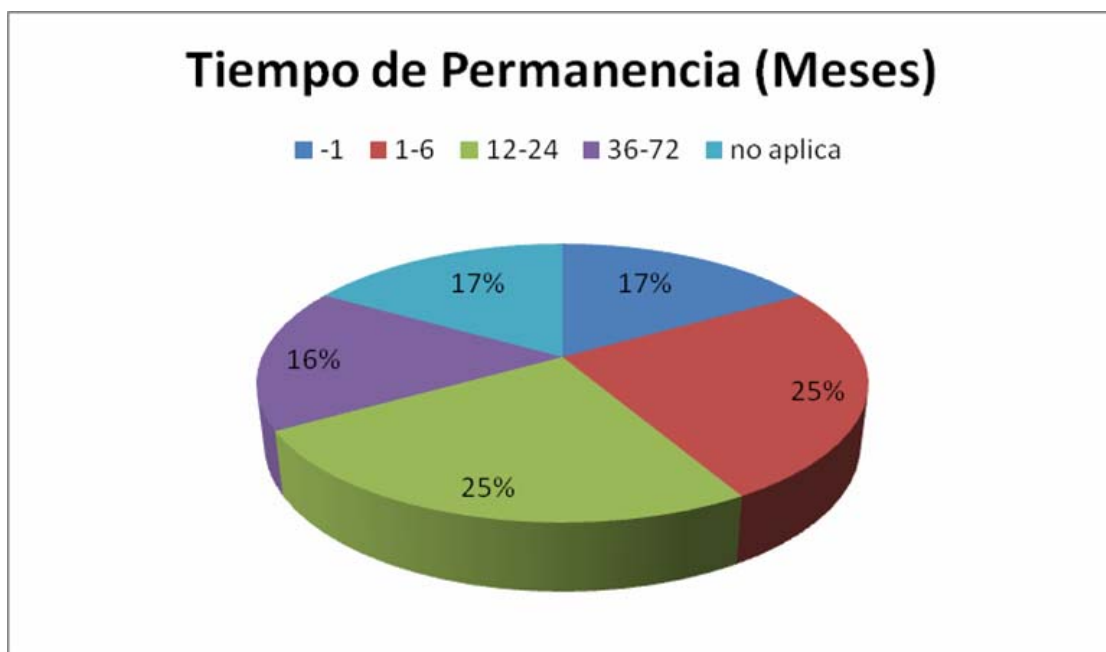
Gráfico # 12



Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico podemos ver que la mayoría de trabajadores tuvo un trabajo fijo, así lo demuestra los porcentajes en el gráfico #12. El 25% de los encuestados respondieron que en su último trabajo estuvieron de 1 a 2 años. El otro 25% estuvieron 3 y 4 años, mientras que el 16.67% estuvo un mes en su último trabajo y el otro 16.67% nunca tuvo un trabajo fijo. De este cuadro podemos concluir que es positivo ya que nos brinda seguridad de poder trabajar con ellos a largo plazo.

Gráfico # 13



Fuente: Elaboración propia.

El 51% de los encuestados trabaja de 39 a 47 horas semanales, esto significa que cumplen con las horas reglamentarias de 40 horas semanales. Por esto estarían categorizados como subempleados invisibles: de acuerdo al concepto desarrollado anteriormente. Ya que cumplen con las 40 horas sin embargo estos empleos son categorizados como inadecuados debido al nivel de ingresos percibidos, y principalmente porque desean cambiar su situación actual de presentarse una oportunidad de trabajo.

Gráfico # 14



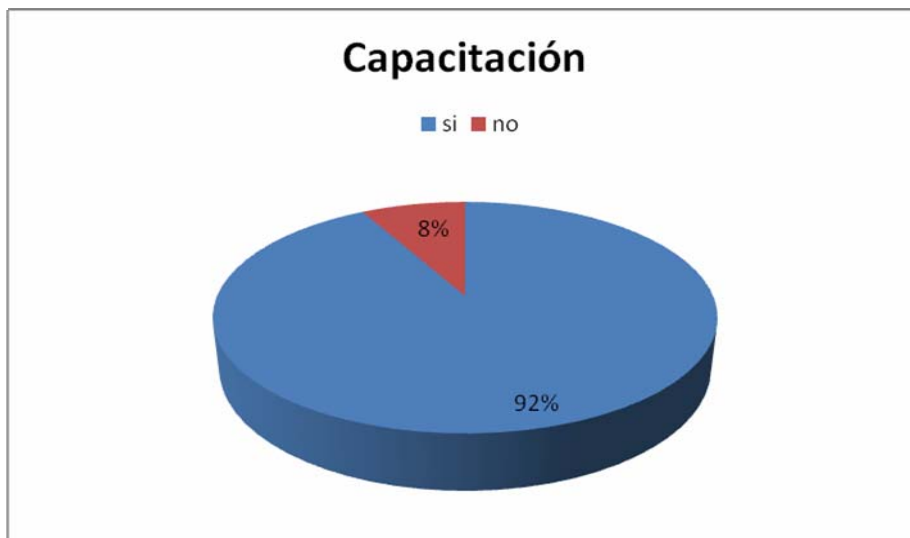
Fuente: Elaboración propia.

De las encuestas realizadas se observa en el gráfico que la mayoría de los encuestados estarían dispuestos a ser capacitados 92%. De ellos solo el 8% respondió negativamente.

Respecto a la disponibilidad para trabajar en un empleo fijo el 100% respondió afirmativamente.

Este es muy positivo para la finalidad de la empresa.

Gráfico # 15



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico demuestra la forma de pago percibida por los trabajadores informales. El 58% cobra o prefiere recibir un pago diario llamado jornal. El 17% prefiere el cobro semanal. El 17% contestó que el pago depende del trabajo y el tiempo que dediquen. Y solo un 8% contestó cuando el trabajo esté terminado.

Un factor importante dentro de su perfil es que son personas que están acostumbradas a manejar su propio dinero, tiempo y colocación. Así lo ratifica la entrevista hecha con el Dr. Álvaro Jijón del Municipio de Quito y que cambiar sus paradigmas es lo más complicado, por ejemplo en algunos casos no quieren tener relación de dependencia con ninguna empresa para no perder el Bono del Estado. Por ello es importante la propuesta laboral que se realice. La mayoría cumple las 40 horas e inclusive algunos las sobrepasan. Están dispuestos a recibir capacitación y también anhelan un trabajo fijo. La forma de salario recibido es diaria principalmente, aunque este puede ser negociado dependiendo del trabajo y del tiempo de duración del mismo.

Gráfico # 16



Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO 4

4. ANALISIS DE VIABILIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL, PROVEEDORA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE VIVIENDAS EN LA CIUDAD DE QUITO.

4.1. Análisis y estudio de mercado

Para el análisis y estudio de mercado se consideraron los barrios o sectores a los cuales se brindará el servicio. Estos sectores son tres: Ñaquito, dentro del cual se incluyen sectores como(Ana Luisa, Batán Alto, Batán Bajo, Bellavista, Bellavista Alto, Benalcázar, El Batán, Estadio Atahualpa, González Suárez, Ñaquito, Jardines del Batán, La Carolina, La Paz, La Pradera y La República)

Más las parroquias de Cumbayá y Tumbaco.

Los datos numéricos se lograron con la ayuda de la Dirección Metropolitana de Planificación Territorial del Municipio de Quito. El total de la población, objeto de estudio, para el sector del Batán es de 16.845 viviendas, en Cumbayá tenemos 6.112 y en Tumbaco 11.452 viviendas de acuerdo al Censo del 2001 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Conociendo el tamaño total de la población que suma 34.409 viviendas, se procedió aplicar la siguiente fórmula para el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

- n es el tamaño de la muestra;
- Z es el nivel de confianza;
- p es la variabilidad positiva
- q es la variabilidad negativa;
- N es el tamaño de la población;
- E es la precisión o el error.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 34409}{34409 * (0.05)^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 * 0.25 * 34409}{86.02 + 3.84 * 0.25}$$

$$n = \frac{33032.64}{86.98}$$

$$n = 379.77$$

Sector	N° de viviendas	porcentaje	Número de encuestas
Cumbayá	6112	17.76%	67
Tumbaco	11452	33.28%	126
Quito	16845	48.96%	187
Total	34 409	100%	380

4.1.1. Demanda: desempleados y demandantes de servicios (Sector El Batán, Cumbayá y Tumbaco)

En cuanto a los desempleados: en la encuesta aplicada se les formuló la pregunta. ¿Estaría dispuesto a trabajar para una empresa fija?, de los 40 encuestados el 100% contestó afirmativamente. Por lo tanto, con los trabajadores informales en este aspecto tenemos una ventaja, ya que todos estarían dispuestos a participar en la Corporación para tener un trabajo fijo. Sin embargo en las entrevistas realizadas a los informantes calificados se observó que la ruptura de sus paradigmas para la capacitación de este sector de personal de estrato socio económico bajo, es uno de los principales problemas que hay que manejar el momento de integrarlos a una organización.

Un factor importante también en cuanto a los subempleados es tomar en cuenta que es gente que está acostumbrada a manejar su tiempo y muchos si no tienen mayores ganancias de las que actualmente tienen, suponemos que no van a dejar su actual forma de vida.

Para saber la opinión de los demandantes de los servicios se elaboraron 380 encuestas de acuerdo a la fórmula aplicada. 67 encuestas se realizaron en Cumbayá, 126 en Tumbaco y 187 en Quito sector El Batán. Las encuestas constituyeron siete preguntas, dentro de las cuales se realizó una pregunta en específico: ¿Qué le parece que exista una empresa que le provea de estos servicios? En Cumbayá el 88% contestó afirmativamente, en Tumbaco el 78% y en el Batán el 62%, estos porcentajes constituyen la base de nuestra proyección de la demanda, reflejados en la parte financiera.

Veamos los demás resultados:

4.1.1.1 Resultados en el sector del Batán

De los resultados obtenidos podemos apreciar que el 63% de los encuestados contestaron afirmativamente, mientras que el 37% contestó no haber necesitado los servicios de mantenimiento en su hogar.

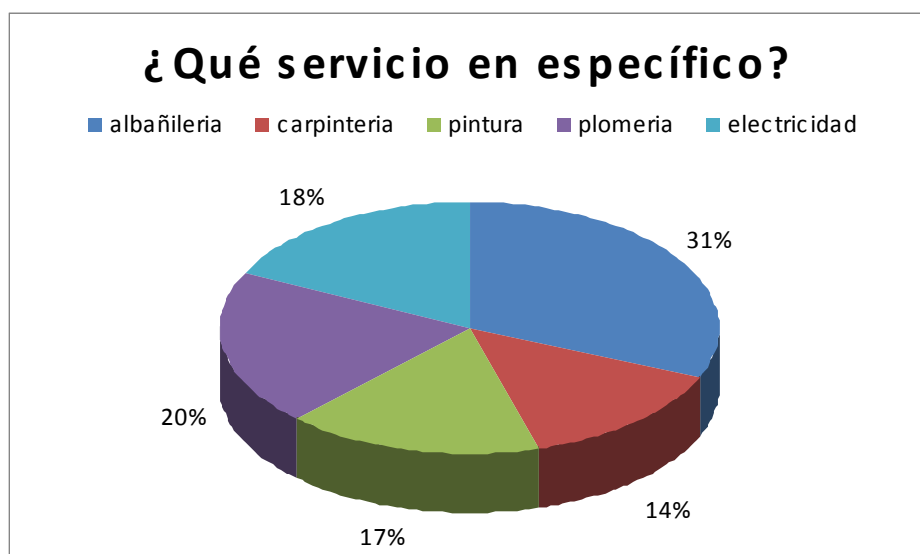
Gráfico # 17



Fuente: Elaboración propia

Cuando se les preguntó que servicio en específico habían necesitado en sus hogares respondieron el 31% trabajos de albañilería, el 20% trabajos de plomería, el 18% electricidad, el 17% pintura y el 14% necesitó servicios de carpintería.

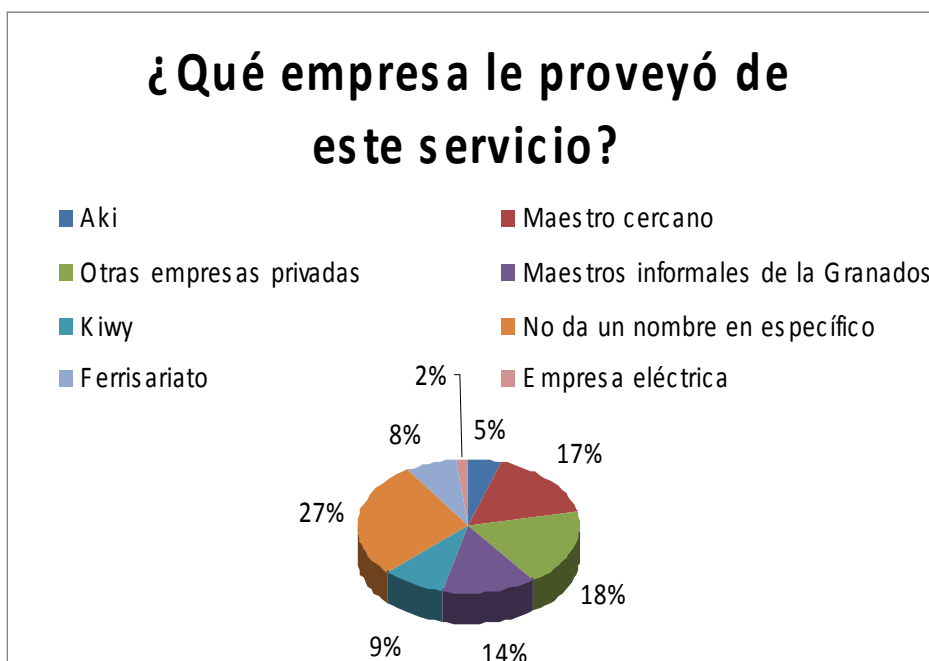
Gráfico # 18



Fuente: Elaboración propia.

