



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**



**“CREACIÓN DE UNA AGENCIA DE  
CAPACITACION Y EMPLEO PARA NIÑERAS”**

**TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**AUTORAS**

**Rosa Inés Morocho Villamar**

**Elsa Leonor Ramos Cisneros**

**DIRECTORA**



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*

**Ing. Verónica Armijos Buitrón**

### **AUTORÍA**

Los criterios y enunciados en el presente trabajo, así como las discusiones y resultados son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

**Elsa Leonor Ramos Cisneros**  
**C.I.0907269369**

**Rosa Inés Morocho Villamar**  
**C.I. 0920685799**



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*

## DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Elsa Leonor Ramos Cisneros y Rosa Inés Morocho Villamar, declaramos ser autoras del presente trabajo y eximimos expresamente a la **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA** y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto orgánico de la **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA** que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del Patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

**Elsa Leonor Ramos Cisneros**  
**C.I.0907269369**

**Rosa Inés Morocho Villamar**  
**C.I. 0920685799**



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*

**Ingeniera Verónica Armijos Buitrón, DOCENTE INVESTIGADOR DE:  
LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

### **CERTIFICA**

Que el presente trabajo de investigación, aplicado en “**LA CREACION DE UNA AGENCIA DE CAPACITACION Y DE EMPLEO PARA NIÑERAS**” realizado por las estudiantes Elsa Leonor Ramos Cisneros y Rosa Inés Morocho Villamar, ha sido cuidadosamente revisado por las suscritas, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos establecidos de fondo y de forma establecidos por la **Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja** para esta clase de trabajos, por lo que autorizo su presentación para el análisis, calificación y sustentación correspondiente.

Loja, Abril 17 del 2009

**Ing. Verónica Armijos Buitrón**  
**DIRECTORA DE TESIS**



## AGRADECIMIENTO

A Dios señor en primer lugar, porque me dio sabiduría e inteligencia para culminar mi carrera en esta etapa de mi vida, a mis hijas por su apoyo incondicional porque gracias a su cariño e inspiración he llegado a realizar uno de los anhelos mas grande de mi vida, la cual constituye la herencia mas valiosa que pudiera dejar.

**Elsa Leonor Ramos Cisneros**

En primer Dios padre celestial, a mis Padres a quienes Agradezco de todo corazón por su apoyo, comprensión, confianza, cariño y amor, porque sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y porque gracias a ellos hoy ha sido posible realizar unos de los anhelos mas grande de mi vida, culminar mi carrera profesional, siendo este el legado más grande que pudiera recibir, por lo cual les viviré eternamente agradecida.

A mis hermanos por su comprensión y apoyo brindado, por contar siempre con ellos, a mis amigos por su apoyo moral y estímulos brindados y por su amistad incondicional.

Con cariño, respeto y Admiración.

**Rosa Inés Morocho Villamar**



## DEDICATORIA

Como una muestra de mi cariño, dedico el presente trabajo a mis hijas Cristina, Andrea y Karen y mis nietitos Alejandro José Y Emilio André, que fueron mi fuente de inspiración para culminar con éxito mi tesis, de lo cual me siento muy orgullosa.

**Elsa Leonor Ramos Cisneros**

Sabiendo que jamás existirá forma de agradecer una vida de esfuerzo y entrega constante, la presente tesis la dedico de manera especial a mi Madre; que desde el cielo bendice e ilumina mi camino. Son Madre, tu mirada y tu aliento y al final de este camino en mi han quedado huellas profundas de este recorrido, siendo quien me inspira a seguir adelante, artífice de mis logros actuales y venideros.

**+ Olga Ángela Villamar Ayala**

**Rosa Inés Morocho Villamar**



## INDICE

<b>Introducción</b>	<b>I</b>
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....	3
1.1 Concepto de niñera.....	3
1.2 Rol de la niñera y su importancia.....	4
1.3 Requisitos para ser una buena niñera.....	6
1.4 Los hábitos y valores importantes en el cuidado de los niños.....	7
1.5 Las agencias de empleo y su estructura básica.....	10
CAPÍTULO II: ESTUDIO DE MERCADO.....	12
2.1 Plan de muestreo.....	12
2.2 El mercado.....	16
2.3 Estudio de la Demanda.....	19
2.4 Estudio de la Oferta.....	23
2.5 Balance Oferta-Demanda.....	25
CAPÍTULO III: PLAN DE CAPACITACIÓN.....	26
3.1 Perfil de las niñeras.....	26
3.2 Entrevista y Selección de Niñeras.....	28
3.3 Recomendaciones para seleccionar la niñera adecuada.....	29
3.4 El Programa de Capacitación.....	31
3.5 Entrenamiento de niñeras.....	32
3.6 Mecanismo de Control.....	34
CAPÍTULO IV: ESTUDIO TÉCNICO.....	39
4.1 El servicio.....	39



4.1.1 Comercialización.....	41
4.1.2 Precio.....	41
4.2 Descripción del Servicio.....	46
4.3 Estructura Operacional de los procesos.....	48
4.4 Distribución de la Agencia.....	51
4.5 Distribución de los Recursos Humanos.....	52
4.5.1 Descripción de puestos y funciones.....	53
CAPÍTULO V: EVALUACIÓN FINANCIERA.....	58
5.1 Resumen de Inversión total Prevista.....	58
5.2 Presupuesto de Venta.....	59
5.3 Gasto de Venta.....	60
5.4 Presupuesto de costos de Capacitación.....	61
5.5 Presupuesto de Administrativo.....	61
5.6 Costo de Operación.....	62
5.7 Flujo de caja.....	62
5.8 Estado de pérdidas y ganancias proyectado.....	63
5.9 Valor Actual Neto (VAN) .....	64
5.10 Tasa Interna de Retorno (TIR) .....	64
5.11 Análisis de sensibilidad.....	64
5.12 Punto de Equilibrio.....	66
Conclusiones y Recomendaciones.....	67
Conclusiones .....	67
Recomendaciones.....	68
Bibliografía.....	69
Anexos.....	69



## INTRODUCCIÓN

Es muy probable que la gran mayoría de los padres de familia, hayan podido constatar, a través de los años, que cuando las mamás o abuelas cuidaban de los niños y niñas, el período de la infancia parecía más fácil. Lentamente, la vida familiar ha tomando otro rumbo debido a la masiva inserción de la mujer en el ámbito laboral, lo cual hace que ese cuidado especial de los hijos e hijas sea sustituido por terceras personas, que a su vez se convierten en una necesidad y prioridad en nuestra cotidianidad.

Hoy en día, se presentan diversas alternativas para las madres trabajadoras, estudiantes o con variados compromisos y ocupaciones. Entre estas posibilidades se encuentran la de dejar al niño en guarderías, en casa de familiares, con alguna vecina que cuida niños en su hogar, entre otros. Ante esto, los especialistas coinciden en que la solución idónea, es una niñera que atienda los requerimientos de los niños y niñas en el mismo hogar de los pequeños tan indispensable para un desarrollo integral.

Quien sea la elegida como niñera debe ser una persona en quien la familia deposite toda su confianza. Ya que se convertirá en el ser que prodigue los cuidados y atenciones a los niños y niñas.

Lamentablemente no es tan fácil encontrar personas idóneas para el cuidado de sus hijos pequeños.

Considerando las necesidades del mercado de las niñeras a través del presente proyecto se pretende crear una agencia de capacitación y empleo para niñeras cuyo marco de acción será reclutar jóvenes



Interesadas en ejercer esta función bajo un marco de preparación acorde a las necesidades del mercado.

Siendo así, este proyecto se enmarca considerando el siguiente contenido:

El capítulo I, trata de los aspectos generales en donde se conceptualiza la función de la niñera se establece su rol y se describen los requisitos básicos de su perfil.

El capítulo II, Es el estudio de mercado en el cual se demuestra el mercado de demanda existente y que hace viable este proyecto.

El Capítulo III, se enfoca en la descripción del perfil básico que una niñera debe poseer, así como también las herramientas necesarias para que los padres de familia puedan guiar una entrevista y considerar recomendaciones adecuadas previas a la selección de la misma. En este capítulo también se detalla un programa de capacitación, entrenamiento y control de niñeras.

El Capítulo IV, contiene el estudio técnico, de la aplicación del proyecto, es decir, en que consiste el servicio y la estructura y operación del mismo.

El capítulo V, es la descripción de las inversiones involucradas para la puesta en marcha y funcionamiento del proyecto. Y el capítulo VI, en el cual se determinan las variables financieras que determinan la rentabilidad del proyecto. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones correspondientes.



## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1 CONCEPTO DEL TERMINO “NIÑERA”

Las niñeras son cuidadoras de niños generalmente sin ningún vínculo familiar que prestan sus servicios de cuidado de niños a cambio de un salario o remuneración. Este servicio puede ser constante o permanente o eventual ya sea por unos cuantos días o solo un par de horas.

Como se leerá más adelante a través del tiempo este servicio ha ido especializándose y configurándose como una actividad profesional de gran demanda en este siglo debido a la inserción laboral de las madres como desarrollo profesional o por necesidades económicas.

#### **Definición**

- Una niñera es una persona que se ocupa de cuidar ocasionalmente y, por tanto, no a tiempo completo los niños de otra persona.
- Criada que cuida a los niños.<sup>1</sup>
- La cuidadora se configura como una persona que se inserta en el tiempo libre de las personas a las que presta asistencia, siendo su función la de paliar la ausencia de los progenitores. Sin embargo, las funciones de estas niñeras no se encuentran claramente

---

<sup>1</sup> Wordreference.com. Diccionario de español, Abril-2007



delimitadas, no siendo la atención de los infantes la única tarea a realizar en el hogar.

## **1.2 ROL DE LA NIÑERA Y SU IMPORTANCIA**

### **El Papel De Las Antiguas Nodrizas**

La existencia de niñeras o madres sustitutas al cuidado de infantes la podemos datar del siglo XVIII; Y, las tareas realizadas en aquel entonces se diferenciaban en diversos aspectos de las desempeñadas en la actualidad.

En primer lugar, la denominación que recibían las mujeres al cuidado de los niños. No eran llamadas niñeras, sino nodrizas, puesto que una de sus actividades más relevantes era la de amamantar a los niños a los que atendía. Por ello resultaba imprescindible que estas mujeres hubiesen dado a luz en un período próximo en el tiempo y pudiesen alimentar al bebé que tenían a su cargo. Esta actividad se ha ido suprimiendo debido al cambio de valores que ha experimentado nuestra sociedad. Tal y como señala Carmen Sarasúa, antiguamente, las nodrizas, al igual que el resto de sirvientes que poseían las clases altas, cumplían la función de ostentación. Tener a una persona en el hogar, que alimentase y cuidase a los niños era un símbolo de status. No obstante, dicha concepción se ha ido transformando a partir de las críticas médicas, que afirmaban que era perjudicial para los niños ser amamantados por otras mujeres que no fuesen sus madres, que procedían casi siempre de las zonas rurales y cuyas condiciones de higiene no eran las óptimas. De este modo, se han ido instaurando otro tipo de valores “maternalistas”, desapareciendo por completo la



figura de la nodriza en sentido literal. Muchas de las actividades desempeñadas por las nodrizas perviven todavía en la actualidad:

“...limpiarles, lavarles, dormirles, vestirles, pasearles, y entretenerles en la calle y en la casa, enseñarles a andar...etc.”<sup>2</sup> Como veremos estas funciones son ejercidas por las niñeras hoy en día.

En segundo lugar, en el siglo XVIII, la inmigración tenía características diferentes a las que podemos apreciar en el siglo XX: las mujeres que se ofrecían para cuidar niños se trasladaban, en su gran mayoría, del campo a la ciudad, se trataba de migraciones internas, a diferencia de las actuales que son internacionales.

En tercer lugar, el tiempo de estancia de las nodrizas al servicio de una familia no solía superar los dos años, período en que éstas podían alimentar a los pequeños. Una vez finalizada la lactancia, terminaban además las labores de cuidado de los infantes (Sarasúa, 1994). Las características del trabajo de una niñera han variado en el siglo XX.

