

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

Uniminuto Virtual y a Distancia

Trabajo de grado:

Estudio de factibilidad para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Especialización en Gerencia de Proyectos –EGPR–

Presenta:

Yizeth Ramírez, Alejandro Castillo

Línea de investigación en la que se inscribe el Proyecto

Educación, transformación social e innovación

Asesor tutor:

Mg: Alex Dueñas Peña

Bogotá, Colombia, abril de 2017

CONTENIDO

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	9
1.1 PROBLEMA	9
1.1.1 Enunciado del problema	9
1.1.2 Formulación del problema	10
1.2 JUSTIFICACIÓN	10
1.3 OBJETIVOS	11
1.3.1 Objetivo General	11
1.3.1.1 Objetivos específicos	11
1.4 ALCANCE	12
1.5 MARCO TEÓRICO	12
1.5.1 Definiciones generalizadas de incentivos	13
Problemáticas e importancia de desmotivación laboral.	15
Medición y Control de productividad en las organizaciones	16
1.6 DISEÑO METODOLÓGICO	17
1.6.1 Tipo de estudio	17
1.6.2 Población e instrumentos	18
1.6.3 Instrumento	18
1.6.4 Procedimientos	19
2. ESTUDIO DE MERCADOS Y COMERCIALIZACIÓN	21
2.1 Inteligencia de mercados	21
2.1.1 Descripción del proyecto	21
2.1.2 Descripción del bien(s) o Servicio(s) que ofrecerá el proyecto	21
2.1.3 Análisis del sector(s) económico donde está el proyecto de empresa	21
2.1.3.1 Participación del sector donde pertenece el proyecto en el PIB Nacional	22

2.1.3.2	Estadísticas del sector	23
2.1.3.3	Estructura actual del mercado local de la empresa	24
2.1.3.4	Mercado proveedor	25
2.1.3.5	Mercado distribuidor	26
2.1.4	Análisis de la demanda	27
2.1.4.1	Productos sustitutos y productos complementarios	27
2.1.4.2	Comportamientos de precios Vs comportamiento de la demanda	27
2.1.4.3	Demanda potencial	27
2.1.4.4	Mercado objetivo	28
2.1.4.5	Perfil del consumidor	28
2.1.5	Análisis de la oferta	28
2.1.5.1	Factores que determinan la oferta	28
2.1.6	Estrategias de ventas de la competencia	29
2.1.6.1	Balance de oferta y demanda	29
2.1.7	Mezcla de marketing	30
2.1.7.1	Estrategias de Producto	30
2.1.7.2	Plaza	30
2.1.7.3	Promoción	30
2.1.7.4	Precio	31
2.1.8	Estudio de mercados: sistematización y análisis de encuesta	32
2.1.8.1	Presentación del instrumento	32
2.1.8.2	Análisis de la información	33
2.1.9	Conclusiones	41
3.	ASPECTOS TÉCNICOS DEL PROYECTO	42
3.1.1.1	Macro localización	42
3.1.1.2	Micro localización	43
3.1.2	Análisis de recursos del proyecto	45
3.1.3	Especificaciones de los recursos requeridos para implementación y puesta en marcha del proyecto	45
3.1.4	Ficha técnica por producto o servicio	45
3.1.5	Obras Físicas para el proyecto	46

3.1.6	Maquinaria y equipo	46
3.1.7	Muebles y enseres requeridos en el proyecto	48
3.1.8	Balance de personal requerido en el proyecto	49
3.1.9	Presupuesto de capital de trabajo requerido en el proyecto	50
3.1.10	Definición de la inversión inicial para el funcionamiento del proyecto	50
3.1.11	Balance inicial del proyecto	51
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y LEGALES	52
4.1.1	Definición del nombre	52
4.1.2	Misión	52
4.1.3	Visión	52
4.1.4	Principios y valores	53
4.1.5	Objetivos organizacionales	53
4.1.6	Matriz DOFA	54
4.1.7	Políticas de la organización	55
4.1.7.1	Política de gestión del conocimiento	55
4.1.7.2	Política de calidad	55
4.1.7.3	Política tecnológica	55
4.1.8	Estructura organizacional	56
4.1.9	Mapa de procesos de la organización	57
4.1.10	Constitución de la empresa	57
5	ESTUDIO ECONÓMICO Y FINANCIERO	58
5.1	Frente a: Presupuestos	58
5.1.1	Presupuestos de venta	58
5	Presupuestos de compra	60
5.1.2	Presupuesto mano de obra directa	63
5.1.3	Presupuestos de costos indirectos de fabricación	64
5.1.4	Presupuestos de gastos administrativos	65
5.1.5	Presupuestos de publicidad	66
5.2	Frente a: Proyección de balances	66
5.3	Frente a: Proyección de P y G	72



