



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

**CARRERA DE TECNOLOGÍA DE ADMINISTRACIÓN
MICROEMPRESARIAL**

**MONOGRAFIA PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN
MICROEMPRESARIAL**

**TEMA: PROYECTO DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA
QUE BRINDE ASESORÍA TÉCNICA A COMPAÑÍAS
PÚBLICAS Y PRIVADAS UTILIZANDO LA
METODOLOGÍA TEAM BUILDING EN LA CIUDAD DE
QUITO.**

AUTOR: BRITO MOYA VIVIANA ALEXANDRA

DIRECTOR: ING. CORDOVA ARCENIO

CODIRECTOR: ING. SANDOVAL EDUARDO

SANGOLQUÍ, SEPTIEMBRE 2015

CERTIFICADO**CERTIFICAN**

Que la monografía titulada “PROYECTO DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA QUE BRINDE ASESORÍA TÉCNICA A COMPAÑÍAS PÚBLICAS Y PRIVADAS UTILIZANDO LA METODOLOGÍA TEAM BUILDING EN LA CIUDAD DE QUITO”, realizada por la Señora Viviana Alexandra Brito Moya, ha sido dirigida y revisada periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad de las Fuerzas Armadas, en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de las Fuerzas Armadas.

El mencionado trabajo consta de un disco compacto, el cual contiene los archivos en formato portátil de Acrobat (PDF). Autorizan a nombre de la autora, señora Viviana Alexandra Brito Moya para que se entregue a la señora Coordinadora de la Carrera de Tecnología de Administración Microempresarial.

Sangolquí, 19 de septiembre de 2015



ING. ARCENIO CORDOVA
DIRECTOR

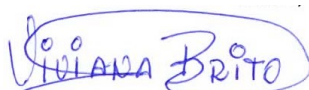


ING. EDUARDO SANDOVAL
CODIRECTOR

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La monografía titulada: “PROYECTO DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA QUE BRINDE ASESORÍA TÉCNICA A COMPAÑÍAS PÚBLICAS Y PRIVADAS UTILIZANDO LA METODOLOGÍA TEAM BUILDING EN LA CIUDAD DE QUITO” ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de esta monografía.

Sangolquí, 19 de septiembre de 2015

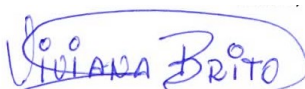
A handwritten signature in blue ink that reads "Viviana Brito". The signature is written in a cursive style and is enclosed within a hand-drawn blue oval.

Viviana Alexandra Brito Moya

AUTORIZACIÓN

Yo, Viviana Alexandra Brito Moya, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas la publicación en la biblioteca virtual de la Institución de la monografía titulada "PROYECTO DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA QUE BRINDE ASESORÍA TÉCNICA A COMPAÑÍAS PÚBLICAS Y PRIVADAS UTILIZANDO LA METODOLOGÍA TEAM BUILDING EN LA CIUDAD DE QUITO", cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Sangolquí, 19 de Septiembre de 2015



Viviana Alexandra Brito Moya

DEDICATORIA

Dedico esta monografía a mi familia ya que me ha apoyado de manera incondicional para el logro de este objetivo trazado, en especial a mi esposo que ha sido a más de la inspiración y un pilar fundamental, un apoyo lleno de paciencia y colaboración.

Viviana Alexandra Brito Moya

AGRADECIMIENTO

A mi Coordinadora de Carrera así como a la Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE) ya que han sido un apoyo real en este proceso en el que veo culminado un objetivo más para mi vida profesional.

Viviana Alexandra Brito Moya.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------------|
| CERTIFICADO | II |
| DECLARACIÓN DERESPONSABILIDAD | III |
| AUTORIZACIÓN | IV |
| DEDICATORIA | V |
| AGRADECIMIENTO | VI |
| ÍNDICE DE TABLAS | IX |
| ÍNDICE DE FIGURAS | X |
| RESUMEN | XI |
| ABSTRACT | XII |
| CAPÍTULO I | 1 |
| CAPÍTULO II | 11 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 11 |
| 2.1. Fundamentación Teórica | 11 |
| 2.1.1. Team Building..... | 11 |
| 2.1.2. Origen Team Building | 12 |
| 2.1.3. Capacitación out doors | 14 |
| 2.1.4. Facilitador | 17 |
| 3. ANÁLISIS SITUACIONAL..... | 18 |
| 3.1. Diagnóstico o análisis situacional | 18 |
| 4. ANÁLISIS DE MERCADO | 20 |
| 5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL..... | 23 |
| CAPÍTULO III | 26 |
| 3. METODOLOGÍA..... | 26 |
| 3.1. Diseño de la investigación | 26 |
| 3.2. Procesamiento de datos | 32 |
| 3.3. Interpretación y análisis | 33 |
| 3.4. Criterios para la creación de la empresa..... | 34 |
| 3.5. Fijación de Precios..... | 36 |
| 3.6. Talento Humano | 39 |
| 3.6.1. Proceso de selección..... | 40 |
| 3.6.2. Organigrama..... | 40 |
| 3.6.3. Proceso Comercial | 43 |
| 3.7. Proyección de ventas..... | 44 |
| CAPÍTULO IV | 46 |
| 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 46 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1. Conclusiones | 46 |
| 4.2. Recomendaciones | 47 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 49 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Fijación de precios..... | 36 |
| Tabla 2 Capacitación Team Building..... | 36 |
| Tabla 3 Margen de Utilidad | 37 |
| Tabla 4 Política de Precios..... | 38 |
| Tabla 5 Talento Humano | 39 |
| Tabla 6 Proceso de Producción | 41 |
| Tabla 7 Proceso Comercial | 43 |
| Tabla 8 Flujo de efectivo tres años..... | 45 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--------------------------------------|----|
| Figura 1 Team Bulding | 2 |
| Figura 2 Diagrama de Ishikawua | 3 |
| Figura 3 Proceso de Producción | 41 |
| Figura 4 Diagrama de flujo | 41 |
| Figura 5 Diagrama de flujo. | 43 |

RESUMEN

Este estudio es una herramienta de suma importancia como primer peldaño para iniciar mi propio negocio, es decir convertirme en una emprendedora, arrancar con estos datos de manera lo más fidedigna posible para luego iniciar la implementación y ejecución del mismo para así desarrollar una microempresa. Este estudio tiene relación con Team Building y la asesoría que esta herramienta empresarial puede entregar a las organizaciones y lo que los gerentes pueden hacer con los datos arrojados por la misma. Team Building es un aprendizaje organizado y personal en un tiempo determinado que hace posible acciones efectivas de mejora en el desempeño y/o el crecimiento personal, permitiendo el desarrollo de habilidades para manejar y enfrentar problemas humanos, establecer relaciones interpersonales exitosas a todo nivel, descubrir y capitalizar las fortalezas de su gente, eliminar debilidades y limitaciones, optimizar el rendimiento del personal. Es esta la herramienta que se quiere poner en forma técnica al servicio de las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas en forma consultoría, cada uno de los capítulos fueron diseñados para ser parte integral de lo que como emprendedora necesito volviéndome parte integral de las empresas a las que planeo asesorar.

Palabras Claves

- **ASESORÍA TÉCNICA**
- **TEAM BUILDING**
- **PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**
- **LABORATORIOS VIVENCIALES**
- **MICROEMPRESAS**
- **COMERCIALIZACIÓN**
- **ASESORAMIENTO**

ABSTRACT

This study is an important tool as the first step to start my own business that is to become an entrepreneur, starting with this information so as reliable as possible and then start the implementation and execution of the order to develop a microenterprise. This study is related to Team Building and advising that this business tool can deliver to organizations and what managers can do with the data produced by it. Team Building is an organized and personal learning in a given while enabling effective actions to improve performance and / or personal growth, allowing the development of skills to manage and cope with human problems, establish successful relationships at all levels, discover and capitalize on the strengths of its people, eliminate weaknesses and limitations, optimize staff performance. This is the tool to be put on technical way to serve the various public and private organizations as consulting, each of the chapters are designed to be an integral part of what we as an entrepreneur need turning integral part of the companies I plan to advise.

Keywords

- **TECHNICAL ASSISTANCE**
- **TEAM BUILDING**
- **ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY**
- **EXPERIENTIAL LABORATORIES**
- **MICRO ENTERPRISES**
- **MARKETING**
- **CONSULTING**

CAPÍTULO I

1. Introducción

La tesis consiste en realizar un estudio para la creación de una empresa especializada en Team Building en todas las modalidades y posibles variaciones a las empresas públicas y privadas, para este trabajo se estructura la siguiente división y distribución temática; Capítulo I El Problema donde se incluye esta Introducción, una historia del Team Building, se plantea y formula el problema, se proponen los objetivos y se incluye la Justificación para este trabajo, luego el capítulo II que es el Marco Teórico en el que se realiza la respectiva Fundamentación Teórica, la Fundamentación Legal, y la definición Conceptual en la que se repasan muchos de los conceptos que se aplicaran durante todo el trabajo, el Capítulo III con la Metodología donde se realiza el Diseño de la investigación, los Instrumentos para la investigación, los Procedimientos de la investigación, la Recolección de la información y Análisis e interpretación de resultados, incluye la Propuesta de Creación de la Empresa que brinde asesoría Técnica utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito donde se realiza la Estructuración de la empresa tanto en la parte económica como la administrativa humana, el Sustento legal, la localización, para al final dejar el capítulo V que incluye las Conclusiones y Recomendaciones.



Figura 1 Asesoría Team Bulding

2. Historia del Team Bulding.

El Team Building nace hace muchos años, la anécdota cuenta que un señor era dueño de un molino de trigo, con sus estudios realizados en Harvard, inteligente y muy preparado, luego de la segunda explosión de molinos del sector arrancó una reestructuración de seguridad, este caballero como un buen gerente que era, organizó la capacitación y les indujo a sus supervisores, dos días después llegó a la planta y pudo comprobar que no se estaban realizando los nuevos procedimientos, por lo que fué a casa muy preocupado, su esposa luego de enterarse del tema le propuso hacer un paseo en el que se enseñe los nuevos procedimientos, esa misma noche llama el empresario a su hermano que vivía haciendo alta montaña y le propone que organice un taller bajo estas características, esto con el tiempo cayó en manos de un gran Psicólogo Organizacional quien desarrolló la teoría de laboratorios vivenciales.

