



**FACULTAD DE POSTGRADO**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**PRE-FACTIBILIDAD AGENCIA DE RECLUTAMIENTO  
EN PUERTO CORTÉS**

**SUSTENTADO POR:**

**GRACE CAROLINA PRIETO ELVIR**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.**

**JULIO 2018**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA**

**UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**MARLON BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADEMICA**

**DESIREE TEJADA CALVO**

**VICEPRESIDENTE UNITEC, CAMPUS S.P.S**

**CARLA MARIA PANTOJA**

**DECANA DE LA FACULTAD DE POSTGRADO**

**CLAUDIA MARIA CASTRO**

**PRE FACTIBILIDAD AGENCIA DE RECLUTAMIENTO EN  
PUERTO CORTES**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**ASESOR METODOLÓGICO**

**OLVAN LOPEZ FERRERA**

**ASESOR TEMÁTICO**

**LISSETTE CARCAMO**

**MIEMBROS DE LA TERNA**

**CESAR ORELLANA**

**NELLY ALCANTARA**

**TATIANA RUBIO**

# **DERECHOS DE AUTOR**

**© Copyright 2018**

Grace Carolina Prieto Elvir

Todos los derechos son reservados.

# **AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE TESIS DE POSTGRADO**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA**

**EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)**

San Pedro Sula

Estimados Señores:

Yo Grace Carolina Prieto Elvir, de Puerto Cortés, autor del trabajo de postgrado titulado: Pre Factibilidad Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés, San Pedro Sula, 2018, presentado y aprobado en el mes de Junio de 2018, como requisito previo para optar al título de máster en Dirección Empresarial y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de maestrías de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), por este medio autorizamos a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de UNITEC, para que con fines académicos puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera:

- 1) Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo en las salas de estudio de la biblioteca y/o la página Web de la Universidad.
- 2) Permita la consulta y/o la reproducción a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables. Asimismo, el autor cede de forma ilimitada y exclusiva a UNITEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC.

En fe de lo cual se suscribe el presente documento en la ciudad de San Pedro Sula a los \_\_\_\_ días del mes de Julio del año 2018.

---

**Grace Carolina Prieto Elvir**

**21613101**

**\* La autorización firmada se encuentra adjunta a mí expediente**



## **FACULTAD DE POSTGRADO**

# **PRE FACTIBILIDAD AGENCIA DE RECLUTAMIENTO EN PUERTO CORTÉS, SAN PEDRO SULA, 2018**

**NOMBRE DEL MAESTRANTE:**

**GRACE CAROLINA PRIETO ELVIR**

### **Resumen**

El presente informe muestra la pre factibilidad realizada para conocer la rentabilidad de establecer una agencia de reclutamiento en Puerto Cortés, esto con el afán de ser una opción de ayuda para combatir el desempleo en esa ciudad y por ende al país. Se pretende que con esta idea de negocio se estimule el crecimiento profesional y económico de las personas y la ciudad. Se describen los tres aspectos importantes para una pre factibilidad, estudio técnico, de mercado y financiero, estos nos ayudaron a conocer la rentabilidad del proyecto, y así mismo la opinión de las personas sobre este pre factibilidad en base a encuestas.



## **GRADUATE SCHOOL**

# **PRE FACTIBILITY OF RECRUITMENT AGENCY IN PUERTO CORTÉS, SAN PEDRO SULA, 2018**

**NOMBRE DEL MAESTRANTE:**

**GRACE CAROLINA PRIETO ELVIR**

### **Abstract**

This report shows the pre-feasibility carried out to know the profitability of establishing a recruitment agency in Puerto Cortés, with the aim of being an option to help combat unemployment in that city and therefore the country. It is intended that with this business idea the professional and economic growth of the people and the city be stimulated. We describe the three important aspects for a pre-feasibility, technical study, market and financial, these helped us to know the profitability of the project, and also the opinion of the people about this pre-feasibility based on surveys.



## **DEDICATORIA**

Comenzando agradecimiento a Dios por la oportunidad de llegar hasta este punto de mis estudios profesionales, que con mucho esfuerzo he hecho.

A mis padres y abuela que me ayudaron en todo momento en todos los aspectos en mi carrera profesional y personal. Por formarme como una persona de bien que genere un cambio y apoyo a la sociedad y mi familia.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) por brindarnos la oportunidad de recibir los conocimientos necesarios en nuestra formación profesional.

Al Dr. Olvan López por brindarnos la orientación y su apoyo compartiendo sus conocimientos en el proceso de elaboración de la tesis de graduación.

A la Lic. Lissette Cárcamo porque aparte de asesorarme, fue mi maestra en pregrado y postgrado, aparte una persona valiosa con un carisma y entusiasmo hermoso.

A todos los catedráticos que fueron parte de mi formación durante este periodo y a mis compañeros con los cuales compartimos momentos de sabiduría y conocimiento dentro de las aulas de clase.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ix
AGRADECIMIENTO .....	x
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 INTRODUCCIÓN .....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	1
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....	4
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO .....	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	8
2.1 ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL .....	8
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACROENTORNO.....	8
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICROENTORNO .....	18
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO.....	25
2.1.4 FODA.....	26
2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO .....	27
2.2.1 ESTUDIO DE MERCADO .....	27
2.2.3.1 ESTADOS FINANCIEROS .....	30
2.2.3.2 ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO.....	30
2.2.3.3 COSTO DE CAPITAL .....	31

2.3 CONCEPTUALIZACIÓN.....	32
2.3.1 TASA DE DESEMPLEO .....	32
2.3.2 TASA DE DESEMPLEO JUVENIL.....	32
2.3.3 POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET).....	32
2.3.4 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA).....	32
2.3.5 TASA DE PARTICIPACIÓN (TP) .....	32
2.3.6 OCUPADOS.....	32
2.3.7 DESOCUPADOS .....	33
2.3.8 TASA DE DESEMPLEO ABIERTO (TDA) .....	33
CAPITULO III METODOLOGÍA .....	33
3.1 CONGRUENCIAS METODOLÓGICAS .....	33
3.1.2 MATRIZ METODOLÓGICA .....	34
3.1.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	34
3.1.4 HIPÓTESIS.....	38
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	38
3.2.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
3.2.2 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.2.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
3.2.4 POBLACIÓN.....	40
3.2.5 MUESTRA .....	40
3.3.6 UNIDAD DE ANALISIS .....	40
3.2.7 UNIDAD DE RESPUESTA .....	41
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS .....	41
3.3.1 INSTRUMENTOS.....	42
3.3.2 ENCUESTA.....	42
3.3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	42

3.3.3.1 FUENTES PRIMARIAS .....	42
3.3.3.2 FUENTES SECUNDARIAS .....	43
CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	43
4.1 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO .....	43
4.1.1 SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EMPRESAS. ....	44
4.1.2 BASE DE DATOS PERSONAL CALIFICADO.....	44
4.1.3 BASE DE DATOS PLAZAS VACANTES .....	44
4.1.4 FERIAS DE EMPLEO .....	44
4.1.5 PROMOCION DE PLAZAS Y PERSONAL.....	45
4.2 PLAN ORGANIZACIONAL .....	45
4.3 ANALISIS DE LAS VARIABLES .....	46
4.3.1 MERCADO.....	46
4.3.2 CANALES DE COMUNICACIÓN .....	47
4.3.4 PRECIO .....	48
4.4 ANALISIS FINANCIERO .....	49
4.4.1 INVERSIÓN INICIAL Y COSTOS DE CAPITAL.....	49
4.4.2 PLAN DE FINANCIAMIENTO .....	51
4.4.3 PROYECCION DE VENTAS .....	53
4.4.4 PRESUPUESTO DE GASTOS .....	53
4.4.5 DEPRECIACIONES.....	54
4.4.6 ESTADOS FINANCIEROS .....	55
4.4.7 FLUJO DE CAJA PROYECTADO .....	56
4.4.8 FLUJO DE EFECTIVO.....	56
4.4.9 TÉCNICAS DE EVALUACIÓN FINANCIERA .....	57
4.4.10 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	57
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	58

5.1	CONCLUSIONES .....	58
5.2	RECOMENDACIONES .....	59
	BIBLIOGRAFÍA .....	60
	ANEXOS .....	62
	ANEXO 1. CUESTIONARIOS .....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje que representan las ramas de ocupación en base al total de ocupados por año. ....	2
Figura 2. Desempleo en el mundo .....	18
Figura 3. Ciclo vicioso entre migración/remesas y bajo crecimiento. ....	20
Figura 4. Indicadores del mercado Laboral por Dominio Nacional.....	20
Figura 5. Porcentaje de la Población en Edad de Trabajar (PET), Según Sexo.....	21
Figura 6. Tasa de Participación Nacional, Según Sexo .....	21
Figura 7. Tasa de Desempleo Abierto, Según Dominio.....	21
Figura 8. Porcentaje de la Población Desocupada y Años de Estudio Promedio, Según Dominio. ....	22
Figura 9. Porcentaje de Ocupados, Según Nivel Educativo.....	22
Figura 10. Porcentaje de Población Ocupada y Años de Estudio Promedio, Según Rama de Actividad. ...	23
Figura 11. Porcentaje de Asalariados Por Categoría Ocupacional.....	23
Figura 12. Tasa de Desempleo Honduras .....	24
Figura 13. Tasa de desempleo juvenil Honduras .....	24
Figura 14. FODA Puerto Cortés .....	26
Figura 15. Estructura del análisis de mercado .....	27
Figura 16. Diagrama de Variables .....	35
Figura 17. Operacionalización de Variables .....	37
Figura 18. Diseño del Esquema Metodológico .....	39
Figura 19. Organigrama .....	45
Figura 20. Indicadores Financieros.....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz Metodológica.....	34
Tabla 2. Disposición de Servicios.....	46
Tabla 3. Aceptación de empresas.....	47
Tabla 4. Canales de comunicación a las personas.....	47
Tabla 5. Canales de comunicación a las empresas.....	48
Tabla 6. Precio ofrecido a las personas.....	48
Tabla 7. Precio ofrecido a las personas.....	49
Tabla 8. Plan de Inversión y Fuentes de Financiamiento.....	50
Tabla 9. Estructura de capital.....	50
Tabla 10. Plan de financiamiento.....	51
Tabla 11. Ingresos proyectados de personas afiliadas .....	53
Tabla 12. Ingresos proyectados empresas afiliadas .....	53
Tabla 13 . Presupuesto de Gastos.....	54
Tabla 14. Depreciaciones .....	54
Tabla 15. Balance General .....	55
Tabla 16. Estado de Resultados Proyectado .....	55
Tabla 17. Flujo de caja proyectado .....	56
Tabla 18. Flujo de Efectivo.....	56



# **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente capítulo comprende varios puntos que encierran el planteamiento de la investigación, se define el problema, las preguntas de investigación y los objetivos que se pretenden alcanzar.

## **1.1 INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial es conocido que el desempleo es un problema que afecta muchas sociedades, la búsqueda de trabajo es una tarea diaria de muchas personas a todos los niveles de educación. Se hace esta investigación con el propósito de averiguar si es factible la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés con el fin de orientar a la población necesitada de nuevas fuentes de empleo, o que andan buscando otra fuente de ingresos.

Este estudio de investigación estará distribuido de la siguiente manera: planteamiento de la investigación, marco teórico, metodología, resultados y análisis, conclusiones y recomendaciones y la aplicabilidad de la investigación.

## **1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Según datos de (Estadísticas, Instituto Nacional de Estadísticas, 2016) , el mercado de la población económicamente activa.

Está compuesta por las personas ocupadas y las desocupadas; dentro de los ocupados encontramos a los asalariados, cuenta propia y trabajadores no remunerados.

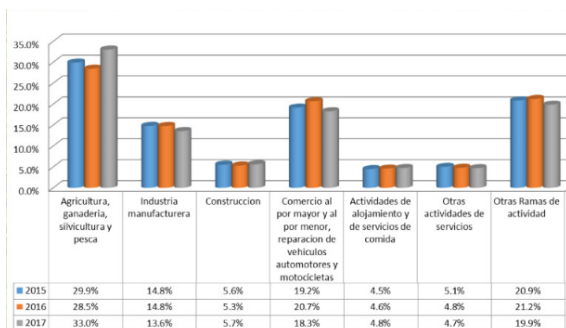
Los desocupados son todas las personas que en la semana de referencia no tenían un empleo, pero se encontraban buscando activamente. Y los que buscan trabajo por primera vez. La Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, levantada en junio del 2016 muestra que del total de personas que conforman la población económicamente activa (PEA), el 7.4 por ciento están

desocupadas. En relación al mercado laboral, los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM). Muestran que en Honduras la Población Económicamente Activa (PEA), representa el 45.3% de la población total del país. De la cual el 55.2% reside en el área urbana y el 44.8 por ciento en el área rural.

El 78.7% de la población nacional está en edad de trabajar. De ella, el 53.4 % son mujeres y el 46.6% por hombres. La tasa de desempleo abierto, es mayor en el área urbana 9.0%. Obteniendo el 11.7 % el Distrito Central y San Pedro Sula con el 7.9%.

Del total de personas que se encuentran ocupadas el 52.3 por ciento, alcanzaron educación primaria. Y únicamente el 11% tienen educación superior.

Según la rama de actividad el 26.7% de los ocupados laboran en la Agricultura, silvicultura, Caza y Pesca. El 20% en el sector del comercio y el 14.3% ciento en la industria manufacturera. El total de ocupados para el 2017 fue de 3, 819,978 lo cual representa un 4.5% más en comparación al 2016.



**Figura 1. Porcentaje que representan las ramas de ocupación en base al total de ocupados por año.**

Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017)

### 1.2.1 DEMOGRAFIA EN LATINOAMERICA

El mercado laboral latinoamericano no tuvo un buen año 2017 a pesar de la reactivación económica de 1.2%. Y es que la tasa de desocupación regional promedio aumento (por tercer año consecutivo) de 7.9% en 2016 a 8.4% el año pasado. En términos absolutos se habla de que en 2017 hubo al menos 26.4 millones de desocupados en la región (dos millones más que en 2016). Así lo señala el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “El panorama laboral 2017 de América Latina y el Caribe.

Honduras y otros ocho países mejoraron sus indicadores y a septiembre de 2017 registraban una reducción del desempleo de 0.9% (OTI, 2018).