5.4	Frente a: Flujo de caja	74
5.5	Frente a: Indicadores financieros	75
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
6.1	Frente a: Estrategia de mercados	76
6.2	Frente a: Estudio técnico	76
6.3	Frente a: Propuesta Administrativa y Gerencial	77
6.4	Frente a: Estudio financiero	77
	Anexo 1. Encuesta	82
	Anexos (cotizaciones)	93

Resumen

Un software que mide la productividad en Mipymes en Bogotá es la respuesta a una necesidad de mejoramiento continuo de las empresas, el proyecto se hizo partiendo de los requerimientos de un estudio de factibilidad como los son el estudio de mercado, estudio técnico, estudio administrativo y estudio financiero.

Los principales referentes que apoyaron la realización de este proyecto son: las asignaturas metodología de la investigación, direccionamiento estratégico, gerencia estratégica, control y gestión de la calidad y formulación y evaluación de proyectos, adicionalmente en el marco teórico se realizó una investigación enfocada a la medición y control de productividad en las organizaciones y a las problemáticas e importancia de desmotivación laboral (Herrero,2011), dichos referentes junto con las encuestas aplicadas ayudaron al desarrollo del estudio de factibilidad y entendimiento de la problemática a solucionar logrando resultados que dan cuenta de la viabilidad del mismo con una TIR que equivale al 34,6%.

Introducción

El siguiente trabajo consigna un proyecto de factibilidad para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá, el servicio consiste en realizar medición por medio de una herramienta tecnológica de los tiempos y movimientos que tardan los empleados en desarrollar sus funciones (tiempos de llegada, salida y tiempos en los que verdaderamente fue productivo para la empresa), al implementar esta herramienta los trabajadores recibirán incentivos por puntos que motiven el cumplimiento de metas, alta productividad, lluvia y aporte de ideas, resolución de conflictos, cumplimiento del horario laboral, entre otros.

En los estudios realizados recientemente por el Mintic se han podido evidenciar avances tecnológicos importantes y en este sentido es posible consolidar información desglosada de los mismos año tras año, para el desarrollo de la propuesta de la factibilidad de comercialización de un software se hace indispensable involucrar temas que serán ondeados en diferentes aspectos, desde el estudio de mercado, estudio técnico y consecución de un resultados viables para el mismo.

No obstante al conocer con claridad cada uno de los motivos por el cual se sustenta esta opción de utilizar las TIC como principal factor para el desarrollo y puesta en marcha de del proyecto, es preciso analizar los aspectos de motivación que pueden llegar a parametrizar y contrastar la mejora productiva de las organizaciones Mipymes, por tanto para el estudio de factibilidad se contempla una encuesta realizada a varios gerentes de microempresas con el objetivo de conocer si tienen un método o herramienta de medición de la productividad a sus colaboradores, esta información ayuda a tener conocer la percepción que tienen los posibles clientes con referencia a la herramienta y si estarían dispuestos a pagar por ella.

En esta época de alta competitividad entre las organizaciones, hoy en día podemos evidenciar que el factor productividad es considerado como esencia fundamental para la consecución de objetivos gerenciales, como ejemplo la corporación Mediproducti Colombia S.A se estructura con características ajustadas, respecto a los requerimientos que puedan considerar las Mipymes cumpliendo con las expectativas, necesidades de medición y evaluación de productividad empresarial, caracterizándose por estar a la vanguardia de las tendencias del mercado y por tener personal calificado dispuesto para el servicio y satisfacción total del cliente.

Contemplando lo anterior se realiza un planteamiento del problema en donde se desarrolla una idea de negocio, definiéndose una investigación descriptiva respecto al sector económico a interferir, es por ello que con la recolección de información obtenida se detallan los aspectos más significativos en el estudio de mercado, como lo son la demanda, oferta que al final llegan a determinar los consumidores existentes o con alta probabilidad de considerarse interesados para la compra del producto, de esta manera se podría inferir en una opción de mejora productiva en las organizaciones destacando el plus de incentivar a su vez a los empleados que pertenecen a ellas y en este sentido seguir aumentando el valor per cápita en Colombia en general.

En el desarrollo del estudio financiero y técnico se puede verificar la sostenibilidad y funcionamiento del proyecto años tras año, partiendo de una capacidad adquirida y sustentada desde la inversión inicial como de la fijación correcta de los precios ante el producto ofrecido, ya que mediante el mismo se estarían ponderando rangos de diferentes servicios con el resultado de satisfacer ambas partes fundamentales del estudio de mercado (Oferta y Demanda).