No se conoce la fecha real de creación del Team Building ni cómo fue su evolución real, sin embargo se las pone dentro de la categoría de los laboratorios vivenciales y se incluyen como parte de todo el grupo de herramientas de la Psicología en el Desarrollo Humano. Hoy por hoy es una técnica que se utiliza en varios países del mundo con muy buenos resultados.

3. Planteamiento del problema

Mediante una observación directa se pudo determinar que uno de los problemas comunes en las organizaciones en Ecuador es la falta de desarrollo de herramientas emocionales de apoyo en la gestión de Supervisión, Jefatura y Dirección que permitan consolidar políticas y procedimientos en pos de alcanzar el potencial más adecuado, que orienten a los equipos de trabajo a conseguir destrezas emocionales como confianza, empatía, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación por nombrar algunas.

3.1. Formulación del problema

¿La inexistencia de una metodología para formación de Team Building o laboratorios vivenciales apropiada para nuestro medio no permite generar herramientas psico-emocionales en las personas y en las organizaciones de nuestro país, esto a su vez influye en el decaimiento del ambiente laboral con la presencia constante de conflictos y la falta de compromiso de los colaboradores?

El ambiente laboral en las organizaciones es un conjunto de elementos que hoy por hoy la psicología industrial los ha identificado de forma científica para poder generar resultados cuantitativos y cualitativos, de manera que con esta información se puedan desarrollar técnicas de los distintos laboratorios vivenciales para la motivación de los equipos de trabajo y el logro de las metas u objetivos propuestos por la organización.

3.2. El problema con el diagrama de Ishikawua.

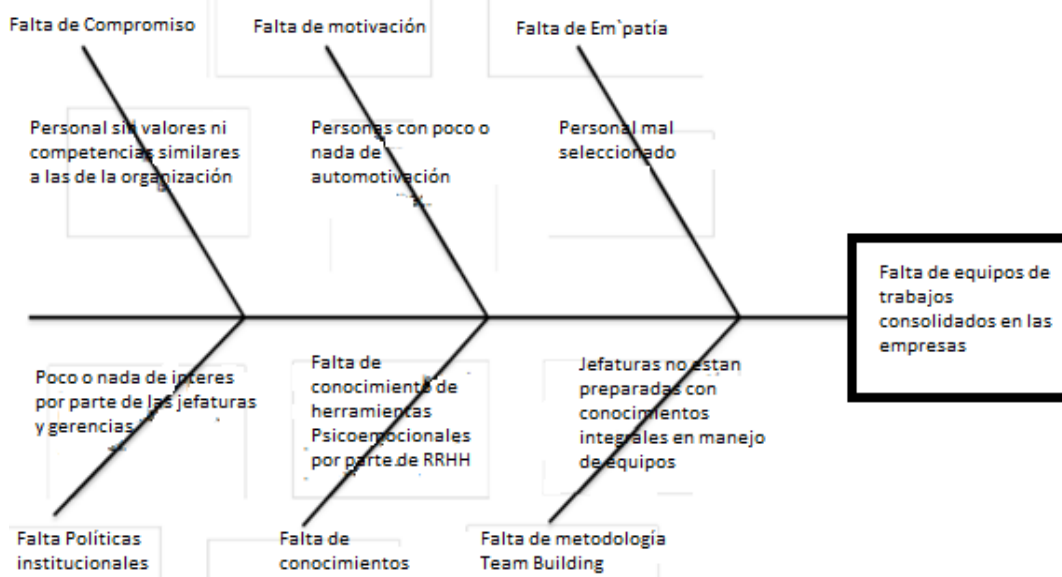


Figura 2. Grafica del problema con diagrama de Ishikawua

Según Diagrama de Ishikawua el problema principal radica en la falta de equipos de trabajo consolidados para las empresas, esto con lleva a un mal clima laboral y el incumplimiento de las metas propuestas por la organización.

Las causas que forman parte de este problema se mencionan:

- Falta de compromiso: personal sin valores ni competencias similares a las de la institución.
- Falta de motivación: personal con poco o nada de automotivación.
- Falta de empatía: personal mal seleccionado.
- Falta de política institucional: poco o nada de interés por las parte de las jefaturas y gerencias.
- Falta de conocimiento: desconocimiento por parte de RRHH de las herramientas psico-emocionales.
- Falta de metodología Team Building: Jefaturas no preparadas con los conocimientos integrales en manejo de equipos.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Realizar un análisis de factibilidad para la asesoría empresarial mediante la metodología Team Building, que es una metodología desarrollada por la Psicología Industrial donde integran aspectos de ludo aprendizaje y capacitación outdoors en post de generar equipos de trabajo, para empresas públicas y privadas.

4.2. Objetivos específicos

- Determinar los principios de desarrollo de proyecto de creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito.
- Estructurar un marco teórico que permita sustentar la creación de un proyecto de creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito.
- Realizar la estructuración proyectiva de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito.
- Desarrollar las conclusiones y recomendaciones respectivas del estudio realizado en la Tesis.

5. Justificación

En una referencia macro se puede señalar que al ser realizable este proyecto generaremos fuentes de empleo para instructores que tengan las competencias requeridas para este trabajo, las empresas de capacitación generarán empleo para asesores comerciales, indirectamente contadores, analistas de datos; al ser vivencial se generan empleos para hosterías y transportistas.

En una referencia meso se puede señalar que el proyecto de factibilidad se desarrollará en el sector del Distrito Metropolitano de Quito con un previo análisis de mercado para su impulso.

En una referencia micro se puede señalar que al ser una metodología que realmente no se utiliza en Quito existe un mercado potencial (empresas grandes), que es realmente importante lo que generará beneficios económicos de gran cuantía para la empresa. El proyecto es totalmente factible porque existe la necesidad real del mercado, existe la metodología y existen los profesionales para la ejecución de este proyecto, además cabe

destacar que para el desarrollo de un proyecto de factibilidad en la creación de una empresa de servicios especializados en formación de equipos de alto desempeño por medio de la metodología Team Building con control de indicadores de gestión en la ciudad de Quito se fundamentan en teorías tales como:

- **Teoría Administrativa:** Permite la planificación, organización, dirección y control de los recursos necesarios para el servicio especializado en formación de equipos de alto desempeño por medio de la metodología Team Building.
- **Teoría Contable:** Permite llevar un control cronológico y sistemático por medio de estados y balances contables que serán un referente en un análisis de ingresos y egresos.
- **Teoría Financiera:** Permite la interpretación de los registros contables y la toma de decisiones en inversiones y reinversiones e parámetros de viabilidad y factibilidad.
- **Teoría de Marketing:** Basada en las 4 P del Marketing (precio, plaza, producto y promoción) para generar resultados en la comercialización.

5.1. Justificación metodológica

En una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas formas de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica.

La justificación en la investigación es indispensable, es lo que le da valor al trabajo investigativo.

Para el desarrollo de un proyecto de factibilidad en la creación de una empresa de servicios especializados en formación de equipos de alto desempeño por medio de la metodología Team Building en la ciudad de Quito se fundamentan en métodos tales como:

- **Método inductivo:** A nivel de todo el Ecuador y Sudamérica hay distintos problemas para consolidar empresas, desde económicos, administrativos, gerenciales, entre otros. Las estadísticas demuestran que de cada 10 empresas fundadas solo 5 sobreviven a los 5 primeros años y de estas solo 1 a los 10 primeros años la mayor incidencia para estos números críticos está dada por la falta de consolidación de equipos de trabajo, en Quito específicamente empresas de todos los sectores, grandes y pequeñas enfrentan la misma realidad por lo que la metodología propuesta puede resolver en forma lúdica esta realidad y transformarla en forma garantizada.
- **Método deductivo:** Las empresas de Quito que enfrentan a diario la desmotivación de los equipos de trabajo desde áreas como ventas hasta áreas de producción pasando por Marketing, Contabilidad, Financiera entre otras presentan una realidad similar al de las organizaciones, empresas, microempresas, corporaciones, entre otras del Ecuador entero, por lo que la metodología de Team Building puede resolver el problema y consolidar los equipos todo al mismo tiempo.
- **Método de campo:** Para realizar el proyecto de factibilidad es importante que se utilice herramientas de campo que generen resultados reales sobre el estudio, las herramientas que se planifican son las siguientes; entrevistas, encuestas, análisis estadísticos y datos oficiales.

5.1.1. Métodos y técnicas de investigación

Se puede decir que la investigación es un proceso que implica un estado de espíritu voluntariamente adoptado, por el que mantiene un esfuerzo metódico trata de llegar a conocer algo que hasta ahora es desconocido.(Cegarra, 2004).

Con relación a esto se puede analizar las diversas definiciones que proporcionan algunos autores como Mario Tamayo y Tamayo quien define a la investigación como: “Un proceso, que mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento”.(Tamayo, 2004, pág. 37)

Tres son los tipos de investigación que existen con las siguientes definiciones:

Histórica.- En el esfuerzo de conocer el pasado, los fines de los historiadores y los alcances de su labor se han ido transformando a través del tiempo. Los primeros escritores buscaban más los objetivos literarios que los científicos, transmitieron leyendas, relatos épicos, hasta que los griegos consideraron en la historia la posibilidad de buscar la verdad, atribuyéndole un carácter más científico.(Deobold & J., 2006)

Descriptiva.- Los estudios descriptivos permiten medir de forma independiente las variables, aun cuando no se formule hipótesis alguna, pues éstas aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación, de allí que el tipo de investigación esté referido a escudriñar con cuanta profundidad se abordará el objeto, sujeto o fenómeno a estudiar.(Arias, 2006)

Experimental.- Tiene como propósito evaluar o examinar los efectos que se manifiestan en la variable dependiente cuando se la introduce la independiente, es decir trata de probar una relación causal.(Ávila, 2006).