En general, en Honduras las cifras fueron positivas: según la investigación de la OIT, la tasa de participación (proporción de la población en edad de trabajar que participa activamente) pasó de 57.5% en el tercer trimestre de 2016 al 59% en el mismo período del 2017. Mientras la tasa de ocupación pasó de 53.2% al 55.1% y la tasa de desocupación cayó del 7.4 al 6.7%.

A pesar de ello, Honduras, junto a Belice y Jamaica, fueron los tres países con mayores brechas de género en la tasa de participación laboral. Resalta también que Guatemala con el 55%, seguido de Honduras con el 53%, Belice con el 50% y Paraguay con el 49% fueron los que reportaron los porcentajes más altos de jóvenes desocupados en el continente.

La tasa de desocupación juvenil continúa siendo aproximadamente el triple de los adultos e incluso mayor en la mayoría de países. En Honduras, según el INE, la población en edad de trabajar llega a 6,936,385 personas, de las cuales el 52.9% (3,666,904) son mujeres y el 47.1% (3,269,481) hombres. La PEA (Población Económicamente Activa) es de 4, 093,474 de personas, de los cuales el 60.7% son hombres y el 39.3% mujeres.

Del total de la PEA, el INE estima que 3, 819,978 están ocupados y 273,496 desocupados y de ellos 206,054 son jóvenes de entre 15 y 35 años de edad. La Tasa de Desempleo Abierto oficial es de 6.7%. (Desempleo en Honduras, 2018)

“En comparación con el año 2016, en el cual el panorama laboral empeoró en prácticamente todos los indicadores, 2017 ha sido un año de desempeños mixtos, de claros y oscuros, con algunas señales de mejoría y otras de deterioro en los promedios regionales y subregionales...”, (Salazar, 2018)

“Los resultados mixtos obedecen a que en el año 2017 la región ha retomado la senda de crecimiento, a 1.2%, pero no lo suficientemente alto como para revertir las tendencias negativas en el conjunto de los indicadores laborales...”, agregó

### 1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

A continuación, se presenta el enunciado del problema, la formulación del problema y las preguntas de investigación que describirán el estudio de pre-factibilidad de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés.

#### 1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Dada la falta de información sobre oportunidades laborales en Puerto Cortés, nace la idea de crear una agencia, en la cual los habitantes se avoquen a conocer las oportunidades de empleo y también que puedan afiliarse desde que son estudiantes y potenciales trabajadores, esta agencia les permitiría tenerlos en su base de datos para posibles empleos tanto en Puerto Cortés y fortalecer su crecimiento como ciudad, como fuera de la ciudad y posiblemente el extranjero. La agencia misma también se encargaría del proceso de reclutamiento de las personas hacia los empleadores, incluyendo estudios socioeconómicos, información e historial del empleado potencial.

### 1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Tal como lo indican (Sampieri Hernandez, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003), “plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación” (p. 9). Al clarificar las ideas sobre el tema del estudio y con el propósito de orientar la investigación e identificar las variables vinculadas con el problema se plantea en forma de pregunta:

¿Es factible desde el punto de vista del mercado, técnico, y financiero la puesta de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés?

### 1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son los factores de mercado más importantes para brindar un excelente servicio a los potenciales trabajadores en Puerto Cortés?
2. ¿Cuáles son los aspectos técnicos para tomar en cuenta en la idea de negocio de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés?
3. ¿Es financieramente factible la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés?

### 1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

Con el planteamiento de los objetivos buscamos tener una visión de que hacer y cómo hacerlo para llevar a cabo el proceso de investigación. A continuación, se plantean el Objetivo General y Objetivos Específicos.

#### 1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la pre-factibilidad de los aspectos técnicos, financieros y de mercado para la investigación de establecer una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés.

#### 1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar los factores de mercado fortalecerían la factibilidad de la Agencia y que sea de provecho para las personas en búsqueda de empleo.
2. Especificar qué aspectos técnicos influirían en el desarrollo de esta investigación de forma positiva.
3. Determinar los factores financieros necesarios y rentables que hagan sostenible la ejecución de la Agencia de Reclutamiento.

#### 1.5 JUSTIFICACIÓN

(Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014) Menciona que “La Justificación Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante (p.39).

Una agencia de reclutamiento permite tener una base de datos de personas potenciales para las posiciones que busque un empleador, esto por medio de afiliaciones, acuerdos, contratos y otros que se den por medio de las empresas interesadas en candidatos y por parte de la agencia. Lo que se busca con la agencia en Puerto Cortés es que estudiantes egresados de colegios y universidades tengan una opción donde pueden avocarse y ser parte de una base de datos donde tendrán oportunidades de empleo.

También que personas desempleadas que no sean estudiantes puedan afiliarse y llenar su perfil para estar a la vista de las empresas y que estas también brinden la información de plazas

disponibles a la agencia para informar a la población interesada. Otro propósito de la agencia, es que las empresas empleadoras no se desgasten en los procesos de entrevista que llegan a ser extensos en cierta parte y difíciles de concluir por no encontrar el perfil adecuado, también otro servicio adicional sería el de ahorrarle a la empresa realizar estudios socioeconómicos a los empleados, ya que la agencia se encargaría de todo este proceso y entregar al empleado listo para entrenamientos y capacitaciones.

Se busca también con esta agencia poder promocionar los perfiles de personas tanto estudiantes como profesionales sin empleo, en empresas fuera de la ciudad y exteriores para que puedan ser contratados. Sin embargo, el fin de tener en una base de datos los potenciales empleados, es que estos no tengan que andar buscando fuera de la ciudad, por no tener conocimientos de las plazas disponibles por las empresas locales. Sino que los talentos locales hagan crecer la ciudad económicamente y profesionalmente.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se desarrolla de forma global e interna la situación del problema que se está tratando solucionar. Seguidamente se detalla la teoría que sustentara la investigación tratando de aplicar la que mejor vaya de acuerdo a los conocimientos de grandes autores. Para concluir con el capítulo se detallará un desglose de conceptos que ayudaran al lector con el entendimiento y resolución de la investigación.

Según (Rojas, 2002), el desarrollo de la perspectiva teórica “implica exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las investigaciones previas y los antecedentes en general que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio”

### **2.1 ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL**

Para la resolución de esta investigación es de importancia conocer los aspectos más relevantes del macro entorno, micro entorno y la situación interna de la ciudad en la que se hará la investigación. En el macro entorno se investigará sobre la situación actual del desempleo a nivel mundial y Centro América. Para el estudio del micro entorno se plantea información sobre la situación del desempleo y empleo en Honduras. Para finalizar el enunciado se presenta información del departamento de Puerto Cortés y la situación de desempleo y formas de superación profesional.

#### **2.1.1 ANÁLISIS DEL MACROENTORNO**

Según informe de la (OTI, 2018) el crecimiento económico mundial alcanzó el 3,6 por ciento en 2017, tras tocar en 2016 su nivel mínimo en seis años, el 3,2 por ciento. La recuperación fue generalizada y se debió a la expansión tanto en los países en desarrollo como en los emergentes y los desarrollados. Es probable que el crecimiento futuro se mantenga por debajo del 4 por ciento,



pues en la mayoría de las principales economías la actividad económica se normaliza sin estímulos significativos y la inversión fija permanece en un nivel relativamente moderado.

- El desempleo mundial sigue siendo elevado: más de 190 millones de personas desempleadas

Los acontecimientos más recientes del desempleo mundial son variados. Según la estimación reciente de la OTI, basada en conjuntos de datos y metodologías mejoradas, la tasa de desempleo mundial experimentaría un leve descenso hasta el 5,5 por ciento en 2018 (desde el 5,6 por ciento en 2017), marcando un giro tras tres años de ascenso de las tasas. Con todo, dado el aumento del número de nuevas incorporaciones al mercado laboral en busca de empleo, se prevé que el número total de personas desempleadas permanezca estable en 2018, en más de 192 millones. Para 2019, la tasa de desempleo mundial seguiría prácticamente sin cambios, y se proyecta que el número de desempleados aumente en 1,3 millones.

- Aumenta el empleo vulnerable

Puesto que la mejora del empleo se prevé será módica, es probable que en los próximos años aumente el número de trabajadores en formas de empleo vulnerable (trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares). A nivel mundial, el avance significativo logrado en el pasado en la reducción de este tipo de empleo está prácticamente estancado desde 2012. En 2017, se calcula que alrededor del 42 por ciento de los trabajadores en el mundo (esto es, 1400 millones de personas) se encuentra en modalidades de empleo vulnerable; se prevé que este porcentaje permanezca especialmente elevado en los países en desarrollo y emergentes, donde superaría el 76 por ciento y el 46 por ciento respectivamente. Es preocupante que la proyección actual indique una reversión de la tendencia, con un aumento anual de 17 millones de personas en empleos vulnerables en 2018 y 2019.

- Se ralentiza el ritmo de la reducción de la pobreza laboral

De manera análoga, en términos de pobreza laboral el mercado de trabajo mundial solo ha registrado un limitado avance. En 2017, la pobreza laboral extrema fue generalizada; los ingresos o el consumo per cápita de los hogares de más de 300 millones de trabajadores de países emergentes y en desarrollo es inferior a 1,90 dólares de los Estados Unidos (PPA) al día. En general, la marcha de la reducción de la pobreza de los trabajadores no logra compensar la creciente fuerza de trabajo en los países en desarrollo, donde se prevé que el número de personas en extrema pobreza laboral superará los 114 millones en 2018, el equivalente al 40 por ciento de todas las personas empleadas. (OTI, 2018)

Por su parte, los países emergentes lograron un avance apreciable en la reducción de la extrema pobreza laboral, que se espera afecte a menos del 8 por ciento de los trabajadores de estos países (alrededor de 190 millones) en 2017. La incidencia de la extrema pobreza debería seguir reduciéndose y ello se traduciría en una reducción del número de trabajadores en situación de pobreza extrema de 10 millones anuales en 2018 y 2019. Sin embargo, la pobreza laboral moderada, según la cual los trabajadores viven con unos ingresos de entre 1,90 y 3,10 dólares de los Estados Unidos al día en PPA, sigue siendo generalizada y en 2017 afecta a 430 millones de trabajadores de países emergentes y en desarrollo.

- Entre regiones y países sigue habiendo importantes variaciones en los resultados en materia de empleo

Los resultados en materia de empleo siguen registrando tendencias diversas en el mundo. Los países desarrollados entrarían en su sexto año consecutivo con tasas de desempleo descendentes, que en 2018 caerían al 5,5 por ciento, la tasa más baja desde 2007. No obstante, muchos países

siguen notificando una tasa elevada de subutilización de la mano de obra, un amplio porcentaje de trabajadores desanimados y una creciente incidencia del empleo a tiempo parcial involuntario.

En cambio, entre 2014 y 2017 las tasas de desempleo de los países emergentes registraron un aumento apreciable a causa de la importante desaceleración de la economía, en parte debido a la caída del precio de los productos básicos en muchas grandes economías, como el Brasil y la Federación de Rusia. El año 2018 marca un punto de inflexión, pues la tasa de desempleo caería a un 5,5 por ciento (con respecto al 5,6 por ciento de 2017), lo cual en los países emergentes se traduciría en un aumento del número de desempleados de alrededor de 0,4 millones en 2018 y de 1,2 millones en 2019.

En los países en desarrollo, el desempleo aumentaría en medio millón de personas anuales tanto en 2018 como en 2019, y la correspondiente tasa se mantendría en un 5,3 por ciento. Ahora bien, en muchos países en desarrollo y emergentes, el principal problema es la persistencia del empleo de mala calidad y de la pobreza laboral. (OTI, 2018)

- Persisten las desigualdades en los resultados del mercado de trabajo.

El origen de estas tendencias sociales y de los mercados laborales globales son las disparidades entre grupos demográficos. Las disparidades de género son especialmente preocupantes. En promedio, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo; a nivel mundial, sufren un déficit de participación de más de 26 puntos porcentuales respecto de los hombres; cuando sí participan, tienen menos probabilidades de encontrar un empleo. Esas diferencias son especialmente amplias en África del Norte y los Estados Árabes, donde las mujeres tienen dos veces más posibilidades de estar desempleadas que los hombres. Una vez que tienen empleo padecen la segregación por lo que se refiere al sector, la ocupación y el tipo de relación de

empleo, lo cual limita su acceso a un empleo de calidad. Por ejemplo, en 2017, el 82 por ciento de las mujeres de los países en desarrollo se encuentran en modalidades de empleo vulnerable en comparación con el 72 por ciento de los hombres.

Otro importante problema mundial es la falta de oportunidades de empleo para los jóvenes (personas menores de 25 años de edad). Los jóvenes tienen muchas menos probabilidades de estar empleados que los adultos, siendo su tasa mundial de desempleo del 13 por ciento, tres veces más elevada que la de los adultos, del 4,3 por ciento. El problema es particularmente grave en África del Norte, donde casi el 30 por ciento de los jóvenes en el mercado laboral no tiene trabajo. Además, las desigualdades de género ya están establecidas entre los trabajadores jóvenes y complican aún más el avance futuro en la reducción de las brechas entre los géneros.

- De cara al futuro, el previsto giro estructural hacia el sector de los servicios podría someter la calidad del empleo a presiones complejas

Se prevé que fuerzas internas y externas, como los avances tecnológicos, la acumulación de capital, la globalización, la demografía y las políticas gubernamentales, seguirán impulsando la reasignación de empleo de todos los sectores de producción. En todos los grupos de ingresos, un número cada vez mayor de trabajadores podría estar empleado en el sector de los servicios, mientras que el porcentaje de empleo agrícola mantendría la tendencia descendente a largo plazo. Además, se prevé que la proporción de empleo en las manufacturas seguirá cayendo en los países de ingreso mediano alto y en los países desarrollados, y creciendo solo marginalmente en los de ingreso mediano bajo. Ello confirma la tendencia actual de «desindustrialización precoz», según la cual, en comparación con los países desarrollados, los países con menores ingresos registran una proporción descendente de empleo industrial en etapas tempranas de desarrollo.

Este fenómeno podría mermar los efectos beneficiosos de la transformación estructural, pues el empleo informal y vulnerable no se reduciría en la medida que cabría esperar ya que buena parte de los trabajadores que abandonan la agricultura encontraría empleo en una gama de servicios de mercado, donde la incidencia de las malas condiciones de trabajo es más elevada que en la industria.

En el caso de los países desarrollados se proyecta que el mayor empleo en el sector de los servicios podría aumentar la incidencia del empleo a tiempo parcial y el subempleo por insuficiencia de horas.