No es fácil que los encuestados recuerden los nombres de las empresas que le proveyeron del servicio, en especial cuando no tienen a una en particular que les provea de todos estos servicios sino que tienen una para cada necesidad. Por eso un porcentaje importante de los encuestados, el 28%, no contestó a la pregunta. El 18% contestó diferentes nombres de empresas privadas que se especificarán en la oferta actual. El 17% obtuvo el servicio de un maestro cercano. Un dato muy importante es que el 14% de los encuestados ha dado trabajo a los maestros informales de la Granados y les pareció bueno el servicio. El 9% ha recibido el servicio de Kiwy. El 8% de Ferrisariato mientras que el 5% recibió el servicio del supermercado Aki y un 1% en daños eléctricos fue ayudado por la empresa eléctrica, única entidad pública.

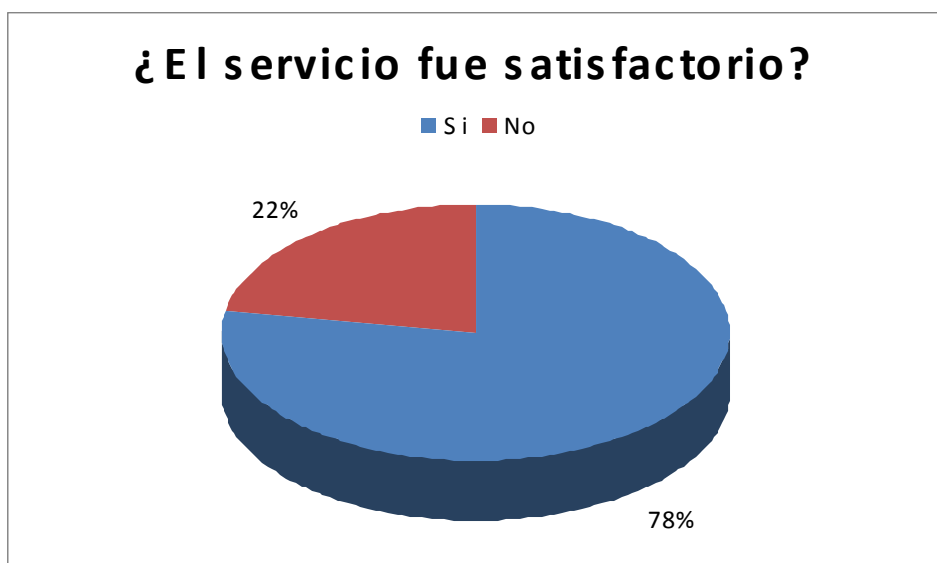
Gráfico # 19



Fuente: elaboración propia

De las personas encuestadas que recibieron el servicio el 78% respondieron que el servicio fue satisfactorio, mientras que en 22% no tuvieron un buen servicio.

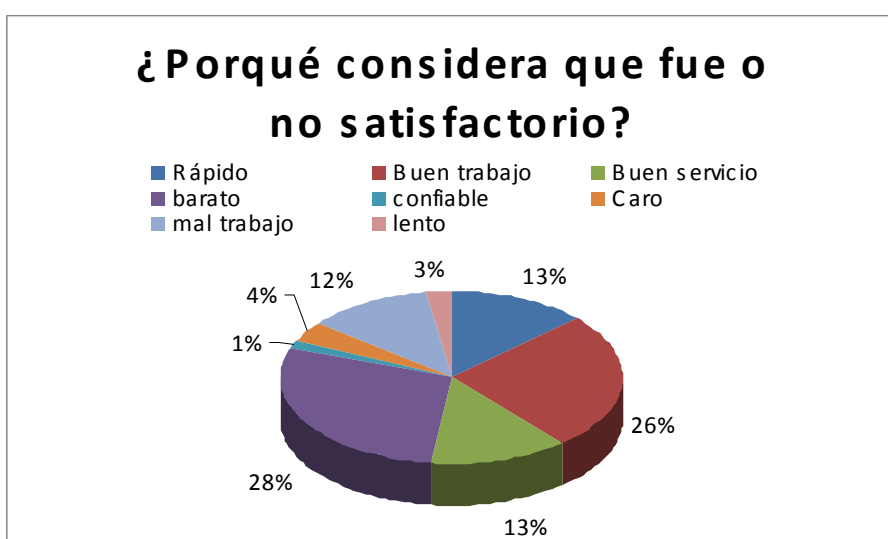
Gráfico # 20



Fuente: elaboración propia

La mayoría de los encuestados considera que el trabajo fue satisfactorio porque fue barato en un 28%, seguido de un 26 % que considera que el trabajo fue bueno. El 13% se lo dividen entre rápido y buen servicio. Del 22% de encuestados que en la pregunta anterior contestaron que no recibieron un buen trabajo, el 12% dice que fue un mal trabajo, ya que generalmente el arreglo no quedó bien, el 4% dice que fue caro, el 3% lento y el 1% no confiable.

Gráfico # 21



Fuente: elaboración propia

Cuando a los encuestados se les preguntó, qué les parecía la idea de que exista una empresa que les provea de estos servicios respondieron: un 62% que es buena idea, el 22% mala y un 16% no necesaria.

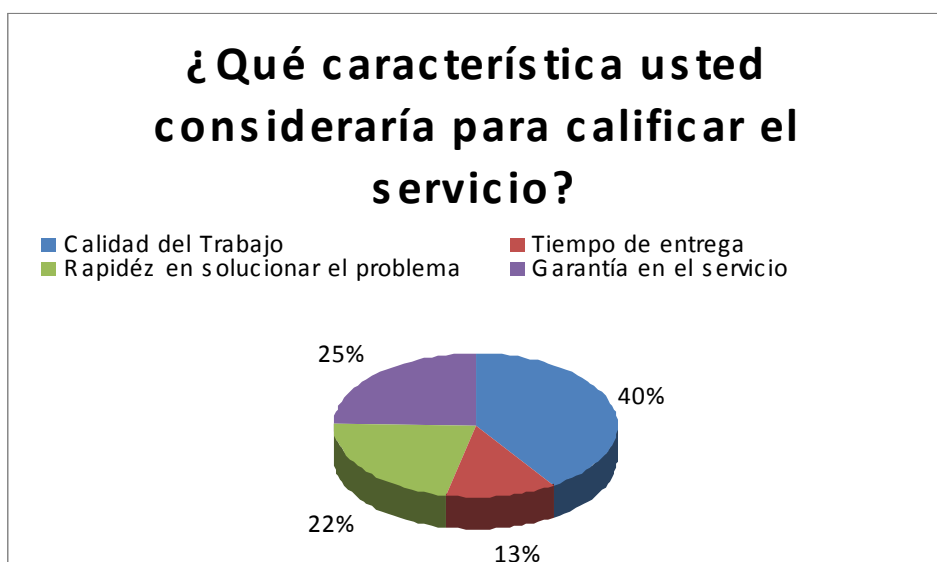
Gráfico # 22



Fuente: elaboración propia

El 40% de los encuestados consideraría a la calidad de trabajo como característica principal para calificar el servicio, el 25% le interesa la garantía en el servicio, el 22% la rapidéz en solucionar el problema y en cuarto lugar con un 13% el tiempo de entrega.

Gráfico # 23



Fuente: elaboración propia.

Del 37% de los encuestados, un porcentaje importante, estaría dispuesto a pagar de 10 a 15 dólares diarios, mientras que un 28% pagaría menos. Un 13% pagaría de 15 a 20 dólares diariamente, el 11% dice estar dispuesto a pagar de 20 a 25, el 10% de 25 a 30 y solo un 2% más de los valores señalados.

Gráfico # 24



Fuente: elaboración propia

4.1.1.2. Resultados en el sector de Cumbayá

En la primera pregunta formulada, si ha requerido servicios de mantenimiento en su hogar? El 92% de los encuestados respondieron que si necesitaron de los servicios de mantenimiento como albañilería, carpintería, pintura, plomería y electricidad. Mientras que solo el 8% contesto en forma negativa.

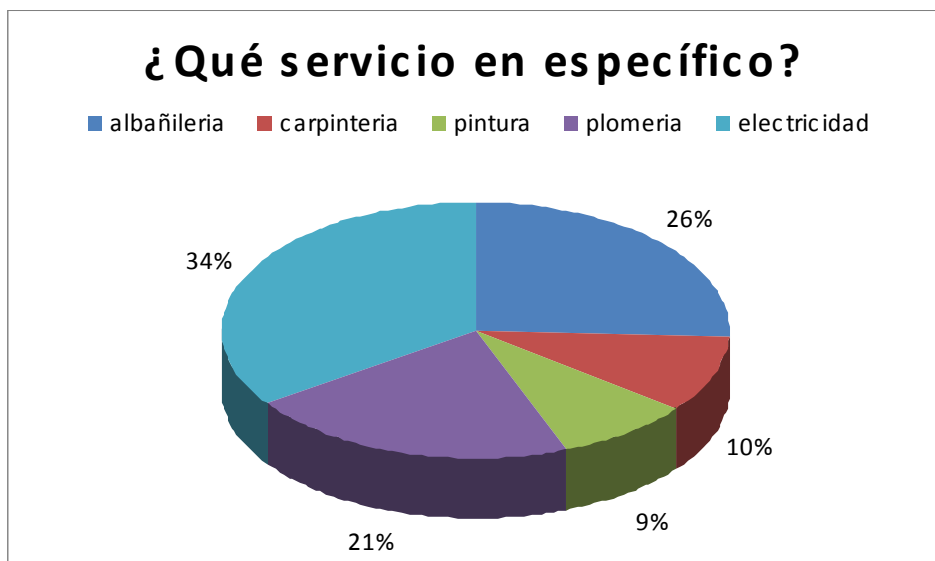
Gráfico # 25



Fuente: elaboración propia

En la segunda pregunta nuestro objetivo era saber qué servicio en específico fue el requerido? Las encuestas nos dan a conocer que el servicio más demandado fue el de electricidad con un 35%, seguido por el de albañilería con un 26% de las encuestas. En tercer lugar plomería con un 21% y por último carpintería y pintura con un 9% ambos.

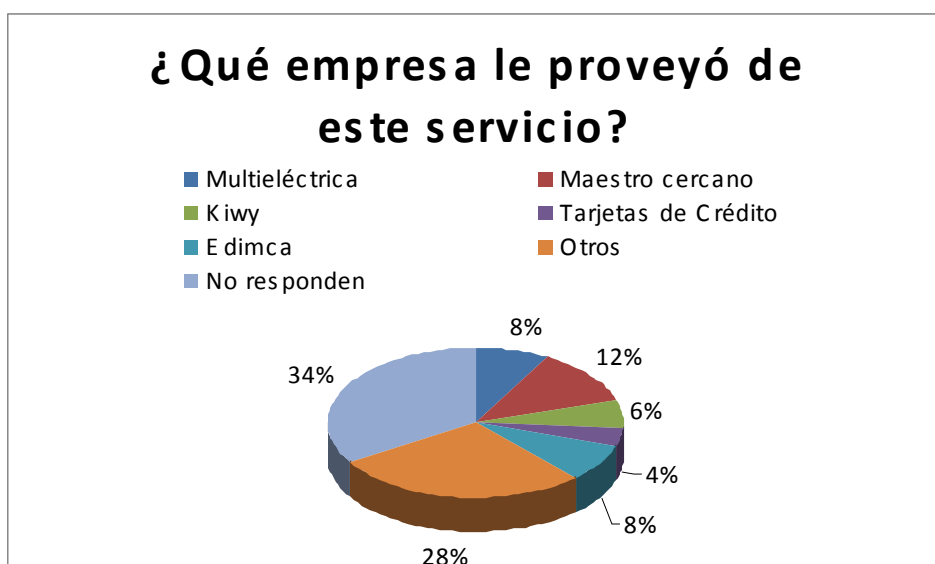
Gráfico # 26



Fuente: elaboración propia

La mayoría de los encuestados no responden a esta pregunta porque no se acuerdan el nombre de la empresa que les proveyó de este servicio, por lo tanto suponemos que no son proveedores frecuentes de estos servicios. El 28% corresponde a varias empresas privadas que describiremos más detalladamente en el punto de la oferta actual. El 12% recibe ayuda de un maestro cercano, mientras que el 8% lo comparte entre la empresa Multieléctrica y Edimca. Un 6% Kywi y el 4% tarjetas como Diners y Pacificard.

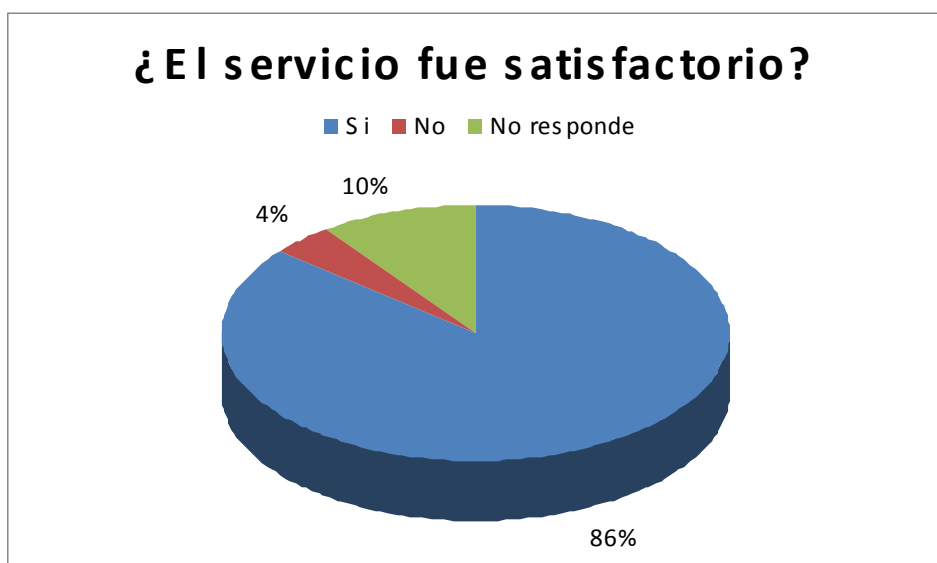
Gráfico # 27



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la satisfacción del servicio, el 86% contestó afirmativamente, el 10% no responde y solo el 4% responde negativamente.

Gráfico # 28



Fuente: elaboración propia

El 44% considera que el servicio fue satisfactorio porque fue rápido, seguido por el 26% que no responde. El 16% de los encuestados creen que el servicio fue bueno y por eso lo considera satisfactorio. El 10% lo consideró barato y solo un 2% cree que el servicio fue caro.