En nuestro caso corresponde a una investigación es Descriptiva ya que “Los estudios descriptivos permiten medir de forma independiente las variables, aún cuando no se formule hipótesis alguna, pues éstas aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación, de allí que el tipo de investigación esté referido a escudriñar con cuanta profundidad se abordará el objeto, sujeto o fenómeno a estudiar”, además no manipulé el entorno y es transversal, la herramienta que se diseñó y utilizó es focusgroup porque nos permitió interrelacionarnos con el grupo meta u objetivo de este estudio y así conocer o entender de manera más clara las motivaciones, actitudes, necesidades e intereses de los participantes en relación a nuestro objetivo y poder tomar decisiones basadas en información más clara y más ecuánime.

5.1.2. Tipo de estudio

Estudio Exploratorio

Cuando el investigador construye un marco de referencia teórico y práctico puede decirse que este primer nivel de conocimiento es exploratorio, el cual puede complementarse con el descriptivo, según lo que quiera o no el investigador.(Selltiz & Jahoda, 1970, págs. 67-70)

Estudio Descriptivo

Es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio. En otras palabras la información obtenida en un estudio descriptivo, explica perfectamente a una organización el consumidor, objetos, conceptos y cuentas. Se usa un diseño descriptivo para hacer una investigación, cuando el objetivo es:

- Describir las características de ciertos grupos.
- Calcular la proporción de gente en una población específica que tiene ciertas características.
- Pronosticar.(Namakforoosh Mohammad, 2005, pág. 91)

Estudio Explicativo

Buscan encontrar las razones o causas que ocasionan ciertos fenómenos. Su objetivo último es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste.(Egg, 1995, pág. 45)

5.1.3. Técnicas para la gestión de los datos requeridos

Según el nivel de información que proporcionan las fuentes de información pueden ser primarias o secundarias.

Las fuentes primarias contienen información nueva y original, resultado de un trabajo intelectual.

Son documentos primarios: libros, revistas científicas y de entretenimiento, periódicos, diarios, documentos oficiales de instituciones públicas, informes técnicos y de investigación de instituciones públicas o privadas, patentes, normas técnicas.

Las fuentes secundarias contienen información organizada, elaborada, producto de análisis, extracción o reorganización que refiere a documentos primarios originales.

Son fuentes secundarias: enciclopedias, antologías, directorios, libros o artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones.(Biblioteca Universidad de Alcalá).

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

En un mundo tan competitivo en el que los desarrollos tecnológicos están presentes día a día, las metodologías de asesoría y de aprendizaje son cada vez mejor valoradas, más aún en tiempos de crisis ya sea esta nacional o internacional considerando que recién nos estamos recuperando de algunos eventos que generaron una crisis mundial, pero por otro lado estamos ingresando a una crisis nacional es fundamental buscar apoyo profesional con metodologías muy prácticas que generen resultados a muy corto plazo, es en este punto donde ingresa en forma perfecta la asesoría empresarial mediante la metodología Team Building ya que con esta podemos entregar datos relevantes para el cliente en un día y un informe técnico de apoyo en un máximo de tres días con propuestas de planes de trabajo divididas en meses, trimestres, semestre y para un año. Esta propuesta es muy práctica por lo que creo es totalmente viable y el sustento teórico lo incluyo a continuación.

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1. Team Building

El Team Building es un tipo de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en forma técnica por Psicólogos Industriales quienes utilizan muchas herramientas de Psico-aprendizaje y las incluyen en ludo aprendizaje con una estructura que permite la consecución de resultados determinados previamente y que están ancladas en forma directa con el plan anual de capacitación de cualquier organización.

Este tipo de capacitación está íntimamente asociada a los talleres outdoors y al juego o las mal conocidas dinámicas de capacitación, cada una

de las herramientas que utiliza el facilitador en estos trabajos busca generar lo que los Psicólogos Industriales denominan Competencias Blandas que son directamente relacionadas con los valores corporativos y que son las más difíciles de desarrollar, además de poder determinar el nivel en el que están ya desarrolladas y que se puede hacer para minimizar la brecha.

2.1.2. Origen Team Building

No existen registros claros de la génesis teórica en la que empieza este tipo de capacitación o las bases de cómo fue evolucionando la misma, sin embargo hay muchas aproximaciones sobre cuándo o cómo nace o aparece el Team Building, pero ninguna tiene un dato cabal sobre este tema, Ricardo Ortega especialista en la Formación de Equipos de Alto Desempeño dice en su libro inédito de Trabajo en equipo “Esta metodología nace en forma teórica en 1920, Mac Dougal uno de los padres de la Psicología Social en su libro *Thegroupmind*’ (reimpreso en 1973) genera toda la estructura teórica que durante años se ha utilizado para desarrollar laboratorios vivenciales”.(Ortega, 2015)

Mientras que “Algunos autores hacen una referencia como posible inicio a lo que sucedió en 1947 Bethel, Maine, Estados Unidos en el “FirstNational Training Laboratory in GroupDevelopment” por Kurt Lewin donde el objetivo básico fue el desarrollo de habilidades de discusión de grupos.

La evolución hasta nuestros días se ha manifestado en diversas formas que van desde las actividades de bajo impacto hasta las de alto riesgo. Algunas de estas actividades también están relacionadas con el ámbito de la psicología como lo son los *grupos deencuentro* o ejercicios de la terapia Gestalt específicamente.

En la década de los 70's toman auge los movimientos y experiencias conocidos como "ChallengesbyChoice" o "High Ropes" donde se realizan actividades principalmente al aire libre (outdoors) el cual implica un esfuerzo físico extra por parte de los participantes, ejercicios muy parecidos al entrenamiento tipo militar."

(Romo, pág. 1)

Sin embargo de todo lo expuesto y revisado es muy difícil determinar la fecha real en la que se inició este tipo de actividad así tal cual es ahora o por qué se incluyeron actividades de alto riesgo o como era esencialmente el trabajo de estos talleres para lograr los resultados que planificaban.

Aprendizaje de adultos también conocido como ANDRAGOGÍA aparece con Knowles quien en (1968) trata de hacer una distinción entre la educación de adultos y la de niños.

La COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS propone que la educación de adultos presenta real relevancia de tal forma que en "la Resolución del Consejo de 2002 sobre la educación permanente resaltaron la importancia del aprendizaje permanente no sólo para la competitividad y la empleabilidad, sino también para la inclusión social, la ciudadanía activa y el desarrollo personal. El aprendizaje de adultos es un componente fundamental del aprendizaje permanente.

El aprendizaje de adultos se define de distintos modos, pero, a efectos de la presente Comunicación, se entiende como tal toda forma de aprendizaje realizado por los adultos después de la educación y la formación iniciales, independientemente de lo lejos que se haya llegado en este proceso (incluida la educación terciaria, por ejemplo)" (Comisión de las Unidades Europeas, 2002)

En este concepto ingresa directamente el tipo de educación que estamos proponiendo Team Building, ya que si bien es cierto no siempre se la utiliza con adultos, esta propuesta es exclusiva para empresas es decir en lo que concierne a esta tesis la asesoría que se realice estará enteramente enfocada a la capacitación de adultos. . Esta educación es muy importante, sin embargo no es tan simple, las complejidades que presenta son muy diversas, según el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en su revista afirman “de entre los problemas que han impedido un avance favorable a los programas de educación de adultos podemos mencionar:

El enfoque de la educación de adultos, cuando se le ubica sólo como un problema de educación básica, centrando en el alfabeto y se le trata como algo que debe o puede aislarse y erradicarse, sin considerar el carácter global y permanente de lo educativo, sobre todo su relación con todos los elementos del contexto social y laboral de las personas.

La desvinculación también se da, cuando se trata a la educación de adultos, como si fuera algo distinto a lo que sucede en los sistemas escolares, esta diferencia de tratamiento es notoria en cuanto a recursos destinados, nivel profesional de los docentes, instalaciones, infraestructura, equipamiento, etcétera, que en general, suelen ser menores que lo dedicado a las modalidades tradicionales, aunque, afortunadamente, en muchas ocasiones el entusiasmo, la creatividad y el esfuerzo de quienes participan en la educación de adultos, sacan adelante y con éxito estos proyectos.(Moreno Castañeda, 1995, págs. 45-46)

En esta forma de solución a los problemas de la educación de adultos incluyendo entusiasmo, creatividad y aportes técnicos reales que puedan apoyar a las organizaciones se incluye y se sustenta nuestra propuesta.

2.1.3. Capacitación outdoors

Este tipo de capacitación es una metodología de aprendizaje muy importante y que en general está dirigida a la enseñanza de los adultos, especialmente para desarrollar competencias emocionales, la principal diferencia es que se desarrolla en la naturaleza y busca mediante la experimentación es decir se definen cuáles son los objetivos a desarrollar y se organizan actividades que puedan enseñar eso en la práctica y al final se hace un análisis amplio sobre el tema y los aprendizajes.

Las Características de estos talleres “Innovador.- las actividades propuestas son inéditas y desconocidas para los participantes, por lo que la incertidumbre del resultado es muy alta y nadie es considerado un experto.

Experimental.- Cuando se trata de aprender a través de vivencias, el nivel de retención es aproximadamente de un 75%.

Real.- Si dos equipos tienen problemas de comunicación, se les propone una actividad donde el éxito requiera del uso de esta o una habilidad en particular.

Marco Seguro.- el campo abierto ofrece una escena segura (un error no tiene consecuencias negativas) para que los participantes arriesguen en sus actuaciones, tomen decisiones, y resalten los comportamientos que pasan inadvertidos en el trabajo.

Impactante.- las actividades requieren y comprometen la atención de los participantes, por lo que el recuerdo es perdurable y puede ser utilizado en experiencias análogas para asociar esa experiencia y el aprendizaje consecuente.

Divertido.- La variedad de actividades disponible, junto con la atmósfera “informal” y relajada del programa generan una experiencia de aprendizaje agradable y divertido.

Motivante.- El nivel de implicación y entusiasmo que se genera en los participantes es muy alto, lo cual conlleva algo más que: cambios en el comportamiento, aprendizajes, solución de problemas, cambios en las organizaciones y cambios de cultura.

Sesiones de Feedback.- La administración de feedback tras la actividad provoca que los participantes puedan expresar sus experiencias y reconocer sus actuaciones. Con esta información el facilitador hará un diagnóstico a nivel individual y grupal, para de este modo establecer un plan de acción práctico con el objetivo de mejorar los comportamientos y habilidades perseguidos en el programa.