Por consiguiente, el rumbo previsto de la transformación estructural parece tener escasas posibilidades de suscitar mejoras generalizadas de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, para obtener los resultados de la transformación estructural en materia de trabajo decente primero se habrán de emprender iniciativas políticas firmes que impulsen la formalización, el empleo de calidad y la productividad en el sector de los servicios. (OTI, 2018)

- El envejecimiento de la población añadirá presión a los problemas futuros del mercado laboral

El aumento de la esperanza de vida y la caída de las tasas de natalidad han desacelerado considerablemente el crecimiento de la población mundial; se prevé que esta trayectoria continúe en los próximos decenios. Una consecuencia inmediata de esta desaceleración es que el crecimiento de la fuerza de trabajo mundial no alcanzará para compensar una reserva de jubilados en rápido aumento, y someterá a presión tanto a los sistemas de pensiones como al mercado de trabajo en su conjunto. En los países desarrollados, donde el envejecimiento de la población es considerablemente más veloz, se estima que para 2030 habrá cerca de cinco personas de 65 años o más por cada diez personas en la fuerza trabajo, un aumento con respecto a las 3,5 de 2017. (OTI, 2018)

Mientras tanto, el envejecimiento de la población inevitablemente provocará un aumento de la edad de quienes integran la población activa, y pondrá en jaque la capacidad de los trabajadores para mantenerse al ritmo de las innovaciones y los cambios estructurales en el mercado de trabajo.

A nivel mundial, se prevé que la edad promedio de la fuerza de trabajo aumente desde casi 40 años en 2017 hasta 41 en 2030, con un crecimiento considerablemente más rápido en Europa y Asia Oriental, en particular en China.

Tomadas en conjunto, estas tendencias plantean varias cuestiones, en particular: mantener fuera de la pobreza a la población jubilada, promover resultados en materia de trabajo decente para una fuerza de trabajo en creciente envejecimiento y ayudar a los trabajadores de edad a adaptarse a la transformación del mundo del trabajo. Cabe afirmar que la pobreza en la vejez está intrínsecamente ligada a las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, pues los trabajadores con ingresos y condiciones de trabajo inferiores tienen menos acceso a los sistemas de ahorro para la jubilación y menos capacidad de contribuir a ellos. Por lo tanto, asegurar suficientes oportunidades en el mercado de trabajo para todos al tiempo que se mejoran los resultados del mercado de trabajo representa la piedra angular del objetivo de mitigar la pobreza en la vejez. En tal sentido, es fundamental impulsar la empleabilidad de los trabajadores mediante el aprendizaje permanente para ampliar sus posibilidades de empleo, también a una edad más avanzada. Asimismo, se necesitan intervenciones específicas que animen la participación de los trabajadores de edad en los programas de formación y actualización de competencias, para ayudar a reducir el riesgo de desvinculación del mercado laboral y jubilación anticipada, algo que ejercería más presión sobre los sistemas de pensiones.

#### Principales conclusiones regionales

##### África del Norte

- La tasa de desempleo debería disminuir de 11,7 por ciento en 2017 a 11,5 por ciento en 2018.
- El número de personas desempleadas se mantiene estable en 8,7 millones en el contexto de un fuerte crecimiento de la mano de obra.
- A nivel mundial, la región registra la tasa de desempleo más alta debido a las grandes carencias de empleo para los jóvenes y las mujeres, quienes están significativamente sobrerrepresentados entre los desempleados.

### África Subsahariana

- La tasa de desempleo debería llegar a 7,2 por ciento, permaneciendo básicamente inalterada.
- El número de desempleados debería aumentar en 1 millón debido a las altas de crecimiento de la fuerza de trabajo en la región.
- Más de uno de cada tres trabajadores vive en condiciones de pobreza extrema, mientras que casi tres de cada cuatro trabajadores ocupan un empleo vulnerable.

### América del Norte

- El desempleo debería pasar de 4,7 por ciento en 2017 a 4,5 por ciento en 2018.
- Este es el resultado de una disminución de las tasas de desempleo en Canadá y Estados Unidos.

### América Latina y el Caribe

- La tasa de desempleo debería descender sólo marginalmente, pasando de 8,2 por ciento en 2017 a 7,7 por ciento de aquí a 2019.

- Habida cuenta que la tasa regional de desempleo era tan sólo de 6,1 por ciento en 2014, la región todavía está lejos de recuperarse completamente de la pérdida de puestos de trabajo registradas en los últimos años.

#### Estados Árabes

- La situación del mercado laboral debería mantenerse relativamente estable, con una tasa de desempleo regional que debería disminuir ligeramente para llegar a 8,3 por ciento en 2018 y aumentar nuevamente en 2019.
- Casi 5 millones de personas estarán desempleadas en 2018, con las mujeres representando casi una tercera parte de los desempleados a pesar que constituyen sólo 16 por ciento de la fuerza de trabajo regional.

#### Asia y el Pacífico

- El desempleo debería mantenerse a un nivel bajo en relación al patrón internacional y más bien estable a lo largo del período considerado, en 4,2 por ciento.
- Esto se debe en gran medida a que se espera que la región siga creando empleos a un ritmo rápido.
- El número de personas empleadas debería crecer en unos 23 millones entre 2017 y 2019.
- El empleo vulnerable afecta a casi la mitad de todos los trabajadores en la región, es decir más de 900 millones.

#### Europa Septentrional, Meridional y Occidental

- Gracias a una actividad económica mejor de la prevista, se estima que la tasa de desempleo disminuyó de 9,2 en 2016 a 8,5 en 2017, el nivel más bajo desde 2008.



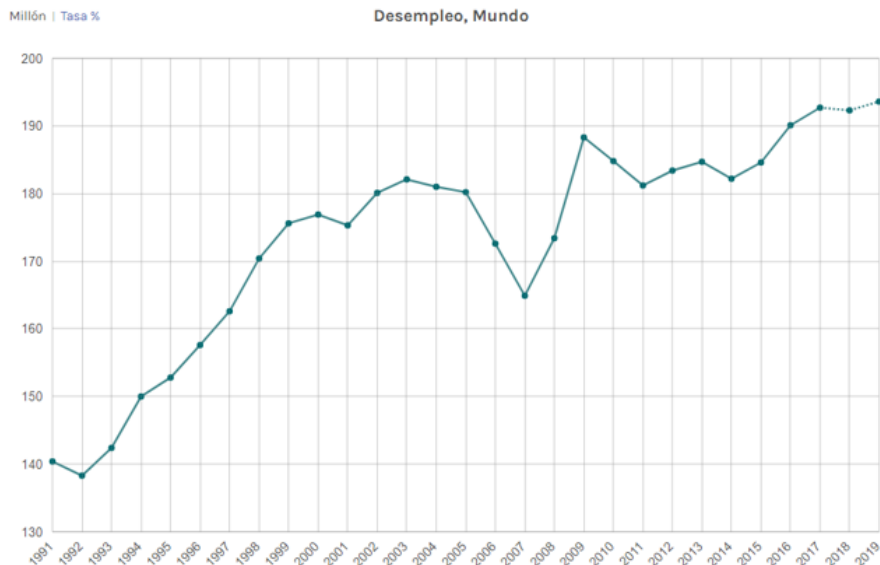
- Las mayores reducciones en las tasas de desempleo, del orden de 2 puntos porcentuales, debería registrarse en España y Grecia (15,4 por ciento y 19,5 por ciento respectivamente en 2018).
- La tasa de desempleo debería seguir disminuyendo también en Italia, Irlanda y Portugal, pero a un ritmo más lento que durante el período 2015-2017.
- Debería permanecer estable en Francia y el Reino Unido, aunque en este último país se estima que aumentó ligeramente en 2019.

#### Europa Oriental

- A medida que el crecimiento económico se recupera de manera considerable, la tasa de desempleo debería disminuir, pero sólo moderadamente, pasando de 5,5 por ciento en 2017 a 5,3 por ciento en 2018.
- Esto refleja el descenso de las tasas de desempleo en países como Polonia, Ucrania y Eslovaquia, cuyo impacto es atenuado parcialmente por las previsiones de un aumento del desempleo en la República Checa.

#### Asia Central y Occidental

- La recuperación relativamente fuerte del crecimiento económico se está traduciendo en una disminución del desempleo sólo de manera parcial. La tasa de desempleo regional debería permanecer en alrededor de 8,6 por ciento durante 2018 y 2019.
- El empleo vulnerable se mantiene persistentemente alto, afectando a más de 30 por ciento de los trabajadores en 2017, pero se estima que disminuirá un poco durante 2018 y 2019 (0,6 puntos porcentuales).



**Figura 2. Desempleo en el mundo**

Fuente: (OTI, 2018)

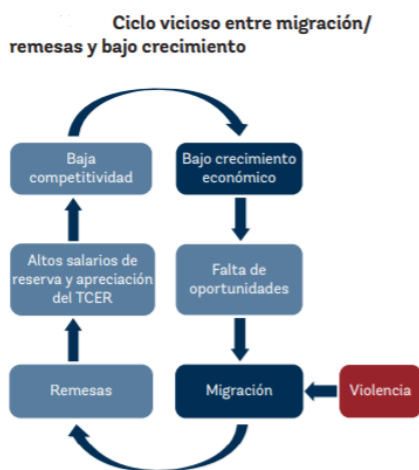
El desempleo en el mundo sea ha recuperado por las el crecimiento de los países emergentes y subdesarrollados. (OTI, 2018)

### 2.1.2 ANÁLISIS DEL MICROENTORNO

Honduras es un país de ingreso medio-bajo que se enfrenta a desafíos significativos, con cerca del 60.9 por ciento de la población viviendo en la pobreza en 2016, según datos oficiales. En zonas rurales aproximadamente uno de cada 5 hondureños vive en pobreza extrema o con menos de US\$1.90 al día. (Ore Hernandez, Sousa D., & Lopez Humberto, 2016)

Desde la crisis económica de 2008-2009, Honduras ha experimentado una recuperación moderada, impulsada por inversiones públicas, exportaciones y altos ingresos por remesas. En 2017 el país creció un 4.1 por ciento, según las últimas estimaciones, y se prevé que el crecimiento para 2018 sea de 3.6 por ciento.

Los altos niveles migratorios y de flujos de remesas también representan retos para el crecimiento. La migración a gran escala en Honduras es un fenómeno relativamente reciente, que se remonta a las repercusiones del huracán Mitch en 1998. Hoy en día, más de medio millón de hondureños (o el 13 por ciento de la población en edad de trabajar) vive en los Estados Unidos. En el 2014, las remesas constituyeron cerca del 18 por ciento del PIB, el índice más alto en Centroamérica que figura, además, entre los 15 más altos del mundo. El envío promedio de remesas reportado por receptores es de US\$477, casi 2.5 más veces que el ingreso mensual promedio per cápita del país. La migración abre nuevas posibilidades para los trabajadores y las remesas han contribuido con la reducción de la pobreza. Sin embargo, la evidencia de Honduras señala que los grandes flujos migratorios y de remesas también tienen impactos negativos en la productividad, pues han reducido el tamaño de la fuerza laboral e incrementada los salarios de reserva. Al mismo tiempo, los datos sugieren la presencia de efectos similares al de la “enfermedad holandesa”, cuando los flujos de remesas parecen distorsionar los precios locales en Honduras, causando la apreciación del tipo de cambio efectivo real. Tanto el impacto en la oferta laboral como el tipo de cambio perjudican la competitividad internacional de los productores hondureños, frenando el crecimiento y las oportunidades económicas.



### Figura 3. Ciclo vicioso entre migración/remesas y bajo crecimiento.

Fuente: (Ore Hernandez, Sousa D., & Lopez Humberto, 2016)

La figura 3 nos muestra el ciclo en cual las personas participan y los motivos por los cuales se da la migración a otros países, entre los cuales destacan la baja competitividad entre trabajos, bajo crecimiento económico y falta de oportunidades, llegando a la parte más crítica la violencia.

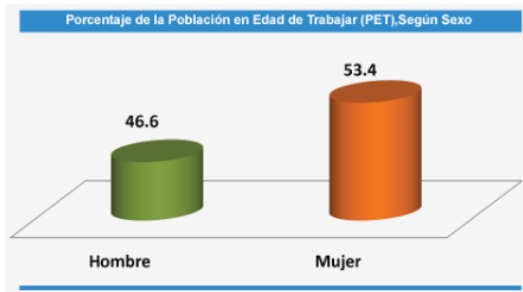
Los Resultados de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) junio 2016 Muestran que en Honduras la Población Económicamente Activa (PEA), representa el 45.3% de la población total del país, de la cual El 55.2% reside en el Área Urbana y 44.8% en el Área Rural. (Ore Hernandez, Sousa D., & Lopez Humberto, 2016).

Indicadores del mercado Laboral Por Dominio Nacional				
Clasificación	No.	%	Rural	Urbano
<b>Poblacion Total</b>	<b>8,714,641</b>	<b>100.00</b>	<b>3,998,797</b>	<b>4,715,844</b>
<b>PET</b>	<b>6,861,681</b>	<b>100.00</b>	<b>3,066,526</b>	<b>3,795,155</b>
Hombre	3,199,735	46.63	1,483,930	1,715,805
Mujer	3,661,946	53.37	1,582,596	2,079,350
<b>PEA</b>	<b>3,944,835</b>	<b>100.00</b>	<b>1,765,705</b>	<b>2,179,130</b>
Hombre	2,368,797	60.05	1,183,208	1,185,588
Mujer	1,576,038	39.95	582,496	993,541
<b>Ocupados</b>	<b>3,653,787</b>	<b>92.62</b>	<b>1,670,496</b>	<b>1,983,290</b>
Asalariados	1,833,932	46.49	659,209	1,174,723
No Asalariados	1,819,854	46.13	1,011,287	808,566
<b>Desocupados</b>	<b>291,048</b>	<b>7.38</b>	<b>95,208</b>	<b>195,839</b>

### Figura 4. Indicadores del mercado Laboral por Dominio Nacional

Fuente: (EPHPM, 2016)

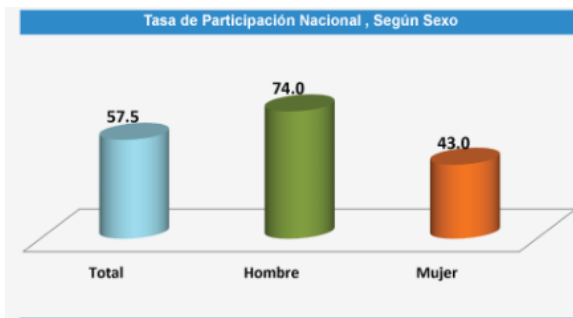
El 78.7% de la población nacional está en edad de trabajar de ella el 53.4% son Mujeres y el 46.6% Hombres.