Normalmente los niños requieren atenciones hasta edades superiores a los dos años, máxime cuando las ocupaciones de sus progenitores no les permiten atender las necesidades básicas de sus pequeños a lo largo del día. El tiempo de estancia de la cuidadora en el hogar se ha alargado.

En cuarto lugar, la función ostentosa que ejercían las nodrizas antiguamente no se reproduce de una forma tan clara en la

---

<sup>2</sup> Sarasúa, 1994:164.



actualidad. Por una parte, la liberación de la mujer y su inserción en el mercado laboral han generado la necesidad de una persona que atienda a sus hijos, que ocupe el rol de madre mientras ésta se halla en el ámbito de lo público.

Por otra, el recurso de las niñeras no sólo es utilizado por las clases más altas, sino también por las clases medias, aunque este fenómeno de ostentación a través de la contratación de servicio doméstico, que ha sido analizado minuciosamente por Veblen en su “Teoría de la clase ociosa”, puede ser debido a la imitación que realizan los status inferiores para aproximarse en sus características a los superiores<sup>3,4</sup>

En quinto y último lugar, es preciso mencionar la especialización de las nodrizas en los siglos XVIII y XIX de la que habla Sarasúa. Únicamente en aquellos hogares que poseían un número reducido de criados, se requería que mujeres realizasen otro tipo de labores no relacionadas con el cuidado de los niños, como el mantenimiento y limpieza del hogar. A finales del siglo XX ambos tipos de tareas se encuentran totalmente ligados. Por ello, la permanencia de la cuidadora en una familia no posee, generalmente, un límite de años: los quehaceres domésticos nunca finalizan.

### **1.3 REQUISITOS PARA SER UNA BUENA NIÑERA**

Para que una niñera sea considerada buena es necesario que cumpla con dos etapas: la personal y el nivel de capacitación. Ser niñera es una profesión pero que requiere de ciertas aptitudes para su desempeño.

---

<sup>3</sup> Veblen 1994.

<sup>4</sup> ARROYO MARTÍN, Francisco. *Las nodrizas en la Corte de los Austrias*.

<http://franciscoarroyo.blogspot.com/2008/01/las-nodrizas-en-la-corte-de-los.html>.



Una buena niñera debe a parte de cumplir con el perfil estar dispuesta a compenetrarse con el niño y estar disponible para casos fortuitos y de emergencia. La niñera por mucho tiempo ha sido considerada alguien que se limita simplemente a vigilar o ser compañía del niño...pero en los actuales momentos es alguien que debe estar disponible a tiempo completo aunque no siempre se la necesite.<sup>5</sup>

Como ya se explico la niñera debe ajustarse al perfil descrito en el numeral 2.1 y cumplir con aptitudes que favorezcan la atención y cuidado de los niños. También los padres deben de estar conciente que ante tanto requisito y exigencias las niñeras hoy en día no pueden ser tratadas ni pagadas como simples domesticas.

El trato e intercambio de información entre los padres y la niñera es vital solo mediante una retroalimentación tanto los padres como las niñeras pueden desempeñar su papel correspondiente a cabalidad.

#### **1.4 LOS HABITOS Y VALORES IMPORTANTES EN EL CUIDADO DE LOS NIÑOS**

Nunca debemos olvidar que el hogar es el auténtico formador de personas. Los niños aprenden continuamente de sus padres o de quien los cuida en este caso la niñera, no sólo de lo que éstos les cuentan sino, sobre todo, de lo que ven en ellos, cómo actúan, cómo responden ante los problemas. En definitiva, los niños observan y copian el proceder de sus padres o niñeras ante la vida. La auténtica educación en valores, más que enseñarse, se transmite, pasa de los padres a sus hijos desde el mismo día del nacimiento hasta el final de la vida. No obstante, tiene una importancia relevante durante los

---

<sup>5</sup>Marta Díaz Gómez - Carmen Gómez García - M<sup>º</sup> Jesús Ruiz García ISBN:8448605373, Edición: 1<sup>a</sup> - 2006 Editorial: McGraw-Hill



primeros años. Hasta los seis o siete años de edad los niños poseen una moral denominada “heterónoma”, es decir, que su motivación para hacer las cosas de una manera u otra es responder como papá y mamá desearían: lo que dicen los padres son “verdades absolutas”. Conforme se hacen mayores van comprendiendo mejor por qué es importante actuar de cierta forma y no de otras, pero siguen guiándose por lo que ven en casa, especialmente hasta los doce años. De ahí la tremenda importancia de educar a los niños a través del ejemplo para desarrollar una educación cívica.

Todos tenemos en la mente una idea de cómo nos gustaría que fuese la sociedad, en qué mundo queremos que vivan nuestros hijos: un sitio limpio, en el que las personas se ayuden y respeten, donde todos tengamos los mismos derechos... Después salimos a la calle pensando en el trabajo, la compra, la ortodoncia del niño y se nos olvidan todos esos buenos propósitos. De pronto queremos ser los primeros en salir del metro, nos molesta ese coche despistado que entorpece la circulación, se nos olvida dar los buenos días al portero... y así, día tras día ante la mirada siempre atenta de los niños que, ya se sabe, lo absorben todo como esponjas.

Como se menciona anteriormente hasta los doce años aproximadamente el hogar es la principal fuente de valores, derechos y deberes del niño. Ahora también hay que decir que hay cosas que difícilmente se aprenden más tarde. Si de pequeños no nos hemos acostumbrado a guardarnos el envoltorio en el bolsillo cuando no hay una papelerita a mano, a no poner la música muy alta para no molestar al vecino, a dar las gracias cuando nos hacen un favor o a no insultar a los que son diferentes, será más complicado aprenderlo luego. Porque el civismo, el respeto, la honestidad y todos los valores humanos son en gran medida hábitos, rutinas que aprendemos en la



familia de forma inconsciente y que más adelante llegamos a valorar con la reflexión que permite la madurez.

Por ello, la mejor forma de transmitir valores, de aprender a vivir en sociedad, es no aplicar jamás la tan popular frase de “haz lo que yo digo y no lo que yo hago”. Si queremos que nuestros hijos alcancen esa sociedad tan soñada debemos empezar por crearla nosotros mismos y “hacer lo que decimos”.

### **¿Qué “hábitos-valores” fomentar?**

Como hemos visto, la coherencia entre las ideas que se quieren transmitir y la forma en que se actúa en casa es la clave principal.

La mayoría de las personas consideramos como nobles los mismos tipos de valores, sin embargo, a veces es difícil reconocer en uno mismo dónde falla la conexión entre “creencias” y “forma de ser”. Estos consejos pueden ayudarte a reflexionar sobre ello:

Para que un hijo sea una persona razonable, razonad con él desde el primer día. No utilizéis el “por que yo lo digo”. Lógicamente habrá muchas ocasiones en que tengáis que ordenarle las cosas, pero siempre podéis argumentarle el motivo.

El respeto donde primero se observa es entre los padres. Las decisiones en la pareja deben ser siempre compartidas. Las discusiones deben ser de forma tranquila, sin recriminarnos. Saber vivir en sociedad es saber aceptar distintas opiniones.



Los estereotipos donde más se fomentan son en el hogar. Hay que tratar de compartir entre los miembros de la familia los distintos papeles.

Las influencias externas son un arma muy importante a nuestro alcance: sus comentarios. Hablar con su hijo sobre la opinión que le merecen las actuaciones de los demás (tanto en positivo como en negativo). Esto es importante, sobre todo, contra la influencia de la televisión.

### **1.5 LAS AGENCIAS DE EMPLEO Y SU ESTRUCTURA BÁSICA.**

Este proyecto de agencia de empleo y capacitación de niñeras se proyecta enmarcado en una estructura pequeña y con mayor énfasis a la capacitación.

A esta escuela podrán asistir aquellas señoritas o señoras que se estén desempeñando como niñeras o que por primera vez quieran aplicarse en esta función.

La agencia estará constituida por un área administrativa: compuesta de un gerente –administrador, un abogado para la asesoría legal, contador, una asistente de información y servicios al cliente y los profesores y/o instructores.

La capacitación en su etapa inicial estará dada por un periodo de enseñanza igual a 6 meses y un periodo de prácticas que completarían una capacitación de un año.



La jornada de capacitación será de 4 horas diarias durante 6 meses para aprobar 6 módulos. Los mismos que serán independientes y podrán ser repetidos en caso de no ser aprobados en primera instancia.

Las aspirantes a niñeras podrán poner en práctica sus conocimientos durante los 4 meses de práctica ya sea en el trabajo en el que se encuentren o ejecutando trabajos que la agencia ubique para ellas. Su graduación estará dada por la calificación teórica y los resultados de la aplicación práctica que será evaluada por los padres de los niños bajo su cuidado.

La agencia proyectará sus ingresos a través: del costo del curso y facturando a través de colocación de niñeras de manera temporal y permanente.



## CAPITULO II ESTUDIO DE MERCADO

### 2.1 PLAN DE MUESTREO

- **Universo o Población:** el universo son todas aquellas mujeres que residan en la ciudad de Guayaquil, que tengan entre 18 y 45 años que gocen de actividad y/o formen parte de la población económicamente activa.
- **Ámbito:** Ciudad de Guayaquil
- **Selección del Método de Muestreo:** Aleatorio

#### **Características o descripción para la Selección del Tamaño de la Muestra**

Dado que no se cuenta con un estudio previo que permita determinar el porcentaje de ocurrencia (P) y no ocurrencia (Q), se asume el 50% para ambos factores para determinar el número mínimo de encuestas a realizarse.

Se tomará como universo a la población económicamente activa de la ciudad de Guayaquil, pues son las personas que se encuentran en condiciones de destinar parte de sus ingresos a la compra de artículos y adornos para el hogar.



La población económicamente activa en Guayaquil es de 1.014.738<sup>6</sup>, de los cuales el mercado de mujeres se concentra 608.842 personas, es decir el 60% de esta población.

Al momento de calcular la muestra se tomó en cuenta que el número de personas que cumplían con las características de la segmentación en la ciudad de Guayaquil, es decir hombres y mujeres de 18 a 45 años, de cualquier estatus social, y que posean actividad económica e hijos.

Se considera que cuando los datos superan esta cifra<sup>7</sup>, hablamos de una población infinita, por lo que se utiliza la fórmula descrita en las siguientes líneas.

Con un nivel de confianza del 0.95% tenemos un  $Z = 1.96$  (dato obtenido por tabla) y con un error de 0.05% obtenemos el siguiente resultado:

$$N = \frac{z^2 \times p \times q}{e^2}$$

$$N = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2}$$

**N= 384 mujeres**

---

<sup>6</sup> Tomado del INEC en proyección al año 2008.

<sup>7</sup> Población de mujeres económicamente activas 608.842



Donde;

- **Grado de Confianza (Z):** Es el porcentaje de datos que abarca en función del nivel de confianza dado, escogimos un grado de confianza del 95% el cual en la tabla de distribución normal corresponde a un valor de 1.96.
- **Máximo error permisible (e):** Es el error que se puede aceptar basándose en una muestra  $n$ ; el cual indica la precisión de los resultados siendo un valor de 0.05.
- **Proporción estimada (p):** Es la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno específico, en este caso, las personas que acuden al centro de la ciudad a realizar sus compras, debido que sobre la probabilidad no se tiene ninguna información previa tomamos el valor promedio 0.5 con el cual se trabaja en este proyecto.
- **Población total (N):** Es la cantidad de personas que integran nuestro mercado meta.

Establecido el número de la muestra se llevo a cabo la aplicación de la encuesta a 384 mujeres de la ciudad de Guayaquil, siendo seleccionadas por medio del método de muestro aleatorio simple, que asegura que cada elemento de la población tendrá una probabilidad de ser incluido en la muestra, estimando la representación fiel de la población.