1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

1.1 Problema

1.1.1 Enunciado del problema

La productividad de una empresa puede verse afectada hasta en un 40% cuando los empleados no están trabajando a gusto, lo cual dice que el tema de la desmotivación laboral debe analizarse con sumo cuidado. Cuando una persona está desmotivada no puede dar lo mejor de sí, tiene una mala actitud y puede afectar el clima organizacional (Corentt,2016;Párr.2).

Esta situación impacta directamente la productividad de las compañías llegando con ello a que las personas cumplan un horario específico y desempeñen sus funciones por necesidad y no por gusto, expresando a su vez diferentes inconformidades en las que podemos resaltar promesas incumplidas, falta de oportunidades, exceso de trabajo, mal clima laboral, políticas salariales desmotivantes, entre otros tantos “Las consecuencias de la desmotivación en la empresa son muchas y diversas que dependerán de factores y circunstancias diferentes, es importante tener en cuenta que la desmotivación laboral es uno de los comportamientos más “tóxicos” para la salud de una empresa” (Emprende Pyme, 2013; Párr.1).

Una investigación realizada por el Grupo Multidisciplinario de Políticas Públicas (GMPP) de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes advierte que la fuerza laboral actual del Estado colombiano, en muchas de sus entidades, está poco

motivada y valorada negativamente por los ciudadanos. Un diagnóstico que obliga a pensar en la implementación de una política que facilite la gestión estratégica del talento humano, con el fin de tener trabajadores efectivos, calificados, orientados al servicio, motivados y satisfechos. (La realidad laboral del sector público colombiano, 2015; Párr. 1)

De acuerdo con Taylor, las personas tienen un valor significativo en las actividades y tareas a realizar en las organizaciones, partiendo de esto y la baja incentivación que se presenta actualmente en las empresas, se ve la necesidad de implementar un sistema que garantice el bienestar de los empleados teniendo en cuenta la productividad como meta principal y de interés de las organizaciones actuales.

Por ello es adecuado analizar, controlar y diseñar nuevas estrategias que logren satisfacer ambas partes, con el propósito de incentivar al empleado en pro de mejorar su productividad, como estrategia innovadora que impacte el mercado de las compañías en general.

1.1.2 Formulación del problema

¿Qué factibilidad hay frente a la comercialización de un software que permita medir la productividad empresarial por medio de incentivos en Mipymes en Bogotá?

1.2 Justificación

La implementación de un software que mide la productividad empresarial por medio de incentivos permitirá a las empresas mejorar su rendimiento, incrementar sus ventas y niveles de producción a través de una estrategia motivacional, de esta manera los empleados recibirán incentivos por puntos que premien el cumplimiento de metas, alta

productividad, lluvia y aporte de ideas, resolución de conflictos, cumplimiento del horario laboral, entre otros. Estos puntos podrán ser redimidos bajo políticas previamente establecidas por la empresa y serán entregados a los empleados por medio de tarjetas con chip que estarán soportadas por medio del Software en comunicación real y constante.

Por otro lado, el no realizar la implementación del Software es desaprovechar la oportunidad de mejorar la calidad de vida laboral en las personas afectando la productividad en las organizaciones, así como lo relaciona Frederick W. Taylor (1903) los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba con incentivos financiero basado en el número de unidades que producían, de esta forma el empleado estará motivado y desempeñará sus labores con mayor gusto y eficiencia.

Este estudio es una opción que permite mejorar el rendimiento empresarial como herramienta a utilizar por quienes consideren que es de vital importancia mantener a sus empleados motivados, para ser una empresa competitiva e incrementar sus utilidades.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Realizar un estudio de factibilidad para a la comercialización de un software que, al ser implementado en Mi pyme, permita medir la productividad empresarial por medio de incentivos.

1.3.1.1 Objetivos específicos

- Elaborar un estudio de mercado para conocer los componentes y variables del entorno que intervienen en la propuesta de factibilidad para la implementación de un software que

permita medir la productividad empresarial por medio de incentivos.

- Desarrollar un estudio técnico con el propósito de conocer los recursos necesarios para la implementación y puesta en marcha de un software que mida la productividad en las organizaciones por medio de incentivos.
- Plantear una propuesta que garantice el funcionamiento adecuado del proyecto, involucrando los lineamientos del proceso administrativo
- Generar balances financieros que garanticen el óptimo desarrollo del software y los recursos económicos necesarios para su funcionamiento.