**Figura 5. Porcentaje de la Población en Edad de Trabajar (PET), Según Sexo**

Fuente: (EPHPM, 2016)

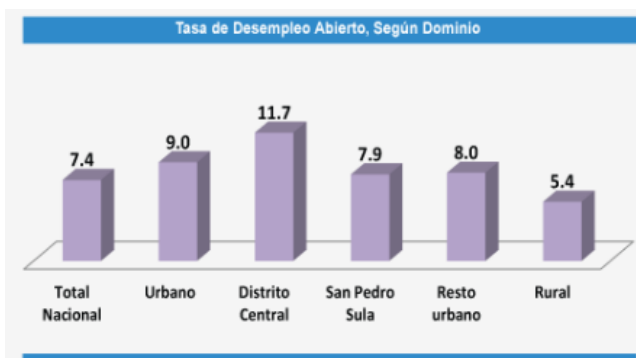
La Tasa de Participación es Mayor para los Hombres 74.0% que para las Mujeres 43.0%.



**Figura 6. Tasa de Participación Nacional, Según Sexo**

Fuente: (EPHPM, 2016)

La Tasa de Desempleo Abierto es Mayor en el Área Urbana 9.0 % Siendo de 11.7% en el Distrito Central y San Pedro Sula 7.9%.  
Distrito Central y San Pedro Sula 7.9%.



**Figura 7. Tasa de Desempleo Abierto, Según Dominio**

Fuente: (EPHPM, 2016)

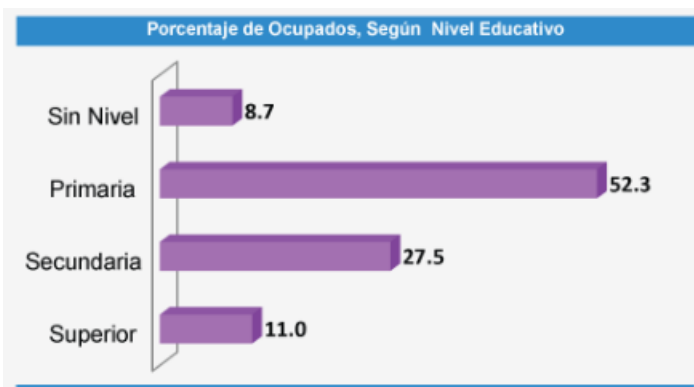
A nivel Nacional el 67.3% de los Desocupados residen en el Área Urbana, con 10.0 Años de Estudio Promedio.

Porcentaje de la Población Desocupada y Años de Estudio Promedio, Según Dominio		
Dominio	Desocupados	Años de Estudio Promedio
<b>Urbano</b>	<b>67.3</b>	<b>10.0</b>
Distrito Central	23.2	11.2
San Pedro Sula	9.0	10.3
Resto urbano	35.0	9.1
<b>Rural</b>	<b>32.7</b>	<b>7.8</b>

**Figura 8. Porcentaje de la Población Desocupada y Años de Estudio Promedio, Según Dominio.**

Fuente: (EPHPM, 2016)

Del Total de Personas que se encuentran Ocupadas el 52.3% alcanzaron Educación Primaria y Únicamente el 11.0% tienen Educación Superior.



**Figura 9. Porcentaje de Ocupados, Según Nivel Educativo**

Fuente: (EPHPM, 2016)

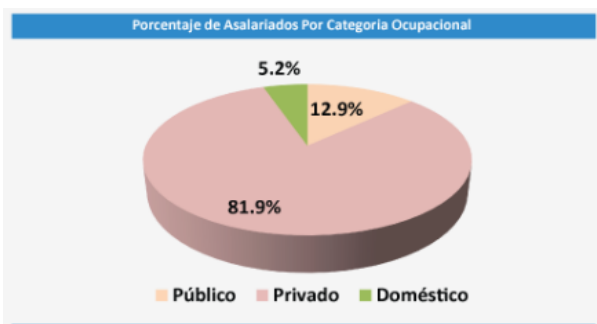
Según la Rama de Actividad el 26.7% de los Ocupados laboran en la Agricultura, silvicultura, Caza y Pesca, el 20.0% en el sector de Comercio y el 14.3 % en Industria manufacturera.

Porcentaje de la Población Ocupada y Años de Estudio Promedio, Según Rama de Actividad.		
Rama de Actividad	% Ocupados	AEP
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	26.7	5.4
Explotación de minas y canteras	0.2	6.5
Industria manufacturera	14.3	8.0
Suministro de electricidad, gas, Construcción	0.3	10.6
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles / restaurantes	5.4	6.7
Transp. almac. y comunicaciones	20.0	8.1
Actividades financieras y de seguros	2.8	7.8
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1.3	13.4
	1.9	8.2

**Figura 10. Porcentaje de Población Ocupada y Años de Estudio Promedio, Según Rama de Actividad.**

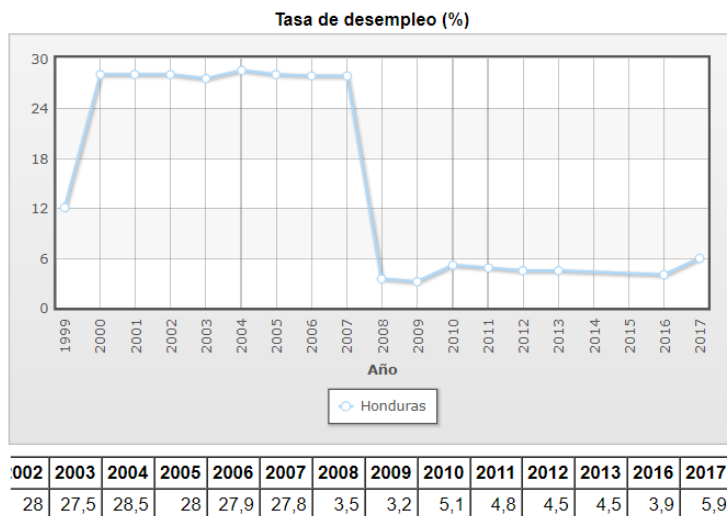
Fuente: (EPHPM, 2016)

Categoría Ocupacional el 81.9% laboran como asalariados en el Sector Privado y 12.9% en el sector Público



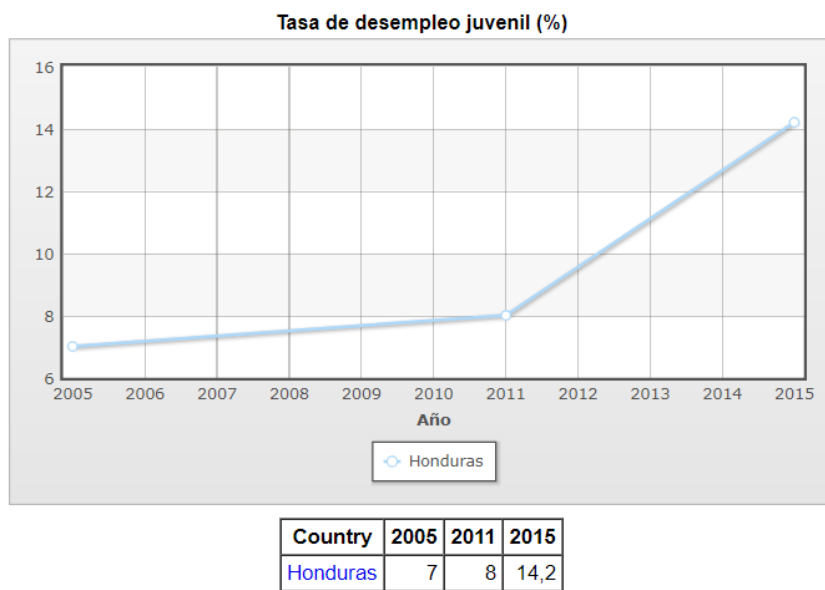
**Figura 11. Porcentaje de Asalariados Por Categoría Ocupacional**

Fuente: (EPHPM, 2016)



**Figura 12. Tasa de Desempleo Honduras**

Fuente: (Barrientos, 2017)



**Figura 13. Tasa de desempleo juvenil Honduras**

Fuente: (Barrientos, 2017)

La figura 13 muestra un aumento del desempleo juvenil a partir del año 2011 mostrándose el crecimiento hasta el año 2015.



### 2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

El municipio de Puerto Cortés es una ciudad y principal puerto situado en el norte del departamento de Cortés, en la república de Honduras.

Fue fundado en el año de 1525 por el conquistador Hernán Cortés, inicialmente recibió el nombre de Puerto Caballos, posteriormente mediante decreto se le cambio el nombre a Puerto Cortés en honor a su fundador. Siendo gobernado por un Consejo Local hasta el año 1882 en que recibió la categoría de municipio, instalándose el gobierno municipal y sus consejeros. De ésta forma comenzó a funcionar el Municipio, determinando como su cabecera a Puerto Cortés.

En materia económica les ha faltado tanto al Estado como a las autoridades locales estrategias para impulsar el desarrollo y la inversión pese a su ubicación estratégica y su condición de primer Puerto de Centroamérica.

Su economía ha tenido un comportamiento más bien estacionario y pequeño, con muy poca inversión; la principal actividad económica de la ciudad gira en torno a las operaciones del puerto, el cual genera alrededor del 65 por ciento del empleo en Puerto Cortés, en áreas tales como servicios de carga, transporte almacenamiento y otros servicios menores.

El desempleo en general y el juvenil en particular tienen un alto índice, convirtiéndose en uno de los problemas de mayor magnitud. La población total fue de más de 130 mil habitantes, siendo de ese total un poco más de 54 mil jóvenes 10 a 30 años. (Estadísticas, 2016).

En la ciudad no existe una figura de bolsa de empleo actualmente, una figura donde se puede abocar para conocer información sobre plazas o simplemente estar en una base de datos general.

La Cámara de Comercio local brinda a las empresas dentro de su suscripción la oportunidad de publicar en sus redes las vacantes disponibles que haya. También la población en general tiene la oportunidad de ir a dejar sus Hojas de Vida en caso que se presente una oportunidad. Ocasionalmente se brindan ferias de empleo cuando una empresa lo solicita y es atendida por la Cámara de Comercio. Sin embargo en caso que haya un perfil adecuado a una plaza no pasan más allá de enviar el Currículo del perfil y la empresa se encarga del proceso.

Como se puede apreciar en la Figura 14, el análisis FODA muestra una relación entre las fortalezas, debilidades, oportunidad y amenazas que presentar Puerto Cortés en aspectos de economía y desarrollo del crecimiento.

#### 2.1.4 FODA



**Figura 14.FODA Puerto Cortés**

Fuente: Elaboración Propia

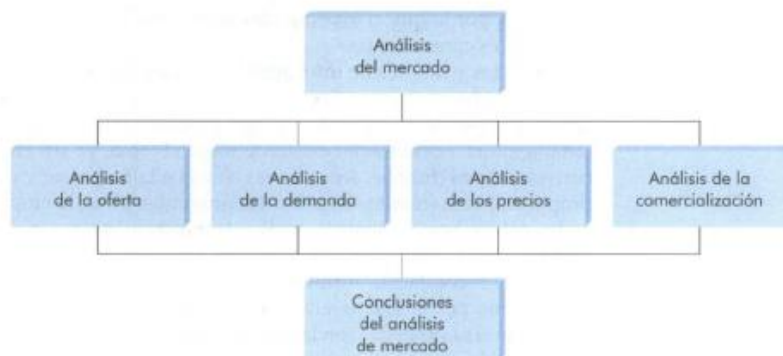
## 2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO

Las teorías de sustento ayudan a soportar la investigación de los diferentes aspectos, de mercado, técnicos y financieros que se desarrollaran en la investigación, para este caso la pre factibilidad de una Agencia de Reclutamiento se identificará que teoría se aplica mejor al proyecto.

A continuación, se detalla individualmente cada aspecto y su teoría;

### 2.2.1 ESTUDIO DE MERCADO

“Se entiende por mercado el área en que confluyen las fuerzas de la oferta y demanda para realizar las transacciones de bienes y servicios a precios determinados”(Baca, 2001).



**Figura 15. Estructura del análisis de mercado**

Fuente: (Baca, 2001)

#### 2.2.1.1 MEZCLA DE MARKETING

(Peñaloza, 2005) Afirma:

Hoy día, la mercadotecnia constituye una importante herramienta de gestión, sobre todo para aquellas organizaciones con orientación al cliente, orientación indicadora de una filosofía de servicio, pues los esfuerzos por estudiar y comprender las necesidades del consumidor, por desarrollar productos ajustados a sus exigencias, y por adicionar beneficios a través de servicios complementarios, representan prestaciones

que incrementan el nivel de satisfacción de los mercados y añaden valor. El objetivo de los empresarios en las operaciones de marketing es encontrar una oferta de productos y servicios que incremente el nivel de satisfacción del comprador y genere utilidades para la empresa. Esta oferta está conformada, desde el punto de vista mercadotécnico, por un conjunto de variables controlables por la empresa, denominadas comúnmente *mezcla de mercadotecnia* o, en su expresión en inglés, *marketing mix*, a saber: producto (*product*), distribución (*distribution*), comunicación (*communication*) y precio (*price*). En este *mix* se incorpora el servicio (*service*) como quinto elemento, por considerar que el paquete de valor ofrecido está compuesto por beneficios donde el servicio es un componente de valor agregado que puede constituir una ventaja competitiva, toda vez que los clientes actúan estimulados por la búsqueda de valor.

A continuación, se describe un breve concepto de cada variable de la mezcla de la Distribución:

La distribución, entendida como el conjunto de actividades, organizaciones y personas que hacen posible que el bien llegue al consumidor final o al usuario organizacional, representa una decisión estratégica de trascendencia, pues compromete a la empresa a largo plazo. Es una de las decisiones de mayor alcance, por cuanto una compañía puede cambiar sus precios, su publicidad e incluso modificar su línea de productos, pero no resulta fácil cambiar sus canales de distribución.