## **Encuesta**

Dentro de la investigación de mercado, se elabora la encuesta, la cual es fundamental para obtener datos acerca del consumidor.



La encuesta para la escuela de capacitación de niñeras y agencias de empleo se basa en preguntas que puedan revelar información importante sobre las necesidades de las madres que trabajan respecto a lo que esperan de una niñera o del servicio. El diseño de la encuesta se muestra en el anexo 1, donde se detallan las preguntas que fueron utilizados al momento de la investigación.

### **Contenido de las Preguntas**

Como es recomendable, las preguntas iniciales son sencillas y dinámicas y en general el cuestionario fue realizado con el objetivo de ser de fácil comprensión para los encuestados; para evitar datos inexactos o difíciles de tabular se decidió que las preguntas sean cerradas, de esta manera se obtendrá datos más precisos en cuanto a la opinión del consumidor acerca del mercado. Se establecieron un total de veinte preguntas, las cuales fueron divididas en 5 bloques:

- Mujeres en actividad laboral y sus necesidades
- Tipo de servicio que requieren
- Características de la niñera
- La competencia

### **Formato de las Preguntas**

Los tipos de preguntas utilizadas en la encuesta son:

- Cerradas dicotómicas estableciendo dos tipos de respuesta "Si" o "No".
- Abiertas donde solo se formula la pregunta y para una fácil tabulación será usada en la información del consumidor (edad)



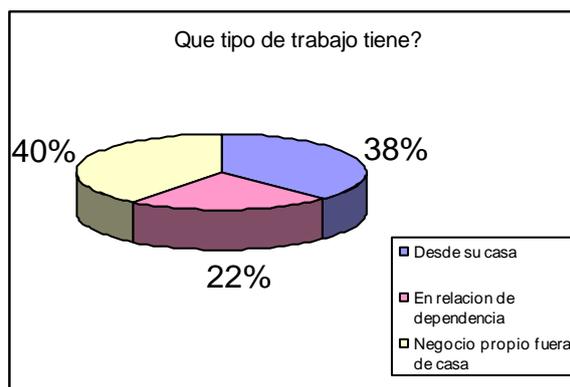
- Opciones Múltiples donde el encuestado podrá seleccionar entre las respuestas sugeridas.

## 2.2 EL MERCADO

Dada las circunstancias económicas del país y la necesidad de incorporación de la mujer al mercado laboral tanto formal como informal, y conociendo que el 51.11%<sup>8</sup>(1014.738) de mujeres económicamente activas mantienen el hogar y tienen hijos a su cargo, se hace cada vez necesario que alguien se haga cargo de sus actividades domésticas y de cuidado de sus hijos.

Las mujeres que trabajan y que además tienen hijos representan aproximadamente el 60% (608.842) de la población guayaquileña. La mayoría de estas mujeres que trabajan no tienen con quien dejar a sus hijos, lo que les genera una gran preocupación y provoca que disminuya su productividad o capacidad de producir eficientemente.

**Grafico # 1: Tipo de trabajo**



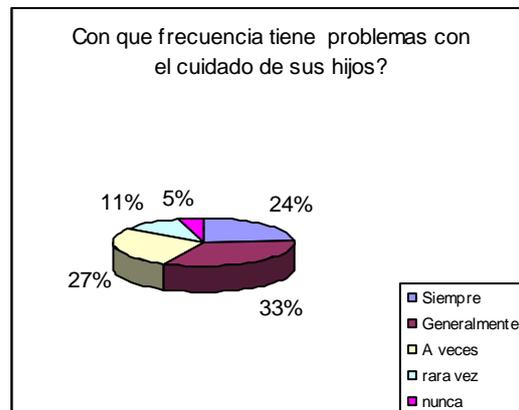
Elaborado por: Las autoras

<sup>8</sup> Porcentaje tomado de las estadísticas del INEC, según censo poblacional, 2001 y proyectado al año 2008



Por otra parte la evaluación del mercado establece que solo el 38% trabaja desde su casa y tiene la posibilidad de cuidar ellas mismas sus hijos, sin embargo, esto les resta productividad en sus labores o les agrega tiempo extra de trabajo. El 62% de la mujeres que trabajan fuera de casa requieren obligatoriamente quien les cuidos los hijos.

### Grafico #2: Problemas de cuidado de hijos



Elaborado por: Las autoras

Por otra parte, existe otro problema latente en el mercado y es que el 84% de las madres que trabajan se les dificulta encontrar quien se haga cargo del cuidado de sus hijos.

La necesidad de encontrar mujeres o jóvenes que cuiden de nuestros hijos en su propio ambiente (casa) en lugar de guarderías, es imperativo...pero tampoco se puede correr el riesgo de encargar el cuidado de nuestros hijos a cualquier persona.



**Grafico # 3: ¿Preferencia?**



Elaborado por: Las autoras

Las madres prefieren con una tendencia del 41% que la niñera sea capacitada, el 31% que la niñera no tenga experiencia para ellas capacitarlas y el 28% no le importa en que situación este la persona solo requiere disponibilidad inmediata.

**Grafico #4: Habilidades y Competencias de la niñera**



Elaborado por: Las autoras

Ahora, el 45% de las madres que quieren niñeras capacitadas esperan que la niñera este preparada como para que ayude a desarrollar las habilidades de los niños. El 32% quiere que esté preparada para manejar los niños pero no considera necesario mucha



especialidad. Y el 23% no le gustaría que la niñera desempeñe esa labor.

**Grafico #5: Características de los horarios de la niñera**



Elaborado por: Las autoras

El 41% de las madres presentan preferencia por una niñera puertas adentro, el 37% le gusta que el trabajo sea puerta sea puertas afuera y el 22% requiere niñeras temporales, por horas.

Es aquí cuando surge la necesidad de crear un centro donde no solo se eduque a las cuidadoras de niños o niñeras sino que sea un centro de abastecimiento o agencia de empleo. Donde encontrar conseguir los servicios de una niñera sea garantizado.

## 2.3 ESTUDIO DE LA DEMANDA

### Cuantificación de la demanda

La cuantificación de la demanda tiene como información primaria los resultados de las encuestas realizadas a mujeres guayaquileñas.

Dicha demanda se basa en la población de la ciudad de Guayaquil entre 18 y 45 años, que es de 608.842 mujeres.<sup>9</sup>

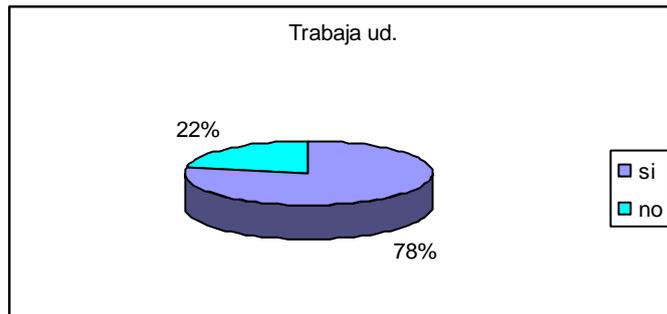
<sup>9</sup> Datos obtenidos del INEC del último censo de noviembre del 2001 y proyectados a l año 2008



### Mercado Latente

El mercado latente lo conforman las mujeres que trabajan y tengan hijos.

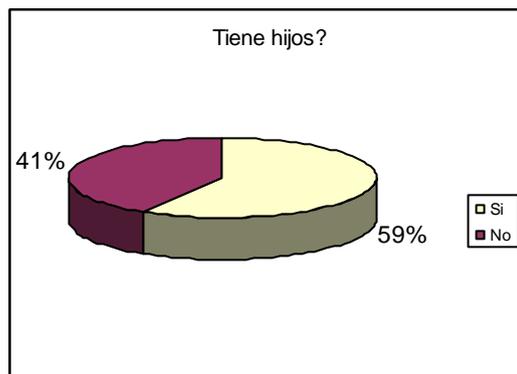
**Grafico #6: Trabaja Ud.**



Elaborado por: Las autoras

Como se observa en el grafico el 78% de las mujeres encuestadas confirman que trabajan.

**Grafico # 7: Tiene hijos?**



Elaborado por: Las autoras

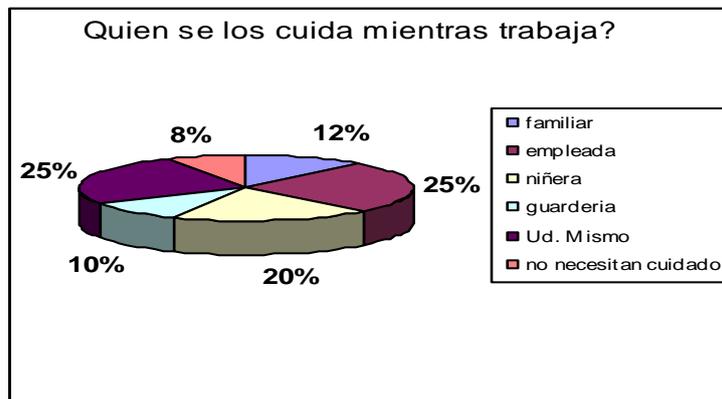


De las mujeres encuestadas el 59% confirma que son mujeres que trabajan con hijos. Es decir representan  $(608\ 842 \times 59\%) = 359\ 217$  mujeres constituyen la demanda potencial.

### **Mercado Posible**

El mercado posible lo conforman las mujeres que trabajan, que tienen hijos y que requieren de alguien que cuide de sus hijos.

**Grafico # 8: Quien cuida de sus hijos?**



Elaborado por: Las autoras

La encuesta demuestra que el 74% de las mujeres que trabajan siempre necesitan de alguien que les cuide sus hijos. Solo el 26% manifestó que los cuidan ellas mismas. Este 74%  $(359\ 217 \times 74\% = 265.820)$  constituye el mercado posible.



### **Mercado Actual**

Como la empresa aun no inicia sus actividades no hay mercado actual existente. Sin embargo la encuesta revela que el mercado actual lo constituye el 60% de mujeres que recurría a contratar una niñera para solucionar su necesidad de cuidado de sus niños.

### **Grafico #9: Le gustaría disponer de una niñera que sea permanente**



Elaborado por: Las autoras

### **Mercado Real**

El mercado real lo conforman las mujeres que trabajan que ya tienen una niñera que les cuida a sus hijos y que representa el 20% de las encuestadas y que en cifras corresponde a:  $(608\ 842 \times 20\%) =$  **121.768** niñeras aproximadamente.



### Mercado Potencial

El mercado potencial lo conforman todas las mujeres que trabajan y que tienen hijos al cuidado de otras personas y que representan el 66%. Es decir  $(608\ 842 \times 66\%) = 401.835$  posibles niñeras.

**Tabla #4 Cuantificación de la Demanda**

TOTAL DEL MERCADO			
Mercado	Clasificación	Porcentaje	Individuos
<b>Total de mujeres que trabajan en Guayaquil</b> <b>608.842</b>			
Mercado Latente	Requieren	59% <sup>10</sup>	359.217
Mercado Posible	Insatisfecho	74%	450.543
Mercado Potencial	Con necesidad	66%	401.835

MERCADO	CLASIFICACIÓN	CLIENTES
Mercado Actual	Investigación de mercado-60%	365.305
Mercado Real	Investigación de mercado-20%	121.768

Fuente: Resultado de las encuestas.  
 Elaborado por: Autoras

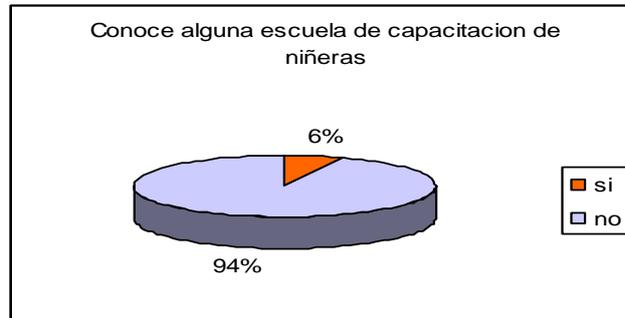
### 2.3 ESTUDIO DE LA OFERTA -Competidores

Los competidores a este proyecto serían directos escuela de adiestramiento para niñeras e indirectos las agencias de empleo que proveen de niñeras.