1.4 Alcance

El estudio está orientado en implementar un software para comercializar y colocar en práctica a partir del segundo semestre del año 2017 como alternativa para las organizaciones Mi pyme de Bogotá, enfocada a medir la productividad de los empleados por medio de incentivos.

1.5 Marco Teórico

En el desarrollo de este capítulo se presentan referentes que permitirán abarcar completamente los objetivos propuestos, desde la identificación de los conceptos principales hasta concluir con una estrategia a contemplar por las organizaciones Mi pyme de Bogotá.

Enfocando principalmente varios contextos, es posible orientar el estudio de factibilidad garantizando la acotación del software como alternativa a implementar en las organizaciones.

1.5.1 Definiciones generalizadas de incentivos

Frederick Taylor que define el incentivo como el ofrecimiento de una remuneración mayor de la que se da normalmente en la industria. Su administración científica recurría al incentivo para motivar a los empleados y así alcanzar y superar las metas de producción; para Taylor, el incentivo no se limitaba al dinero y adoptaba diferentes formas: la esperanza de un ascenso, un sistema generoso de pago por pieza, primas de diverso tipo por la rapidez y calidad del trabajo, menos horas de trabajo, mejores condiciones de trabajo que las normales, incluidas la consideración y la amistad entre los trabajadores y la gerencia (Taylor, 1984, 41).

Al respecto Davis (1985) expone que los incentivos económicos (I.E.) que las empresas establecen para su plantilla son un tipo de remuneración variable que se percibe mayormente si y sólo si se cumplen unos determinados objetivos. Con los I.E. el empresario persigue incrementar la productividad laboral; y para el empleado suponen un conjunto de beneficios económicos y psicológicos.

Partiendo de las teorías presentadas a finales del siglo XIX por los exponentes anteriormente nombrados, en el siglo XX se amplía la definición de incentivos determinando con ello aspectos nuevos como compromiso, herramientas gerenciales, utilidad y contribución para el logro de la motivación empresarial y la productividad.

”. De igual forma lo plantean (Davis & WerthChiavenato (2000) afirma que “es

necesario que los incentivos sean útiles a los participantes y, así mismo, que sus contribuciones sean útiles a la organización para que ésta tenga solvencia, 2000), si el sistema (de incentivos) motiva a los empleados a incrementar su productividad, los gastos de administración del sistema se compensan con creces, es decir, el costo de las empresas

no se ve afectado dado que el sistema se autofinancia con los aumentos de productividad y las reducciones de los costos por unidad. Así mismo el concepto de incentivo se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; por ejemplo, los bonos que se conceden por alcanzar cierto nivel de productividad, los incentivos que por lo regular se proporcionan a los vendedores por cumplimiento de sus cuotas de ventas, o los bonos que algunos gerentes reciben cuando cumplen metas de desempeño previamente negociadas. A diferencia de los sueldos, que remuneran el desempeño demostrado y por consecuencia pasado, “la empresa puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal por lograr mejores resultados en el futuro y moldear ciertas características distintivas o comportamientos que el empresario considere deseables; por ejemplo, un cierto estilo gerencial o determinados hábitos de trabajo”. (Othón,2014, p.9)

Los expertos en el tema consideran a los incentivos laborales una de las herramientas gerenciales que ha demostrado generar gran impacto en la satisfacción laboral y, por ende, en el aumento de la productividad y en el mejoramiento de la calidad de servicio en función de lo que el empleado puede ofrecer al cliente, (Madriz, Delia; Aguiar Medina, 2012: p.34) Analizando las diferentes definiciones expuestas por los autores referenciados, se puede concluir que la aplicación de incentivos es una gana gana tanto para el empleado como el empleador. Ambos actores se pueden beneficiar permitiendo a su vez el cumplimiento de las metas e incremento del sentido de pertenencia en el rol de sus actividades a desempeñar.

Problemáticas e importancia de desmotivación laboral.

La motivación y satisfacción laboral son factores clave para lograr el éxito empresarial bajo cualquier aspecto. Empresas independientemente de su tamaño, necesitan personas motivadas y con los objetivos bien claros para poder cumplir los retos que plantea el negocio constantemente. En las pymes (y también en las grandes corporaciones), la carga laboral del día a día acostumbra a invertir el tiempo de casi todo el mundo y apenas se dedica tiempo a evaluar con criterio y coherencia el desempeño de las personas. (Herrero,2011)