1. Comunicación: Uno de sus objetivos básicos es informar al mercado-objetivo sobre la oferta de la empresa, lo que se traduce en facilidades para el comprador, al conocer la propuesta de la empresa, los lugares de venta, los precios de la misma, etc.
2. Precios: Este componente de la mezcla de mercadotecnia es vital para la permanencia y éxito de la empresa, por cuanto es el elemento del *mix* que, por excelencia, a través de las cantidades vendidas proporciona los ingresos necesarios para el funcionamiento y la consecución de los fines de rentabilidad de la empresa.
3. Servicios: Según (Riddle, 2004) “Los servicios son actividades económicas que proporcionan utilidad en términos de tiempo, espacio y forma, en tanto que producen un cambio en o para el receptor del servicio”. A partir del enfoque que se sigue, en este trabajo se entiende al servicio como un conjunto de prestaciones realizadas por la organización que, en comunión con los demás

componentes de la mixtura, se realizan antes, en el momento y después de la venta del bien, agregando valor e incrementando el nivel de satisfacción del cliente.

### 2.2.2. ESTUDIO TECNICO

El objetivo del estudio técnico es determinar la función de producción óptima para la utilización eficiente de los recursos disponibles para la producción del bien o servicio deseado.

(Baca, 2001)

#### 2.2.2.1 ORGANIZACIÓN

En este caso la investigación se definiría disponiendo en la posibilidad de que haya alrededor de 3 personas realizando diferentes funciones para atención a empleados, empresas, ejecución de estudios y seguimiento de la base de datos con el que se contara en la organización.

#### 2.2.2.2 TAMAÑO

El tamaño nos ayuda a definir como estará compuesta la organización, la cantidad de empleados necesarios para el establecimiento de servicios y como serán ofrecidos, se pretende que esta agencia sea una pequeña empresa compuesta por tres personas inicialmente.

#### 2.2.2.3 LOCALIZACION

Se considera establecer la agencia de reclutamiento en una pequeña oficina de atención ubicada en una plaza de localización accesible en el centro de la ciudad de Puerto Cortés.

### 2.2.3 ESTUDIO FINANCIERO

La última etapa del análisis de la factibilidad de un proyecto es el análisis financiero. Los objetivos de esta etapa son ordenar y sistematizar la información de carácter monetario que proporcionaron las etapas anteriores, elaborar los cuadros analíticos y antecedentes adicionales para la evaluación del proyecto y evaluar los antecedentes para determinar su rentabilidad. (Chain & Chain)

#### 2.2.3.1 ESTADOS FINANCIEROS

Los estados financieros y principalmente los flujos de efectivo nos llevan a conocer lo que realmente importa en un proyecto, a continuación describen los diferentes estados financieros necesarios que nos ayudarán a conocer la rentabilidad de este negocio:

##### ESTADO DE RESULTADO:

Proporciona un resumen financiero de los resultados de operación de la empresa durante un periodo específico. Los más comunes son los estados de pérdidas y ganancias que cubren un periodo de un año que termina en una fecha específica, generalmente el 31 de diciembre del año calendario. Sin embargo, muchas empresas grandes operan en un ciclo financiero de 12 meses, o *año fiscal*, que termina en una fecha distinta del 31 de diciembre. (Lawrence & Chad, 2012)

#### 2.2.3.2 ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO

Es un resumen de los flujos de efectivo de un periodo específico. El estado permite comprender mejor los flujos operativos, de inversión y financieros de la empresa, y los reconcilia con los cambios en su efectivo y sus valores negociables durante el periodo. (Lawrence & Chad, 2012)

### 2.2.3.3 COSTO DE CAPITAL

Según: (Lawrence & Chad, 2012): El costo de capital representa el costo de financiamiento de la compañía y es la tasa mínima de rendimiento que debe ganar un proyecto para incrementar el valor de la empresa. En particular, el costo de capital se refiere al costo del siguiente dólar del financiamiento necesario para aprovechar una nueva oportunidad de inversión. Las inversiones con una tasa de rendimiento por arriba del costo de capital incrementarán el valor de la empresa, y los proyectos con una tasa de rendimiento por debajo del costo de capital mermarán el valor de la empresa.

#### 1. VALOR PRESENTE NETO

Técnica más desarrollada de elaboración del presupuesto de capital; se calcula restando la inversión inicial de un proyecto del valor presente de sus flujos de entrada de efectivo descontados a una tasa equivalente al costo de capital de la empresa.

#### 2. TASA INTERNA DE RENDIMIENTO

Es la tasa de descuento que iguala el VPN de una oportunidad de inversión con \$0 (debido a que el valor presente de las entradas de efectivo es igual a la inversión inicial); es la tasa de rendimiento que ganará la empresa si invierte en el proyecto y recibe las entradas de efectivo esperadas. (Lawrence & Chad, 2012)

#### 3. INDICE DE RENTABILIDAD

Se conoce como índice de rentabilidad una variación en la regla del VPN. Para un proyecto que tiene una salida inicial de efectivo seguida de entradas de efectivo, el índice de rentabilidad (IR) simplemente es igual al valor presente de las entradas de efectivo dividido entre las salidas iniciales de efectivo. (Lawrence & Chad, 2012)

## 2.3 CONCEPTUALIZACIÓN

En la conceptualización encontremos definiciones que ayudarán al mejor entendimiento de los puntos mencionados en el marco teórico.

### 2.3.1 TASA DE DESEMPLEO

Esta entrada contiene el porcentaje de la fuerza de trabajo sin trabajo. Se puede notar un subempleo sustancial.

### 2.3.2 TASA DE DESEMPLEO JUVENIL

Esta entrada proporciona el porcentaje de la fuerza de trabajo total entre las edades de 15 a 24 desempleados durante un año específico.

### 2.3.3 POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

Es el conjunto de personas de 10 años y más que forman la población en edad de trabajar o población en edad activa.

### 2.3.4 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)

Son todas las personas mayores de 10 años que manifiestan tener algún empleo, o bien, no tenerlo, pero haber buscado activamente trabajo durante la semana anterior a la entrevista.

### 2.3.5 TASA DE PARTICIPACIÓN (TP)

Relación entre la población Económicamente Activa y la Población en Edad de Trabajar (PEA/PET).

### 2.3.6 OCUPADOS

Son todas las personas de 10 años y más que en la semana anterior a la realización de la encuesta trabajaron una hora, por lo menos, en un empleo, negocio propio o como familiares no remunerados. Son ocupados también las personas que teniendo un empleo, negocio propio o finca



propia de la cual estuvieron ausentes durante la semana de referencia por razones de: salud, permiso, vacaciones, huelga u otro motivo de fuerza mayor.

### 2.3.7 DESOCUPADOS

En esta categoría están agrupadas las personas afectadas por el desempleo abierto o sea los cesantes y los trabajadores nuevos (que buscaron un empleo por primera vez).

### 2.3.8 TASA DE DESEMPLEO ABIERTO (TDA)

Es la relación entre las personas desocupadas y la Población Económicamente Activa (Desocupados/PEA).

## **CAPITULO III METODOLOGÍA**

Luego de haber definido las teorías que sustentarán la investigación, sigue la metodología la cual explicara los métodos que se utilizaran para llevar a cabo la investigación. Aquí se incluye la relación de las variables con los objetivos, la población, se define la muestra y los instrumentos que se van a utilizar para recolectar los datos.

### 3.1 CONGRUENCIAS METODOLÓGICAS

Las relaciones entre todos los elementos planteados en la investigación se ven definidos en la congruencia metodológica, aquí se unen las preguntas de investigación con los objetivos y las variables dependientes para llegar a la variable independiente.

### 3.1.2 MATRIZ METODOLÓGICA

La matriz metodológica nos ayuda a seguir el camino con el que se llevará a cabo la investigación y la congruencia partiendo de la formulación del problema.

**Tabla 1. Matriz Metodológica**

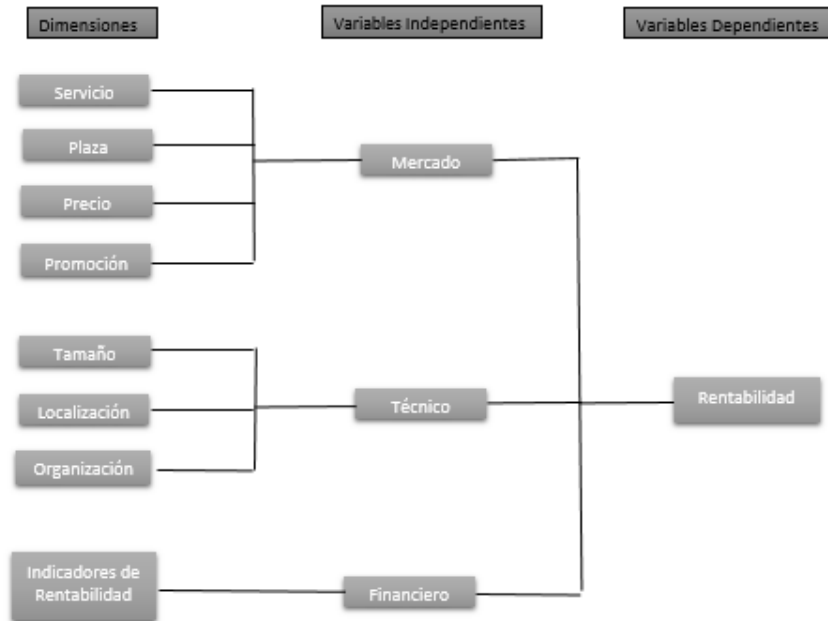
Nombre	Problema	Preguntas de Investigación	Objetivos		Variables		
			General	Específico	Independiente	Dependiente	
Pre-factibilidad Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés	¿Es factible desde el punto de vista de mercado, técnico y financiero la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés?	1. ¿Cuáles son los factores de mercado más importantes para brindar un excelente servicio a los potenciales trabajadores en Puerto Cortés?	Establecer la pre-factibilidad de los aspectos técnicos, financieros y de mercado para la investigación de la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés.	1. Analizar cuales son los factores de mercado más importantes para brindar un excelente servicio a los potenciales trabajadores en Puerto Cortés.	Mercado	Rentabilidad	
		2. ¿Cuáles son los aspectos técnicos para tomar en cuenta en la idea de negocio de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés?		2. Especificar que aspectos técnicos tomar en cuenta en la idea de negocio de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés			Técnico
		3. ¿Es financieramente factible la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés?		3. Determinar si es financieramente factible la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés			Financiero

### 3.1.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tal como dice (Sampieri Hernandez, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003) Las variables de la investigación son las propiedades medidas y que forman parte de las hipótesis o que se pretenden describir (género, edad, actitud hacia el presidente municipal, inteligencia,

duración de un material, etc.). En ocasiones, las variables de la investigación requieren un único ítem o indicador para ser medidas.

En esta sección se identificarán las variables dependientes y la independiente, se mostrará la dimensión de cada variable y se definirá el instrumento con el cual será medido.



**Figura 16. Diagrama de Variables**

Fuente: Elaboración propia

En el diagrama de variables se definen las de mercado, que serán el producto/servicio, precio, plaza y promoción. Para el estudio técnico las variables serán tamaño, organización y localización. Las variables financieras serán los indicadores de la rentabilidad financiera como último punto.

Variable Independiente	Definición Real	Definición Ocupacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Unidades	Escala
Mercado	Se entiende por mercado el área en que confluyen las fuerzas de la oferta y demanda para realizar las transacciones de bienes y servicios a precios determinados. (Sampieri Hernández, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003)	En el estudio de mercado que se aplicara al pre factibilidad de la Agencia de Reclutamiento se pretende recabar información que nos ayudarán con la definición del precio, aceptación de parte del público y la oportunidad de disposición de optar por este servicio.	Servicio	Aceptación	¿Trabaja actualmente?	Si	1
					No	2	
					¿Cuánto tiempo tiene sin empleo?	Menos de un año	1
						Más de un año	2
				¿Está conforme en su empleo actual?	Si	1	
					No	2	
				Disposición	Estaría dispuesto a afiliarse a una agencia que le brinde información sobre empleos disponibles a nivel local y nacional de forma directa?	Totalmente de acuerdo	1
						De acuerdo	2
						Indeciso	3
						En desacuerdo	4
				Totalmente en desacuerdo	5		
				Disposición	¿Estaría dispuesto a afiliarse a una agencia con una gama de posibles candidatos con un portafolio calificado para su empresa?	Totalmente de acuerdo	1
			De acuerdo			2	
			Indeciso			3	
			En desacuerdo			4	
			Totalmente en desacuerdo	5			
			Aceptación	¿Cuenta con un área de reclutamiento en su empresa?	Si	1	
					No	2	
				¿Considera que los procesos de reclutamiento pueden conllevar desgaste tiempo y costos?	Totalmente de acuerdo	1	
					De acuerdo	2	
			Indeciso	3			
			En desacuerdo	4			
			Precio	¿Cuánto estaría dispuesto a aportar mensualmente para disponer de este servicio cuando lo requiera?	L 100.00 - L 199.00	1	
					L 200.00 - L 299.00	2	
L 300.00 - L 399.00	3						
L 400.00- L 499.00	4						
¿Cuánto estaría dispuesto a aportar mensualmente para disponer de este servicio cuando lo requiera?	1,000.00 - L 1,499.00	1					
	1,500.00 - L 1999.00	2					
	2,000.00 - L 2,499.00	3					
	2,500.00 - L 2,999.00	4					
Distribución	¿Qué medios utiliza para promover las plazas vacantes de su empresa?	Periódicos	1				
		Redes Sociales	2				
		Noticias por televisión	3				
		Radio	4				
		Boletines Municipales	5				
		Otros	6				

Técnico	El objetivo del estudio técnico es determinar la función de una producción óptima para la utilización eficiente de los recursos disponibles para la producción del bien o servicio deseado.(Chain & Chain)	En el estudio técnico nos ayuda a definir la forma, tamaño y localización de la organización, cual ubicación es la óptima para la prestación de servicios.	Tamaño	Pequeña empresa	Personas a contratar	Establecimiento de servicios	1
			Localización	Ubicación geográfica	Localización óptima para brindar los servicios	Plaza donde estará ubicada la agencia	1
			Organización	Cantidad de Empleados	Tamaño de la organización	Estructura Organizacional	1
Financiero	Cuando una empresa empieza a generar ganancias, no se sabe con toda certeza el destino de las mismas, se puede decir en la práctica distribuir la mayoría de las utilidades o reinvertir en el negocio.(Chain & Chain)	Con el estudio financiero definimos las variables como precio, ingresos, y gastos que nos ayudarán a conocer la rentabilidad y factibilidad de la Agencia de Reclutamiento.	Alcance del proyecto Pre Factibilidad Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés	Presupuesto de Capital	Costo de Capital	Demanda	1
				Sensibilidad Financiera	Variabilidad del Efectivo	Valor Presente Neto	1
				Flujos de Efectivo	Ingresos y Gastos	Presupuestos	1
				Utilidad Proyectada	Utilidad	Estados Financieros	1

**Figura 17.Operacionalizacion de Variables**

Fuente: Elaboración propia.