<sup>10</sup> Los porcentajes fueron obtenidos de los resultados de las encuestas para determinar cada uno de los mercados. El total de personas obtenidos para cada tipo de mercado se obtuvo multiplicando el porcentaje asignado a cada mercado ( resultado de la encuesta) por el numero total de mujeres que trabajan en Guayaquil (608.842)



### Grafico # 10: Conoce alguna escuela de capacitación de niñeras



Elaborado por: Autoras

La encuesta revela que solo un 6% de mujeres a escuchado alguna vez acerca de una escuela para niñeras, el resto el 94% solo sabe de agencias de empleo.

### Grafico #11: Conoce agencias confiables



Elaborado por: Autoras

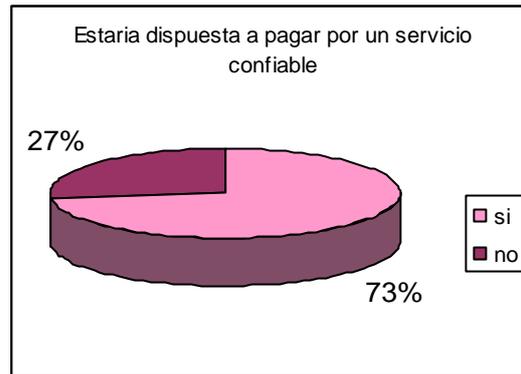
Solo el 11% de las encuestadas asegura conocer una agencia de empleo confiable que le provea de personal cuando requieren.

De manera general se observa que este servicio no se encuentra profesionalizado, las niñeras generalmente se contratan por recomendación y se toman al apuro de imprevisto debido a la desesperación o necesidad de la madre que trabaja.



**Grafico #12**

**Pagaría por un servicio Confiable de niñeras?**



Elaborado por: Autoras

Debido a esta carencia en este tipo de servicio, las encuestas revelan que el 73% de las mujeres que trabajan están dispuestas a pagar por un servicio confiable pero que les proporcione solución rápida y por tiempo prolongado.

## 2.4 BALANCE OFERTA –DEMANDA

La demanda potencial insatisfecha constituye la diferencia entre la demanda de niñeras existente y la oferta del mercado:

La demanda efectiva es de 265 821 niñeras aprox.

La oferta formal la constituye una sola agencia que capacita niñeras el resto son solo agencias de empleo que proveen de niñera. Por lo tanto hay cobertura real de la demanda.



## CAPITULO III PLAN DE CAPACITACION

### 3.1 PERFIL DE LAS NIÑERAS

El perfil son las características y aptitudes básicas que un profesional debe cumplir como mínimo para ser considerada su evaluación como aspirante a un cargo o función.

En el perfil se consideran varios aspectos como: la instrucción, habilidades, conocimientos, edad, etc.

Cuando se tiene un hijo y se está en la necesidad de dejarlo en manos de un tercero que lo acompañe en su desarrollo, es muy importante conocer las capacidades y aptitudes que posea esta persona para propiciar la educación adecuada del niño, garantizando una excelente preparación.

Por lo tanto el perfil de una niñera debe estar configurado de la siguiente manera:

#### **Instrucción:**

- Min. 10 grado de educación básica y/o bachillerato.
- Experiencia en cuidado de niños
- Referencias personales

#### **Edad:**

Entre 16-30 años



### **Aptitudes<sup>11</sup> y características<sup>12</sup>:**

- Positiva
- Alegre
- Comunicativa
- Con capacidad para resolver problemas inherentes.
- Habilidad en el manejo de los niños.
- Dispuesta a seguir instrucciones.
- Con sólidos hábitos de higiene.
- Madurez emocional.
- ordenada
- saludable<sup>13</sup>

### **Conocimientos:**

- Primeros auxilios
- Habilidades en el cuidado básico para el manejo de los niños en edad: lactantes, maternal, kinder y edad escolar.

### **Que esperar de las niñeras:**

Cada hogar tiene sus propias reglas sin embargo existe un menú básico de cosas que se espera que la niñera cumpla:

- Que observe regularmente a sus hijos cuando estén dormidos.
- Que permanezca despierta y alerta hasta que usted regrese

---

<sup>11</sup> Capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea, función, empleo, etc. También pl.:tiene aptitudes para los deportes.

<sup>12</sup> La **personalidad** es un **constructo psicológico**, con el que nos referimos a un conjunto dinámico de características de una persona. También es conocida como un conjunto de características físicas, sociales y genéticas que determinan a un individuo y lo hacen único

<sup>13</sup> Las aptitudes son evaluadas por un psicólogo que mediante el perfil definido



- Que cuide los niños cuidadosamente mientras estén despiertos  
Y que este consiente de las medidas de seguridad.
- Que cierre con seguro la puerta una vez que usted deje la casa y no le abra a extraños.
- Que no fume ni beba cuando usted este afuera.
- Que mantenga las conversaciones telefónicas al mínimo.
- No aceptar visitas de amigos mientras trabaja.

### **3.2 ENTREVISTA Y SELECCIÓN DE NIÑERA**

Los padres de familia son los que siempre deberán entrevistar a la aspirante a niñera. Las recomendaciones son útiles, pero su propia evaluación y su criterio constituyen la mejor guía para seleccionar a la niñera de su hijo.

Durante la entrevista los padres pueden tocar temas relacionados con las necesidades de sus hijos y acerca de conceptos relacionados con la moral e integridad (confiabilidad, afectividad, honestidad, capacidad para la comunicación, etc.), de esta manera el padre podrá determinar si la niñera encaja en su ambiente familiar.

Solicite a la agencia toda la información posible acerca de la niñera:

- Experiencia previa con niños de la edad de su hijo.
- Referencias (dedique tiempo para verificarlas).
- Tarifas y transporte.



Conceptos acerca de la disciplina, la seguridad, los horarios de las comidas, el momento en que el niño debe irse a dormir y toda otra situación que pudiera surgir.

Exponga sus necesidades específicas (días, horarios, responsabilidad para el cuidado de niños con necesidades especiales, quehaceres domésticos extra, etc.).

En esta instancia, si no se siente cómodo con la aspirante, agrádezcalle su interés y concluya la entrevista. Si considera que reúne las condiciones para el trabajo, preséntela a sus hijos. Observe de qué manera se relacionan y cómo trata ella a los niños.

¿Es una persona cariñosa y comprensiva? ¿Es sensible a las demostraciones de timidez? ¿Tiene buena disposición para incorporarse al juego con los niños y adaptarse al nivel de su hijo?

La selección final de una niñera dependerá de sus necesidades y preferencias personales, que determinarán quién es la persona apta para brindar a su hijo un cuidado óptimo. Con toda seguridad, usted buscará una persona madura, confiable, afectuosa, flexible, creativa, responsable, con sentido del humor, etc.

### **3.3 RECOMENDACIONES PARA SELECCIONAR LA NIÑERA ADECUADA**

Ante la decisión de buscar una niñera, los padres deben tener varias cosas en cuenta en relación a la información y datos que la agencia deberá proporcionar:



- Con experiencia previa (trabajos como cuidadora, en colonias de vacaciones o jardines), por el otro, que sea "profesional", es decir estudiante o recibida de alguna carrera relacionada con la infancia, en la cual haya aprendido las características evolutivas de los niños, cómo estimularlos, etc. Cada familia tendrá, además, ciertas preferencias en cuanto a la personalidad ("tranquila", "dulce pero con capacidad de marcar límites", "joven para tirarse al piso a jugar", "no tan joven para tener amplia experiencia".... etc.).
- Es muy importante saber que una niñera NO es una segunda mamá. Sí, es positivo que trate de adaptarse a las formas de crianza de cada familia,

Para que haya una continuidad entre los cuidados de los papás y los que ella va a brindar; pero nunca podrá sustituirlos.

- Para realizar la elección hay dos caminos. Podemos buscar entre conocidos, recomendados; o contratar Servicios de Niñeras que seleccionan al personal según el perfil solicitado, corroboran la experiencia (teórica y práctica), y nos presentan, para que entrevistemos, a la persona más adecuada al pedido.
- Ya sea en forma particular o recurriendo a profesionales para que nos ayuden en la búsqueda, una vez que elegimos a la niñera, debemos realizar un período de adaptación.
- No es conveniente que desde el primer día los chicos se queden solos con ella en el horario completo. Lo ideal es comenzar con una o dos horas e ir aumentando el tiempo gradualmente.



### **¿Pero cómo saber cuándo aumentar?**

- Debemos prestar atención a varios indicios. Por un lado, ver cómo reacciona nuestro hijo cuando llega la niñera; por otro, tener en cuenta si puede permanecer, aunque sea por períodos cortos, jugando con ella (o en el caso de los bebés, a upa o cerca de ella sin alterarse); también considerar si logra alimentarse y descansar mientras esté bajo su cuidado (esto indicaría que el niño está lo suficientemente cómodo y a gusto como para relajarse y poder alimentarse o dormir).
- A medida que se vayan produciendo estos avances, se irá extendiendo el horario y, probablemente, en una o dos semanas, se cumplirá la jornada completa...

### **3.4 EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN<sup>14</sup>**

El programa de capacitación al que una aspirante a niñera debería someterse debe contar con la cobertura general de los siguientes temas o áreas.

- Importancia del tiempo y calidad con los niños y niñas.
- Respeto mutuo, relaciones humanas.
- Validación de sentimientos
- Dificultades más comunes en el acompañamiento con los niños y niñas.
- Influencia del rol masculino y el rol femenino en la crianza
- Recreación, creatividad y tiempo libre

---

<sup>14</sup> A continuación se pone en consideración el Programa de capacitación para las niñeras.



- Comunicación afectiva y efectiva.
- Resolución de conflictos.
- Ecología humana
- Sexualidad infantil.

Sin embargo cada fase del niño tiene sus etapas de especialización para lo cual se recomienda:

### **ENTRENAMIENTO DE NIÑERAS DE 3 A 6 AÑOS**

En esta etapa se deben fortalecer los hábitos básicos y fomentar la independencia del niño. Con el inicio de la escolaridad se ponen a prueba sus destrezas sociales: capacidad de compartir y entablar amistades, tolerancia a la frustración y capacidad de trabajar en grupo, entre otras. Es el momento de alimentar su repertorio y darle seguridad.

Entrenamos a su niñera para que fomente en el niño valores, actitudes personales positivas, capacidad para solucionar problemas y buenos modales que garanticen su bienestar personal y desenvolvimiento social.

### **Módulo 1: El rol de la niñera y la importancia de los hábitos**

1. La niñera en la familia
2. La niñera y su alianza con la madre
3. Los hábitos que deben estar presentes
4. Alimenticios
  - Higiene
  - Vestirse y desvestirse



Acostarse

Levantarse

5. La importancia de los hábitos en la vida del niño: ganancias de un niño con buenos hábitos
6. La lectura como hábito

### **Módulo 2: Buenos modales para niños**

1. Buenos modales,  
Modales en el hogar,  
Modales cuando hay visitas,  
Modales fuera de casa
2. Actitudes personales positivas,  
Salud y bienestar,  
Responsabilidad,  
Satisfacción por hacer bien las cosas,  
Deseo de orden

### **Módulo 3: Las normas y sus límites**

1. La familia y sus normas
2. Beneficios de los límites en la crianza
3. Fundamentos de la disciplina positiva
4. Actitud ante los problemas: Optimismo y pesimismo

### **Módulo 4: Valores en el hogar**

1. Valores que debemos fomentar en los niños
2. Consideración por el otro

Solidaridad

Simpatía

Gratitud

Respeto



3. Actividades que promueven valores
4. Frases que promueven valores
5. Frases que debemos evitar

### **Modulo 5: Primeros auxilios**

1. Normas básicas de primeros auxilios- resucitación.
2. Que hacer en caso de envenenamiento, asfixia, alergias, quemaduras.
3. Como curar heridas leves
4. Practica para las inyecciones, sueros, etc.