Metafórico. – Con la ayuda de las metáforas, todo lo acontecido durante la actividad se relaciona con las actuaciones que a diario ocurren en el lugar de trabajo. Transferible.- diferentes estudios prueban que los participantes llegan a sus puestos de trabajo “tocados” por la actividad. Es decir se produce un traslado de lo aprendido durante el programa al lugar de trabajo”. (Liderazgo Capacitación & Consultoría, 2014)

Dentro de estos talleres el más importante y trascendental hoy por hoy es el Team Building ya que incluye toda la metodología de capacitación outdoors para con algunas herramientas de carácter Psicológico organizacional desarrollar asesoría empresarial a corto, mediano y largo plazo.



Figura 3. Taller Avioandes

2.1.4. Facilitador

Los facilitadores son profesionales “con un alto contenido docente, que basan el aprendizaje a través de la experiencia en un clima distendido, donde se llevan a cabo actividades que combinan la competitividad, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación, es decir aspectos relevantes para la gestión del capital social” (Liderazgo Capacitación & Consultoría, 2014)

El trabajo de estos profesionales implica desarrollar actividades que enseñan desde la práctica, las actividades que desarrollan pueden ser difíciles o muy sencillas y que se adapten a los participantes, a lugar donde se realizará el taller, etc. y luego determinar técnicamente aspectos de asesoría que las organizaciones necesitan.

3. Análisis situacional

Es un método que lleva a la aplicación del procedimiento más adecuado para analizar lo que está ocurriendo cuando una organización se enfrenta con diferentes asuntos (asunto o cuestión: dificultad, falla, oportunidad, amenaza o riesgo que nos obliga a actuar). Este método ayuda a saber por dónde comenzar a desenredar los asuntos traslapados y confusos, a establecer prioridades y a establecer la secuencia de actividades que darán respuestas a las preocupaciones de las organizaciones. (Análisis Situacional Módulo II, 2004)

3.1. Diagnóstico o análisis situacional

La situación en las empresas en Ecuador, según “No hay reservas internas disponibles y aunque la duración de la crisis es incierta podría prolongarse varios años. [2] Se combinan una revaloración del dólar, una contracción del crédito internacional y una caída del precio de las materias primas que constituyen la base de las exportaciones ecuatorianas. La combinación de la apreciación de la moneda con la caída de las exportaciones petroleras presiona sobre dos déficits, el de la balanza comercial y el fiscal. El déficit fiscal a su vez impacta en dos de los factores centrales del crecimiento de los últimos años: el gasto público y el alto dinamismo del sector de la construcción. [3] El anillo de la crisis se cierra con una previsible desmejora en la recaudación de impuestos por la caída general de ingresos y actividades económicas. El tenor de las sombras que se ciernen sobre la gestión gubernamental y el país dependerá, por supuesto, de la profundidad y duración de la recesión global.

Por el momento, las cifras de la crisis fiscal son pavorosas. Los ingresos petroleros en el presupuesto del Estado cayeron de 6 mil millones en 2013 a un poco más de 2 mil millones en 2014 y a partir de 2015 los precios cayeron a la mitad del valor promedio de 2014, por lo que la

situación empeorará. Si en 2012 cinco meses cerraron con déficit de caja en el Banco Central, en 2013 fueron ocho y en 2014 once meses. El déficit global que tuvo que ser financiado con deuda externa e interna en 2013 superó los 4 mil millones de dólares, el de 2014 los 7 mil y el déficit con que fue aprobada la proforma presupuestaria de 2015 fue de 8 mil 900 millones a pesar de presupuestarse sobre la base de un precio promedio del petróleo de 80 dólares el barril.[4] Un cálculo conservador de las necesidades de financiación para 2015, basado en un modelamiento de sus impactos en venta de crudo y compra de derivados, supone que será de alrededor del 12% del PIB si el precio del crudo WTI[5] se mantiene en 50 US\$ el barril durante todo el año.[6]

Las cifras de la crisis de balanza comercial son igualmente preocupantes. Desde el año 2009 el Ecuador tiene déficit en la balanza comercial a pesar de los altos precios del petróleo. No obstante en 2013 el déficit de la balanza comercial no petrolera llegó a superar los 9 mil millones de dólares. En 2014 se redujo a 7.600 millones gracias a un aumento de las exportaciones mineras y camaroneras y a una serie de restricciones a las importaciones.[7] Ante la gravedad de la situación, el gobierno decidió imponer restricciones mucho más amplias a las importaciones. Esta vez, a diferencia de lo ocurrido en 2009, los órganos de la Comunidad Andina declararon ilegales las salvaguardias iniciales impuestas por Ecuador a Colombia y Perú. Por ello se diseñó un sistema de salvaguardias generalizadas que durarán 15 meses a 2.800 partidas arancelarias que representan 8.500 millones de dólares en importaciones con el objetivo de reducir cuando menos 2.200 millones de bienes importados. Ante la imposibilidad de devaluar, las restricciones a las importaciones resultan inevitables, con su cortejo de presiones sobre la inflación.”(Ospina, 2015)

Estos problemas pueden dificultar la creación de empresas y mantenerlas a flote ya que la economía de Ecuador está restringida y por declaraciones del primer mandatario en crisis, es por esto que he visto una

gran oportunidad de crear este tipo de empresa que buscará poner en informes cualitativos y cuantitativos los problemas de competencias blandas y compromiso organizacional que incluyendo datos técnicos sobre cómo mejorar y generar resultados.

La crisis obligará a las organizaciones y a sus dirigentes (gerentes, jefes, supervisores, directores, coordinadores, etc.) a tomar decisiones con bases sólidas, nada de improvisaciones, cada aspecto se deberá considerar de forma rigurosa, además la contratación de profesionales de primer nivel que buscan mayor apoyo técnico de asesores, esto nos permite estar con posibilidades de prestar servicios técnicos de asesoría y como esta propuesta es relacionada con la parte más importante de la organización la gente creo que es la más grande oportunidad para crear esta empresa y ponerla en funcionamiento.

Con este análisis vale decir que este tipo de asesoría que se realizará con la metodología Team Building logrará repensar la empresa y buscare compromisos utilizando entre los aspectos de la metodología al análisis situacional como una forma práctica de determinar la situación real actual de una organización o de un proyecto para lo que se incluye todos los involucrados con los que se analiza, la visión, la misión, el FODA, valores y políticas institucionales, al realizar este tipo de análisis se debe incluir a los distintos miembros de la organización desde los niveles jerárquicos más altos hasta los más bajos, cada uno de los miembros de la institución siempre tendrá algo que decir y ese algo puede ser muy oportuno a pesar de que a los gerentes se les haya pasado por alto.

4. Análisis de mercado

El estudio de mercado es un proceso sistemático de recolección y análisis de datos e información acerca de los clientes, competidores y el mercado. Sus usos incluyen ayudar a crear un plan de negocios, lanzar un

nuevo producto o servicio, mejorar productos o servicios existentes y expandirse a nuevos mercados.

El estudio de mercado puede ser utilizado para determinar que porción de la población comprara un producto o servicio, basado en variables como el género, la edad, ubicación y nivel de ingresos.

El estudio de mercado es generalmente primario o secundario. En el estudio secundario, la compañía utiliza información obtenida de otras fuentes que aparecen aplicables a un producto nuevo o existente. Las ventajas del estudio secundario incluyen el hecho de ser relativamente barato y fácilmente accesible. Las desventajas del estudio secundario: a menudo no es específico al área de investigación y los datos utilizados pueden ser tendenciosos y complicados de validar.

El estudio de mercado primario implica pruebas como focusgroups, encuestas, investigaciones en terreno, entrevistas u observaciones llevadas a cabo o adaptadas específicamente al producto.

Muchas preguntas pueden ser respondidas gracias a un estudio de mercado:

¿Qué está pasando en el mercado?

¿Cuáles son las tendencias?

¿Quiénes son los competidores?

¿Que opinión tienen los consumidores acerca de los productos presentes en el mercado?

¿Qué necesidades son importantes?

¿Están siendo satisfechas esas necesidades por los productos existentes?

El estudio de mercado para la planeación de negocios

El estudio de mercado es para descubrir lo que la gente quiere, necesita o cree. También puede implicar el descubrir cómo actúan las

personas. Una vez que la investigación está completa, se puede utilizar para determinar cómo comercializar su producto.

Ejemplos de investigaciones de mercado son los cuestionarios y las encuestas.

Para comenzar un negocio existen algunas cosas que se deben tener en cuenta:

¿Quiénes son los clientes?

¿Cuál es su ubicación y como pueden ser contactados?

¿Qué cantidad o calidad quieren?

¿Cuál es el mejor momento para vender?

Segmentación del mercado

La segmentación del mercado es la división de la población en sub-grupos con motivaciones similares. Los criterios más utilizados para segmentar incluyen las diferencias geográficas, diferencias de personalidades, diferencias demográficas, diferencias en el uso de productos y diferencias pictográficas.

Tendencias de mercado

Se definen como los movimientos al alza o a la baja del mercado durante un periodo de tiempo.

Es más complicado determinar el tamaño del mercado si estas comenzando con algo completamente nuevo. En este caso se deberá obtener el número de clientes potenciales o segmentos de clientes.

Además de la información acerca del mercado objetivo se debe tener información acerca de la competencia, clientes, productos, etc.

Por último se necesita medir la eficacia del marketing para el producto. Algunas técnicas para esto son:

Análisis de los clientes

Modelado de opciones

Análisis de la competencia

Análisis de riesgo

Investigación de productos

Investigación de publicidad

Modelado del mix comercial (Precio, Producto, Plaza, Publicidad).
(Emprendedores, 2008)

5. Fundamentación Legal

Leyes para poner una empresa en Ecuador

“En Ecuador son necesarios varios pasos para que funcione legalmente desde un pequeño emprendimiento hasta una industria. El primer punto será delinear su estructura, pero depende de si será limitada o anónima. Registrar el nombre demora 30 minutos.

Para que una empresa funcione debe inscribirse en la Superintendencia de Compañías.

Constituir una microempresa o una gran industria conlleva trámites extensos pero necesarios para que funcione legalmente.

El portal web cuidatufuturo.com muestra los 12 pasos básicos para que un ecuatoriano pueda emprender en el país con los papeles en orden.