Gráfico # 29



Fuente: elaboración propia

Cuando a los encuestados se les preguntó que les parece la idea de que exista otra empresa que les provea de estos servicios? El 88% contestó que le parecía buena idea, el 12% que no era necesaria y nadie respondió que era una mala idea, pése a que se le dio también esa opción en la encuesta.

Gráfico # 30



Fuente: elaboración propia

Entre las principales características para calificar un servicio tenemos al 31% de los encuestados que dan prioridad al tiempo de entrega, con un 24% tenemos a calidad en el trabajo y rapidez en solucionar el problema. Mientras el porcentaje más bajo el 21% lo tiene garantía en el servicio.

Gráfico # 31



Fuente: elaboración propia

Este cuadro es muy positivo para el planteamiento de la organización. Ya que el 32% de los encuestados responde que estarían dispuestos a pagar más de los parámetros indicados diariamente, el 22% respondió que le parece bien pagar de 15 a 20 dólares diarios, el 16% de 25 a 30 dólares, el 18% de 10 a 15 dólares, el 8% estaría dispuesto a pagar de 20 a 25 dólares y solo el 2% estaría de acuerdo con pagar menos o con su tarjeta de crédito por facilidad de pago.

Gráfico # 32

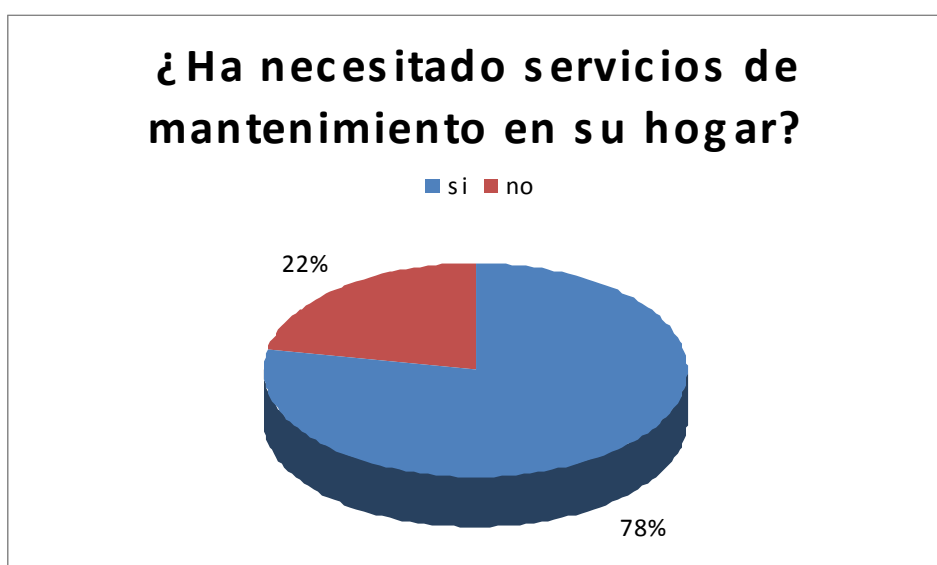


Fuente: elaboración propia

4.1.1.3. Resultados en el sector de Tumbaco

En el sector de Tumbaco la respuesta de los encuestados fue un 78% positiva mientras que el 22% contestó no. Sin embargo, al igual que en la encuesta a Cumbayá más del 75% de los encuestados ha necesitado servicios de albañilería, plomería, carpintería, pintura y electricidad en sus hogares.

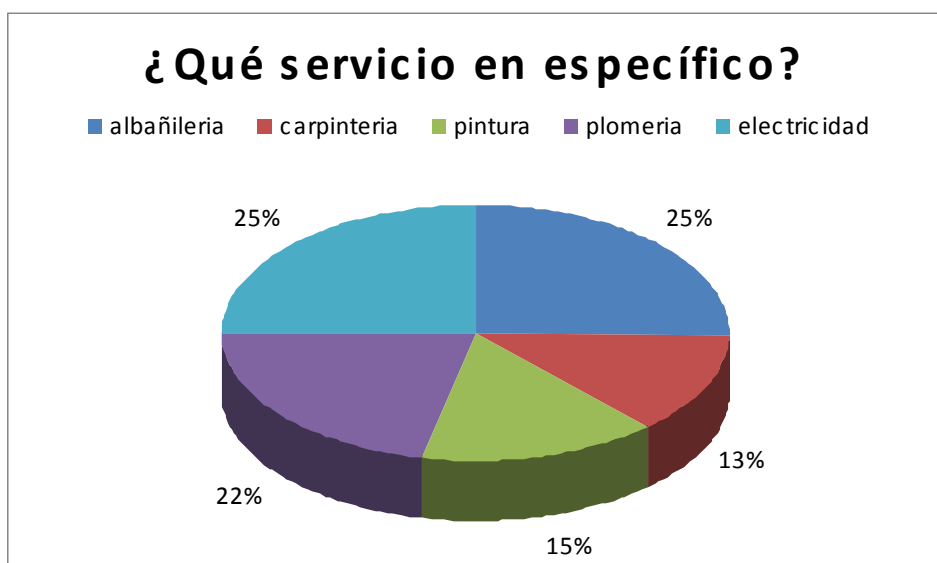
Gráfico # 33



Fuente: elaboración propia

El mayor porcentaje con un 25% lo tiene la electricidad y albañilería. Al igual que en el sector de Cumbayá los dos fueron los que tuvieron los más altos puntajes. Con solo 3% menos plomería es el siguiente servicio. Con el 15% tenemos pintura y con el menor porcentaje, 13% tenemos carpintería.

Gráfico # 34



Fuente: elaboración propia

Un muy alto porcentaje el 60% no se acuerda el nombre de quién le proveyó del servicio. El 16% recurrió a un maestro cercano, el 8% recibió servicio del ferrisariato y otras empresas privadas, mientras que el 4% lo recibió por parte de Diners y Kiwy.

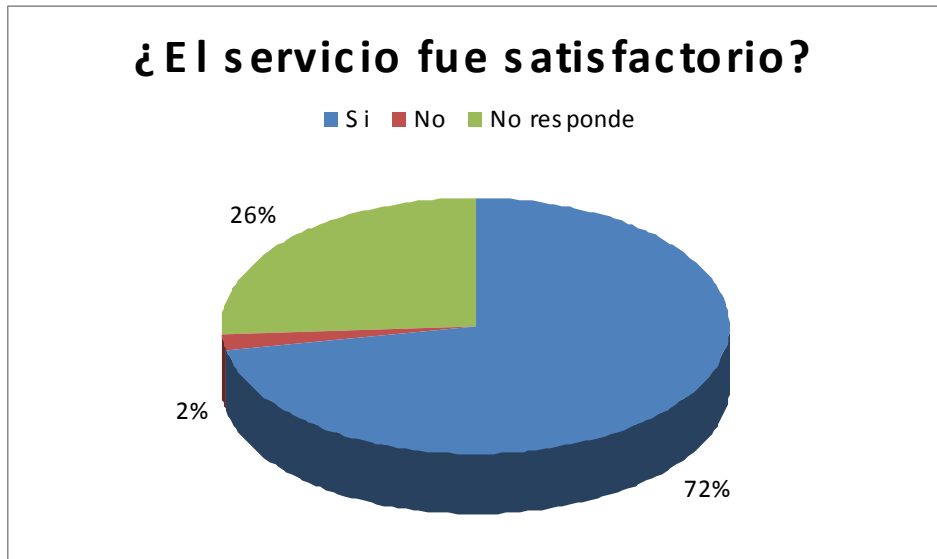
Gráfico # 35



Fuente: elaboración propia

El 72% de los encuestados respondieron que el servicio fue satisfactorio, el 26% de ellos no responde y solo el 2% responde que el servicio no fue bueno.

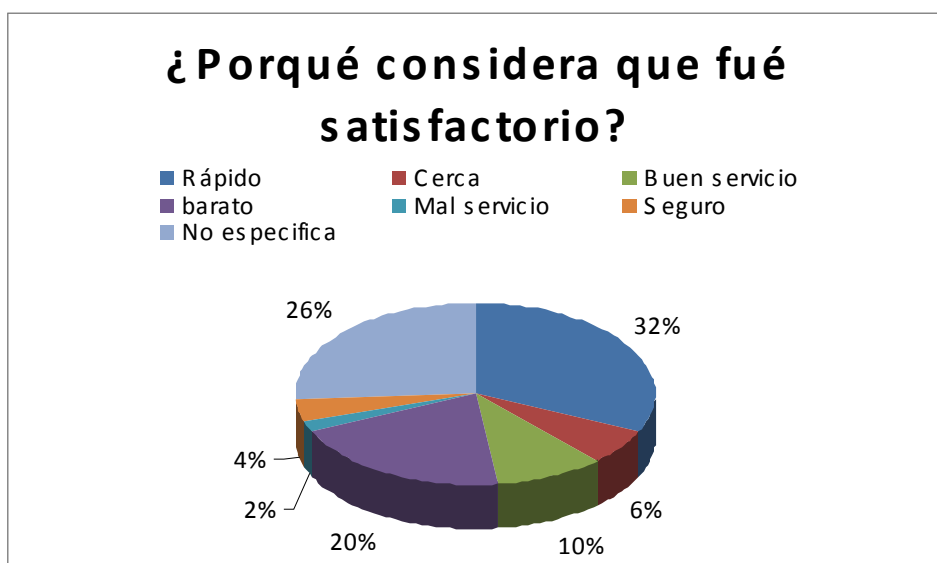
Gráfico # 36



Fuente: elaboración propia

El 32% de los encuestados consideran que el servicio fue satisfactorio porque fue rápido, el 20% considera que fue bueno porque fue barato mientras que el 26% no especifica porque le pareció satisfactorio el servicio. El 10% considera que fue buen servicio, el 6% porque estuvo cerca mientras que el 4% considera que fue satisfactorio porque fue seguro y solo un 2% considera que fue malo.

Gráfico # 37



Fuente: elaboración propia

Al preguntar a los encuestados que les parece la idea de que exista una empresa que les provea de los servicios para mantenimiento de viviendas. El 78% contestó que la idea era buena y les gustaría, el 20% le parece que no es necesario y solo el 2% cree que la idea es mala.

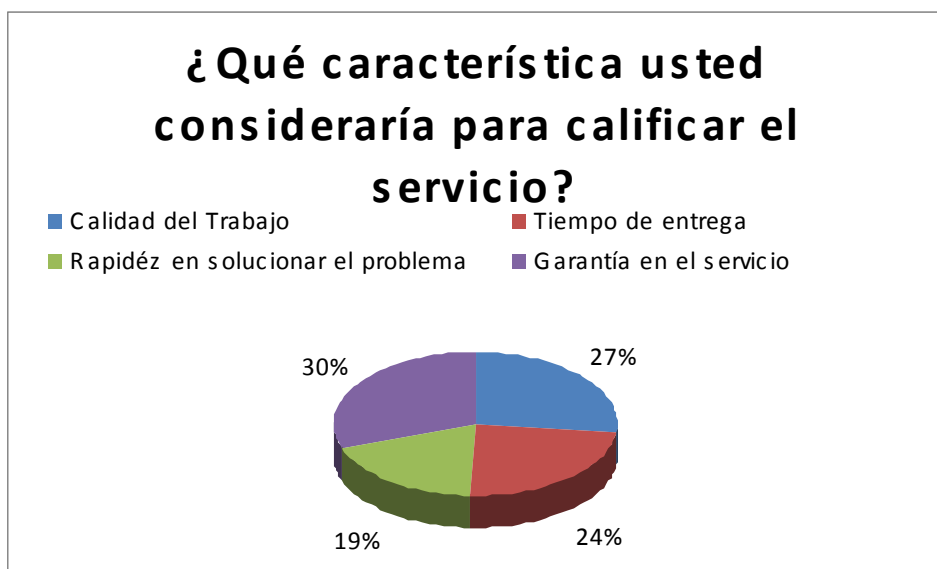
Gráfico # 38



Fuente: elaboración propia

De los encuestados en Tumbaco el 30% considera que la característica más importante para calificar el servicio es la garantía en el servicio. El 27% considera que la calidad del trabajo es también muy importante, el 24% se refiere al tiempo de entrega y el 19% a la rapidéz en solucionar el problema.

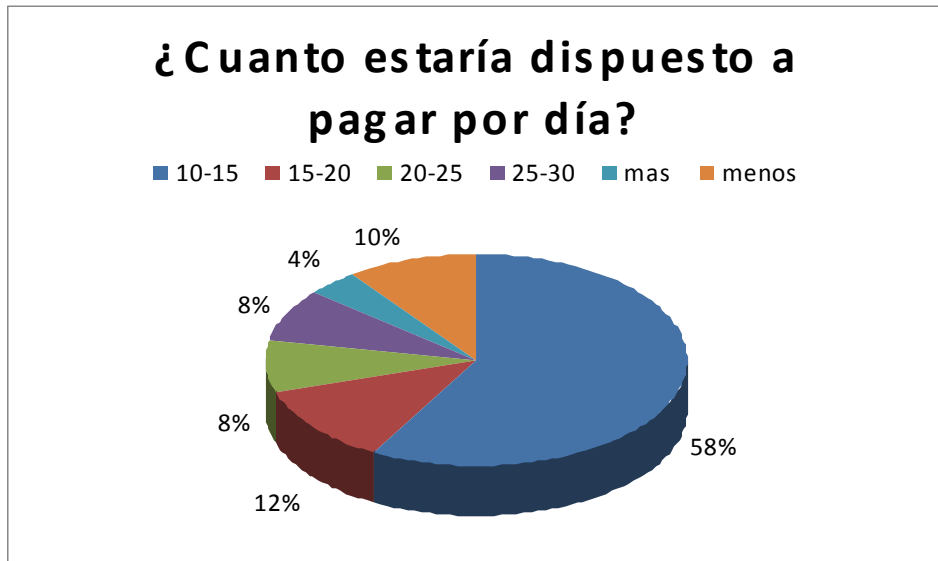
Gráfico # 39



Fuente: elaboración propia

De las encuestas realizadas se obtiene que el 58% estaría dispuesto a pagar de 10 a 15 dólares diarios. EL 12% de 15 a 20, el 10% estaría dispuesto a pagar menos de los valores indicados, mientras que el 8% estaría dispuesto a pagar de 20 a 30 y solo el 4% estaría dispuesto a pagar más.