### **3.5 MECANISMOS DE CONTROL**

Los mecanismos de control de la ejecución de la función de la niñera pueden realizarse por varios medios:

- Las listas de chequeo del trabajo diario.
- Monitoreo sorpresa
- Conversando y observando a los niños<sup>15</sup>

Este plan fue diseñado considerando las necesidades del mercado es decir requerimiento más comunes de los padres y considerando el perfil básico que toda niñera debe reunir.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Spirited Kids Family Resource Center en [www.network54.com/Realm/Spirited\\_Kids](http://www.network54.com/Realm/Spirited_Kids)

<sup>16</sup> Larissa Hirsch, MD, Nemours Foundation Fecha de revisión: junio de 2007



### Listas de chequeo del trabajo diario

Las listas de chequeo diario pueden ser de varios tipos entre las más importantes tenemos:

- De control de actividades diarias
- De control de control de actividades de distracción.
- De control de medicamentos.

**La lista de chequeo de control diario** incluye una lista de actividades cotidianas que serán responsabilidad de la niñera debido a que están relacionadas con bienestar de los niños. Estas actividades son propias de cada hogar y cada niño, pero deben distribuirse para su mejor control por días y horas de ejecución.

Dentro de esta lista deben incluirse las actividades por ejemplo el arreglo del cuarto, el cambio de sábanas, los baños del niño, las comidas, los paseos, etc. Ejemplo:

**Tabla #1 Ejemplo de lista de chequeo de actividades**

ACTIVIDAD	DIAS				
	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
Cambio de sábanas	9h30		9H30		9H30
Bañar al niño	18h00	18h00	18h00	18h00	18h00
Desayuno	8H30	8h30	8h30	8h30	8h30
Almuerzo	12h30	12h30	12h30	12h30	12h30
Paseo parque	16h30	16h30	16h30	16h30	16h30
Etc..etc...etc.					

Fuente: Las autoras



Como se observa esta tabla es un cronograma de actividades por día y hora así la madre y a la vez la niñera pueden ir colocando un visto (✓) en las actividades cumplidas y una (X) en las no cumplidas.

Las actividades de distracción también pueden incorporar a esta lista de trabajo diario pero para un mejor y más detallado control la madre puede elaborar un cronograma con la actividad específica incluyendo la descripción de la actividad el día, la hora y el lugar. Este procedimiento también aplica para los medicamentos y visitas médicas y terapeutas.

**Tabla #2 Cronograma de actividades de distracción.**

ACTIVIDAD	DIAS				
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	viernes
Juegos lúdicos: en el jardín de la casa con música y los juguetes especificados para esta actividad			10h00		
Videos interactivos para desarrollar observación. Lugar cuarto del niño.		10h00			

Fuente: Las autoras



**Tabla #3 Control de Medicinas**

<b>Medicamento</b>	
Jarabe XYZ	6h00
Tres veces al día	14h00 22h00

Fuente: Las autoras

### **Monitoreo sorpresa.**

El monitoreo puede hacerse desde el punto de vista de la agencia y desde el punto de vista de los padres:

- La agencia debe monitorear el nivel de satisfacción de los padres por el servicio recibido de la niñera ya que de esta manera se puede medir también la calidad capacitación que las niñeras reciben.
- El monitoreo de los padres puede darse de la siguiente manera:  
Con el monitoreo sorpresa la madre o cualquier otro familiar que este debidamente autorizado debe acudir a la casa en horarios que la niñera no espera visitas de esta manera se podrá evaluar la eficiencia de su desempeño. Por ejemplo si es la hora de comer del niño comprobar si esta cumpliendo con el horario de comida y al mismo tiempo verificar que y como le esta dando de comer. Esta es una actividad esporádica porque de lo contrario se convierte en rutina y la niñera puede estar preparada y usted tendría una visión errada de la realidad.



**Conversando y observando a los niños.** Este es otra actividad de control, los niños son espontáneos tanto al hablar como en su comportamiento, ellos son la mejor fuente de información referente al desenvolvimiento y comportamiento de la niñera.

Mientras juega puede preguntar si la niñera es buena con él, si habla por teléfono, si está con él todo el tiempo, si recibe visitas....etc. en cada madre puede redactar un listado de preguntas para ayudarse y evitar olvidos de temas importantes.



## CAPITULO IV ESTUDIO TECNICO

### 4.1 EL SERVICIO

La agencia de capacitación y colocación de niñeras será una institución privada orientada a la ciencia educativa infantil, cuya misión consistirá en desarrollar integral y creativamente a la persona encargada de bebés y niños, en un ambiente de estudio y trabajo de valores.

La Escuela de Niñeras contará con un curso de cuidados del niño<sup>17</sup> y con o Talleres de Desarrollo que involucran:

Creatividad y Juegos, estimulación Cognitiva y Psicomotriz, Prevención de Alteraciones en el Desarrollo, Administración de Servicios y Primeros Auxilios.

#### **Infraestructura**

Dos salones de clase, un gimnasio de niños, una biblioteca, un jardín.

#### **Metodología**

Serán cinco módulos. Todos los primeros días de cada mes se inicia el curso y se inserta este al que continúa.

Clases teóricas con videos educativos, separadas, lecturas dirigidas, CDs de canciones infantiles, coreografías rítmicas motrices

---

<sup>17</sup> Ver programa de capacitación Capítulo II, numeral 2.4



### **Servicios al estudiante**

Contaremos con biblioteca, videoteca, sala de material didáctico, asesoría psicológica, prácticas pre-profesionales. Conferencias y charlas educativas.

Actividades de apoyo a la comunidad en campañas de despitajes de alteraciones en el desarrollo infantil, Bolsa de trabajo tipo agencia de colocación.

### **Aspectos de admisión**

- Partida de nacimiento.
- Cedula de identidad
- Record de salud y policial.
- Solicitud dirigida a la dirección.
- 4 fotografías a color tamaño carnet

### **Perfil de una niñera**

- Capacidad creadora.
- Dinamismo puesto en marcha.
- Habilidades de comunicación.
- Profesionalismo en sus actividades.
- Con dotes de paciencia y ternura.

### **Escuela de niñeras**

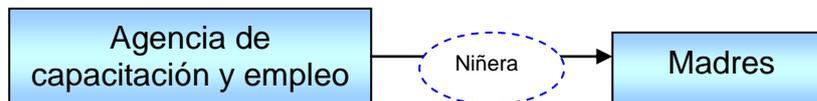
- Preparación a cargo de profesionales.
- Ambiente Idóneo.
- Prácticas en nuestro centro y en Guarderías y casas



- Asistencia dos veces por semana. Semi presencial (una vez al mes).
- Costos al alcance.

#### 4.1.1 Comercialización

Este servicio se comercializa en línea directa, es decir, directo al consumidor final.



#### 4.1.2 Precio

Este tipo de servicio involucra dos tipos de actividad y por ende dos tipos de costos: la actividad de la capacitación y la actividad de la agencia de colocación.

Se realizan estas dos actividades por cuanto este proyecto está dirigido como una agencia de capacitación y también de colocación la cual está orientada a la ciencia educativa infantil.

El precio que se facture involucrará las siguientes variables:

- El precio o sueldo del mercado de acuerdo a la demanda
- El costo de la capacitación

#### 4.1.3 Microlocalización

Para nuestro caso la agencia de capacitación y empleo para niñeras va dirigida a un mercado de hogares con madres que trabajan ubicadas en cualquier punto de la ciudad de Guayaquil.



### Localización:

Utilizaremos el método cualitativo de factores ponderados:

Los factores que consideraremos y evaluaremos para este proyecto son:

- Cercanía a lugares de mayor hacinamiento poblacional de las aspirantes a niñeras.
- Vías de acceso- estado de las calles y líneas de transporte público Y parqueaderos.
- Calidad de vida: dentro de la cual consideramos los servicios básicos, focos de infección o contaminación, etc.
- Costo de arriendos de locales
- Seguridad
- Facilidad de obtención de permisos de funcionamiento en general

El método se aplica de la siguiente manera:

Cuadro #5

<b>FACTORES</b>	<b>PESO</b>
	%
CERCANIA A HACINAMIENTOS PBLACIONALES	0,10
VIAS DE ACCESO Y PARQUEADERO	0,20
CALIDAD DE VIDA	0,20
COSTO DE ARRIENDO DE LOCALES Y OTROS	0,15
SEGURIDAD	<b>0.20</b>
PERMISOS DE FUNCIONAMIENTO	<b>0.15</b>
	<b>1</b>

Elaborado por: La autora



## NOMENCLATURA

- **PESO:** Es el valor decimal de importancia que se le otorga a cada factor o característica a evaluar hasta completar la unidad representada por el total de las características.
- Alborada, Centro-sur, Sur, Duran son las ciudadelas o sectores donde se piensa ubicar el negocio.

El procedimiento consiste en:

- Dar un valor porcentual menor o igual a 10 en cada una de las características o factores a evaluar para cada uno de los lugares de ubicación. Ej.

Cuadro # 5

<b>FACTORES</b>	<b>PESO</b>	<b>ALBORADA</b>
	%	
CERCANIA A HACINAMIENTOS POBLACIONALES	0,2	5
VIAS DE ACCESO Y PARQUEADERO	0,2	4
CALIDAD DE VIDA	0,2	8
COSTO DE ARRIENDO DE LOCALES Y OTROS	0,2	7
SEGURIDAD	0,2	7
	<b>1</b>	<b>6,2</b>

Elaborado por: el autor

- Una vez asignado el porcentaje a cada factor por lugar se multiplica el peso asignado previamente para cada factor y se obtiene los resultados. Por ejemplo:



Cuadro # 6

<b>FACTORES</b>	<b>PESO</b>	<b>ALBORADA</b>	
	%		
CERCANIA A HACINAMIENTOS POBLACIONALES	0,20	5	1.00

Este procedimiento se repite para cada factor y para cada ubicación seleccionada. Al final se escoge la calificación más alta como la más opcionada para la ubicación.

### **CALCULOS**

De cuerdo a este análisis la plaza o localización de mayor puntaje y por ende que se considera más opcionada son: Alborada (7.45 pts.), seguida de Duran (7.4ptos). La decisión final entonces estaría dada por las posibilidades de encontrar un local o casa en venta o arriendo ya que en cuanto a ubicación los dos sectores son viables para la distribución de la población foco.



**CALCULOS DE PONDERACION**

**Cuadro # 7**

		CENTRO-SUR		ALBORADA		DURAN		SUR	
FACTORES	PESO	PONDERACION	CALIFIC	PONDERACION	CALIFIC	PONDERACION	CALIFIC	PONDERACION	CALIFIC
	%								
CERCANIA A HACINAMIENTOS POBLACIONALES	<b>0,10</b>	6	0.60	8	0.80	8	0.80	6	0.60
VIAS DE ACCESO Y PARQUEADERO	<b>0,20</b>	5	1.00	8	1.60	8	1.60	5	1.00
CALIDAD DE VIDA	<b>0,20</b>	8	1.60	8	1.60	8	1.60	8	1.60
COSTO DE ARRIENDO DE LOCALES Y OTROS	<b>0,15</b>	7	1.05	7	1.05	8	1.20	8	1.20
SEGURIDAD	<b>0.20</b>	5	1.35	6	1.20	5	1.00	5	1.00
PERMISOS DE FUNCIONAMIENTO	<b>0.15</b>	8	1.20	8	1.20	8	1.20	8	1.20
	<b>1,00</b>		<b>6.8</b>		<b>7.45</b>		<b>7.40</b>		<b>6.60</b>

Elaborado por: Las autoras



## 4.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Este servicio cuenta de dos escenarios.

**El escenario de la capacitación.** Que comprende básicamente el adiestramiento y capacitación de las niñeras según lo establecido en el capítulo 2.