El primer paso consiste en tener la estructura legal de la empresa, lo cual tiene que ver con su estatus: si se trata de una entidad de tipo familiar (limitada), se conformará con un mínimo de 2 socios y un máximo de 15.

En tal caso su capital será cerrado y con un número limitado de acciones que no se podrán cotizar en la Bolsa de Valores.

Por el contrario, si lo que se busca es una empresa que no tenga límites de socios, se la conformará con capital abierto para que pueda cotizarse en el mercado bursátil.

El siguiente paso será reservar el nombre escogido. Este trámite se realiza en el balcón de servicios de la Superintendencia de Compañías y demora aproximadamente 30 minutos. En este organismo se revisará que no haya ninguna compañía con el mismo nombre.

A continuación se elaboran los estatutos que son validados, a través de una minuta respaldada por un abogado y cuyo tiempo de elaboración es de tres horas.

Como tercer paso se debe abrir una cuenta de integración de capital en cualquier banco del país. Los requisitos básicos pueden variar dependiendo de la institución, sin embargo por lo general son los siguientes: capital mínimo 400 dólares para compañía limitada y 800 dólares para compañía anónima; una carta de socios en la que se detalla la participación de cada uno, copias de cédula y papeleta de votación de cada socio y “certificado de cuentas de integración de capital”, cuya entrega demora aproximadamente 24 horas.

Una vez realizado esto se debe elevar a escritura pública en una notaría, a donde se llevará los documentos obtenidos anteriormente: la

reserva del nombre, el certificado de cuenta de integración de capital y la minuta con los estatutos.

El siguiente paso es la aprobación del estatuto. Para esto se debe presentar la escritura pública a la Superintendencia de Compañías en donde se la revisará y aprobará mediante una resolución.

En este punto, si no hay observaciones, el trámite durará aproximadamente cuatro días.

La creación de una empresa requiere también hacer pública tal resolución de la Superintendencia, por lo que se deberá dejar constancia de esta en un medio de comunicación.

El organismo de control deberá entregar cuatro copias de la resolución y un extracto para publicarlo en un diario de circulación nacional.

Los permisos municipales son imprescindibles para funcionar, por lo que se deberá pagar la patente municipal. Solo con los documentos antes descritos se podrá inscribir la compañía en el Registro Mercantil.

Entonces será posible realizar la Junta General de Accionistas, esta primera reunión servirá para nombrar a los representantes de la empresa.

Finalmente, con la inscripción la Superintendencia de Compañías entregará los documentos para abrir el Registro Único de Contribuyentes (RUC) de la empresa.

Como último paso deberá inscribirse el nombramiento del administrador de la empresa, designado en la Junta de Accionistas, con su razón de aceptación, lo que debe suceder dentro de los 30 días posteriores a su designación.”(El Telégrafo Redacción Economía, 2013)

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1. Diseño de la investigación

Este trabajo responde al estudio y al tipo de investigación descriptivos, el estudio es descriptivo ya que busco especificar las propiedades importantes para saber si es viable la creación de la empresa y en investigación ya que su objetivo busca conocer las actitudes, situaciones y costumbres predominantes mediante una representación exacta de procesos, actividades, objetos, y todo lo que se relaciona a las personas en esa investigación, el colofón de la misma no busca obtener datos, más bien tratará de predecir y empatar las relaciones entre las variables, además no manipulé el entorno y es transversal, la herramienta que se diseñó y utilizó es focusgroup porque nos permitió interrelacionarnos con el grupo meta u objetivo de este estudio y así conocer o entender de manera más clara las motivaciones, actitudes, necesidades e intereses de los participantes en relación a nuestro objetivo y poder tomar decisiones basadas en información más clara y más ecuánime.

Instrumentos para la investigación

La investigación que realicé en post de comprobar o negar la hipótesis fue mediante la herramienta FocusGroup, fuente primaria, ya que de lo que leí es muy poderosa para diagnosticar en temas relacionados a mercado, en este caso si bien es cierto busco comprobar unas variables, estas están enfocadas en la creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito, es decir de mercado. Uno de los temas que me preocupó de esta investigación fue el número máximo de participantes que se puede

utilizar en cada focusgroup siete u ocho, pero pude leer que la representatividad de la productividad conceptual es oportuna siempre y cuando se respete elementos del perfil como roles, profesión, consumo de determinados servicios, etc.

Las particularidades más importantes de los focusgroup y por las que escogí esta herramienta fueron facilidad, profundidad y la capacidad de adquirir visión estratégica de lo investigado para presentar diagnósticos, ideas y posibilidades de actuación en el tema que se investigue.

No escogí entrevistas de profundidad ni encuestas ya que estas no permiten comprender las actitudes de los participantes, la comprensión y su percepción de su participación. Los grupos de por sí permiten obtener diversos puntos de vista y percepciones estimuladas por la interacción, esto es más visible cuando los grupos corresponden a un perfil previamente estructurado.

En el caso de mi investigación el FocusGroup permitió que los profesionales del área de talento humano que participaron en los mismos brinden sus aportes sobre aspectos específicos que son:

Existe un porcentaje mayor al 60% de profesionales que requieren un apoyo de asesoría con herramientas Psicoemocionales para el mejoramiento de las competencias blandas.

Existe un porcentaje mayor al 70% de las empresas grandes de Quito que poseen problemas de clima laboral.

Se propone determinar una falta de asesoramiento técnico para los profesionales de Talento Humano de esta ciudad en herramientas Psicoemocionales.

Se propone determinar que existe una necesidad de asesoría para minimizar la brecha de clima laboral (ideal vs real).

El diseño de la herramienta FocusGroup

Se realizó para el Proyecto de creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building, este diseño me permitió determinar los resultados que describiré en el ítem 3.6 con todos los pormenores. El focusgroup fue diseñado de la siguiente forma.

Lugar y materiales – El lugar para este efecto fue difícil de conseguir, arranque con restaurantes pero ninguno me ofrecía la formalidad y privacidad del caso, por lo que busque unas salas de capacitación hasta que llegué a una sala cómoda con toda la privacidad, comodidad y logística adicional como micrófonos, equipo de amplificación, pantallas gigantes, etc. lo incluí como única opción.

Reclutamiento de participantes – Con el listado Ranking mejores empresas de Ecuador en el 2015 de la Revista Ekos (mismo que incluí como anexo 1) arranqué una búsqueda e invitación a los funcionarios de Talento Humano de estas organizaciones para realizar mi trabajo, al mismo tiempo utilicé la técnica de la bola de nieve, es decir que también lleven a personas que tengan el mismo perfil, personas que trabajen en el área de Talento Humano de una organización grande, la confirmación inicial fue mayor de lo esperado y tenía más de un representante de cada empresa y por lo menos un invitado confirmado por cada contactado. (Ekos, 2015)

Perfil de los participantes en el FocusGroup

Identificación – Integrante de FocusGroup para el Proyecto de creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología team building en la ciudad de Quito.

Rol – Profesional que trabaje en el área de Talento Humano

Sub. División – Sub. sistema de Selección y/o Capacitación de preferencia.

Cargo – Jefatura o cargo con poder de decisión sobre contrataciones.

Tipo de empresa – Empresas grandes (esta división se la realiza por estructura de facturación)

Instrucción Requerida – Estudios superiores mínimo de sexto semestre de estudios universitarios en carreras como Psicología Industrial, Administración de empresas, ingeniería en Recursos Humanos y otras similares.

Género – Indistinto

Guía – Para realizar este FocusGroup elaboré la siguiente guía:

Temas que se trabajarán en el FocusGroup:

Importancia de apoyo externo en la gestión de competencias blandas.

Posibilidades de contratación de consultoría para cualquiera de los sub sistemas de Talento Humano mediante la metodología TeamBuilding.

Conocimiento de todas las posibilidades de asesoría que puede realizarse con TeamBuilding en cada uno de los subsistemas de Recursos Humanos.

Presentación inicial - con un video sobre lo que es un Team Building.

Ejercicio de integración y rompehielos – nombre, fruta, parte del cuerpo y persona.

Presentación del objetivo de este FocusGroup; Determinar información relevante a cerca de apoyos que pudieran recibir los profesionales de Talento Humano en herramientas Psico emocionales.

Escoja el video de herramientas.

Cuestionario Guía:

¿Conocen suficientes herramientas Psico emocionales para la gestión de las competencias blandas?, ¿Consideran importantela gestión de competencias blandas?, ¿Necesitan apoyo externo de asesoría con herramientas Psico emocionales para la gestión de esas competencias blandas?,¿existe este apoyo en el mercado?, ¿Existe suficiente oferta de asesoría - para minimizar la brecha de clima laboral? ¿Quién conoce la metodología Team Building para consultoría?, ¿Si usted tuviera la posibilidad de contratar consultoría para gestionar competencias blandas lo haría? ¿Contrataría esta gestión con metodología Team Building?

Procedimientos de la investigación

Según información actualizada del directorio de empresas que emitió el INEC y el SENPLADES del 12 de febrero del 2014 constan 356 empresas grandes en Quito las cuales serán nuestro objeto de investigación, se realizó la investigación con un número de 22 participantes profesionales que cumplen con el perfil completo, mismos que solicitaron confidencialidad de su participación.(INEC, 2014)

Selección del Moderador – Para realizar este trabajo conseguí un listado de expertos en la materia y consulté con ellos la posibilidad de ayudarme, al final me recomendaron los expertos al Psicólogo Industrial Ricardo Ortega especialista en formación de equipos de alto desempeño quien dominaba los temas de Team Building, asesoría en materia de Talento Humano e incluso

lo citó en el capítulo II, me comuniqué con él y aceptó ayudarme sin problemas.

Definición de participantes – Para conseguir el grupo de 22 participantes sacamos los datos de la lista de las 500 empresas más grandes del Ecuador de Ekos y procedimos a escoger las radicadas en Quito, con esos datos consultamos números telefónicos para la definición de personas que trabajan en el área de Talento Humano para invitarlos o que nos recomienden la participación de personas que cumplan el perfil requerido en cada FocusGroup, las vías utilizadas para contactarlos fueron correo, telefónica, Facebook, etc.

Análisis e interpretación de resultados

Para realizar este trabajo de FocusGroup conté con 4 personas quienes realizaron el trabajo operativo de levantamiento de la información y yo como administradora hice la recolección de toda la información y la incluí en una base de datos que luego la tabulé para obtener los datos que describiré a continuación.