### 3.1.4 HIPÓTESIS

Según (Sampieri Hernandez, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003), Una hipótesis se retiene como un valor aceptable del parámetro, si es consistente con los datos. Si no lo es, se rechaza (pero los datos no se descartan). Para comprender lo que es la prueba de hipótesis en la estadística inferencial es necesario revisar los conceptos de distribución muestral y nivel de significancia.

Para probar la factibilidad de esta investigación desde el punto de vista de mercado, técnico y financiero se plantea la hipótesis. Se plantea la hipótesis nula en caso que el proyecto no sea factible.

$H_i$ : La tasa interna de retorno de la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés, es mayor que el costo de capital.

$H_o$ : La tasa interna de retorno de la puesta en marcha de una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés, es menor o igual que el costo de capital.

### 3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

Luego de establecer las hipótesis, seguidamente se establecen los enfoques y métodos a utilizar para la información que se necesita para responder las preguntas de investigación. Aquí definiremos varios puntos, el diseño de la investigación que determinará la población, la muestra, la unidad de análisis y respuesta, se definirán los instrumentos y fuentes de investigación.

### 3.2.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizará un enfoque cuantitativo. (Sampieri Hernandez, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003) Afirma que el enfoque cuantitativo Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

### 3.2.2 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

En la siguiente tabla se muestra el desglose del enfoque de la investigación:

ENFOQUE	CUANTITATIVO
TIPO DE ESTUDIO	NO EXPERIMENTAL
TIPO DE DISEÑO	TRANSVERSAL
ALCANCE	CORRELACIONAL
TIPO DE MUESTRA	PROBABILÍSTICA
TECNICAS	ENCUESTA

**Figura 18. Diseño del Esquema Metodológico**

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En esta parte de la investigación se define la descripción demográfica que tendrá la población y se describe la muestra que definirá el proyecto.

### 3.2.4 POBLACIÓN

La población que será tomada en cuenta esta investigación será 54,000 personas activas en Puerto Cortés según (Estadísticas, Instituto Nacional de Estadísticas, 2016)

### 3.2.5 MUESTRA

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

En donde:

$\sigma$ =Desviación estándar de la población =0.5

N=Tamaño de la población=54,000

Z=Nivel de confianza =1.95

e=Límite aceptable valor muestral= 0.05

$$n = \frac{(54000) * (0.5)^2 * (1.95)^2}{(54000 - 1) * (0.05)^2 + (0.5)^2 * (1.95)^2} = 380 = 380$$

### 3.3.6 UNIDAD DE ANALISIS

Según nos dice: (Sampieri Hernandez, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003) ‘Aquí el interés se centra en “que o quienes” , es decir, en los participantes, objetos, sucesos o comunidades de estudio (las unidades de análisis), lo cual depende del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio.

Para esta investigación se tomarán dos unidades de análisis personas naturales y empresas



Características	Unidad de análisis
Genero	Masculino y Femenino
Lugar	Puerto Cortés
Edad	>18 años y < 45 años
Educación	Técnico/Bachiller-Universitario

Características	Unidad de análisis
Empresa	Pequeña-Mediana Gran empresa
Lugar	Puerto Cortés
Cantidad de Empleados	> mayor de 5 empleados

### 3.2.7 UNIDAD DE RESPUESTA

Esta estará conformada por las personas y empresas potenciales dispuestas a optar este servicio de reclutamiento y base de datos que brindaría la Agencia de Reclutamiento.

### 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria.

En un instrumento de medición, la objetividad se refiere al grado en que éste es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias del investigador o investigadores que lo administran, califican e interpretan. (Sampieri Hernandez, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003)

Dentro de este punto se muestran las técnicas e instrumentos aplicados a esta investigación, instrumentos que se utilizarán para el enfoque cualitativo de la investigación.

### 3.3.1 INSTRUMENTOS

Existen diversos tipos de instrumentos de medición, cada uno con características diferentes. Sin embargo, el procedimiento general para construirlos y aplicarlos es semejante. (Sampieri Hernández, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003)

### 3.3.2 ENCUESTA

Para esta investigación se tomarán dos encuestas de 6 preguntas para personas y 5 preguntas para las empresas y conocer la opinión de las mismas, de esta manera tendremos una amplia oportunidad de conocer la disposición y aceptación que tendrá la Agencia de Reclutamiento.

### 3.3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información nos ayudan a conocer datos históricos y actuales que necesitamos para fundamentar la investigación que se pretende desarrollar. A continuación, se definirán las fuentes utilizadas

#### 3.3.3.1 FUENTES PRIMARIAS

La revisión de la literatura puede iniciarse directamente con el acopio de las referencias o fuentes primarias, situación que ocurre cuando el investigador conoce su localización, se encuentra muy familiarizado con el campo de estudio y tiene acceso a ellas. (Sampieri Hernández, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003)

En esta investigación se utilizarán como fuentes primarias las encuestas, e investigaciones que se hicieron a nivel local con organizaciones sobre conocimientos de bolsas de empleo.

### 3.3.3.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias provienen de las primarias para profundizar la información, en este caso se utilizaron;

1. Datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas
2. Tesis de pre factibilidad
3. Libros de texto
4. Fuentes de artículos por internet
5. Datos de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

## **CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS**

### 4.1 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

A continuación, se describirán los servicios que se brindarán en la Agencia de Reclutamiento.

#### 4.1.1 SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EMPRESAS.

Este servicio constará en qué; a solicitud de la empresa en base al perfil que esta necesite se seleccionara el personal calificado y se preparará para que sea enviado a la empresa, con los requerimientos que esta solicite, por ejemplo;

- a. Perfil académico
- b. Tiempo de experiencia
- c. Edad y género
- d. Estudios socioeconómicos
- e. Requerimientos por ley (Antecedentes penales, policiales)

#### 4.1.2 BASE DE DATOS PERSONAL CALIFICADO

Dentro de las cualidades de este servicio están, llevar una base de datos en la cual las personas que requieran afiliarse a la agencia, estarán distribuidas según su: experiencia, perfil académico, edad y género, empleado o desempleado.

#### 4.1.3 BASE DE DATOS PLAZAS VACANTES

En este servicio se mantendrán actualizadas las plazas vacantes de las empresas que requieran afiliarse a la agencia, estarán segmentadas en base a las diferentes actividades que se realicen en la empresa; Administración y Operaciones.

#### 4.1.4 FERIAS DE EMPLEO

En este apartado este servicio servirá para realizar ferias de empleo en la cuales las empresas se puedan dar a conocer con sus plazas necesitadas y puedan avocarse personas que quieran aplicar a diferentes plazas según su perfil, estas deberán afiliarse a la empresa como

compromiso de estar en nuestra base de datos y seguidamente será reclutada a la agencia en caso de ser la adecuada a la empresa.

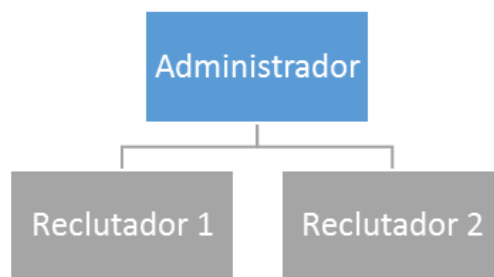
#### 4.1.5 PROMOCION DE PLAZAS Y PERSONAL

A través de correos electrónicos de forma directa se estará enviando con frecuencia una base de datos actualizada a las empresas afiliadas a nuestra agencia, las cuales contengan perfiles que vayan de acuerdo a las actividades de la misma, esto se enviará a la persona que se estipule como contacto directo con la empresa.

En cuanto a las personas afiliadas y potenciales afiliados, a través de nuestras redes sociales se estarán presentando las diferentes oportunidades de empleo disponibles. En cuanto a los perfiles calificados necesitados por la empresa, serán contactados de forma directa.

#### 4.2 PLAN ORGANIZACIONAL

La visión del organigrama es sencillo y práctico considerando que se tendrá atención personalizada tanto a las empresas como a los afiliados, un reclutador para cada grupo de mercado y un administrador general.



**Figura 19. Organigrama**

Fuente: Elaboración Propia

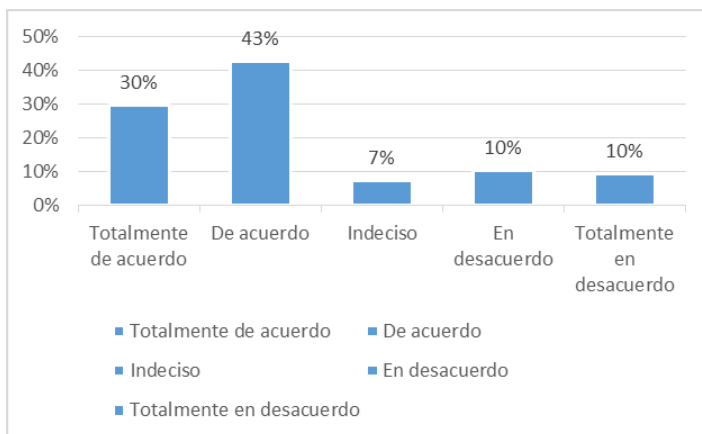
### 4.3 ANALISIS DE LAS VARIABLES

Luego de la aplicación de encuestas y haberse generado la tabulación de las mismas, se analizan los resultados de las variables que nos demostrarán la factibilidad de la agencia:

#### 4.3.1 MERCADO

Para conocer si la agencia de reclutamiento tendrá una aceptación viable se debe analizar los resultados de las encuestas relacionando tanto lo que piensan las personas, tanto como las empresas.

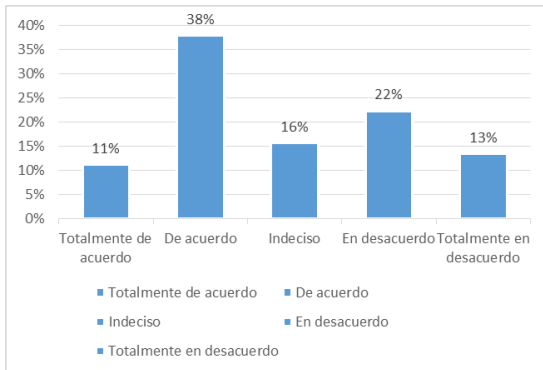
**Tabla 2. Disposición de Servicios**



En relación a la aceptación de disponer de los servicios, las personas a las cuales se aplicó la encuesta un 43% están de acuerdo y un 30% lo que los da un 73% que está totalmente de acuerdo con la idea de recibir información y estar actualizado con plazas vacantes, tanto para desempleados como empleados. Para completar el 100% se encontró indeciso un 7%, en desacuerdo un 10% y totalmente desacuerdo un 10%

Luego se hizo esta aplicación a las empresas, para conocer su apertura a estos servicios externos, de las cuales un 38% está de acuerdo y un 11% totalmente de acuerdo lo que nos resulta un 49% total. En relación al porcentaje de indecisos un 16%, en desacuerdo un 22% y totalmente desacuerdo un 13% con la disposición de adquirirlos.

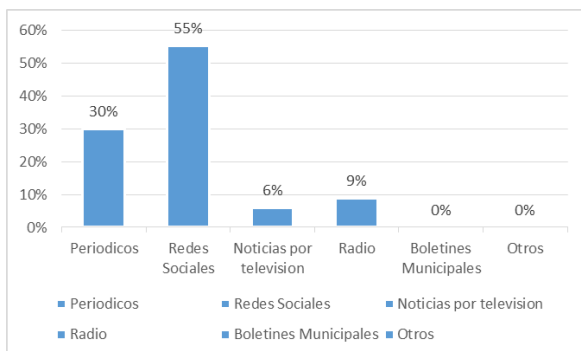
**Tabla 3. Aceptación de empresas**



#### 4.3.2 CANALES DE COMUNICACIÓN

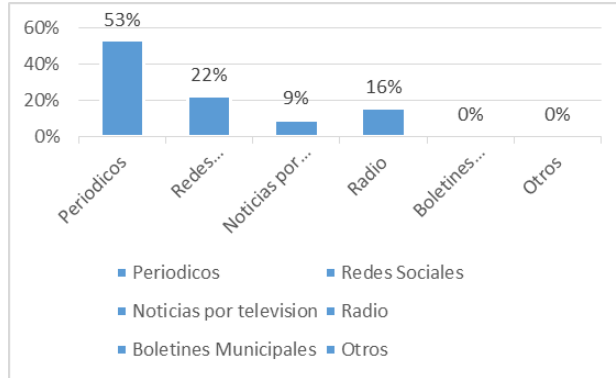
En relación a los canales de comunicación que utilizan las personas para conocer plazas vacantes disponibles se consultó, cuales usaban con más frecuencia, de los cuales se encontró que dado a la actualidad las personas se avocan a redes sociales para conocer sobre empleos con un resultado del 55%.

**Tabla 4. Canales de comunicación a las personas**



En relación a las empresas encuestadas siguen utilizando medios formales como ser el periódico para publicar sus plazas vacantes y requerimiento de personal, resultando un 53%, seguidamente de un 22% en las redes sociales.

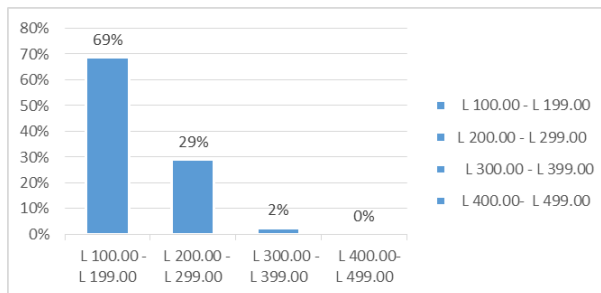
**Tabla 5. Canales de comunicación a las empresas**



#### 4.3.4 PRECIO

El precio aplicado a un servicio debe compensarse con la calidad y atención brindada, ya que las personas van a pagar por la atención personalizada que se les dé al estar presentes en sus anhelos por un trabajo o una mejor calidad de vida.