Gráfico # 40



Fuente: elaboración propia

A base a los resultados obtenidos de las encuestas podemos apreciar que existe una diferenciación entre los requerimientos de los valles con respecto al requerimiento de la ciudad. Por ejemplo en el sector del Batán, la mayor parte de los encuestados considera que recibieron un servicio satisfactorio porque éste fue barato mientras que en Cumbaya y Tumbaco consideran que el servicio fue bueno porque fue rápido y un buen servicio. Sin embargo, en los tres sectores el mayor porcentaje que predomina en la pregunta: ¿Qué empresa le proveyò del servicio? No responden, porque no recuerdan un nombre en particular, esto nos indica que la mayoría no cuenta con una empresa en específico que cubra sus necesidades, ni en la cual confíen permanentemente.

En consecuencia, en los tres sectores respondieron que les parece una buena idea que una nueva empresa les provea de los servicios de mantenimiento para su hogar, y este será nuestro punto de referencia para la estimación de la demanda. Mientras que una nueva diferencia la encontramos en el sector del Batán, la principal característica para calificar al servicio satisfactoriamente es que ésta sea de calidad y ofrezca garantía, mientras que en Cumbayá la

rapidez y el tiempo de entrega son los factores más importantes para calificar el servicio. En Tumbaco la rapidez en la entrega del trabajo también predomina conjuntamente con la garantía.

En cuanto al precio predomina el pago de 10 a 15 dólares diarios en el sector del Batán y Tumbaco, mientras que en Cumbayá estarían dispuesto a pagar más de 30 dólares diarios por un buen servicio donde predomine el tiempo de entrega. También de las encuestas podemos resumir que en los Valles necesitaron más servicios de mantenimiento en su hogar que en la ciudad. Siendo Cumbayá el sector que más ha necesitado de estos servicios con un 92%. En los Valles los servicios más demandados fueron los de electricidad y albañilería seguido por el de plomería, mientras que en el Batán el principal servicio requerido fué el de albañilería seguido del de plomería.

4.1.2. Oferta: empresas que en la actualidad ofrecen el servicio.

Para conocer las empresas que se encuentran dando este servicio en la actualidad, también utilizamos como método de investigación la encuesta. De este estudio pudimos apreciar que existen algunas empresas que se dedican a proveer servicios de mantenimiento a la ciudad de Quito principalmente al sector Norte y a los Valles, objeto de nuestro estudio. Sin embargo, la mayoría de empresas se dedican a algún servicio en específico más no a proveer de una variedad de servicios como el concepto que nosotros proponemos en la Corporación.

En la parte de electricidad existen algunas empresas que fueron nombradas como: A.AARON Iluminart quienes ofrecen servicios de instalaciones y reparaciones eléctricas las 24 horas del día. Existen otras empresas especializadas en electricidad, que prestan buen servicio como: Abacelec s.a, Ababtelsa, L.J Servicios Eléctricos y de esta última podemos comentar que una fortaleza importante que tiene es el servicio, que es a domicilio las 24 horas del día. Multielectric

es una empresa dedicada arreglos eléctricos y plomería a domicilio permanentemente y se encuentra ubicada en la calle Río Coca, por lo tanto presta sus servicios principalmente al sector norte de Quito y a los Valles. Todos los encuestados se refirieron a esta empresa por su buen servicio.

De acuerdo a las encuestas en el sector de Cumbayá la mayor demanda de servicios son eléctricos, por lo que la mayoría de estas empresas fueron nombradas en este sector. El pago promedio a estas empresas diario es de 20 a 30 dólares. Además de estas empresas existen también otras empresas que prestan sus servicios para fidelizar a sus clientes como: Kywi, Ferrisariato, Edimca, Aki, además de tarjetas de crédito como Diners y Pacificard. De estas empresas no realizaremos un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) ya que más que constituirse una competencia para nuestra corporación, nos sirven, al crear alianzas estratégicas que nos permitan colocar una parte de nuestra mano de obra. Aprovechando la capacitación gratuita de algunas de ellas como Edimca, Kywi y sacando provecho del posicionamiento que estas tienen ya en el mercado.

En cuanto al servicio de plomería encontramos también un buen surtido de empresas que se encargan de prestar sus servicios, ofreciendo garantías de 90 días. La mayoría ubicados en el sector norte de la ciudad.

En cuanto a los servicios de pintura hay pocas empresas que ofrecen los servicios de pintores, decoración, etc. Como complemento a la compra de sus productos. Sin embargo, algunos clientes se quejaron de lo caro del servicio.

Existen muy pocas empresas que proveen servicios de albañilería a domicilio y en las encuestas pudimos constatar que en el sector del Batán la mayor demanda es de albañilería, en Tumbaco ocupa el primer lugar y en Cumbayá el segundo lugar. Por lo tanto la empresa debe estar

enfocada a proveer de todos estos servicios en un mismo lugar, pero en especial ofreciendo servicios de albañilería que son escasos.

Desde el punto de vista de la oferta actualmente, la corporación tendría demanda por la falta de empresas que consoliden varios servicios en uno solo, pese a que la mayoría de empresas tienen buen servicio lo que la gente busca es solucionar sus problemas en un solo lugar. Esto lo demostramos también al realizar la pregunta: ¿Qué le parece que exista una empresa que le provea de estos servicios? En Cumbayá el 88% contestó afirmativamente, en Tumbaco el 78% y en el Batán el 62%. Por este motivo enumeraremos algunas empresas que fueron nombradas y son las más representativas y realizaremos un análisis FODA de las áreas en las cuales deberemos hacer hincapié para mejorarlas y tomarlas en cuenta el momento de brindar nuestro servicio.

EMPRESA	AREA DE SERVICIO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
L J SERVICIOS	electricidad	servicio Recordación	Expansión	*solo ofrece un servicio *bastante competencia. *No tienen recursos económicos para expandirse por el momento.	*Ingreso de más competencia.
MULTIELECTRICA	electricidad y plomería	Servicio las 24 h. ubicación privilegiada buen servicio	creación de sucursales	*No tienen buenos recursos administrativos que sean orientados al crecimiento.	*Ingreso de empresa competitiva.
1800-PINTORES	Pintura	fácil recordación Servicio inmediato Buena organización	Buena base de clientes Convenios con empresas	*solo ofrece un servicio *más costoso	*Ingreso de empresa competitiva *Probable intervención de asociaciones.

En el cuadro anterior hemos tomado a tres empresas, las mismas, que de acuerdo a mi criterio son las que representan la competencia actual y por eso deben ser analizadas más detenidamente. LJ Servicios es una empresa de electricidad que fue nombrada en las encuestas realizadas cuya fortaleza principal es su servicio, por ello tuvo buen nivel de recordación y fue mencionada por nuestros encuestados. Tiene oportunidades de expansión y alguna de sus debilidades son: las que ya han sido mencionadas anteriormente. En el área de electricidad hay

bastantes empresas que ofrecen solo éste servicio sin ninguna diferenciación. Pese a que tiene la oportunidad de expandirse por el requerimiento de sus servicios, por el momento no cuenta con los recursos necesarios para hacerlo. Por ello la amenaza constante que se llevaría a parte de su mercado potencial es la introducción de una nueva empresa de servicios al mercado.

Multieléctrica a diferencia de LJ Servicios también ofrece servicios de plomería, basándose de esta manera en dos necesidades principales del mercado. Esta es una de sus fortalezas, además de su servicio que garantiza atención las 24 horas del día, cabe recalcar que el servicio también es considerado como muy bueno. Como oportunidades podría crear sucursales para atender a más sectores del mercado de la ciudad de Quito, ya que tiene en el mercado aproximadamente dos años, sin embargo los dirigentes no tienen una visión amplia de crecimiento. Por último tenemos a la empresa 1800-PINTORES, que aunque no fue nombrada en las encuestas la tomé como referencia para el área de pintura, ya que es una empresa que tiene fácil recordación, excelente servicio y buena organización ya que tiene muy buena cartera de clientes. Probablemente su nicho de mercado es más instituciones que viviendas en sí. Una debilidad importante es que son costosos y por ello una amenaza puede ser la intervención de asociaciones de artesanos o pintores, si estos se ven explotados.

4.2 Descripción del servicio

4.2.1. Necesidades que cubre

La Corporación tiene el objetivo de cubrir dos tipos de necesidades: las necesidades sociales del país, al incorporar a los subempleados de la Granados a formar parte de la población económicamente activa, primero dotándoles de las capacidades necesarias para satisfacer de manera eficaz al mercado. De esta manera nace la necesidad de capacitarles periódicamente para ofrecerles un trabajo fijo y digno que cubra sus necesidades y las del mercado. Proveyendo servicios de construcción y mantenimiento a viviendas en el sector del Batán y los Valles de

Cumbayá y Tumbaco. Ofreciendo una propuesta que actualmente no existe en el mercado, un conjunto de servicios en una sola empresa como: albañilería, electricidad, plomería, carpintería y pintura con un servicio diferenciado por su rapidez en el tiempo de solución del problema y garantizado.

Nuestro principal objetivo es recuperar activamente a este tipo de sectores no desarrollados del país, que nunca fueron ganancia para nadie y que por eso no fueron atendidos. Sin embargo, de nuestro estudio de mercado podemos concluir que podemos tener ganancia de ambas partes, solucionando problemas como respuesta a una necesidad social y ofreciendo un excelente servicio, cumpliendo con las expectativas de los demandantes.

Esta demanda está basada principalmente en recibir un servicio rápido para los sectores del Valle, utilizando productos de calidad para que el servicio sea garantizado y teniendo la seguridad de abrir la puerta de sus hogares a gente confiable.

Por ello para garantizar el servicio nosotros hemos creado un sistema de satisfacción que permita que cada llamada sea atendida como única. Tendremos un servicio de call center y un supervisor encargado de distribuir el personal a casa domicilio. Este supervisor será rotativo y será elegido de acuerdo a su desempeño laboral y actitud de trabajo.

Se contará con las herramientas necesarias para realizar el trabajo desde la movilización para cumplir con rapidez a cada destino así como también con los materiales que se requieran para inmediatamente solucionar el problema. Para ello se realizarán asociaciones con empresas que nos provean del material necesario a costos razonables. El servicio postventa es indispensable, después de realizar el servicio se procederá a llamar al cliente para verificar que haya quedado satisfecho con el mismo.

Para poder cumplir con este proceso a cabalidad, lo más importante o fundamental será capacitar adecuadamente a la mano de obra y operativa de la organización. Para ello después de constituida la Corporación se recopilarán los nombres de todos los interesados en formar parte de la organización, se deberá luego de ello informarse de los antecedentes que puedan registrar estas personas ya que es importante trabajar con gente que brinde confianza, sin embargo las personas que tengan antecedentes delictivos no serán descartadas, solamente el proceso para ellos será más largo, puesto que primero deberán recibir un adoctrinamiento en temas que ayuden a recuperarse al individuo con la ayuda de la Facultad de Psicología y Medicina de la Universidad Central.

Después de éste proceso primero se les deberá probar dentro de la empresa tres meses para proceder luego a asignarlos a los domicilios de los clientes. Con el personal que no presente pasado delictivo, se les instruirá con cursos teórico práctico en cada una de sus áreas facilitadas por la Universidad Politécnica Salesiana que actualmente brinda estos cursos, o cualquier otra institución competente. La capacitación debe ser permanente y a todo nivel por ello serán los mismos trabajadores, quienes de acuerdo a sus niveles de estudio irán creciendo dentro de la Corporación, ya que ésta trabajará constantemente para brindarles la capacitación necesaria no solo en su área de trabajo si no también en servicio, relaciones personales y sobre todo ética empresarial.

Héctor Sanin Ángel, manifiesta en este sentido, refiriéndose más a proyectos que a acciones de proceso que,

“ El proyecto no es un fin en sí mismo. Es una solución a un problema, una respuesta a una necesidad social. Por tanto, es a su ambiente externo hacia donde la gerencia de proyecto debe mirar, bien porque desde allí se le plantean las demandas, bien porque desde el

ambiente se presentan factores que favorecen o que limitan las posibilidades de intervención del proyecto¹⁸"

Si esta afirmación, la traducimos a organizaciones con un trabajo sostenido, que se han propuesta su sustentabilidad y no a organizaciones que están más en la lógica de proyecto, las cuales por definición tienen plazo de inicio y fin, debemos analizar que tal situación cobra más importancia.

Una organización sustentable, por tanto, debe de manejar las variables del entorno y sobre ellas crear formas diversas de acción, esta forma de trabajo, nos refiere a un estilo de gerencia estratégica, la cual se encarga en cada momento y desde todas las partes de la organización a "medir" el ambiente, a tomar previsiones futuras y medidas correctivas para que la idea de desarrollo, se acerque lo más a la estrategia planteada y no se llegue a modificar sustancialmente la razón por la cual fue creada.

4.2.2. ¿Se cumple con el principal objetivo de inclusión social?.

Desde luego que cumplimos con el objetivo de inclusión social ya que la Corporación está enfocada en enrolar a los trabajadores de la Granados para cubrir las necesidades de servicio en los sectores del Batán y los Valles.

El objetivo principal de la Corporación como bien lo mencionamos es principalmente recuperar a los subempleados de la Granados para mediante un plan de capacitación mejorar sus niveles de vida y las de sus familias, al descallejizarlos (término utilizado en proyectos sociales del Municipio) ofreciéndoles un trabajo fijo donde puedan desarrollar sus capacidades gracias al apoyo de una organización que los respalde, los capacite y haga su trabajo más valioso debido a las garantías que el trabajar para una Corporación o entidad puede brindar al mercado.

¹⁸ Héctor Sanín Angel, manual de Proyectos de desarrollo Local. Volumen III: Ejecución y Gerencia. IULA/CELCADEL, Ecuador, 1992, p 65.

De esta manera con la ayuda de la Corporación creemos en dar la pauta para la creación de otras empresas con esta misma misión de incluir a sectores no atendidos de la sociedad a integrarse a la sociedad Ecuatoriana, que por muchos años los ha rechazado debido a la falta de organizaciones o fundaciones con enfoque social, que les tienda la mano y les brinde el apoyo para poder superarse y salir de ese círculo del que les ha sido difícil salir. Es muy probable que del éxito de este proyecto no solo se pueda ayudar a los subempleados de la Granados sino de otros sectores donde también se encuentran desempleados y subempleados esperando una oportunidad para demostrar su trabajo y poder llevar el pan a sus hogares.