Reporte bruto sin procesar – Con la información que se obtuvo se empezó el procesamiento de la información que sin depurar es la siguiente:

Número de participantes 22

Con este número de personas que aceptaron participar se diseñó un número de 4 focusgroup dividiendo a las personas de la siguiente manera:

Grupo 1 total de participantes 6.

Grupo 2 total de participantes 6.

Grupo 3 total de participantes 5.

Grupo 4 total de participantes 5.

Cada uno de los FocusGroup fue liderada por el experto quien en la presentación inicial de los 4 talleres presentó un video resumen de Team Building para asesoría.

Ejercicio de integración y rompehielos en los 5 talleres se hizo la actividad prevista, todos participaron y se generó una sana diversión, se rompió el hielo y se predispuso la gente a apoyar y a comentar en forma abierta.

El moderador presentó el objetivo de este FocusGroup (Determinar información relevante a cerca de apoyos que pudieran recibir los profesionales de Talento Humano en herramientas Psico emocionales) y solicitó la participación activa y honesta de cada uno de los presentes, entre risas todos aceptaron en cada 1 de los FocusGroup trabajados.

3.2. Procesamiento de datos

Según los Temas que se propusieron trabajar en el FocusGroup se procesaron los siguientes resultados:

Importancia de apoyo externo la gestión de competencias blandas.

En el total de los grupos 18 personas es decir el 81,8% de los participantes indicaron que es importante un apoyo externo para la gestión de competencias blandas, 3 personas es decir el 13,63 dijeron que tiene cierto grado de importancia pero que se las podría trabajar internamente y tan solo un 4,54% es decir una persona no consideró importante el apoyo externo para esta gestión.

Posibilidades de contratación - de consultoría para cualquiera de los sub sistemas de Talento Humano mediante la metodología TeamBuilding.

En este tema ya procesados los resultados se desprende que 9 personas es decir el 40,90% de los consultados en este FocusGroup indicó que si contrataría esta consultoría para gestionar competencias blandas con metodología Team Building y el 59,09% no lo haría.

Conocimiento de todas las posibilidades de asesoría - que puede realizarse con TeamBuilding en cada uno de los subsistemas de Recursos Humanos.

Apenas 3 personas es decir un 13, 63% indico que si conocen todas las posibilidades de asesoría que pueden realizarse mediante la metodología Team Building en cada uno de los subsistemas de recursos Humanos mientras que las 19 personas es decir el 86,36 consideró que no es conocido este tipo de servicio o asesoría del que se pudieran beneficiar en cada sub sistema.

3.3. Interpretación y análisis

Según los datos que arroja un procesamiento de los cuatro FocusGroup se puede determinar que existe un desconocimiento del tema de Team Building en general peor aún en lo referente a la aplicación de esta metodología para consultoría o asesoría, esto puede ser una gran oportunidad si se trabaja con una buena campaña de marketing ya que los resultados también arrojan que si bien es cierto que hay desconocimiento, según resultados del procesamiento de la también es verdad que este tipo de actividades les resultan atractivas y novedosas esto lo relaciono por la primera actividad en donde el porcentaje fue 68,09% de preferencia visual por actividades de asesoría Team Building, un 21,3% por consultoría tradicional. Si se logra posesionar la imagen de estas actividades con la de consultoría ejecutiva tendríamos una posibilidad importante en el mercado.

Esta oportunidad de mercado es aún mayor si consideramos los resultados en los que 17 personas 77,27% de preferencia hacia herramientas Psico-emocionales mientras que el 22,83% por herramientas tradicionales, esto nos permite ver una posibilidad de mercado muy importante en la que podríamos ingresar, también nos deja ver que hay ausencia de este tipo de herramientas lo que pude indicar que hay grandes posibilidades para la creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito, sin embargo tan solo el 40,90% de participantes admitió necesitar apoyo externo de asesoría en los subsistemas lo que podría generar un problema para la creación de la empresa, es decir se deberá considerar que hay un porcentaje importante del mercado que no utiliza o no cree necesitar apoyo externo, si incluimos la posibilidad de que no todos los que profesionales que admitieron necesitar este apoyo tengan el presupuesto para contratarlo las posibilidades de creación de esta empresa serían menores.

3.4. Criterios para la creación de la empresa



Figura 4 Taller Avioandes

Cantidad de clientes potenciales - En Ecuador las empresas formales e informales se centran principalmente en la ciudad de Quito y en la de Guayaquil sin embargo según el Inec y el SEMPLADES 2014 es Quito la ciudad con mayor crecimiento de empresas del Ecuador y porcentualmente es donde más se asientan las empresas grandes.(INEC, 2014)

Tipo de clientes (formales) - Los clientes que en su mayoría requieren nuestros servicios son empresas formales con procedimientos y procesos de Talento Humano por lo que las micro empresas y la pequeñas empresas no suelen ser un grupo objetivo de trabajo, algunas de las empresas medianas cumplen con este requisito pero generalmente son las empresas grandes a las que les puede brindar este tipo de servicio.

En Quito propongo que la empresa debe estar ubicada en el centro financiero de la ciudad, es decir en un perímetro ubicado entre la 10 de agosto y 6 de diciembre, la Av. Naciones Unidas y Atahualpa bajo los siguientes criterios potencialidad de esa zona, es decir, que empresas están en la zona,

Beneficios de esa ubicación - Es un lugar estratégico ya que cuando se requiera viajar a cualquier lugar de la ciudad se puede acceder de forma más sencilla, además las grandes empresas está ubicadas en ese sector lo que facilita cualquier reunión, si se tendría que viajar a cualquier otro lugar del país e incluso fuera del mismo se facilita por el aeropuerto y los vuelos directos a cualquier lugar ahorrándonos tiempo.

Principal centro académico y de actualización en materia de Talento Humano en Ecuador, si consideramos que las empresas grandes suelen tener claro que la asesoría es fundamental y suelen considerar de mejor manera a las consultoras y empresas de capacitación de Quito por considerar que están más actualizados.

3.5. Fijación de Precios

Se propone los costos para cada uno de los servicios de la empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito bajo el criterio de precio más económico, es decir se realizó un análisis los precios de la competencia mediante cotizaciones los datos obtenidos expondremos en estudio de la competencia.

Tabla 1

Fijación de precios

| Producto o servicio | Costo Total Unitario o por persona |
|---|------------------------------------|
| Capacitación en Team Building | <u>70 USD</u> |
| Asesoría en los sub sistemas de Talento Humano y al Clima laboral con la metodología Team Building. | <u>80USD</u> |

Estudio de los precios de la competencia - El estudio ubica el precio de algunas empresas que hacen cosas que se podrían considerar como competencia.

Tabla 2

Capacitación Team Building

| Capacitación Team Building | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Empresa 1 | Empresas 2 | Empresas 3 | Empresas 4 | Empresas 5 |
| EC | L | F | TB | FDP |
| 80 | 90 | 80 | 120 | 90 |
| Asesoría Team Building (no existe por lo que se desarrolló un criterio de asesoría en Clima laboral) | | | | |

| Empresa 1 | Empresa 2 | Empresa 3 | Empresas 4 | Empresas 5 |
|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| EC | L | FDP | OD | F |
| 90 C/U | 120 C/U | 150 C/U | 100 C/U | 90 C/U |

Margen de Utilidad – Este cuadro ubica el margen de utilidad que se aplicará a cada uno de los productos y servicios.

Tabla 3

Margen de Utilidad

| Producto | Costo unitario total (costo fijo unitario + costo variable unitario) | Utilidad deseada \$ (%) | Precio de venta |
|---|---|----------------------------|-----------------------|
| Capacitación en Team Building | 60USD | 10USD (14,28%) | 70 USD |
| Asesoría en relación a Talento Humano y al Clima laboral con la metodología Team Building. | 60 USD | 20 USD (25,00%) | 80 USD |

Justifique su decisión

La contracción en el mercado de capacitación y asesoría que sumada a la excesiva competencia obliga a bajar costos, en nuestro caso debemos ser eficientes para atacar el mercado mediante la estrategia del precio.

Política de precios - La política de precios dado el mercado y la contracción en materia de capacitación y asesoría incluye buscar brindar los servicios a las empresas más grandes de Quito a menores precios, para esto se debe tener consultores de calidad con costos más bajos sobre todo porque en el País según información emitida por Alejandra Ruales Gerente de Enterprises Consulting hay empresas cuyo giro de negocio estaba en la capacitación y/o asesoría pero al momento han quebrado como es el caso de RSA empresa

ecuatoriana que en el año 2014 fue la empresa que más facturó con fondos SETEC y ahora ya no está operando.

Principales argumentos con los que pretendo ingresar en un mercado en el que existen empresas posicionadas.

Tabla 4

Política de Precios

Calidad – se propone brindar calidad en las capacitaciones y asesoría con instructores y consultores formados y calificados no solo en aspectos técnicos sino que también manejen aspectos de atención al cliente según certificación internacional (CCS).

Requerimiento necesario – Las organizaciones requieren actualizaciones en un mundo competitivo.

Generación de valor – El servicio que pretendo incluir es fundamental ya que la información que entregaría permitiría crear valor sobretodo en época de crisis.

Únicos – Brindar un servicio único en el mercado que asesore a las empresas a un costo razonable generando utilidades para que así nos vuelvan a contratar.

Medios Publicitarios – los principales medios publicitarios para comunicarse con los clientes - Del trabajo realizado, se pudo acoger que los criterios de los profesionales del Área de Talento Humano indican como medio más adecuado para realizar un trabajo publicitario son los correos masivos o mejor conocidos como Mailing ya que es más directo y pueden acceder de mejor forma, en los casos de las redes sociales no son de general aceptación ya que en las empresas suelen bloquear el acceso a estas.

Costo implicado - Para realizar este trabajo existen algunos costos que ya se los incluyó en el estudio de costos y según proforma de Gfsistemas se realizan 3 Envíos Mensuales a 30.000 mails por 6 meses + 2 Promocionales por \$ 1200.00 USD.