Para lo cual las aspirantes deben de llenar una hoja de datos y cumplir un perfil que será medido mediante un test rápido de actitudes. Una vez que califiquen deberán tomar el curso que tiene una duración de 6 meses y es de tipo semipresencial.

La aspirante mientras se capacita podrá estar ejerciendo la labor de niñera u otra actividad ya sea de manera independiente o a través de nuestra agencia de colocación.

El curso deberá ser cancelado por las aspirantes o por la persona para quien trabaja. La colocación debe ser autorizada por la aspirante y su ubicación debe ser cancelada por la persona que requiere el servicio.

Una vez concluido el curso tendrá un certificado de aprobación y su nivel de calificación, así como también quedará en el banco de datos.

**El escenario de colocación.** Cuando se trate de niñeras con experiencia que deseen ser colocadas a través de nuestra agencia. Estas deberán tomar un test de experiencia, conocimiento y aptitudes.

De esta evaluación saldrán dos grupos: Las que están preparadas para trabajar y las que requieran de capacitación.



Las primeras recibirán una charla introductoria y una vez colocadas deberán cancelar el costo de ubicarlas al igual que las personas que soliciten a la niñera deberán cancelar por este servicio.

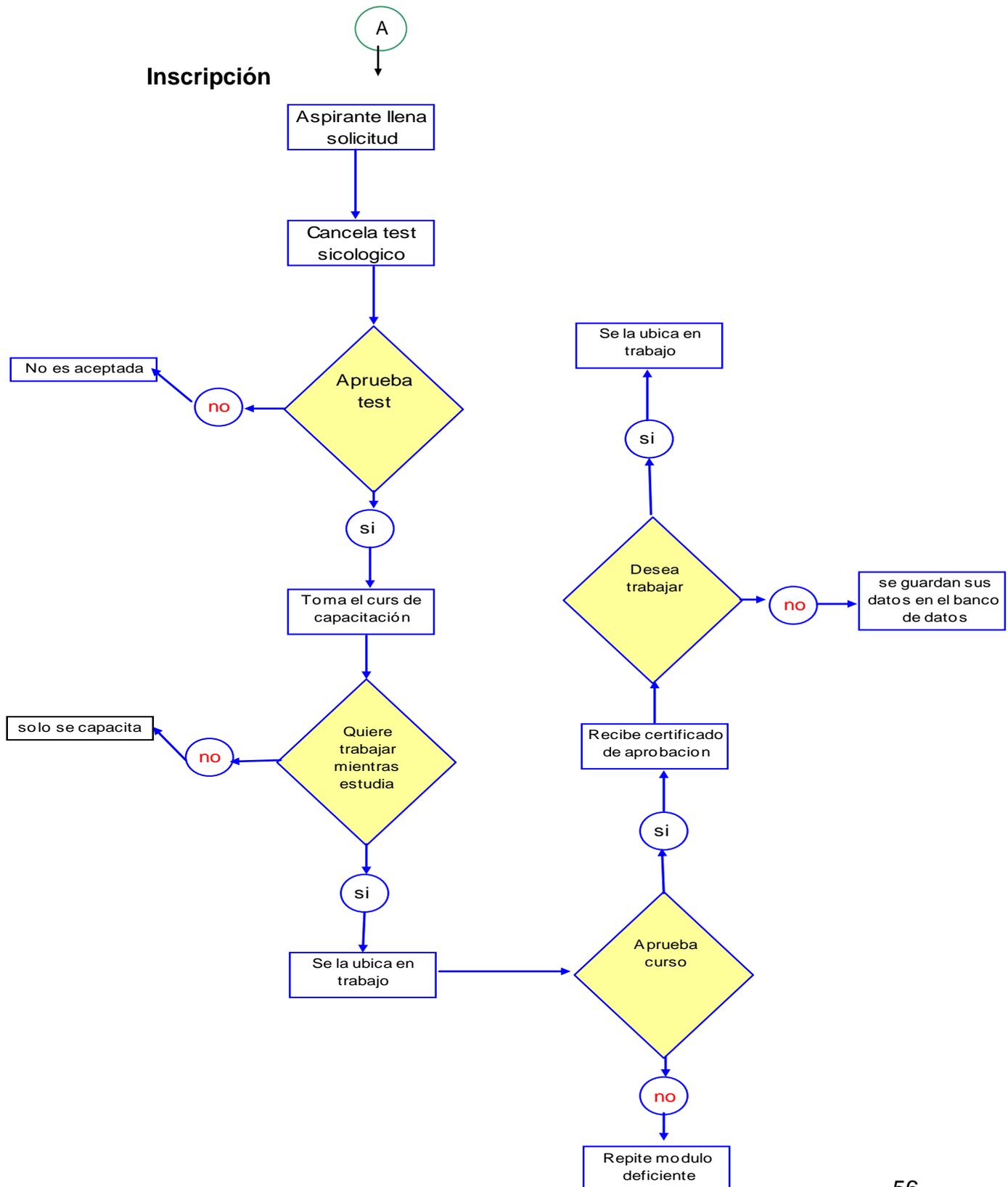
Las segundas tendrán que tomar el curso. Para lo cual deberán cancelarlo y si son ubicadas serán exoneradas del costo de ubicación pero el cliente deberá pagar por el servicio de colocación.

**Garantía.** El servicio de colocación de niñeras incluye garantía e incluye:

- Si las partes no llegaran a adaptarse (periodo de prueba) durante un periodo equivalente a 30 días calendario. La solicitante puede pedir cambio de la niñera.
- Después de 30 días si no se realizara reclamo. No habrá reembolso del costo del servicio.
- Este proceso de cambio puede darse solo por una vez. A menos que sea incumplimiento de la niñera.
- Las niñeras que no tomaran con responsabilidad su asignación serán multadas y/o separadas del banco de datos.

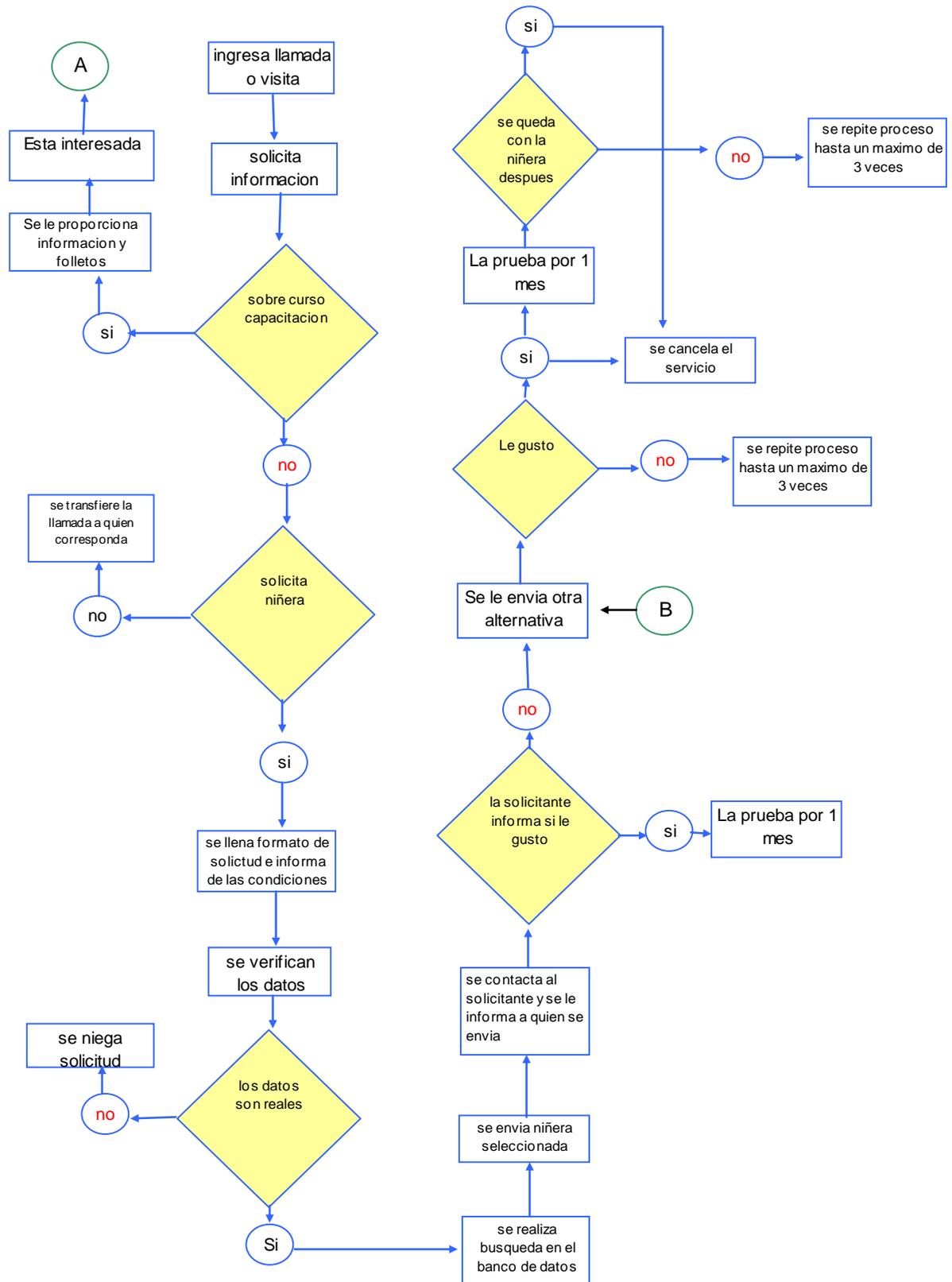


### 4.3 ESTRUCTURA OPERACIONAL DE LOS PROCESOS



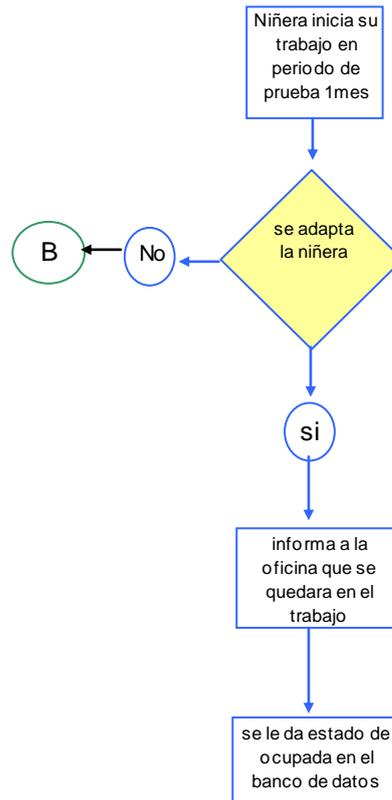


### Atención al cliente





### Periodo de prueba





#### 4.4 DISTRIBUCION DE LA AGENCIA

La agencia estará distribuida de la siguiente manera:

- Área de recepción
- Área de aulas de clases
- Área de biblioteca y videos
- Área técnica -sicológica
- Área de juegos
- Área administrativa

Ver anexo # 2

El área de recepción es donde se reciben tanto las aspirantes<sup>18</sup> como las solicitantes<sup>19</sup>

Área aulas. Es el área donde recibirán las clases tanto teóricas como las interactivas a través de videos demostrativos.

Biblioteca: es el área de consultas, con libros y videos para revisar y repasar técnicas.

Área técnica y psicológica: es el área donde una profesional de psicología y parvularia prestan asesoría y guían el trabajo de las niñeras y cuidadores en general.

---

<sup>18</sup> Aspirante: posibles niñeras

<sup>19</sup> Solicitante: madres que requieren del servicio de una niñera.



Área de juegos. Es el área lúdica donde se enseña la motivación de los niños tanto desde el punto de vista motriz, como de la diversión adecuada según la edad.

Área administrativa: es el área gerencial y del personal involucrado en el negocio: contadores, abogado, etc.