4.2.3. Necesidades de capacitación del personal.

La mayoría de los subempleados saben muy bien de su trabajo ya que son años que viven del desempeño de estas actividades, así mismo la mayoría de ellos no han recibido capacitación sino que son empíricos netamente ya que aprendieron el oficio en la práctica más no en la teoría. De allí la importancia y la necesidad de capacitar a todos los trabajadores para dotar de los conocimientos básicos y necesarios para el máximo desempeño de sus capacidades. De esta manera lo realizan otros proyectos como CONQuito que ayuda al mismo estrato de personas, con las mismas dificultades sociales y laborales en la ciudad de Quito. Ellos han logrado capacitar a los trabajadores gracias a socios estratégicos como la Universidad Politécnica Salesiana, que les brinda después de cinco meses de estudio un certificado de competencia avalado por el Ministerio de Educación. Así mismo realizando convenios con instituciones de apoyo, la empresa privada y las mismas marcas que cada vez quieren ver enrolados sus nombres en planes de ayudas sociales. Como por ejemplo: Pinturas Cóndor, Edimca, Kywi, Edesa, que se preocupan por dar capacitación gratuita dependiendo de las capacidades y habilidades de los subempleados.

Por lo tanto, el plan de capacitación debe ser constante si queremos alcanzar los objetivos de la Corporación y ser sostenibles a largo plazo. Estas capacitaciones en la Corporación serán semanalmente y podrán ser invitados varios conferencistas de diferentes empresas que quieran participar para dar a conocer sus productos y de esta manera mantenerlos siempre al día en sus conocimientos y en los productos más innovadores del mercado. Para esto contaremos con alianzas estratégicas que nos permitan capacitarlos de forma gratuita, canalizando sus capacidades de acuerdo a sus conocimientos e intereses. Edesa por ejemplo realiza cursos mensuales gratuitamente, enfocados a plomería y gasfitería. Edimca de acuerdo a su compromiso social y a la realidad del país realiza capacitación gratuita en su centro de capacitación, donde los cursos se desarrollan en forma práctica y teórica ya que cuentan con equipos de alta tecnología. Todo esto gracias a la filosofía de ofrecer el mejor servicio a sus clientes. Esta alianza nos ayuda a capacitar a toda aquella mano de obra en carpintería entregándoles certificados de participación abalados por gremios artesanales, colegios y universidades. Es decir que nuestros aliados principales serán, los proveedores de materiales para la construcción y grandes cadenas de distribución en todo el Ecuador como: Kywi, Edimca, Ferrisariato, donde se concentran grandes marcas que son representadas por estas empresas en el Ecuador y de donde provienen gran parte de los presupuestos para capacitación.

Para mayor facilidad la Corporación ha elaborado cuatro etapas que deberán ser escaladas de acuerdo al desenvolvimiento de cada trabajador. No existe un tiempo determinado de permanencia en cada una de estas etapas ya que la única forma de pasar de una etapa a otra es mediante un trabajo esmerado y reconocido por los clientes. Además de los certificados que deberán obtener antes de pasar de una etapa a otra, mediante la ayuda de Universidades como la Salesiana actualmente y otras instituciones que se asocien a la Corporación en su lucha por la inclusión social de segmentos excluidos. Obviamente las personas que mayor desempeño

demuestren serán premiadas asistiendo a más cursos para lograr su rápido ascenso de categoría o etapa.

Una vez que hayan alcanzado un nivel de experticia avanzado y se encuentren cursando el cuarto y último nivel, la Corporación gracias a sus alianzas estratégicas con la empresa privada Ekrom estará capacitada para ofrecerles mejores oportunidades de trabajo y a largo plazo. Inclusive podríamos decir que ellos mismos se sentirán capaces de formar sus propias empresas o buscar mejores horizontes de trabajo.

Las materias que se impartirán en los cursos de capacitación estarán basados en cinco ámbitos: albañilería, plomería, electricidad, pintura y carpintería. En los niveles más básicos contaremos con la ayuda del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), la Universidad Politécnica Salesiana que actualmente dicta estos cursos. Para que, en los siguientes niveles apoyados con nuestras alianzas con las diversas marcas y empresas que disponen de cursos especializados de acuerdo a la especialización de cada participante, se logre capacitar a cada subempleado de acuerdo a sus conocimientos, siendo estos cada vez más avanzados dependiendo el nivel. Así de esta manera estaremos elaborando un plan de capacitación sencillo basado principalmente en su trabajo, el cual se expone a continuación:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN						
AREA	ENTIDAD	ETAPA	CATEGORIAS	TEMAS	DURACION	TITULO
Albañilería	SECAP	Etapa I	Capacitación	Construcción Básica	225 horas	Diploma
	Universidad Politécnica Salesiana	Etapa II	Formación	Acabados de construcción	400 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa III	Perfeccionamiento	enlucidos, revestimiento, mampostería	600 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa IV	Experticia	Lectura e interpretación de planos	905 horas	Título
Plomería	SECAP	Etapa I	Capacitación	Plomería y Gasfitería básicos	225 horas	Diploma
	Universidad Politécnica Salesiana	Etapa II	Formación	Mantenimiento de instalaciones	300 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa III	Perfeccionamiento	Materiales y grifería	450 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa IV	Experticia	Últimas tecnología	560 horas	Título
Electricidad	SECAP	Etapa I	Capacitación	Electricidad Básica	225 horas	Diploma
	Universidad Politécnica Salesiana	Etapa II	Formación	Instalaciones eléctricas domiciliarias	400 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa III	Perfeccionamiento	Protecciones, control y materiales	600 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa IV	Experticia	elementos eléctricos de control	905 horas	Título
Pintura	SECAP	Etapa I	Capacitación	Nivel Básico	225 horas	Diploma
	Universidad Politécnica Salesiana	Etapa II	Formación	Texturas y formas	400 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa III	Perfeccionamiento	Colores	450 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa IV	Experticia	Acabados	560 horas	Título
Carpintería	SECAP	Etapa I	Capacitación	Carpintería Básica	225 horas	Diploma
	Universidad Politécnica Salesiana	Etapa II	Formación	Carpintería de puertas, ventanas y armarios	400 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa III	Perfeccionamiento	Optimización de maquinarias y herramientas	600 horas	Certificado
	Universidad Salesiana o alianza	Etapa IV	Experticia	Diseño de muebles	905 horas	Título

4.2.4. Estrategias de Marketing

Una estrategia de marketing está dada por el entorno y debe ser tan buena que ésta llegue a modelar el entorno, es decir al mercado.

Por lo tanto la estrategia más conveniente y que será utilizada para nuestro caso es la de DIFERENCIACIÓN. De acuerdo al estudio de mercado sabemos que existen ya empresas que ofrecen el servicio de mantenimiento de su hogar y es bueno en su mayor parte, sin embargo nuestro fin fundamental que es la inclusión social de un estrato social descuidado de la sociedad será el mismo que nos diferencie y posicione en el mercado a largo plazo. Esto es lógico ya que el boom de la inclusión social se dio ya en años atrás en países más desarrollados y avanzados que el nuestro, sin embargo ahora nosotros lo estamos viviendo debido al tipo de gobierno que ahora nos dirige.

Una estrategia de diferenciación puede darse de algunas maneras: como la imagen de la marca que en nuestro caso será una imagen que se enfoque al fuerte compromiso con la sociedad y los hogares ecuatorianos, al mismo tiempo, ya que queremos proveer al mercado de un servicio rápido, garantizado pero sobre todo confiable.

El servicio es un factor muy importante dentro de cualquier empresa que hace que ésta perdure en el tiempo. Nosotros incluiremos dentro de nuestro servicio, la postventa para saber si nuestro cliente quedó satisfecho y en que podemos ir mejorando para alcanzar los estándares que demanda el mercado. Al ser una Corporación, nosotros tenemos varias ventajas que deberán ser explotadas como por ejemplo: alianzas estratégicas con marcas o empresas ya posicionadas en el mercado. Podemos nombrar a Pinturas Cóndor, que actualmente provee de pintura para desarrollar proyectos sociales, como pintar sectores o barrios marginados y

aprovecha de esta alianza para hacer publicidad gratis para su marca. Estas mismas alianzas con marcas reconocidas pueden ser beneficiosas de ambos lados, por ejemplo al ofrecerles un espacio en todo el material publicitario que realicemos, ellos se comprometerán también a utilizar nuestros servicios cuando lo requiera, y así estaremos inmersos en un sistema ganar-ganar.

Al ser nosotros una organización que realiza trabajos con un sector discriminado por la sociedad y que ha recuperado a estas personas de las calles hará que los niveles de recordación en los clientes sean superiores a los de cualquier otra empresa de la competencia, ya que ninguna otra tiene un enfoque inclusivo que brinde servicios. Los canales de distribución, también son una ventaja ya que para una Corporación es más fácil que se le abran puertas en empresas, que requieran dar estos servicios a los tarjetahabientes o a sus usuarios gratuitamente. Por ejemplo Diners y Pacificard ofrece a sus clientes servicios de mantenimiento para su hogar gratuitamente o por un costo mínimo mensual, al igual que lo hace Movistar, sin embargo al ser gratuito para el cliente, éste no confía en que el trabajo sea de excelente calidad.

Otra estrategia que podemos utilizar para fidelizar una vez que se haya penetrado en el mercado es el sistema de cuponerías, llame cada vez que tenga un problema en su hogar a la línea gratuita y utilice un cupón como si fuera una billetera prepagada, esto hará que cada vez que necesiten un servicio nos llamarán siempre a nosotros.

Como medios de publicidad para dar a conocer nuestro servicio utilizaremos medios masivos no tan costosos como por ejemplo:

Vallas en el sector norte de la ciudad y las vías hacia los Valles. Radio en las principales frecuencias de la ciudad de Quito, por el presupuesto que tenemos yo diría que podremos ir con dos radios, sin embargo escogeremos las mejor rankeadas y las que se dirijan a nuestro segmento medio alto y alto como son al momento: Radio Disney y FM Mundo. La publicidad en buses es muy eficaz ya que con ellos tenemos más impacto y llegamos a más personas con una razonable inversión. La recomendación sería escoger los buses que recorran los sectores a los

que proveeremos el servicio y por último mailing masivo con una base de datos que se activará haciendo uso de nuestro servicio postventa.

4.3 Requisitos legales

Para el funcionamiento de esta empresa alternativa de carácter social se ha escogido una Organización no Gubernamental (ONG). Con el nombre de Corporación ConEcuador, la principal característica de una Corporación ONG, es que las organizaciones no gubernamentales voluntarias son sin fines de lucro. Sus recursos básicos se derivan principalmente de contribuciones de afiliados nacionales u otros componentes, así como de miembros individuales. Estos fondos se destinan a la ejecución de programas y proyectos particularmente de desarrollo social, dirigidos principalmente al alivio de la pobreza, género, medio ambiente, sector campesino e indígena.

4.3.1. Constitución

Para la constitución de una ONG según el Ministerio de Inclusión Económica y Social, se deben cumplir los siguientes pasos y requisitos:

- ❖ APROBACIÓN DEL ESTATUTO SOCIAL DE UNA CORPORACIÓN (la propuesta del Estatuto se expone en el Anexo # 6)

Las Corporaciones se constituyen por la voluntad de uno o más fundadores, debiendo en el último caso, considerarse en el estatuto la existencia de un órgano directivo de al menos cinco personas.

Siendo la naturaleza jurídica de las Corporaciones la búsqueda y promoción del bien común general de la sociedad, incluyendo las actividades de promocionar, desarrollar e incentivar el

bien general en sus aspectos sociales, culturales, educacionales, así como actividades relacionadas con la filantropía y beneficencia pública.

❖ REQUISITOS:

En un solo expediente se deben adjuntar los siguientes documentos:

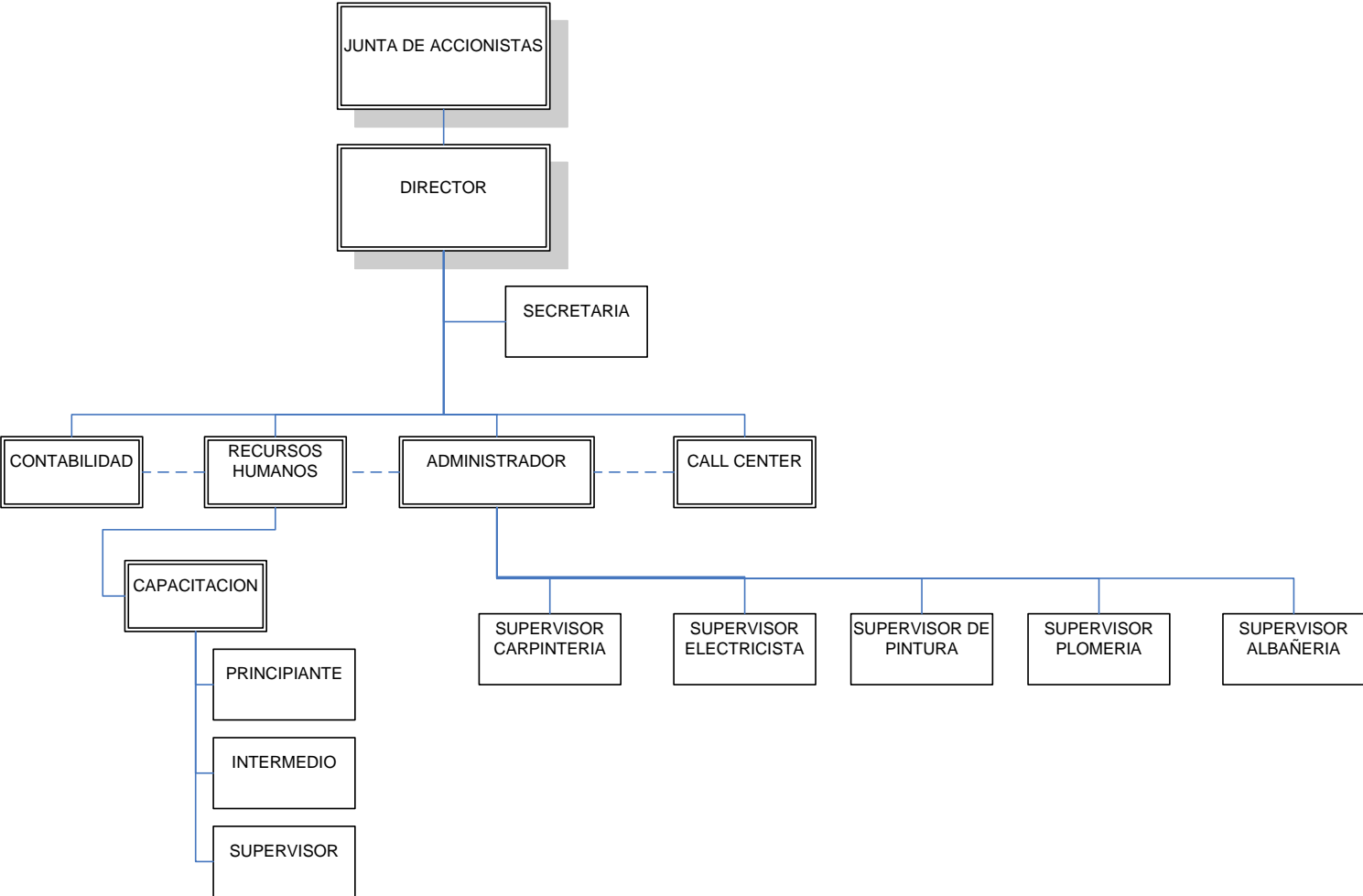
1. Solicitud dirigida a la señora Ministra de Inclusión Económica y Social, firmada por el miembro fundador delegado y su abogado patrocinador.
2. Dos ejemplares (originales o notariadas) del Acta de la Asamblea Constitutiva de la Organización en formación, firmada por el Presidente y por el Secretario provisionales, que deberán contener lo siguiente:
 - La voluntad de los miembros de constituir la misma;
 - La nómina de la directiva provisional;
 - Los nombres completos, la nacionalidad, números de los documentos de identidad y domicilio de cada uno de los miembros fundadores; y,
 - La indicación del lugar en que la entidad en formación tendrá su sede, con referencia de la calle, parroquia, cantón, provincia e indicación de un número de teléfono, fax, o dirección de correo electrónico y casilla postal, en caso de tenerlos.
3. Dos ejemplares originales del Estatuto que deberá incluir la certificación del Secretario provisional, en la que se indique con exactitud la o las fechas de estudio y aprobación del mismo.
4. Las fundaciones y las corporaciones de segundo y tercer grado deberán acreditar un patrimonio mínimo de USD 4.000 dólares de los Estados Unidos De América en una cuenta de integración de capital.