3.6. Talento Humano

Personal que se requiere

Los diferentes criterios para realizar los procesos de selección de personal en cada uno de los cargos los iremos describiendo a continuación:

Tabla 5

Talento Humano

| | Perfil profesional | Muy bueno |
|----------------------------|--|------------------|
| Área Gerencial | En términos de presentación personal: | Muy buena |
| | En términos de conocimientos técnicos: | Muy buenos |
| | En términos del trato ofrecido al cliente: | Muy bueno |
| | Perfil profesional | Muy bueno |
| Área Comercial | En términos de presentación personal: | Muy bueno |
| | En términos de conocimientos técnicos: | Buenos |
| | En términos del trato ofrecido al cliente: | Muy Bueno |
| | Perfil profesional | Muy bueno |
| Área Administrativa | En términos de presentación personal: | Muy buena |

| | | |
|-----------------------|--|-----------|
| | En términos de conocimientos técnicos: | Medios |
| | En términos del trato ofrecido al cliente: | Muy bueno |
| | Perfil profesional | Muy bueno |
| Área Marketing | En términos de presentación personal: | Bueno |
| | En términos de conocimientos técnicos: | Medios |
| | En términos del trato ofrecido al cliente: | Muy Bueno |

3.6.1. Proceso de selección.

El proceso de selección de este personal lo realizaría yo misma ya que en esta Tecnología he recibido los conocimientos requeridos en materia de selección de personal.

Salarios.

En el caso de salarios de este personal sería para los asistentes el sueldo básico y para la Gerencia de ventas un sueldo fijo que sería el básico más comisiones de un 10% y a la Gerencia General el sueldo sería para empezar este proyecto de 800 USD

3.6.2. Organigrama.

La estructura orgánica que requiere la empresa para iniciar sus operaciones y la relación que se establece entre los diversos cargos de la describimos a continuación.

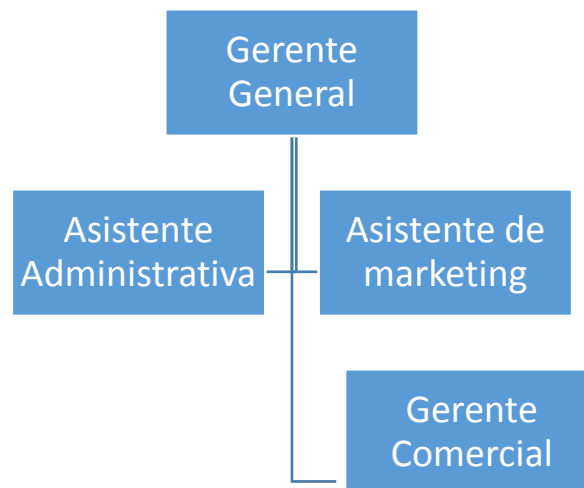


Figura 5. Organigrama

Procesos de producción

Los principales procesos de producción en la empresa con sus respectivas descripciones las describo a continuación:

Tabla 6
Proceso de Producción

| Proceso | Descripción |
|--------------------------------------|---|
| 1. Comercial | Es un proceso en el que llegamos al requerimiento del cliente y realizamos la venta |
| 2. Consultoría y Capacitación | Este abarca la realización de un apoyo directo a los clientes en el requerimiento que se les vendió |
| 3. Contabilidad | Arranca con la facturación, contabilización y reportes legales |
| 4. marketing | Realizar un posicionamiento de marca |

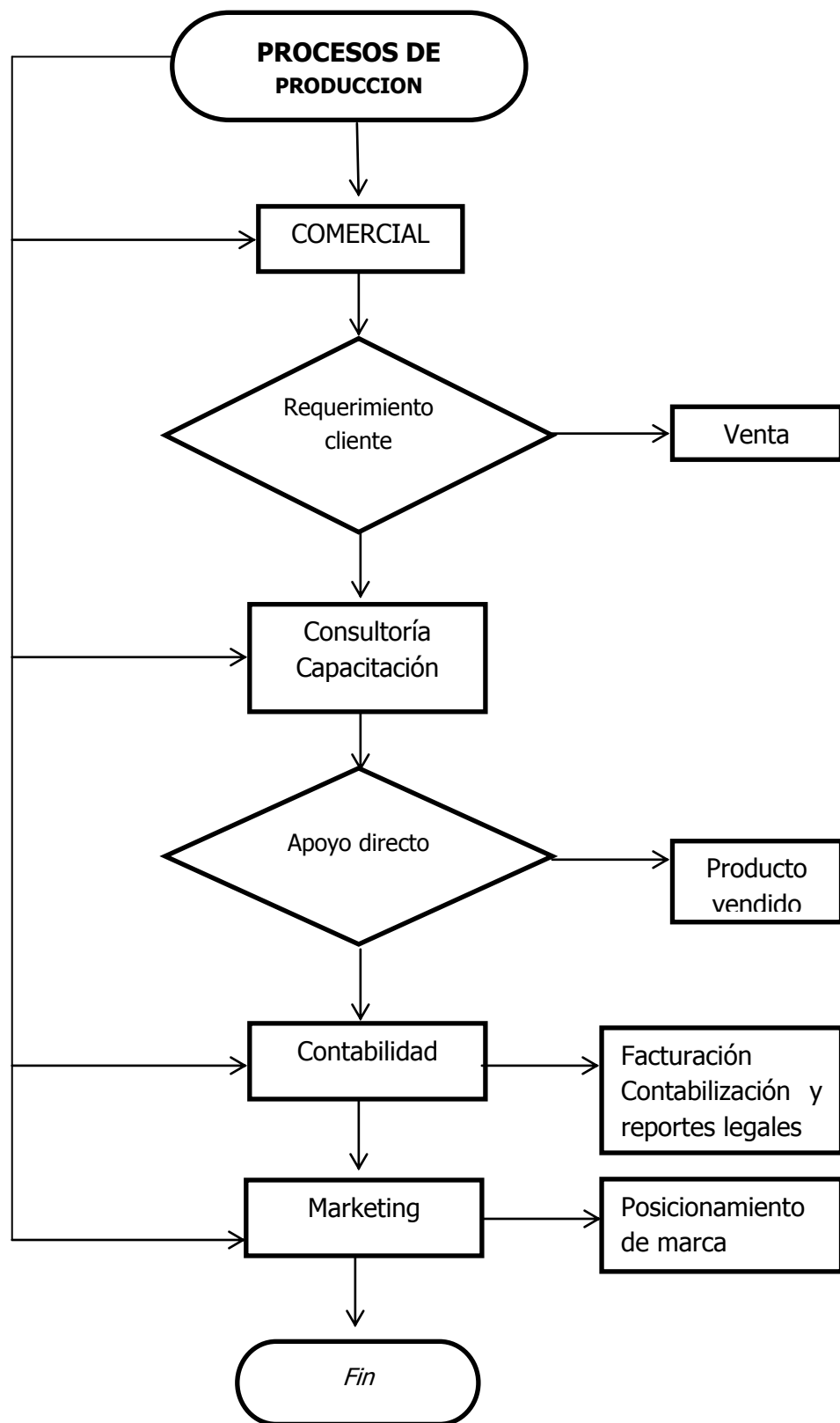


Figura 6. Diagrama de flujo de Procesos de Producción

3.6.3. Proceso Comercial

Tabla 7
Proceso Comercial

| Cargo | Cargo | Cargo | Cargo | Cargo |
|--|---|--|---|---|
| Gerente Comercial | Gerente Comercial | Gerente General | Gerente Comercial | Gerente Comercial |
| Actividad | Actividad | Actividad | Actividad | Actividad |
| Realizar acercamientos generales y particulares con los clientes | Definir requerimientos generales y particulares de los clientes | Estructurar las propuestas técnicas y económicas | Enviar las propuestas al cliente | Hacer seguimiento de las propuestas |
| Tarea | Tarea | Tarea | Tarea | Tarea |
| Definir lista de posibles clientes, definir lista de antiguos clientes, enviar correos, hacer llamadas, hacer citas y tener acercamientos sobre necesidades generales y particulares ya sea en capacitación o en asesoría | Estructurar una lista con los requerimientos completos y enviar a Gerencia general para definición técnica y económica. | Llenar los modelos para propuestas de clientes y enviar al gerente comercial la propuesta técnica y económica lista. | Enviar las propuestas al cliente poniendo los contextos requeridos anteriormente. | Hacer seguimiento de formularios incluyendo los detalles de cada seguimiento. |