#### **4.5 DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Esta agencia para su operatividad estará distribuida de la siguiente manera:

##### Área de capacitación

- Parvularia-instructor
- Psicóloga
- Enfermera profesional o experto en primeros auxilios
- Planificador

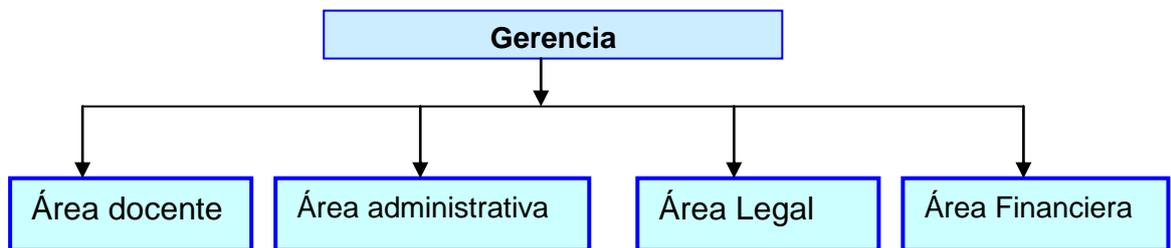
##### Área Administrativa

- Gerente o administrador
- Abogado-asesor legal
- Contador
- Servicio al cliente
- investigador
- Mensajero

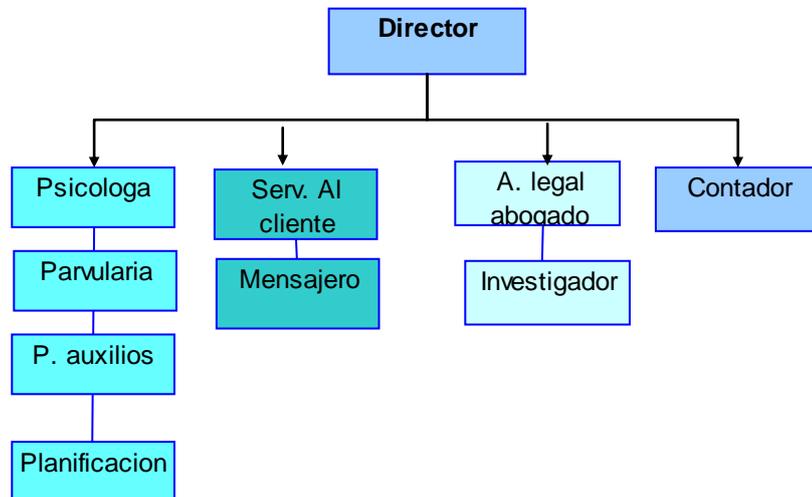


#### 4.5.1 Descripción de puesto y funciones

##### Organigrama departamental



##### Organigrama Funcional



Elaborado por: Los autoras



### Área de capacitación

**Título del Puesto:** parvularia-instructor

**Supervisa A:** nadie

**Naturaleza del Trabajo:** enseñanza-operativo

**Funciones:** Contribuir a un desarrollo físico y psicosocial, sano y armónico, y al logro de aprendizajes de niños y niñas menores de 6 años y desarrollo de destrezas y motricidades.

**Características del Puesto:** Operativo.

**Requisitos:** Experiencia en el área parvularia-guarderías  
Conocimientos o título en ingeniería comercial o industrial.

**Título del Puesto:** psicóloga-instructor

**Supervisa A:** nadie

**Naturaleza del Trabajo:** enseñanza-operativo

**Funciones:** Contribuir a un desarrollo psicológico y conductual

**Características del Puesto:** Operativo.

**Requisitos:** Experiencia en psicología infantil  
Conocimientos o título en psicología

**Título del Puesto:** instructor de primeros auxilios

**Supervisa A:** nadie

**Naturaleza del Trabajo:** enseñanza-operativo

**Funciones:** Contribuir al aprendizaje de control de primeros auxilios y emergencias que puedan presentarse con los niños

**Características del Puesto:** Operativo.

**Requisitos:** Experiencia en psicología infantil  
Conocimientos o título en psicología



### **Descripción de puesto y funciones**

#### **Área de capacitación**

**Título del Puesto:** instructor de planificación

**Supervisa A:** nadie

**Naturaleza del Trabajo:** enseñanza-operativo

**Funciones:** Contribuir a proporcionar las herramientas necesarias para que la niñera logre una adecuada planificación de sus actividades.

**Características del Puesto:** Operativo.

**Requisitos:** Experiencia en planificación

Conocimientos o título en educación párvulos

#### **Área administrativa**

**Título del Puesto:** Administrador-propietario

**Supervisa A:** todos

**Naturaleza del Trabajo:** gerencial - administrativo

**Funciones:** es el responsable de la administración y dirección de la agencia de capacitación y empleo de niñeras.

**Características del Puesto:** Nivel gerencial, ejecutivo y operativo.

**Requisitos:** Experiencia en el área educativa y de servicios.

Conocimientos o título en administración de negocios

**Título del Puesto:** Asesor Legal

**Supervisa A:** nadie

**Naturaleza del Trabajo:** Depende de la administración

**Funciones:** Será el responsable cumplir con los requerimientos del gerente, en el ámbito legal, con la contratación de niñeras y el manejo laboral.



**Características del Puesto:** administrativo

**Requisitos:** Abogado/a

**Título del Puesto:** contador

**Supervisa A:** nadie

**Naturaleza del Trabajo:** depende de la administración

**Funciones:** Será el responsable cumplir con los requerimientos del gerente, llevara además la contabilidad y verificará cada uno de los consumos y gastos. Será la encargada de los depósitos bancarios, elaboración de cheques y pagos debidamente autorizados.

**Características del Puesto:** administrativo

**Requisitos:** Experiencia en el área contable. Titulo de segundo o

**Título del Puesto:** Asesor servicio al cliente

**Supervisa A:** mensajero

**Naturaleza del Trabajo:** depende de la administración

**Funciones:** Será el responsable cumplir con los requerimientos del gerente, será la encargada de dar información necesaria tanto a las aspirantes a niñeras como a las personas que requieran de los servicios y de coordinar lo referente ala información de los cursos.

**Características del Puesto:** administrativo

**Requisitos:** Experiencia como secretaria y ventas. Titulo de segundo o tercer nivel.



**Título del Puesto:** investigador

**Supervisa A:** Nadie

**Naturaleza del Trabajo:** operativo-administrativo

**Funciones:** Reportara a la gerencia y se encargara de verificar la fidelidad y veracidad de los datos tanto de las niñeras como de las personas que requieran sus servicios.

**Características del Puesto:** apoyo

**Requisitos:** Experiencia investigación. Policía, militar, detective privado.

**Título del Puesto:** Mensajero

**Supervisa A:** Nadie

**Naturaleza del Trabajo:** operativo-administrativo

**Funciones:** Reportará a la secretaria. Será el encargado de los tramites bancarios, y varios, las compras y demás diligencias programadas por la gerencia.

**Características del Puesto:** apoyo

**Requisitos:** Experiencia en mensajería. Min. Bachiller



## CAPITULO 5 EVALUACION FINANCIERA

### 5.1. RESUMEN DE INVERSIÓN TOTAL PREVISTA

El resumen de la inversión total se demuestra en el siguiente cuadro.

Ver anexo # 3

#### CUADRO Nº 8 INVERSIÓN TOTAL

<b>Concepto</b>	<b>costo \$</b>
<i>ACTIVO INICIAL</i>	<b>21.740,00</b>
<i>ACTIVO DIFERIDO</i>	<b>2.812,22</b>
<i>ACTIVO CIRCULANTE(1 MES)</i>	<b>8.490,00</b>
<i>TOTAL</i>	<b>33.042,22</b>

**FUENTE:** Anexos 1

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

Es la última parte del proyecto y a través de sus resultados podremos evaluar si la inversión en la en la agencia de capacitación para niñas tiene no posibilidades de rentabilidad.



## 5.2 Presupuesto de venta

El presupuesto de venta involucra las proyecciones y metas que la empresa se ha planteado en base a la investigación de mercado.

La Agencia ha proyectado 2 aulas de capacitación y dos horarios. Uno matutino y otro vespertino.

El primer año se ocupa únicamente las aulas a un horario y a partir del segundo año las aulas se ocupan a full.

Cuadro #9

### Presupuesto en número de actividades y alumnos anuales

CONCEPTO	1° Año		2 año		3 año		4 año		5 año	
		NIÑERAS		NIÑERAS		NIÑERAS		NIÑERAS		NIÑERAS
Escuela	\$				\$					
	40	360		360	40	360		360		360
colocación-comisión	80	600		900	100	1200		1800		2400
Capacitación	50	360		360	50	360		360		360
matriculas y evaluación	20	720		720	20	720		720		720
		2.040		720		720		720		720

FUENTE: Anexos 3

ELABORACIÓN: Las Autoras

### Nomenclatura:

Este cuadro posee una columna de los costos (\$) en dólares de los servicios a ofrecer y la otra columna representa el número de clientes/niñeras a cautivar por actividad a lo largo de 5 años.

A partir del tercer año tanto el costo como el número de clientes/niñeras de las diferentes actividades permanece constante.



Los montos anuales a recaudar por estos servicios son los siguientes:

**Cuadro # 10**

<b>Año 1</b>	<b>año 2</b>	<b>año 3</b>	<b>año 4</b>	<b>año 5</b>
<b>94.800</b>	<b>118.800</b>	<b>166.800</b>	<b>226.800</b>	<b>286.800</b>

Fuente: Anexo #3  
Elaborado por: Las autoras

En el anexo # 3.1 se detallan el nivel de ingresos proyectados que se espera ingresar como parte de los servicios propuestos en este proyecto y que son mediante la captación de alumnas para la escuela de niñeras, mediante el cobro de comisión por colocación de niñeras en hogares solicitantes, por capacitación de mujeres que se desempeñan como niñeras y por rubros menores como matriculación y exámenes.

### **5.3 Gastos de ventas**

Los gastos de ventas implican todos los costos que se harán para mejorar las ventas de la Agencia así tenemos aquellos relacionados con mejorar el servicio al cliente, los destinados a la publicidad, viáticos, comisión, investigador, vendedor.

**Cuadro # 11**

<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>	<b>AÑO 4</b>	<b>AÑO 5</b>
<b>\$28.200,00</b>	<b>\$21.304,00</b>	<b>\$28.704,00</b>	<b>\$30.025,08</b>	<b>\$31.367,79</b>

Fuente: Anexo #4  
Elaborado por: Las autoras



#### 5.4 Presupuesto de costos de Capacitación

Involucra todos los costos requeridos para la capacitación de las aspirantes a niñeras. Se incluyen los sueldos de los instructores y demás gastos relacionados con la capacitación.

Los costos anuales involucrados son:

**Cuadro #12**

1° Año	2° Año	3° Año	4° Año	5° Año
\$35.160,00	\$39.396,00	\$53.810,00	\$50.166,30	\$173.532,30

Fuente: Anexo #5  
Elaborado por: Las autoras

En el anexo # 5 se detallan los costos involucrados en la capacitación como son: honorarios de profesores, el material didáctico, y la inversión en capacitación para los instructores, así como también los costos que involucra la adecuaciones de las aulas de clases.