5. En caso de que el miembro fundador sea una persona jurídica:

- Acta de la Asamblea, certificada por el Secretario, en la que conste la decisión de participar en la constitución de la Fundación, con los nombres completos, números del documento de identidad y firmas respectivas de los socios asistentes a la misma, así como la autorización concedida al representante legal para que concurra a la Asamblea de Constitución.
- Copia del registro de la directiva en funciones certificada por el Secretario o el documento que acredite al representante legal (compañías).
- Copia del Acuerdo ministerial o resolución de constitución jurídica, y de existir la última reforma del Estatuto legalmente aprobada, certificada por el Secretario.

El trámite tiene una duración de 15 días laborables, siempre y cuando la documentación esté completa. El costo del trámite es gratuito.

4.3.2 Organigrama



Junta de Accionistas

- Realizar alianzas estratégicas con las empresas de manera que podamos incluir a mayor número de mano de obra a la sociedad activamente productiva.
- Lograr aportes o aportar económicamente, para la permanencia de la corporación.
- Votar en las sesiones para las disposiciones de la organización.

Director

- Realizar alianzas estratégicas con las empresas de manera que podamos incluir a mayor número de mano de obra a la sociedad activamente productiva.
- Lograr aportes para la permanencia de la corporación
- Convocar a sesiones de consejo administrativo
- Controlar el buen funcionamiento de la corporación.

Secretaria

- Cumplir las funciones que sean encargadas por el director.

Contabilidad

- Realizar el sistema contable de la corporación y entregárselo directamente al director.

Recursos Humanos

- Velar por el orden de los recursos en la corporación.
- Coordinar los cursos de capacitación de acuerdo al nivel.
- Coordinar los pagos justos a cada empleado de acuerdo a la tabla de posiciones y el pago de sus comisiones de acuerdo a los trabajos desempeñados.

Capacitación

- Directamente de distribuir al personal en cada nivel de capacitación será un trabajo de recursos humanos junto con una pasante, la misma que se encargará de mantener todos los documentos necesarios para el ingreso y aprobación de cada curso.

Administrador

- Controlar las bases de la organización
- Llevar a cabalidad las disposiciones del directorio.
- Administrar correctamente el funcionamiento de la organización

Supervisores

- Garantizar el buen servicio prestado
- Solución de conflictos en el campo
- Manejo de personal nivel II y I.
- Haber realizado el tercer curso de capacitación.
- **Intermedios**
 - Realizar un excelente trabajo dentro de las viviendas asignadas por el supervisor.
 - Reportar novedades a los supervisores
 - Haber realizado el segundo curso de capacitación.
- **Principiantes**
 - Realizar un excelente trabajo, el que fuere asignado.
 - Realizar el primer curso de capacitación.

Call Center

- Recepción y salida de llamadas.
- Brindar información oportuna sobre los servicios que presta la Corporación

4.3.3 Aspectos Laborales

Las relaciones laborales están reguladas por el Código del Trabajo, quien protege los derechos del trabajador y vela por el cumplimiento de los contratos entre empleadores y empleados.¹⁹

Las condiciones de empleo que se determinará para nuestro uso, es el contrato individual: este tipo de contrato se realiza entre una persona y una compañía, en este caso será una Corporación, para de esta manera establecer el alcance de los servicios prestados y el monto de la remuneración, que en este caso será: un sueldo básico, correspondiente a \$218 dólares más remuneración por horas de trabajo realizado, de acuerdo a la etapa en la que se encuentre el trabajador dentro de la empresa será su remuneración mensual.

Todos los trabajadores que hubieren pasado el periodo de selección y capacitación en una de las ramas como albañilería, plomería, electricidad, pintura y carpintería, obteniendo un certificado en cualquier Universidad asociada más el curso de ética empresarial y servicio dictado por la Corporación, se encontrará listo para firmar el contrato. Colocándose inmediatamente en la primera etapa dentro de la organización. En esta primera etapa, el empleado permanecerá hasta que cumplan los objetivos de la empresa a cabalidad y se pruebe su desempeño en el trabajo, honradez, actitud y don de servicio. Después de esto recibirán un nuevo curso que deberán aprobar y pasarán a la segunda etapa donde la comisión por hora es más alta que en la primera etapa. En la tercera etapa serán ya supervisores y su remuneración será de USD. \$600 mensuales. Por último la cuarta etapa será para aquellos trabajadores que habiéndose desempeñado exitosamente en las anteriores etapas, se encuentren calificados para desarrollar trabajos para empresas grandes y trabajos a largo plazo y ya no solo diariamente a viviendas.

¹⁹ Embajada de la República Argentina del Ecuador, Guía de negocios Ecuador 2008, Quito, 2008. p.53

Aquí la remuneración será de acuerdo al trabajo y al tiempo de duración, y el contrato se realizará con cada empresa a la cual se presten los servicios. El pago de horas extras y beneficios de ley serán pagados de acuerdo a lo que establece la ley.

Contrato		
ETAPA 1	Principiantes	0.50 centavos hora
ETAPA 2	Intermedios	0.70 centavos hora
ETAPA 3	Supervisores	USD 600
ETAPA 4	Empresas	de acuerdo al trabajo

4.3.4 Aspectos Tributarios

Una vez constituida la Corporación se dirige al Servicio de Rentas Internas (SRI) donde se debe registrar la Corporación en el Registro Único de contribuyentes (RUC). Esta inscripción la debe realizar el representante legal, o el agente de retención o un tercero con autorización escrita. En el documento de RUC se encontrarán datos de identificación de la compañía, actividad económica, domicilio y las obligaciones tributarias que se deberán cumplir. Es importante mantener actualizado el RUC, cuando exista algún cambio acercarse a las oficinas del SRI a nivel nacional.

4.4 Estudio Financiero

4.4.1 Determinación de los recursos.

El primer importe es aportado en dinero por los cinco fundadores de la Corporación. Cada uno de ellos aportará con USD. \$ 24040 dólares para emprender la organización.

Los recursos o el patrimonio inicial podrá ser acrecentado en el futuro con los recursos de fundaciones, instituciones públicas y privadas u organismos como el Fondo Competitivo, que es

el fondo financiado con recursos de la partida presupuestaria, es decir Presupuesto General del Estado; de los aportes del Convenio de Asistencia Técnica entre el Gobierno del Ecuador y el BID,²⁰ de los recursos de la COSUDE,²¹ destinado a cubrir los costos para EL PROGRAMA PILOTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

²⁰ “BID” es el Banco Interamericano de Desarrollo, organismo multinacional de crédito, que financia parcialmente el Proyecto.

²¹ “COSUDE ” es la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, que financia Parcialmente el Programa actual del Gobierno. Además de fondos que se reciban en calidad de subsidios, donaciones, legados y/o herencias.

4.4.2. Estructura financiera de la empresa

4.4.2.1 Estimación del Presupuesto de Inversión Total

La inversión fija está basada en las necesidades que tendremos los próximos cinco años para el buen funcionamiento de la Corporación. En cuanto a la inversión de capital de trabajo se encuentran todos los gastos en sueldos y comisiones de acuerdo al organigrama de la Corporación y de capacitación. Esta estimación está proyectada para cubrir las necesidades de los tres primeros meses de funcionamiento. La publicidad es un pilar fundamental para llegar a nuestro mercado objetivo, y es aquí donde está contemplada con un valor anual de \$26700 dólares.

ESTIMACION DEL PRESUPUESTO DE INVERSION FIJA			
RUBRO	CANTIDAD	PRECIO	VALOR
1) INVER. FIJA			81762
Computadoras	5	1500	7500
Muebles y enseres	5	700	3500
Equipo de comunicación	1	3000	3000
Call center	1	5000	5000
Maquinaria*	1	32762	32762
Vehículos	3	10000	30000

* Ver anexo # 5 en pg. 109

ESTIMACION DEL PRESUPUESTO DE INVERSION TOTAL	
1) INVER. FIJA	81762
2) INVER.CAP.DE TRABAJO	38434
INVERSION TOTAL	120196

ESTIMACION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DE OPERACION						
RUBRO	CANTIDAD	PRECIO	VALOR	SUBTOTAL	TOTAL AÑO	TOTAL
2) INVER.CAP.DE TRABAJO					72432	38434
Sueldo call center	2	218	436	1308	5232	27308
Sueldos gerentes	5	800	4000	12000	48000	
Sueldo administrador	1	700	700	2100	8400	
Sueldo recursos humanos	1	500	500	1500	6000	
Sueldo contabilidad	1	400	400	1200	4800	
Comisiones Principiante	55	2	4400	4400		
Comisiones Experto	0	3	0	0		
Supervisor	8	600	4800	4800		
CAPACITACION				1650		1650
Principiantes	25	30	750			
Intermedios	0	100	0			
Supervisores	3	300	900			
Seguro de vida	63	5	315	315		2801
Uniformes	28	20	560	560		
Alimentación	63	2	126	126		
Arriendos	3	450	1350	1350		
Servicios Básicos	3	100	300	300		
Material de Oficina	3	50	150	150		
PUBLICIDAD				26700		6675
Vallas	3	1500	4500	4500		
Radios	2	2000	4000	12000		
Buses	10	280	2800	8400		
Mailing	3	200	600	1800		

4.4.2.2 Pagos a Trabajadores

En este cuadro están contemplados todos los gastos que la Corporación, deberá incurrir por pago a trabajadores mensualmente. El pago básico compete al sueldo mínimo de \$218 dólares mensuales más las comisiones ganadas por hora de trabajo. Los supervisores ganan un sueldo fijo de \$600 dólares. La suma de estos tres nos da el total en sueldos.

HORAS DE TRABAJO PROYECTADAS

CATEGORIA	HORAS SEMANALES	INGRESO POR HORA	INGRESO SEMANAL	INGRESO MENSUAL
Principiante	40	0,5	20	80
Experto	40	0,7	28	112

TRABAJADORES PROYECTADOS MENSUALMENTE													
MESES	PRINCIPIANTES	EXPERTOS	SUPERVISORES	COMISIONES PRINCIPIANTES	COMISIONES EXPERTOS	TOTAL COMISIONES	BASICO	SUPERVISORES	TOTAL SUELDOS	SEGURO DE VIDA	CAPACITACION	ALIMENTACION	UNIFORMES
1	10	0	2	800	0	800	2180	1200	4180	60	900	24	240
2	20	0	3	1600	0	1600	4360	1800	7760	115	600	46	220
3	25	0	3	2000	0	2000	5450	1800	9250	140	150	56	100
4	32	2	4	2560	224	2784	7412	2400	12596	190	710	76	200
5	33	2	4	2640	224	2864	7630	2400	12894	195	30	78	20
6	35	5	4	2800	560	3360	8720	2400	14480	220	360	88	100
7	35	5	4	2800	560	3360	8720	2400	14480	220	0	88	0
8	40	8	5	3200	896	4096	10464	3000	17560	265	750	106	180
9	45	8	5	3600	896	4496	11554	3000	19050	290	150	116	100
10	50	6	5	4000	672	4672	12208	3000	19880	305	150	122	60
11	50	6	5	4000	672	4672	12208	3000	19880	305	0	122	0
12	50	6	5	4000	672	4672	12208	3000	19880	305	0	122	0
totales				34000	5376	39376	103114	29400	171890	2610	3800	1044	1220

En el cuadro adjunto se encuentra contemplados todos los gastos de la Corporación por pago a trabajadores anualmente, más los gastos por materiales donde se prevé gastar un 15% de los ingresos percibidos.