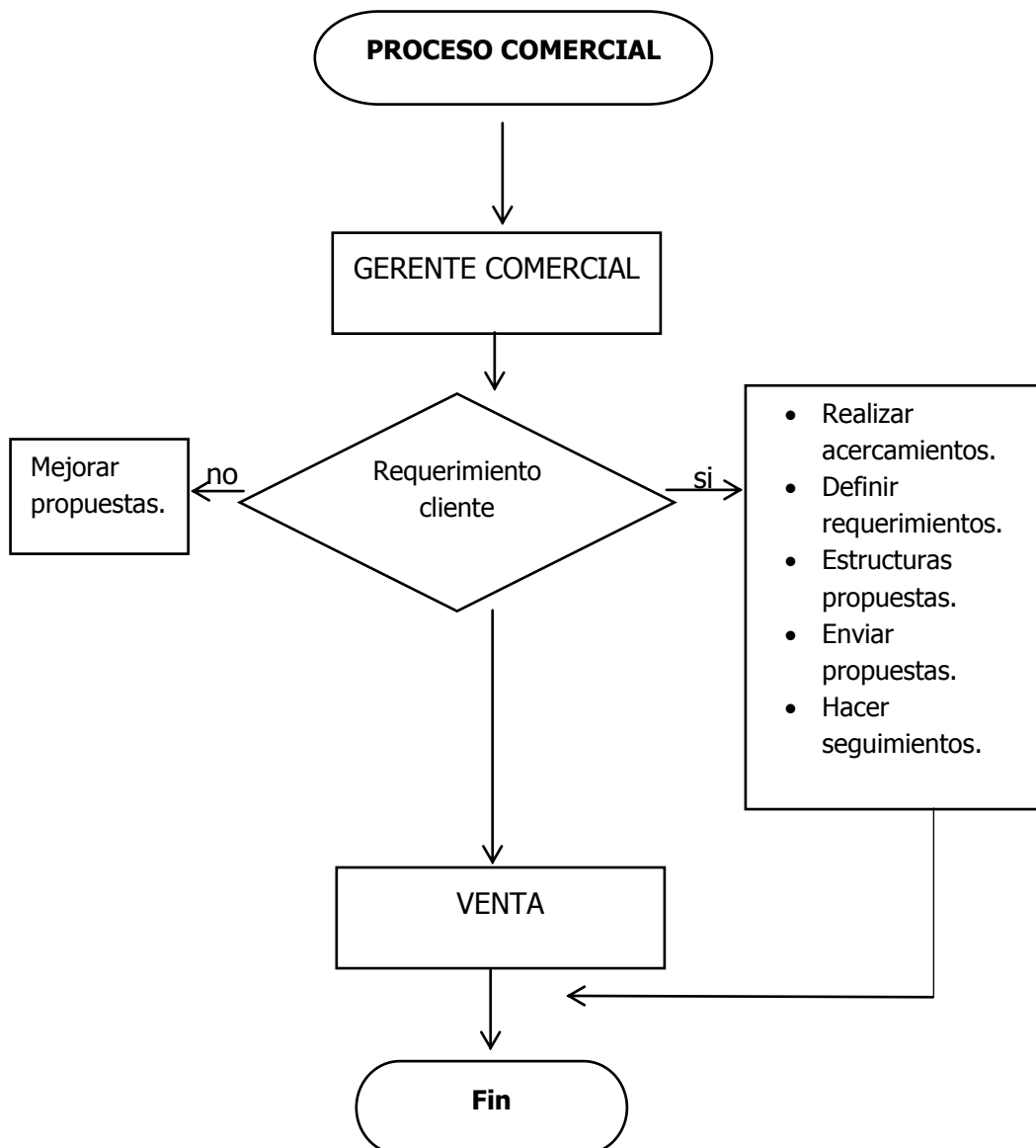


Figura 7. Diagrama de flujo del Proceso Comercial.

3.7. Proyección de ventas

La realidad económica y política del país en este año ha generado una contracción que se ve claramente reflejada en todos los aspectos relacionados con capacitación y asesoría empresarial, la reducción es tan real que se ha visto un gran grupo de empresas del país de este tipo (capacitación) que han cerrado sus operaciones. Por lo que debemos tener mucha cautela para hacer esta proyección.

La capacidad de producción con la que se podría arrancar en lo referente a servicios es alta ya que se arrancarían con un equipo de gente que bien seleccionada nos puede colaborar en forma adecuada a los requerimientos de los clientes y de estándares de calidad muy altos.

En nuestra proyección incluiremos datos de los tres primeros años según nuestro trabajo de investigación.

Tabla 8

Proyecto de creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito

| | Inicio | Año 2 | Año 3 |
|---|---------------|---------------|----------------|
| Resumen de efectivo | | | |
| Efectivo disponible (a principio del año) | 20.000 | 1.420 | 8.637 |
| Efectivo hábil (disponible + recibos sin contar las salidas en efectivo) | 76.400 | 99.530 | 145.037 |
| Posición de efectivo (a fin de año) | 1.420 | 8.637 | 36.779 |
| Recibos de efectivo | | | |
| Ventas en efectivo | 56.400 | 98.110 | 136.400 |
| Cobranza de cuentas de crédito | | | |
| Créditos/otros ingresos en efectivo | | | |
| Total de recibos de efectivo | 56.400 | 98.110 | 136.400 |
| Efectivo pagado | | | |
| Compras (materiales de oficina, mobiliario, computadoras) | 5.000 | | |
| Salarios brutos (retirada exacta) | 25.450 | 27.600 | 32.350 |
| Suministros (de oficina y operativos) | 250 | 500 | 428 |
| Reparaciones y mantenimiento | | 2.400 | 2.400 |
| Publicidad | 2.400 | 2.400 | 2.400 |
| Alquiler | 24.000 | 27.600 | 28.800 |
| Servicios | 960 | 960 | 960 |
| Comisiones | 16.920 | 29.433 | 40.920 |
| Pago principal del crédito | | | |
| Compra de capital (especificar) | | | |
| Otros gastos iniciales | | | |
| Reserva o depósito | | | |
| Retirada del propietario | | | |
| Total de efectivo pagado | 74.980 | 90.893 | 108.258 |
| Datos operativos esenciales (no es información sobre el flujo de efectivo) | | | |
| Volumen de ventas (dólares) | 56.400 | 98.110 | 136.400 |
| Cuentas por cobrar | | | |
| Deuda incobrable (a fin de mes) | | | |
| Inventario disponible (a fin de mes) | | | |
| Cuentas por pagar (a fin de mes) | | | |
| Depreciación | | | |

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

Luego de la investigación realizada para el Proyecto de creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología Team Building en la ciudad de Quito puedo evidenciar las siguientes conclusiones:

- Que la creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología TeamBuilding en la ciudad de Quito es factible ya que los profesionales que trabajan en el área de Talento Humano o Recursos Humanos en su mayoría consideran de gran importancia la gestión de competencias blandas y que para ello requieren apoyo externo de asesoría.
- Existe un número importante de profesionales que trabajan en el área de Talento Humano o Recursos Humanos que contratarían, de estar en sus posibilidades, consultoría para cualquiera de los sub sistemas de Talento Humano mediante la metodología TeamBuilding.
- Existe un desconocimiento generalizado en los profesionales que trabajan en el área de Talento Humano o Recursos Humanos sobre todas las posibilidades de asesoría que puede realizarse con TeamBuilding en cada uno de los subsistemas de Recursos Humanos, sin embargo de este desconocimiento sobre las posibilidades de asesoría los profesionales que trabajan en esta área tienen una preferencia visual y apertura para realizar consultorías con esta herramienta.

- Las posibilidades de estructurar una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología TeamBuilding en la ciudad de Quito son muchas y muy interesantes, el mercado está abierto a la posibilidad sin embargo se debería trabajar en posicionar este tipo de servicio en el mercado y en la mente de los consumidores (mercado objetivo) ya que se desconoce la versatilidad de esta herramienta y los resultados que puede generar.
- La estructura de esta empresa deberá incluir obligatoriamente un experto en el tema de asesoría en TeamBuilding que guíe cada uno de los procesos de consultoría.

4.2. Recomendaciones

Para la creación de una empresa que brinde asesoría técnica a compañías públicas y privadas utilizando la metodología TeamBuilding en la ciudad de Quito se debe tener en cuenta algunas recomendaciones específicas que pondremos a continuación:

- Se recomienda que la creación de una empresa que brinde este servicio tan nuevo en el mercado estructure en forma técnica y precisa un plan comercial que le permita ingresar en el mercado de forma oportuna y adecuada.
- El plan Comercial deberá incluir datos pormenorizados del trabajo a realizar para posicionar marca, producto y servicio, en los que se debe trabajar además se deberá seguirlo en forma exacta para lograr resultados.
- La estructura de esta empresa deberá incluir obligatoriamente un experto en el tema de asesoría en TeamBuilding, al ser escasos los profesionales que dominen este tema se deberá poner énfasis en el

proceso de reclutamiento de este profesional sea por medios tradicionales u otros como el head hunter.

- Se recomienda arrancar con un flujo de efectivo adecuado a las proyecciones presentadas en este trabajo ya que si no se cuenta con capital que permita la evolución de la empresa en el tiempo, se podrían presentar problemas financieros.
- El profesional que aporte en este trabajo como experto de Team Building debería firmar un convenio de confidencialidad y desarrollo de productos a nombre de la empresa.

Referencias Bibliográficas

(s.f.). Recuperado el 31 de Julio de 2015

(2004). En J. Hanel del Valle, & M. Hanel Gonzalez, *Análisis Situacional Módulo II*. México.

Arias. (2006). *Eumed.net*. Obtenido de Enciclopedia Virtual:
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html>

Ávila, B. H. (2006). *eumed.net/libros-gratis*. Obtenido de
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2f.htm>

Biblioteca Universidad de Alcalá. (s.f.). *Bibliotecaformacion*. Obtenido de
http://www3.uah.es/bibliotecaformacion/BPOL/FUENTESDEINFORMACION/tipos_de_fuentes_de_informacin.html

Cegarra, S. J. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Comisión de las Unidades Europeas. (2002). *eur-lex*. Obtenido de eur-lex.uropa.eue/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52006DC0614

Deobold, V. D., & J., M. W. (2006). <http://noemagico.blogia.com/>. Obtenido de
<http://noemagico.blogia.com/2006/100101-la-investigacion-historica.php>

Egg, E. A. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Argentina: Lumen.
 Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>

Ekos. (2015). Ranking Empresarial. *Ekos*.

El Telégrafo Redacción Economía. (01 de 12 de 2013). Estructura Legal, el primer requisito para crear una empresa. *El Telégrafo*.

- Emprendedores. (2008). *blog-emprendedor.info*. Obtenido de <http://www.blog-emprendedor.info/que-es-el-estudio-de-mercado/>
- INEC. (12 de 02 de 2014). *Inec y senplades presentan el Directorio de Empresas*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/directorio-de-empresas-un-paso-mas-para-un-futuro-sin-censos/>
- Liderazgo Capacitación & Consultoría. (2014). *Liderazgo Capacitación & Consultoría*. Obtenido de <http://www.liderazgo.com.ec/incompany/caracteristicas/>
- Moreno Castañeda, M. (1995). Nunca es Demaciado Tarde-Problema y Rumbos de la Educación de Adultos. *La Tarea Revista de Educación y Cultura*, 45-46.
- Namakforoosh Mohammad, N. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.
- Ortega, R. (2015). *Trabajo en Equipo*. Quito: Inédito.
- Ospina, P. (28 de 04 de 2015). *La Línea de Fuego*. Obtenido de <http://lalineadefuego.info/2015/04/28/crisis-y-tendencias-economicas-en-el-ecuador-de-rafael-correa-por-pablo-ospina-peralta/>
- Romo, L. (s.f.). *Taller de Dinámicas y Juegos Vivenciales-Team Building*. Mexico.
- Selltiz, C., & Jahoda, M. (1970). *Métodos de Investigación en la Relaciones Sociales*. Madrid, España: RIALP.
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. (G. N. Editores, Ed.) Lima, Perú: Editorial Limusa. Recuperado el Julio de 2015