#### 5.5 Presupuesto administrativo.

Implica los costos involucrados en el manejo del negocio esto es arriendos, pago a empleados administrativos, materiales de oficina, entre otros. En total a este rubro se atribuyen 4 personas de un total de 10



Los valores de egreso anual son:

**Cuadro #13**

1° Año	2° Año	3° Año	4° Año	5° Año
\$38.520	\$40.540	\$50.082	\$52.727	\$55.438

Fuente: Anexo #6

Elaborado por: Las autoras

### 5.6 Costos de Operación

Resumiendo los costos de operación que incluyen costos de capacitación administración y ventas tenemos:

**Cuadro # 14**

1° Año	2° Año	3° Año	4° Año	5° Año
\$101.880	\$101.240	\$132.596	\$132.918	\$260.338

Fuente: Anexo #7

Elaborado por: Las autoras

### 5.7 Flujo de caja

El flujo de caja o FNE, flujo neto de efectivo, nos indica la capacidad de la empresa para hacer frente a sus responsabilidades de pago. Los resultados son los siguientes:

**Cuadro #15**

AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
\$1.958	-\$7.080	\$10.480	\$44.684	\$138.566	\$165.028

Fuente: Anexo #8

Elaborado por: Las autoras



El año cero, es el año de partida y se registra un saldo positivo debido a que los accionistas hicieron un aporte superior al desembolso proyectado. El primer año de inicio de actividades refleja un saldo negativo debido a que las ventas de servicios al inicio no se proyectan el 100% de la capacidad y sin embargo hay que pagar a los instructores y demás personal involucrado en este servicio. Además hay que observar que el desembolso en publicidad es elevado debido a que hay que promocionar el servicio.

Los demás años arrojan un flujo de efectivo positivo lo que indica que luego de realizar todos los pagos o desembolsos queda dinero en caja-bancos.

### 5.8 Estado de Pérdidas y Ganancias Proyectado

El estado de pérdidas y ganancias revela si habrá o no utilidad después de cada ejercicio. Los resultados obtenidos fueron:

Cuadro # 16

AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
21.120	24.776	40.104	78.990	36.867

Fuente: Anexo # 9

Elaborado por: La autora

Se observa que luego de realizar todos los pagos de impuesto y pago de utilidades a trabajadores quedan saldos positivos que al cabo de 5 años representa una utilidad acumulada de \$ **201.857**



### 5.9 VAN

El valor actual neto para este proyecto es positivo lo que indica que el proyecto es viable. El VAN para este proyecto es de **\$110.071,46**

Ver Anexo # 10

### 5.10 TIR.

La tasa interna de retorno o tasa de recuperación del capital fue de: **73%**, que al compararlo con la Tmar calculada (22.7%), se observa que la TIR sobrepasa a la TMAR con un 50.3% lo que significa que con esta tasa la recuperación del capital se da aproximadamente en el segundo año.

### 5.11 Análisis de Sensibilidad

Nuestra variable principal a analizar serán las ventas.

Ver anexos # 11-12

#### ➤ Escenario pesimista

Para el escenario pesimista considerando una baja del 5% en las ventas

VALOR ACTUAL NETO	<b><u>\$56.342</u></b>
TASA INTERNA DE RETORNO	52%



**Para este escenario el coeficiente de sensibilidad es de 0.54**

Coeficiente de sensibilidad mayor a 1 Proyecto sensible  
Coeficiente de sensibilidad igual a 1 Proyecto no sufre cambios  
Coeficiente de sensibilidad menor a 1 Proyecto no es sensible

**Por lo tanto el proyecto no es sensible**

Considerando un incremento en los costos y constantes las ventas

VALOR ACTUAL NETO	<b><u>\$63.314</u></b>
TASA INTERNA DE RETORNO	55%

**Para este escenario el coeficiente de sensibilidad es de 0.45**

Coeficiente de sensibilidad mayor a 1 Proyecto sensible  
Coeficiente de sensibilidad igual a 1 Proyecto no sufre cambios  
Coeficiente de sensibilidad menor a 1 Proyecto no es sensible

**Por lo tanto el proyecto No es sensible**



## 5.12 PUNTO DE EQUILIBRIO

El punto de equilibrio para el primer año nos proporciona la siguiente información:

Ver anexo #13

Para cubrir los costos fijos y variables requerimos un mínimo:

**P.E = 4.644,43** Alumnas al año

Es decir un total de 387 alumnas mensuales

Y si calculamos el punto de equilibrio en base al costo que tendría que pagar cada alumno nos da:

*P.E = 49,85// dólares/ alumna*

En nuestro caso el primer año no cumplimos el punto de equilibrio ya que el número de alumnas es de 2 040 y el costo por alumno promedio es de \$48//

Este desfase se refleja en el primer año del flujo de caja. A partir del segundo año recuperamos el déficit y nos queda ganancia.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Una vez terminado este proyecto se concluye:

- Que el estudio del mercado reveló que existe una demanda del 74% de hogares que requieren del servicio de una niñera que cuide sus hijos. De estos hogares que requieren la asistencia de niñeras el 41% aspira que sea una persona capacitada para ejercer esta función.
- En base al estudio de mercado realizado se obtuvo un mercado potencial en cifras equivalente a 401,835 madres que necesitan este servicio. Sin embargo el balance oferta demanda revelo que la demanda efectiva corresponde a 265, 821 niñeras.
- En cuanto a la ubicación de la agencia de capacitación y empleo se determino que los sectores con más opción para su funcionamiento son el sector de la Alborada o la ciudad de Duran.
- Que este tipo de servicio se trata de un proceso en el ámbito formativo –educativo y de servicios.
- Que el riesgo del negocio esta en la investigación de los antecedentes de las aspirantes para evitar riesgos delincuenciales en los que la agencia pueda verse involucrada.
- Para este tipo de negocio la capacitación y entrenamiento es la variable más importante por lo tanto el personal docente debe ser capacitado y enfocado en los objetivos del negocio.



- Que los ingresos en este proyecto no solo se fundamentan en la capacitación sino también en la comisión que se generara producto de la colocación de niñeras calificadas en puestos vacantes.
- La evaluación económica y financiera del proyecto revela factibilidad. Tanto a través del VAN (**\$110.071,46**) como de la TIR (**74%**). Es más su proyección en venta de servicios se diría que es bastante conservadora, lo que implica que este proyecto tiene opciones de ofrecer una mayor rentabilidad.
- Desde el punto de vista de la finalidad del proyecto es bastante completo para lograr sus objetivos que es el proveer niñeras calificadas para el cuidado y atención de los niños.

## **RECOMENDACIONES.**

Se recomienda la ejecutabilidad del proyecto:

- La agencia debe ser establecida en el punto que genere menos costos.
- La agencia debe realizar una investigación minuciosa de los antecedentes de la aspirante para evitar riesgos delincuenciales en los que pueda verse involucrada.
- Incluir en el pensum académico, normas y valores para la formación integral de las aspirantes
- Realizar talleres con los padres de familia para lograr la formación integral de los niños.



## BIBLIOGRAFIA

- Alcaraz, Rafael, El Emprendedor De Éxito, Editorial: Mcgraw-hill (2006, 3ª edición)
- CHANDRO, JUAN CARLOS y IZQUIERDO, GONZALO, Una niñera de cuidado, Pearson Educacion, 48 pags colección: Alhambra. serie naranja 6 años, N° Edición: 1ª, 2003, Madrid
- Stanton, Fundamentos De Marketing Editorial: Mcgraw-hill (2007, 14ª edición).
- [www.inec.gov.ec](http://www.inec.gov.ec) Estadísticas del número de mujeres que trabajan con hijos. 2008
- [www.vosmama.com](http://www.vosmama.com)
- [www.guiainfantil.com](http://www.guiainfantil.com) Como elegir una cuidadora para su hijo. 2007



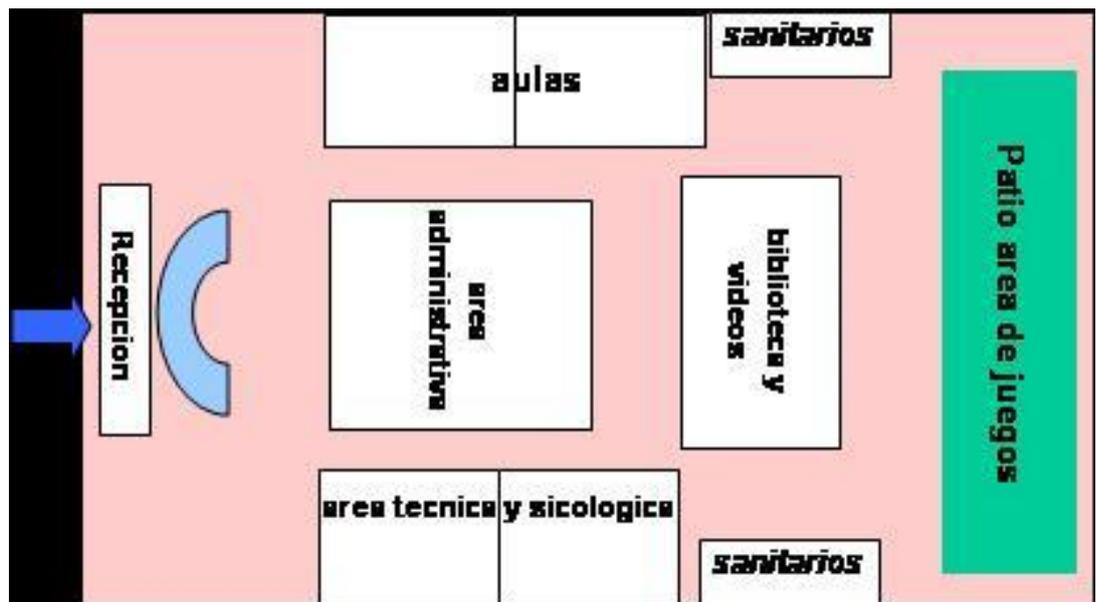
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*

# ANEXOS



**ANEXO # 2**

**Distribución micro de la escuela de capacitación y agencia de niñas**



Elaborado por: Las autoras



### Anexo # 3

## CONCEPTUALIZACIONES

### INVERSIONES

Las inversiones dentro del proyecto constituyen el tipo de recursos financieros que se requieren para la instalación y puesta en marcha del proyecto. Las inversiones del proyecto fueron estimadas a través de presupuestos elaborados con las diferentes cotizaciones del mercado y en las diferentes casas comerciales nacionales importadoras de maquinaria.

**Activos:** Son todos los bienes y derechos de propiedad de la empresa. El presente proyecto origina tres clases de activos: Activo Fijo, Activo Diferido y Activo Circulante o Capital de Trabajo.

### ACTIVO FIJO

Comprende las inversiones fijas sujetas a depreciación, a excepción del terreno, y se genera en la instalación de la empresa. Entre estos activos tenemos.

#### **Especificaciones de los activos fijos**

Para el ejemplo que se está estudiando, se incluirá como activos fijos los rubros de: Maquinaria y equipo, Vehículo, Instalaciones, Muebles, equipo de oficina y Equipo de Computación que son necesarios para la ejecución del proyecto.

- **Equipo.-** El precio del equipo se obtuvo mediante, proformas, correos electrónicos e investigaciones en empresas locales e internacionales que se dedican a la venta de los mismos.
- **Instalaciones.-** Se refiere a la instalación de los servicios de luz eléctrica y agua potable Y a los arreglos que hubo que realizar para que la casa quede funcional para su objetivo. El local donde funcionara la agencia será arrendado.
- **Muebles, Equipo de Oficina y de Computación.-** Se refiere a los muebles y equipo que se requieren para desarrollar las actividades administrativas.



- **f. Imprevistos.-** Todo presupuesto por más que haya sido cuidadosamente elaborado, tendrá siempre un margen de error por causas de la fluctuación de los precios, y cambios en las condiciones originales, etc., razón por la cual es conveniente incluir el rubro de imprevistos que se calcula generalmente con un porcentaje de la suma de inversiones fijas y que varían de acuerdo a la experiencia que se tenga en los cálculos del proyecto y al grado de confianza que merezca las estimaciones de inversiones fijas.
- **Resumen de las Inversiones Fijas.-**El resumen de las inversiones se muestra en el cuadro expuesto a continuación:

#### **ACTIVO DIFERIDO:**

En este activo se tomó en cuenta los gastos realizados en el estudio del proyecto y otros gastos relacionados con el mismo; por lo tanto el valor de este activo se distribuye así:

#### **ACTIVO CIRCULANTE**

Este activo está constituido por valores necesarios para la operación normal del proyecto durante un ciclo productivo, el valor de este activo se lo detalla a continuación.