TRABAJADORES PROYECTADOS Y GASTOS DE MATERIALES ANUALES															
AÑOS	PRINCIPIANTES	EXPERTOS	SUPERVISORES	COMISIONES PRINCIPIANTES	COMISIONES EXPERTOS	TOTAL COMISIONES	BASICO	SUPERVISORES	TOTAL SUeldo	SEGURO DE VIDA	CAPACITACION	ALIMENTACION	UNIFORMES	TOTAL	GASTOS MATERIALES
1	50	6	5	48000	8064	56064	103114	29400	188578	3660	3600	122	1220	197180	65700
2	60	10	7	57600	13440	71040	183120	50400	304560	4620	4900	154	1540	315774	76650
3	70	15	10	67200	20160	87360	222360	72000	381720	5700	6600	190	1900	396110	93075
4	80	20	15	76800	26880	103680	261600	108000	473280	6900	8900	230	2300	491610	109500
5	130	25	25	124800	33600	158400	405480	180000	743880	10800	13900	360	3600	772540	169725

4.2.2.3 Estimación de la Demanda

La estimación de la demanda está dada en base al porcentaje de viviendas que necesitarían el servicio (de acuerdo a nuestras encuestas) y es en base a éste número que se proyectó el número de trabajadores, enfocándonos a ofrecer nuestros servicios a una parte del total de la población. Tomando un valor estimado de acuerdo a los precios actuales del mercado de USD \$ 20 dólares. Como podemos ver en el primer cuadro el número de viviendas tomadas como referencia están dadas en base al censo del 2001. De este total aproximadamente más de un 62% en el más bajo de los casos demanda el servicio. Más el incremento poblacional que se prevé que es de aproximadamente el 70% para los valles de Tumbaco y Cumbayá. Podríamos concluir entonces que fácilmente podemos emplear al finalizar el quinto año a 155 personas aproximadamente ya que el mercado así lo demanda.

Sector	# de viviendas censo 2001	# de viviendas que requieren servicios	incremento porcentual estimado
Tumbaco	11452	8933	76%
Cumbayá	6112	5379	70%
El Batán	16845	10444	4%

ESTIMACION DE LA DEMANDA MENSUAL					
MESES	ETAPA I	ETAPA II	INGRESOS DIARIOS	INGRESOS MENSUALES	
1	10	0	200	6200	
2	20	0	400	11200	
3	25	0	500	15500	
4	32	2	680	20400	
5	33	2	700	21700	
6	35	5	800	24000	
7	35	5	800	24800	
8	40	8	960	29760	
9	45	8	1060	31800	
10	50	10	1200	37200	
11	50	10	1200	36000	
12	50	10	1200	37200	

ESTIMACION DE DEMANDA DE SERVICIOS ANUAL			
AÑO	PRINCIPIANTES	EXPERTOS	INGRESOS
1	50	10	438000
2	60	10	511000
3	70	15	620500
4	80	20	730000
5	130	25	1131500
			1131500

4.4.3. Análisis de la rentabilidad.

El flujo efectivo de caja es el análisis final donde todos los ingresos y egresos están considerados. De acuerdo a éste cuadro podemos ver que la inversión para el primer año 0 será de USD \$120196, los siguientes años tendremos un ingreso, que nos indica que podremos ser sostenibles financieramente. En cuanto a los criterios de evaluación TIR y VAN estos son buenos ya que la TIR nos indica el interés máximo que podría pagar un proyecto por los recursos utilizados, si se desea que el proyecto recupere la inversión, los costos de operación y los flujos netos de caja generados. El Van siempre que sea mayor a cero nos indica que el proyecto debe aceptarse y en este caso la respuesta es afirmativa. En los gastos administrativos está contemplado la mayor parte de egresos como son: sueldos, seguros de vida, capacitación, alimentación, uniformes, además de pagos por arriendos, servicios básicos y material de oficina. El costo de oportunidad es del 15%, que nos indica el valor sacrificado al realizar esta inversión.

FLUJO DE CAJA	AÑOS					
RUBRO	0	1	2	3	4	5
INGRESOS		438000	511000	620500	730000	1131500
Ventas		438000	511000	620500	730000	1131500
EGRESOS						
CAPITAL						
Fijo	81762					
Trabajo	38434					
Total egresos de capital	120196	0	0	0	0	0
OPERACIÓN						
Gastos materiales		65700	76650	93075	109500	169725
Gastos planilla		72432	72432	72432	72432	72432
Gastos administrativos		204380	322974	403310	498810	779740
Publicidad		26700	26700	26700	26700	26700
Total egresos de operación	0	369212	498756	595517	707442	1048597
TOTAL EGRESOS	120196	369212	498756	595517	707442	1048597
FLUJO NETO DE CAJA	-120196	68788	12244	24983	22558	82903
TIR	22%					
VAN	\$16.886,66					
COSTO DE OPORTUNIDAD	15%					

CAPITULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Del estudio de mercado podemos concluir que no existe, actualmente, una empresa que provea de un mix de servicios para solucionar todas las necesidades demandantes en los hogares del sector del Norte y los Valles de Quito, con un enfoque inclusivo. Por lo tanto concluimos que es factible la creación de una empresa alternativa, ONG que provea de servicios para la construcción y mantenimiento de viviendas en la ciudad de Quito y los Valles, mediante la inclusión social de los subempleados de la Granados.
- Entre las múltiples ventajas que posee la creación de negocios inclusivos, tenemos el mejoramiento en la calidad de vida de una buena parte de la sociedad que es excluida por su falta de educación y el nivel social en el que se encuentran; mediante su capacitación y la puesta al día de sus conocimientos empíricos se logrará rescatar a este segmento para que participen activamente de la sociedad.
- La principal herramienta que tuvimos para la elaboración de esta tesis fueron las encuestas y entrevistas a personas que han tenido relación directa con ellos, ya que existen pocos estudios sobre este estrato de la sociedad y la manera como ayudarlos.
- Sin duda el entrevistarnos directamente con los subempleados de la Granados, con los informantes calificados y las viviendas de los posibles demandantes nos hizo darnos cuenta, que siempre existe la posibilidad para la formación de una nueva empresa o Corporación que sobrepase las expectativas de los demandantes o simplemente las cubra y automáticamente generaremos bienestar en el demandante y en la sociedad. Incrementando el número de puestos de trabajo, más aún si la organización o Corporación instala dentro de su estructura un plan de capacitación para aprovechar las

capacidades de sus trabajadores y motivarlos a seguir capacitándose y mejorando su nivel de vida.

- Es financieramente rentable; desde el punto de vista de la sostenibilidad financiera, la creación de una Corporación con enfoque social de acuerdo al flujo efectivo proyectado en esta tesis.

5.2 Recomendaciones

- Luego del estudio realizado se puede probar que si es factible la creación de una empresa alternativa, que promueva el enfoque de la inclusión social y económica.
- Es importante segmentar muy bien el mercado, ya que la sostenibilidad de este proyecto se basa en el eficiente servicio que se brinde a los hogares de segmentos medios altos y altos, que son los que demandan el servicio y estarían dispuestos a pagar un precio que permita mantener la Corporación.
- Es importante en este tipo de proyectos buscar depurarlo paulatinamente en la práctica ya que el hecho de trabajar con este segmento de la sociedad no es fácil. Se deben romper paradigmas culturales muy arraigados y el nivel de desconfianza que ellos tienen hacia las oportunidades.
- Este proyecto al igual que otros, que busquen trabajar con segmentos excluidos de la población, deben poner énfasis en la generación de confianza en los consumidores que van a recibir el servicio.
- La capacitación que se ofrece a personas que se han mantenido desempleadas por largo tiempo, debe enfocarse tanto al ámbito de los valores como del desarrollo de sus conocimientos y habilidades, necesarias para mejorar la calidad y eficiencia de su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Alegre, Jenner, *Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión*, Lima, Gráficas América, 2003.

Asamblea Constitucional. Internet. www.asambleaconstitucional.gov.ec. Acceso. 15-oct-2008

Acción Empresarial "El ABC de la responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo", 2003. pg.39

Arnoletto, Eduardo Jorge, "Curso de Teoría Política", Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/300/

Banco Central del Ecuador, "Información Estadística Mensual N°1.880" , Quito, 31 de octubre de 2008, p. 91.

Campos Ríos, G.: «Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad» en Revista Aportes N° 23, Universidad Autónoma de Puebla, México, 2003.

CONQuito. Internet. www.conquito.org.ec. Acceso 07-ene-2009.

Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo. Internet. <http://www.cecodes.org.co>. Acceso 03-octubre-2008

Embajada de la República Argentina en Ecuador, Guía de negocios Ecuador 2008, Quito, Ediecuatorial, 2008.

Fundación para el Desarrollo Sostenible. Internet. www.economiaynegocios.uahurtado.cl Acceso 21-nov-2008.

Fortunato Contreras C, "La inclusión social en el Perú a través de las Bibliotecas Públicas", en Orfeo Vol. 9, núm. 1, noviembre de 2003, pág. 10

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Internet. www.inec.gov.ec. Acceso 21-ener-2009.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, " Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo", Tomado de La Medición del Subempleo, octubre 1998, p.4 y 5

Líderes en responsabilidad social. Internet. www.stakeholders.com. Acceso. 20-nov-2008

Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Internet. www.mcds.gov.ec. Acceso.15-octubre-2008.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. Internet. www.mies.gov.ec. Acceso. 10-feb-2009.

Municipio de Quito. Internet. www.quito.gov.ec. Acceso. 10-feb-2009.

Negocios inclusivos. Internet. www.inclusivebusiness.org. Acceso 05-diciembre-2008
SNV, "Negocios Inclusivos": folleto Iniciativas Empresariales Rentables con Impacto en el Desarrollo. Quito, enero 2008.

Oportunidades de negocios para reducir la pobreza", una guía de campo, 2006.

Periódico El Mercurio de Manta. Internet. www.mercuriomanta.com. Acceso. 25-oct-2008

Reuel Khoza, y otros, Oportunidades de negocio para mejorar la pobreza, World Business Council for Sustainable Development, 2003.

Ríos, Jaime, "Tendencia de negocios inclusivos", en El Mercurio, Cuenca, 04 de mayo del 2007

WBCSD, Hacer negocios con los pobres-una guía de campo. Internet.
[http://wbcSD.org/web/publications/sI-fieldguide-spanish.pdf\(2004\)](http://wbcSD.org/web/publications/sI-fieldguide-spanish.pdf(2004)). Acceso 20 -noviembre-2008.

World Business Council for Sustainable Development. Internet.
www.wbcSD.org/web/development.htm. Acceso. 15-sept-2008

ANEXOS

ANEXO 1: Encuesta a trabajadores Av. Granados

Nombre:

Edad:

Estado Civil:

Soltero: Casado: Viudo: Divorciado: Unión Libre:

Número de Hijos:

Residencia: Norte: Sur: Centro: Valle:

Vivienda: Propia____ Arrendada____

Nivel de Educación: ninguna primaria secundaria superior

Su último trabajo:

Tiempo de permanencia en su último trabajo:

Alguna vez tuvo trabajo fijo: Si____ No____

Número de horas trabajadas a la semana:

Disposición para recibir capacitación: Si No

Estaría dispuesto a trabajar para una empresa fija: Si No

Remuneración por: Día____ Trabajo Terminado____

Observaciones: _____

ANEXO 2: Encuesta a informantes calificados

Nombre:

Profesión:

En que empresa trabaja:

Sector: Público _____ Privado _____

- 1.- ¿Alguna vez dio trabajo a gente desempleada de la granados o algún otro trabajador informal?
- 2.- ¿Cual fue su experiencia con este tipo de mano de obra?
- 3.- ¿Daría usted trabajo a este tipo de personas?
- 4.- ¿Los capacitaría?
- 5.- ¿Porque razón usted demando este tipo de trabajo?
- 6.- ¿Cree que seria rentable crear una empresa con un enfoque de inclusión social que capacite a este tipo de personas para satisfacer las necesidades del mercado?
- 7.- ¿Sabe de alguna empresa que este trabajando permanentemente con estas personas?
- 8.- ¿Que empresa?
- 9.- ¿Sabe el costo del servicio?

ANEXO 3: Encuesta para viviendas

Sector: El Batán ____ Cumbayá _____ Tumbaco _____

1. ¿Ha necesitado servicios de mantenimiento en su hogar como albañilería, carpintería, pintura, plomería o electricidad?

SI ____ NO ____

Si la respuesta es negativa continuar en la pregunta cuatro.

5. ¿Que servicio en específico?

Albañilería	<input type="checkbox"/>	Plomería	<input type="checkbox"/>
Carpintería	<input type="checkbox"/>	Electricidad	<input type="checkbox"/>
Pintura	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Que empresa le proveyó de este servicio? _____

- 6.1. ¿El servicio fue satisfactorio?

Si ____ No ____

Porque? _____

7. ¿Que le parece la idea de que exista una empresa que le provea de estos servicios confiablemente?

Buena ____ Mala ____ No necesaria ____

8. ¿Que características usted consideraría para calificar al servicio como bueno? (enumerar en orden de prioridad del 1 al 4, tomando como 1 la principal o más importante característica).

Calidad del Trabajo	_____
Tiempo de entrega	_____
Rapidez en solucionar el problema	_____
Garantía en el servicio	_____

9. ¿De ser el servicio como usted lo indica, ¿cuanto estaría dispuesto a pagar diariamente?

15-20 ____ 20-25 ____ 15-20 ____ 25-30 ____

ANEXO 4: Información proveniente del Ministerio de Inclusión Económica y Social:

PARA LA APROBACIÓN DE ESTATUTOS, REFORMAS Y
CODIFICACIONES, LIQUIDACIÓN Y DISOLUCIÓN, Y REGISTRO DE SOCIOS Y DIRECTIVAS,
DE LAS ORGANIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO CIVIL Y EN LAS LEYES
ESPECIALES

DE LAS FUNDACIONES Y CORPORACIONES

Art. 1.- Las personas naturales y jurídicas con capacidad civil para contratar se encuentran facultadas para constituir corporaciones y fundaciones con finalidad social y sin fines de lucro, en ejercicio del derecho constitucional de libre asociación con fines pacíficos.

Las organizaciones que se constituyan pueden adoptar la forma de:

Corporaciones, tales como: asociaciones, clubes, Comités, centros, etc., con un mínimo de cinco miembros fundadores, las cuales promueven o buscan el bien común de sus asociados o de una comunidad determinada.