**Tabla 6. Precio ofrecido a las personas**

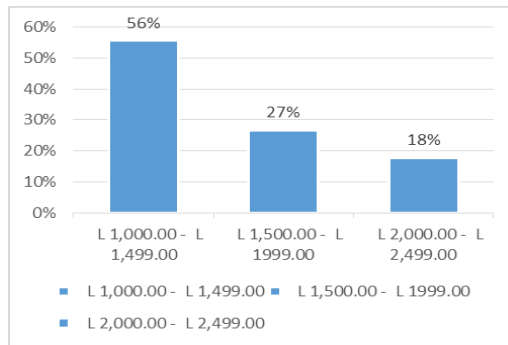




Los resultados obtenidos son razonables dado que tanto como personas desempleadas no cuenta con la disponibilidad de pagar por una cuota alta, y personas empleadas que a pesar de querer buscar algo mejor, esta sería una opción más. Resultando una aceptación de precio entre L 100 a L 200 lempiras.

Las empresas por su parte en su mayoría disponen de L 1000 a L 1500 lempiras para optar por este servicio.

**Tabla 7. Precio ofrecido a las empresas**



#### 4.4 ANALISIS FINANCIERO

El estudio financiero se realiza con el fin de conocer si la investigación y los hallazgos encontrados que fortalecen la viabilidad del proyecto, son factibles y/o rentables para llevarse a cabo la misma. Se relacionan los ingresos con los gastos a efectuarse, para conocer el flujo que sostendrá la empresa y sobre todo para conocer que utilidades traerá.

##### 4.4.1 INVERSIÓN INICIAL Y COSTOS DE CAPITAL

Se determina que para esta investigación los fondos serán financiados por una institución bancaria y fondos propios. Se describe a continuación la estructura de estas variables:

**Tabla 8. Plan de Inversión y Fuentes de Financiamiento**

PLAN DE INVERSIÓN Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO				
Descripción	Cantidad	Inversión	Recurso Propio	Financiamiento
<b>I. Inversión Fija</b>				
<i>Depto. De Administración</i>				
Escritorio	3	15.000,00	6.000,00	9.000,00
Silla P/Escritorio	3	4.500,00	1.800,00	2.700,00
Computadora	3	30.000,00	12.000,00	18.000,00
Impresora	1	4.000,00	1.600,00	2.400,00
Sillas de espera	3	1.800,00	720,00	1.080,00
Teléfonos	3	2.700,00	1.080,00	1.620,00
Oasis	1	2.500,00	1.000,00	1.500,00
Pantalla	1	15.000,00	6.000,00	9.000,00
Data Show	1	11.000,00	4.400,00	6.600,00
<b>Total Administración</b>		<b>86.500,00</b>	<b>34.600,00</b>	<b>51.900,00</b>
<b>Total de Inversión Fija Lps.</b>		<b>86.500,00</b>	<b>34.600,00</b>	<b>51.900,00</b>
<b>II. Capital de Trabajo</b>				
<i>Depto. De Administración:</i>				
Salarios y Sueldos		117.424,00	46.969,60	70.454,40
Servicios Públicos		13.500,00	5.400,00	8.100,00
Alquiler		57.765,12	23.106,05	34.659,07
Gastos Consituicion		20.000,00	8.000,00	12.000,00
<b>Total Capital de Trabajo Lps.</b>		<b>208.689,12</b>	<b>83.476,00</b>	<b>125.213,00</b>
<b>TOTAL INVERSIÓN EN LPS.</b>		<b>295.189,12</b>	<b>118.076,00</b>	<b>177.113,47</b>
		<b>100,00%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>

La tabla 8 muestra el plan inicial con el cual comenzará este proyecto, considerando aspectos como mobiliario necesario para la oficina equipado para 3 personas como lo muestra el diagrama organizacional de la figura 19, se considera y proyecta una inversión en salarios para un año, el alquiler del local que estará ubicado en una plaza comercial en la zona céntrica de Puerto Cortés y sus respectivos gastos públicos. En cuanto a la inversión estará distribuida en un 60% financiado y un 40% con fondos propios.

**Tabla 9. Estructura de capital**

Estructura de capital	Monto	% de Participación	Costo	Costo Ponderado
Fondos Propios	118.076,00	40%	22,15%	8,86%
Prestamo	177.113,47	60%	13,50%	8,10%
<b>Total</b>	<b>295.189,47</b>	<b>100%</b>		<b>16,96%</b>

La estructura de capital está calculada en base al porcentaje de interés que se investigó en una entidad bancaria de renombre del 18% a un plazo de 5 años considerando el impuesto sobre renta del 25%. La inversión de los fondos propios está proyectada con un depósito de interés de plazo

fijo a una tasa del 12% con un riesgo mínimo del 5%, dado que no existe una competencia directa y considerando una inflación del 4.40%. Usando la fórmula de TMAR:

<b>TMAR = I + F + IF</b>	
I=	17,00%
F=	4,40%
IF=	0,75%
<b>TMAR</b>	<b>22,15%</b>

#### 4.4.2 PLAN DE FINANCIAMIENTO

El plan de financiamiento para este proyecto se está realizando con un préstamo a un plazo de 5 años con un interés del 18%, esto financiamiento representa el 60% de la inversión que se necesitara para este proyecto.

**Tabla 10. Plan de financiamiento**

Periodo	Cuota	Interés	Capital	Saldo	Intereses	Amortización
	LPS.	Lps.		L. 177.113,47	Acumulados	Acumulada
1	4.497,52	2.656,70	1.840,82	175.272,65		
2	4.497,52	2.629,09	1.868,43	173.404,22		
3	4.497,52	2.601,06	1.896,46	171.507,76		
4	4.497,52	2.572,62	1.924,90	169.582,86		
5	4.497,52	2.543,74	1.953,78	167.629,08		
6	4.497,52	2.514,44	1.983,08	165.646,00		
7	4.497,52	2.484,69	2.012,83	163.633,17		
8	4.497,52	2.454,50	2.043,02	161.590,15		
9	4.497,52	2.423,85	2.073,67	159.516,48		
10	4.497,52	2.392,75	2.104,77	157.411,71		
11	4.497,52	2.361,18	2.136,34	155.275,37		
12	4.497,52	2.329,13	2.168,39	153.106,98	29.963,75	24.006,49
13	4.497,52	2.296,60	2.200,92	150.906,06		
14	4.497,52	2.263,59	2.233,93	148.672,13		
15	4.497,52	2.230,08	2.267,44	146.404,69		
16	4.497,52	2.196,07	2.301,45	144.103,24		
17	4.497,52	2.161,55	2.335,97	141.767,27		
18	4.497,52	2.126,51	2.371,01	139.396,26		
19	4.497,52	2.090,94	2.406,58	136.989,68		
20	4.497,52	2.054,85	2.442,67	134.547,01		
21	4.497,52	2.018,21	2.479,31	132.067,70		
22	4.497,52	1.981,02	2.516,50	129.551,20		
23	4.497,52	1.943,27	2.554,25	126.996,95		
24	4.497,52	1.904,95	2.592,57	124.404,38	25.267,64	28.702,60
25	4.497,52	1.866,07	2.631,45	121.772,93		
26	4.497,52	1.826,59	2.670,93	119.102,00		
27	4.497,52	1.786,53	2.710,99	116.391,01		
28	4.497,52	1.745,87	2.751,65	113.639,36		
29	4.497,52	1.704,59	2.792,93	110.846,43		
30	4.497,52	1.662,70	2.834,82	108.011,61		
31	4.497,52	1.620,17	2.877,35	105.134,26		
32	4.497,52	1.577,01	2.920,51	102.213,75		
33	4.497,52	1.533,21	2.964,31	99.249,44		
34	4.497,52	1.488,74	3.008,78	96.240,66		
35	4.497,52	1.443,61	3.053,91	93.186,75		
36	4.497,52	1.397,80	3.099,72	90.087,03	19.652,89	34.317,35
37	4.497,52	1.351,31	3.146,21	86.940,82		
38	4.497,52	1.304,11	3.193,41	83.747,41		
39	4.497,52	1.256,21	3.241,31	80.506,10		
40	4.497,52	1.207,59	3.289,93	77.216,17		
41	4.497,52	1.158,24	3.339,28	73.876,89		
42	4.497,52	1.108,15	3.389,37	70.487,52		
43	4.497,52	1.057,31	3.440,21	67.047,31		
44	4.497,52	1.005,71	3.491,81	63.555,50		
45	4.497,52	953,33	3.544,19	60.011,31		
46	4.497,52	900,17	3.597,35	56.413,96		
47	4.497,52	846,21	3.651,31	52.762,65		
48	4.497,52	791,44	3.706,08	49.056,57	12.939,78	41.030,46
49	4.497,52	735,85	3.761,67	45.294,90		
50	4.497,52	679,42	3.818,10	41.476,80		
51	4.497,52	622,15	3.875,37	37.601,43		
52	4.497,52	564,02	3.933,50	33.667,93		
53	4.497,52	505,02	3.992,50	29.675,43		
54	4.497,52	445,13	4.052,39	25.623,04		
55	4.497,52	384,35	4.113,17	21.509,87		
56	4.497,52	322,65	4.174,87	17.335,00		
57	4.497,52	260,03	4.237,49	13.097,51		
58	4.497,52	196,46	4.301,06	8.796,45		
59	4.497,52	131,95	4.365,57	4.430,88		
60	4.497,52	66,46	4.431,06	(0)	4.913,49	49.056,75

#### 4.4.3 PROYECCION DE VENTAS

La proyección de los ingresos se está utilizando la cantidad de personas que en base a las encuestas optarían estos servicios, también se generó la proyección en base a las empresas dispuestas a tener los servicios de esta agencia.

**Tabla 11. Ingresos proyectados de personas afiliadas**

Descripción	Afiliados	Precio	Total Ventas
Año 1	3.345	L. 200,00	L. 668.928,00
Año 2	3.478	L. 208,00	L. 723.512,52
Año 3	3.618	L. 216,32	L. 782.551,15
Año 4	3.762	L. 224,97	L. 846.407,32
Año 5	3.913	L. 233,97	L. 915.474,16
<b>Total</b>		<b>L.</b>	<b>3.936.873,15</b>

**Tabla 12. Ingresos proyectados empresas afiliadas**

Descripción	Empresas	Precio	Total Ventas
Año 1	275	L. 1.500,00	L. 411.840,00
Año 2	286	L. 1.560,00	L. 445.446,14
Año 3	297	L. 1.622,40	L. 481.794,55
Año 4	309	L. 1.687,30	L. 521.108,98
Año 5	321	L. 1.754,79	L. 563.631,48
<b>Total</b>		<b>L.</b>	<b>2.423.821,16</b>

La tabla 11 y 12 muestran una proyección de ingresos a 5 años considerando en el precio del servicio una inflación del 4.4% de aumento cada año, para el crecimiento en los afiliados tanto empresas como personas se consideró un 4% de crecimiento.

#### 4.4.4 PRESUPUESTO DE GASTOS

A continuación, se describen los gastos en los que se incurrirá para la puesta en marcha de este proyecto, incluyendo gastos de salarios, alquileres, servicios públicos y de forma separada la depreciación de los equipos de oficina.

**Tabla 13 . Presupuesto de Gastos**

Presupuesto de Gastos	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Salarios	469.696,00	493.180,80	517.839,84	543.731,83	570.918,43
Alquiler	231.060,00	240.302,40	249.914,50	259.911,08	270.307,52
Servicios Públicos	54.000,00	56.160,00	58.406,40	60.742,66	63.172,36
Materiales de Oficina	3.600,00	3.744,00	3.893,76	4.049,51	4.211,49
<b>TOTAL GASTOS EN LPS.</b>	<b>758.356,00</b>	<b>793.387,20</b>	<b>830.054,50</b>	<b>868.435,07</b>	<b>908.609,80</b>
Depreciación	12.048,30	12.048,30	12.048,30	12.048,30	12.048,30

El presupuesto de gastos está proyectado en base a 5 años considerando para cada uno la tasa una tasa de inflación del 4,4%.

#### 4.4.5 DEPRECIACIONES

La deducción de la depreciación es tan sólo otra práctica del principio del periodo contable en la contabilidad. Los ingresos relacionados con un activo por lo general ocurren durante cierto lapso, de manera que el contador trata de relacionar el gasto de adquisición del activo con los beneficios producidos por el hecho de poseerlo. (Ross, Westerfield, & Jordan, 2010)

**Tabla 14. Depreciaciones**

Depreciaciones									
Descripción	Cantidad	Valor de	Años de	Valor	Depreciación anual				
		Adquisición			Vida Útil	Residual	Año 1	Año2	Año3
		2018							
<b>Depreciación</b>									
<b>I Equipo de Administracion</b>									
Escritorio	3	15.000,00	10	1%	1.485,00	1.485,00	1.485,00	1.485,00	1.485,00
Silla P/Escritorio	3	4.500,00	10	1%	445,50	445,50	445,50	445,50	445,50
Pantalla	1	15.000,00	5	1%	2.970,00	2.970,00	2.970,00	2.970,00	2.970,00
Data Show	1	11.000,00	5	1%	2.178,00	2.178,00	2.178,00	2.178,00	2.178,00
Computadora	3	30.000,00	10	1%	2.970,00	2.970,00	2.970,00	2.970,00	2.970,00
Impresora	1	4.000,00	5	1%	792,00	792,00	792,00	792,00	792,00
Sillas de espera	1	1.800,00	10	1%	178,20	178,20	178,20	178,20	178,20
Teléfonos	3	2.700,00	5	1%	534,60	534,60	534,60	534,60	534,60
Oasis	1	2.500,00	5	1%	495,00	495,00	495,00	495,00	495,00
<b>Total Depreciación Administración en LPS</b>		<b>86.500,00</b>			<b>12.048,30</b>	<b>12.048,30</b>	<b>12.048,30</b>	<b>12.048,30</b>	<b>12.048,30</b>