REQUISITOS

Art. 3.- Sin perjuicio de la facultad del Presidente de la República para aprobar la constitución de fundaciones o corporaciones prevista en el artículo 584 del Código Civil, quienes deseen obtener la aprobación de una organización de este tipo deberán presentar una solicitud, dirigida al Ministro de Estado que corresponda o al Secretario General de la Administración Pública, firmada por el miembro fundador delegado para ello, adjuntando en un sólo expediente, los siguientes documentos, debidamente certificados por el Secretario de la organización:

3.1 Acta de la Asamblea Constitutiva de la organización en formación, suscrita por todos los miembros fundadores, la misma que deberá contener expresamente:

- a) La voluntad de los miembros de constituir la misma;
- b) La nómina de la directiva provisional;
- c) Los nombres completos, la nacionalidad, números de los documentos de identidad y domicilio de cada uno de los miembros fundadores; y,
- d) La indicación del lugar en que la entidad en formación tendrá su sede, con referencia de la calle, parroquia, cantón, provincia e indicación de un número de teléfono, fax, o dirección de correo electrónico y casilla postal, en caso de tenerlos.

3.2 Copia del correspondiente estatuto que deberá incluir la certificación del Secretario provisional, en la que se indique con exactitud la o las fechas de estudio y aprobación del mismo. En ningún caso se solicitarán documentos o el cumplimiento de requisitos no previstos en este reglamento.

El Secretario General de la Administración Pública queda facultado para someter la solicitud a la aprobación del Presidente de la República o, de ser el caso, para enviar la documentación que le fuera presentada al Ministro que estime competente.

Art. 4.- Las fundaciones y las corporaciones de segundo y tercer grado deberán acreditar un patrimonio mínimo de USD 4.000 dólares de los Estados Unidos De América en una cuenta de integración de capital.

En igual forma, las corporaciones de primer grado deberán acreditar un patrimonio mínimo de USD 400 dólares de los Estados Unidos de América.

Art. 5.- Para el caso de los organismos de integración a los que se refiere el Art. 2 del presente reglamento, deberán presentar además de los documentos del artículo 3, los siguientes documentos certificados por el Secretario de la organización:

5.1 Acta de la Asamblea en la que conste la decisión de participar en la constitución de lo organización de integración, con los nombres completos, números del documento de identidad y firmas respectivas de los socios asistentes a la misma, así como la designación de los delegados.

5.2 Copia certificada del documento en que conste la nómina de la directiva y el documento que acredite la representación legal.

5.3 Copia certificada del acuerdo ministerial o instrumento legal que acredite la personería jurídica, y de existir, la última reforma del estatuto, legalmente aprobada

DEL ESTATUTO Y SU APROBACION

Art. 6.- El estatuto deberá contener, al menos, lo siguiente:

6.1 Nombre, domicilio y naturaleza jurídica de la organización.

6.2 Objetivos, fines específicos y fuentes de ingresos.

6.3 Clase de miembros.

6.4 Derechos y obligaciones de los miembros.

6.5 Régimen disciplinario.

6.6 Régimen de solución de controversias.

6.7 Causales para la pérdida de la calidad de miembro.

6.8 Estructura y organización interna.

6.9 Régimen económico.

6.10 Causas para disolución y procedimiento para la liquidación.

6.11 Mecanismos de elección, duración y alternabilidad de la directiva

Art. 7.- Si la documentación cumple con los requisitos exigidos en el presente reglamento y el estatuto no se contrapone al ordenamiento jurídico, se elaborará el acuerdo ministerial o decreto

ejecutivo que conceda personería jurídica a la organización en formación, lo cual deberá efectuarse en el término máximo de quince días contados a partir de la presentación de la solicitud con la totalidad de requisitos.

Si la solicitud no reune todos los requisitos exigidos o no estuviere acompañada de los documentos previstos en este decreto ejecutivo, se concederá el término de cinco días para completarla; en caso de no hacerlo el trámite deberá ser negado, dentro del término máximo de 15 días, sin perjuicio de que se presente con posterioridad, una nueva solicitud.

Una vez otorgada la personalidad jurídica, todas las organizaciones deberán obtener el Registro Único para las Organizaciones de la Sociedad Civil.

DE LA DIRECTIVA

Art. 8.- Una vez que las organizaciones obtengan personería jurídica, pondrán en conocimiento del Ministerio correspondiente la nómina de la directiva, lo que deberá hacerse en un plazo máximo de quince días posteriores a la fecha de elección, para el registro estadístico respectivo.

No serán oponibles a terceros las actuaciones de la directiva que no se encontrare registrada en los correspondientes ministerios.

Si las corporaciones o fundaciones fueren aprobadas por el Presidente de la República, el correspondiente decreto ejecutivo deberá disponer al Ministerio que ejercerá los controles que correspondan y ante el cual deberán efectuarse los registros y demás trámites aquí reglamentados. Una vez establecido el Ministerio bajo cuyo control queda la organización, éste ejercerá todos los actos de autoridad previstos en este decreto ejecutivo, incluyendo la facultad de aprobar reformas estatutarias.

DE LA DISOLUCION

Art. 13.- Son causales de disolución de las organizaciones constituidas bajo este régimen, a más de las establecidas en el Estatuto Social, las siguientes:

- a) Incumplir o desviar los fines para los cuales fue constituida la organización;
- b) Comprometer la seguridad o los intereses del Estado, tal como contravenir reiteradamente las disposiciones emanadas de los Ministerios u organismos de control y regulación; y,
- c) Disminuir el número de miembros a menos del mínimo establecido en el artículo 1 de este reglamento. En el caso de fundaciones, la muerte de su fundador no constituye causal de disolución, en tanto y en cuanto el órgano directivo subsista.

Art. 14.- Cuando la organización incurriere en cualquiera de las causales de disolución, se instaurará, de oficio o a petición de parte, un procedimiento administrativo, en el que se contará necesariamente con las partes involucradas. De comprobarse el cumplimiento de las causales de disolución, se procederá, mediante resolución motivada que deberá expedir el Ministro competente, a disolver la organización.

Art. 15.- Cuando la disolución fuere decidida por la Asamblea General de Socios, se comunicará de este hecho al Ministerio correspondiente, adjuntando copias certificadas de las actas respectivas, con los nombres de los asistentes y debidamente firmadas.

Art. 16.- Una vez acordada la disolución, el órgano directivo que corresponda, o el Ministerio del ramo, en su caso, establecerá los mecanismos y procedimientos para llevar a cabo la liquidación correspondiente, observando siempre las disposiciones que para el efecto y para el destino de los bienes determinen el Estatuto Social y el Código Civil.

Toda resolución de disolución será inscrita en el Ministerio que otorgó la personalidad jurídica y en el Registro Único de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

ANEXO 5: Maquinaria

INTRUMENTOS	CANTIDAD	VALOR	SUBTOTALES
Escaleras multiposiciones	5	490	2450
Soldadora de micro alambre	1	4450	4450
Pistolas de calor profesional	3	679	2037
Rotomatic	2	299	598
Compresor	1	1099	1099
Taladros	3	300	900
Pistolas para pintar	2	269	538
Caja de herramientas para taller	1	17990	17990
Dobladora de tubo	2	150	300
Kit de albañilería	40	60	2400
TOTAL			32762

ANEXO 6: Estatutos de la Corporación.-

Artículo 1ª : Denominación – Domicilio . En la ciudad de Quito donde fija su domicilio legal, a los cuatro días del mes de marzo del año 2008 queda constituida, por tiempo indeterminado una corporación que se denominará CONEcuador.

La entidad podrá tener filiales o delegaciones en cualquier punto del territorio de la República.

Artículo 2º: Los objetivos sociales de la corporación serán los siguientes:

- La Corporación ConEcuador se asocia con líderes de la sociedad civil y del empresariado en sus iniciativas por el desarrollo sostenible en el Ecuador.
- Trabajamos para capacitar a todas aquellas personas que quieren superarse y salir de las calles para conseguir un trabajo digno y justo.
- Queremos aportar para mejorar las condiciones de vida de los sectores menos protegidos, brindándoles trabajo y un sueldo fijo, insiriéndoles a la sociedad gracias a sus cualidades laborales.

TITULO II

DE LA CAPACIDAD Y DEL PATRIMONIO

Artículo 3º: La corporación tendrá plena capacidad jurídica para adquirir toda clase de derechos y contraer obligaciones.

Podrá realizar operaciones acordes con su carácter civil no lucrativo y de bien público con los Bancos de la Nación Ecuatoriana y toda otra institución bancaria y/o financiera oficial, privada o mixta.

Artículo 4º: El patrimonio de la fundación se integra, en el acto constitutivo, con la suma de USD \$ 120196 dólares en carácter aporte patrimonial fundacional inicial.

Dicho importe es aportado en dinero en efectivo por los fundadores.

Recursos: El patrimonio inicial podrá ser acrecentado en el futuro con los siguientes recursos:

a- los fondos que se reciban en calidad de subsidios, donaciones, legados y/o herencias; en el supuesto de que se establecieran eventuales cláusulas condicionales, las mismas no pueden ser aceptadas si en alguna forma lesionan o contrarían el carácter, los fines específicos o los intereses de la entidad.

b- Los aportes de quienes deseen cooperar con la obra de la institución.

c- Las rentas de sus bienes y/o intereses que devenguen los fondos sociales.

d- Cualquier otro ingreso que obtuviere la corporación, dentro de su carácter civil de bien público y fines fundacionales no lucrativos.

TITULO III

DE LA DIRECCION Y DE LA ADMINISTRACION

Artículo 5°: Consejo de administración: La Corporación será dirigida y administrada por un mínimo de cinco miembros titulares. Los cargos se distribuirán de la siguiente manera: un presidente permanente; un vicepresidente (temporario); vocales titulares (temporarios). En caso de modificarse el número de consejeros, el mismo será determinado en una reunión especial previa, designándose los nuevos consejeros en la fecha anual que corresponda.

Mandatos: Los consejeros temporarios desempeñarán sus cargos por el término de dos años y podrán ser reelegidos indefinidamente.

El fundador (aporte mayor capital), desempeñará en forma permanente el cargo de presidente de la fundación. Asimismo, de acuerdo con la norma del art. 11 de la ley 19.836, hace expresa reserva de la facultad de designar a los miembros temporarios del consejo de administración, nombrar a sus reemplazantes en caso de renovación por vencimiento de mandato o cualquier otra causa de vacancia. Estas facultades especiales son de carácter personal e indelegables.

Artículo 6°: Sesiones: El consejo de administración se reunirá:

a) en sesión ordinaria como mínimo una vez por mes;

b) en sesión extraordinaria cuando formule la convocatoria el presidente de la Corporación por propia decisión o a pedido de los cualesquiera de los consejeros. En este último supuesto, la reunión se deberá celebrar dentro de los 15 días de articulada la solicitud.

Citaciones: Las citaciones se efectuarán por circulares remitidas a los domicilios registrados por los consejeros, mediante pieza postal certificada y con una antelación de 5 días a la fecha de la reunión.

Reunión anual especial: Una vez por año y dentro de los 120 días de la fecha de clausura del ejercicio social, el consejo de administración deberá celebrar una reunión anual especial a efectos de considerar la memoria, el balance general, el inventario y la cuenta de gastos y recursos. A estas reuniones podrán concurrir – con voz pero sin voto- los integrantes de comisiones auxiliares y todo otro cuerpo interno que funcione en la entidad.

Citaciones a la reunión anual: Las citaciones a las reuniones anuales se harán por pieza postal certificada dirigida a los domicilios registrados por los consejeros y con una anticipación de 10 días al señalado para la reunión. Con las citaciones se remitirá la documentación correspondiente a los asuntos a tratarse en la sesión especial anual.

Artículo 7: Quórum: En cualquiera de las reuniones previstas en el artículo anterior el Consejo de administración podrá sesionar válidamente con la presencia de la mitad más uno del total de sus miembros.

Resoluciones: Las resoluciones del consejo se adoptarán mediante el voto de la mayoría absoluta de los presentes. De dichas resoluciones se dejará constancia en el libro de actas.

Las resoluciones que se refieran a aspectos institucionales de gravitación social (reformas estatutarias , fusión , disolución) deberán contar necesariamente con el voto favorable del presidente permanente.

Artículo 8: Son deberes y atribuciones del consejo de Administración:

- a) ejercer por intermedio del presidente la presentación de la fundación en todos los actos judiciales, extrajudiciales, administrativos , públicos o privados;
- b) cumplir y hacer cumplir este estatuto, los reglamentos y las resoluciones que se dicten de acuerdo con las normas estatutarias específicas;
- c) sancionar las reglamentaciones internas que fueren necesarias para el mejor cumplimiento de las finalidades fundacionales; dichas reglamentaciones, cuando regulen aspectos estatutarios y/o excedan de simples organizaciones burocráticas administrativas, deberán ser sometidas a consideración y aprobación de la autoridad de contralor, la Inspección General de Justicia, antes de su entrada en vigencia;
- d) constituir las comisiones, los institutos y los cuerpos afiliados internos, para el óptimo funcionamiento de la institución, asignándoles misiones y reglamentando sus actividades y relaciones con el consejo de administración;
- e) nombrar, sancionar y destituir, en su caso, al personal en relación de dependencia con la entidad;
- f) otorgar y revocar poderes, sean éstos generales y/o especiales;
- g) aceptar herencias, legados y/o donaciones, siempre de acuerdo con las normas de estos estatutos y darles a esos bienes el destino correspondiente acorde con la obra fundacional;
- h) operar con las instituciones bancarias y/o financieras oficiales, privadas y mixtas; solicitar préstamos; abrir cuentas corrientes, cajas de ahorro, entre otras,
- i) ordenar las inversiones correspondientes, al destino de los fondos y el pago de los gastos;
- j) recibir y entregar en las épocas correspondientes, y bajo inventario, los bienes de la fundación;
- k) formular al veinte ocho de cada año, fecha de cierre del ejercicio social, la memoria, el inventario general , el balance general y la cuenta de gastos y recursos , documentación que será elevada a la Inspección General de Justicia dentro de los plazos y en la forma fijada por las disposiciones legales y reglamentarias en vigencia;

I) recurrir al asesoramiento de personas especializadas para el mejor cumplimiento de sus fines, pudiendo fijárseles sus remuneraciones;

II) reformar el estatuto en todas sus partes , salvo en lo que se refiera a los fines y el objeto de la fundación , que no podrán ser alterados.

Para las enmiendas estatutarias se deberá llamar a reunión extraordinaria, la que tendrá efecto conforme a las formalidades establecidas por este estatuto sobre reunión anual.

La enumeración precedente es enunciativa. El consejo de administración podrá celebrar todos lo actos jurídicos necesarios para obtener el fin de la creación fundacional , inclusive los actos especificados en el art. 1881 del Código Civil y cualquier otra disposición legal o reglamentaria que requiera poderes y facultades especiales.