#### 4.4.6 ESTADOS FINANCIEROS

**Tabla 15. Balance General**

	BALANCE GENERAL					
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<b>I. ACTIVOS</b>						
<b>ACTIVOS CIRCULANTES</b>						
Caja y Banco	188.689,47	457.131,23	778.732,45	1.159.053,42	1.604.164,40	2.120.690,00
<b>Total Activos Circulantes</b>	<b>188.689,47</b>	<b>457.131,23</b>	<b>778.732,45</b>	<b>1.159.053,42</b>	<b>1.604.164,40</b>	<b>2.120.690,00</b>
<b>Propiedad Planta y Equipo</b>						
Propiedad de Admon.	86.500,00	86.500,00	86.500,00	86.500,00	86.500,00	86.500,00
Gastos de Constitucion	20.000,00					
Depreciación	0,00	12.048,30	24.096,60	36.144,90	48.193,20	60.241,50
<b>Total Propiedad Planta y Equipo</b>	<b>106.500,00</b>	<b>74.451,70</b>	<b>62.403,40</b>	<b>50.355,10</b>	<b>38.306,80</b>	<b>26.258,50</b>
<b>Total Activos</b>	<b>295.189,47</b>	<b>531.582,93</b>	<b>841.135,85</b>	<b>1.209.408,52</b>	<b>1.642.471,20</b>	<b>2.146.948,50</b>
<b>II. PASIVOS</b>						
<b>Pasivos A Corto Plazo</b>						
Préstamos por pagar						
Imppto sobre renta		73.112,06	87.575,96	103.659,58	121.535,36	141.395,59
<b>Total de Pasivos a Corto Plazo</b>	<b>0,00</b>	<b>73.112,06</b>	<b>87.575,96</b>	<b>103.659,58</b>	<b>121.535,36</b>	<b>141.395,59</b>
<b>Pasivos Largo Plazo</b>						
Préstamos por pagar	177.113,47	153.106,98	124.404,38	90.087,03	49.056,57	
<b>Total Pasivo a Largo Plazo</b>	<b>177.113,47</b>	<b>153.106,98</b>	<b>124.404,38</b>	<b>90.087,03</b>	<b>49.056,57</b>	
<b>Total Pasivo</b>	<b>177.113,47</b>	<b>226.219,04</b>	<b>211.980,34</b>	<b>193.746,61</b>	<b>170.591,93</b>	<b>141.395,59</b>
<b>III. CAPITAL</b>						
<b>Capital Social</b>						
Capital	118.076,00	118.076,00	118.076,00	118.076,00	118.076,00	118.076,00
Utilidad Acumulada		0,00	248.351,65	586.607,17	989.197,18	1.463.290,15
Utilidad del Periodo	0,00	187.287,89	262.727,86	310.978,73	364.606,09	424.186,76
<b>Total Capital</b>	<b>118.076,00</b>	<b>305.363,89</b>	<b>629.155,51</b>	<b>1.015.661,90</b>	<b>1.471.879,27</b>	<b>2.005.552,91</b>
<b>Total Pasivo y Capital</b>	<b>295.189,47</b>	<b>531.582,93</b>	<b>841.135,85</b>	<b>1.209.408,51</b>	<b>1.642.471,20</b>	<b>2.146.948,50</b>

El balance general se encuentra proyectado a 5 años donde se describen los activos, pasivos y patrimonio de la empresa.

**Tabla 16. Estado de Resultados Proyectado**

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Ventas	1.080.768,00	1.168.958,66	1.264.345,70	1.367.516,30	1.479.105,64
<b>Utilidad Bruta en Lps.</b>	<b>1.080.768,00</b>	<b>1.168.958,66</b>	<b>1.264.345,70</b>	<b>1.367.516,30</b>	<b>1.479.105,64</b>
<b>Gastos de Operaciones:</b>					
Gastos de Administración	758.356,00	793.387,20	830.054,50	868.435,07	908.609,80
<b>Utilidad Operativa en Lps.</b>	<b>322.412,00</b>	<b>375.571,46</b>	<b>434.291,20</b>	<b>499.081,23</b>	<b>570.495,84</b>
Gastos Financieros	29.963,75	25.267,64	19.652,89	12.939,78	4.913,49
<b>Utilidad Antes de Impuestos</b>	<b>292.448,25</b>	<b>350.303,82</b>	<b>414.638,31</b>	<b>486.141,45</b>	<b>565.582,35</b>
Impuesto sobre la Renta	73.112,06	87.575,96	103.659,58	121.535,36	141.395,59
<b>UTILIDAD NETA EN LPS.</b>	<b>219.336,19</b>	<b>262.727,86</b>	<b>310.978,73</b>	<b>364.606,09</b>	<b>424.186,76</b>

El estado de resultado nos muestra los gastos administrativos, financieros y el impuesto, esto reflejado a 5 años.

#### 4.4.7 FLUJO DE CAJA PROYECTADO

El fin del flujo de caja es resumir el conjunto de gastos e ingresos que se generarán a lo largo de los 5 años mostrándonos al final el saldo de efectivo que se tendrá para cada año.

**Tabla 17. Flujo de caja proyectado**

Presupuesto de Caja						
	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<b>Ingresos de Efectivo</b>						
Prestamo	177.113,47					
Fondos Propios	118.076,00					
Ingresos por Servicios		1.080.768,00	1.168.958,66	1.264.345,70	1.367.516,30	1.479.105,64
<b>Total Ingresos</b>	<b>295.189,47</b>	<b>1.080.768,00</b>	<b>1.168.958,66</b>	<b>1.264.345,70</b>	<b>1.367.516,30</b>	<b>1.479.105,64</b>
<b>Egresos de Efectivo</b>						
Mobiliario y equipo	86.500,00					
Gastos de constitución	20.000,00					
Gastos de Operación		758.356,00	793.387,20	830.054,50	868.435,07	908.609,80
Gastos de Financieros		29.963,75	25.267,64	19.652,89	12.939,78	4.913,49
Abono a capital		24.006,49	28.702,60	34.317,35	41.030,46	49.056,75
<b>Total Egresos</b>	<b>106.500,00</b>	<b>812.326,24</b>	<b>847.357,44</b>	<b>884.024,74</b>	<b>922.405,31</b>	<b>962.580,04</b>
<b>Flujo de Efectivo</b>	<b>188.689,47</b>	<b>268.441,76</b>	<b>321.601,22</b>	<b>380.320,96</b>	<b>445.110,99</b>	<b>516.525,60</b>
<b>Saldo Inicial</b>		<b>188.689,47</b>	<b>457.131,23</b>	<b>778.732,45</b>	<b>1.159.053,42</b>	<b>1.604.164,40</b>
<b>Saldo Final</b>	<b>188.689,47</b>	<b>457.131,23</b>	<b>778.732,45</b>	<b>1.159.053,42</b>	<b>1.604.164,40</b>	<b>2.120.690,00</b>

#### 4.4.8 FLUJO DE EFECTIVO

Flujo de Efectivo	Inversion Inicial	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Utilidad Neta		219.336,19	262.727,86	310.978,73	364.606,09	424.186,76
Depreciación		12.048,30	12.048,30	12.048,30	12.048,30	12.048,30
<b>Inversión Inicial</b>	<b>-295.189,12</b>	<b>231.384,49</b>	<b>274.776,16</b>	<b>323.027,03</b>	<b>376.654,39</b>	<b>436.235,06</b>

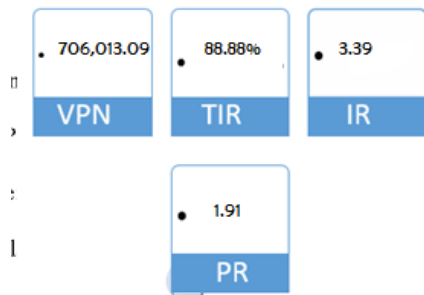
El flujo de efectivo muestra la diferencia que resultado de los ingresos y gastos reflejados en la tabla 17 del flujo de caja, con estos datos conoceremos los resultados de las diferentes técnicas de evaluación financiera que nos ayudaran a conocer la rentabilidad del proyecto.



#### 4.4.9 TÉCNICAS DE EVALUACIÓN FINANCIERA

Las técnicas de evaluación financiera nos ayudan a terminar la factibilidad del proyecto, a continuación de muestran los resultados de cada una en base a los cálculos financieros realizados.

- El valor presente neto al haber resultado de L 706,013.09 nos muestra que el proyecto es rentable.
- El índice de rentabilidad nos indica que por cada lempira invertido recibimos 3.39 de retorno.
- La TIR al haber resultado de 88.88% siendo mayor que el CCPP de 16,95% nos indica que el proyecto se acepta.
- El período de recuperación de la inversión se ver recuperado en el año 2.



**Figura 20. Indicadores Financieros**

Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.10 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis se hace un comparativo entre en CCPP y la TIR, una TIR mayor al CCPP nos indica que el proyecto se acepta.

Comprobación de Hipótesis: Luego de los resultados obtenidos en la proyección financiera en la figura 20 nos muestra una TIR de 88.88% siendo esta mayor que el CCPP reflejado en la tabla

9. En relación con la hipótesis alternativa que fue planteada siendo está el escenario que TIR es mayor que CCPP para aceptar el proyecto esta se cumple y se rechaza la hipótesis nula.

## **CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 CONCLUSIONES**

1. Se concluye con el análisis financiero realizado que la hipótesis nula se rechaza ya que la TIR de 88.88% es mayor al CCPP.

2. Se concluye que luego de aplicadas las encuestas tanto a personas potenciales a afiliarse y empresas hay una aceptación aceptable para la puesta en marcha de esta idea de negocio siendo un porcentaje de aceptación de 73% de personas de acuerdo y un 49% de empresas.
3. Al haber evaluado la situación actual de Puerto Cortés en relación a fuentes de empleo accesible, la opción de una Agencia de Reclutamiento es factible para aportar una ayuda con la situación del empleo.
4. Se concluye que de rechazar la hipótesis nula se puede llevar a cabo la puesta en marcha de esta Agencia, siendo la opción para una microempresa de apoyo económico a la sociedad.

## 5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda considerar la opción de invertir en esta Agencia para conocer el impacto que puede ayudar a la situación económica de muchas personas y sociedad. Dado que se encontró una TIR aceptable.
2. Luego de conocer la opinión de las personas y que fue aceptable, ofrecer los servicios de la mejor manera y calidad personalizada para fortalecer la viabilidad de este proyecto.
3. Se recomienda que se debe de aplicar más atención a la situación del desempleo y apoyar las opciones que se presentan, dado que luego de investigaciones la mayor cantidad de remeses

recibidas al país son al departamento de Cortés, significando esto que nuestra población migra a otros países a falta de empleo.

4. Se recomienda seguir la estructura de inversión planteada para llevar a cabo la puesta en marcha de la agencia.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Barrientos, M. (2017). *Index Mundi*.

Chain, S. N., & Chain, S. R. (s.f.). *Preparacion y Evaluacion de Proyectos* . 2008: McGraw Hill.

Desempleo en Honduras. (2018). *La Prensa*.

EPHPM. (Junio de 2016). *INE*.

Estadísticas, I. N. (2016). *Instituto Nacional de Estadísticas*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas.

INE. (s.f.). *INE*. Obtenido de INE.

*Instituto Nacional de Estadísticas*. (2017). Obtenido de <http://www.ine.gob.hn>

Kuhn, S. (2017). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*.

Lawrence, G., & Chad, Z. (2012). *Principios de Administración Financiera*. McGraw Hill.

Ore Hernandez, M. A., Sousa D., L., & Lopez Humberto, J. (2016). Desatando el potencial económico para mayores oportunidades.

OTI. (Enero de 2018). *Noticias ONU*.

Porter, M. E. (2008). *Las cinco fuerzas competitivas que le dan a la estrategia*. Harvard Business School Publishing Corporation.

Riddle. (Agosto de 2004). *Altavista*. Obtenido de Altavista: [www.altavista.com](http://www.altavista.com)

Rojas, M. (2002). Manual de Redacción Científica. En M. Rojas.

Salazar, J. M. (2018). Desempleo en Honduras.

Sampieri Hernandez, R., Collado Fernández, C., & Lucio Baptista, M. d. (2003). En R. Sampieri Hernandez, C. Collado Fernández, & M. d. Lucio Baptista, *Metodología de la Investigación* (pág. 9).

Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland III, A. (2012). Cinco Fuerzas de Porter. En A. Thompson, M. Peteraf, J. Gamble, & A. Strickland III, *Administración Estratégica* (págs. 54-55).

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1. CUESTIONARIOS**

- Encuesta a personas potenciales a afiliarse.

Pre factibilidad Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés

Buen día, soy estudiante de maestría de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y estoy realizando una investigación para conocer si es factible una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés. Agradecería su apoyo contestando este cuestionario, la información es totalmente confidencial. Muchas Gracias.

1. ¿Trabaja actualmente? (Si su respuesta es Sí pasar a la pregunta 3)

- a. Sí
- b. No

2. ¿Cuánto tiempo tiene sin empleo?

- a. Menos de un año
- b. Más de un año

3. ¿Está conforme en su empleo actual?

- a. Sí
- b. No

b.

4. ¿Qué medios utiliza para conocer sobre plazas vacantes?

- a. Periódicos
- b. Redes sociales
- c. Noticias por televisión
- d. Radio
- e. Boletines municipales

f. Otros \_\_\_\_\_

5. ¿Estaría dispuesto a afiliarse a una agencia que le brinde información sobre empleos disponibles a nivel local y nacional de forma directa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Indeciso
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

6. ¿Cuánto estaría dispuesto a aportar mensualmente para disponer de este servicio cuando lo requiera?

- a. L 100.00 - L 199.00
- b. L 200.00 - L 299.00
- c. L 300.00 - L 399.00
- d. L 400.00- L 499.00

- Encuesta a potenciales empresas a afiliarse

Pre factibilidad Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés

Buen día, soy estudiante de maestría de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y estoy realizando una investigación para conocer si es factible una Agencia de Reclutamiento en Puerto Cortés. Agradecería su apoyo contestando este cuestionario, la información es totalmente confidencial. Muchas Gracias.

1. ¿Cuenta con un área de reclutamiento en su empresa?

- a. Si
- b. No



2. ¿Qué medios utiliza para promover las plazas vacantes de su empresa?

- a. Periódicos
- g. Redes sociales
- h. Noticias por televisión
- i. Radio
- j. Boletines municipales

k. Otros\_\_\_\_\_

3. ¿Considera que los procesos de reclutamiento pueden conllevar desgaste tiempo y costos?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Indeciso
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

4. ¿Estaría dispuesto a afiliarse a una agencia con una gama de posibles candidatos con un portafolio calificado para su empresa?

- a. **Si**
- b. **No, prefiero evaluar los candidatos internamente.** (Fin de la encuesta)

5. ¿Cuánto estaría dispuesto a aportar mensualmente para disponer de este servicio cuando lo requiera?

- o L 1,000.00 - L 1,499.00
- o L 1,500.00 - L 1999.00
- o L 2,000.00 - L 2,499.00