En algunos casos, desde los departamentos de RRHH y avalados por la Dirección General, se ponen en marcha “novedosos” sistemas de medición del rendimiento global de cada persona, pero cuyos resultados son estériles y no valen para prevenir que las personas caigan en una especie de deriva profesional. Su formación y su experiencia acumulada se diluyen y no sirven como base para ejecutar de manera eficiente su trabajo. Se pierde eficiencia y, tarde o temprano, si se cuenta con alguien desmotivado en la plantilla, pueden surgir algunos problemas. Para evitar esto, no queda más remedio que estar en permanente alerta y tratar de detectar a tiempo la sintomática que refleja un estado de desmotivación en cualquier miembro del equipo. (Herrero, 2011.parr 2)

Según el sondeo, el 85% de los colombianos siente desmotivación en su empresa por diferentes razones. La principal de éstas es que en su organización no tomen medidas para retener al buen personal, de acuerdo con el 43% de los encuestados. Para el 16%, lo que más los desmotiva es que no se cumpla con los requerimientos de los empleados, a otro 16% les molesta que no se preocupen por mejorar el clima laboral y un 10% considera que lo más desgastante es el desorden del lugar donde trabaja. Sólo el 15% señala que no lo desmotiva nada porque considera que es una muy buena empresa. ("El 85% de los colombianos siente desmotivación en su trabajo - Artículos de Interés Trabajando.com",

2016)

Los estudios más recientes sitúan la proporción de empleados comprometidos con su trabajo alrededor del 30%. En el otro extremo, lo que es aún más preocupante, se ubica cerca de un 20% de los trabajadores que no solo se siente implicado en su trabajo, sino que lo detesta. Las cifras son alarmantes y resultan francamente costosas para cualquier empresa. ("Encuentran ocho causas comunes de desmotivación laboral", 2016)

De acuerdo a R. Hall (1996, p36.), “una organización es un conjunto de personas que interactúan entre sí para conseguir objetivos preestablecidos”, y como lo destaca Bernal, C (2014, p.206), “No es la fuerza bruta del trabajador o la labor repetitiva que realiza con las manos lo que hoy interesa en las organizaciones; es su inteligencia, su capacidad, sus destrezas y las competencias que posee lo que hace valiosa su vinculación a una organización”, conllevando con ello a que cada persona compone sus propios talentos para desarrollar determinadas actividades de diversas formas, es por ello que se abre puerta a destacar las tendencias de hoy en día a la administración del talento humano, al enfocar la selección de personas en función de su talento y de las competencias que posean, en esta medida se efectúa una ventaja competitiva garantizando el crecimiento en las organizaciones como en las personas mismas.

Medición y Control de productividad en las organizaciones

La productividad y su relación con los incentivos ha sido causa de discusión mundial en los distintos sectores productivos. Para Sornoza y Páez (2004), “los incentivos se han convertido en un factor determinístico e ineludible para lograr el aumento en los volúmenes de producción, acentuando así, la importancia de esta forma de compensación” (p.1).

La medición y análisis de calidad y productividad dentro de las organizaciones, ha cobrado

gran significancia en los procesos productivos, especialmente, en la función de producción, como elementos generadores de ventajas competitivas; es un importante elemento para estudiar cambios en la utilización del trabajo, analizar la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos, evaluar el comportamiento de los costos laborales, comparar entre países los avances de productividad y estudiar muchos otros problemas económicos.

(Calidad, Calidad, & perfil, 2011)

Por tanto, es valioso y recomendable medir la productividad de los empleados en las organizaciones, este indicativo enfoca a las compañías a analizar más en detalle el personal humano, pues el talento de cada persona se ve reflejado directamente en sus niveles de productividad y es por esto que las organizaciones de hoy en día deben prestar mayor atención en el valor humano para ser más competitivas en el mercado.

1.6 Diseño Metodológico

1.6.1 Tipo de estudio

Considerando como base principal los objetivos propuestos, el desarrollo de este trabajo parte de un estudio descriptivo de tipo longitudinal, “La investigación descriptiva reseña las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” Salkind (1998), y como señala Bernal, C (2016) tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos característicos de un objeto de estudio, se realizan, diagnósticos, perfiles o se diseñan productos. Iniciando con la recolección de datos informativos correspondientes a los modelos tecnológicos de comercialización que permiten medir la productividad empresarial por medio de incentivos, durante el primer semestre el año 2016 en la ciudad de Bogotá, posterior a esta identificación, por medio de la investigación

explicativa o causal se detallan las causas, factores y efectos que orienten y conlleven a cumplir con la propuesta de factibilidad para implementar en las organizaciones, permitiendo presentar un modelo como estrategia competitiva que incentive a los empleados y mejore la productividad empresarial.

1.6.2 Población e instrumentos

La población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre los cuales se desea hacer inferencia o bien unidad de análisis (Jany,1994; pág. 48).

Mientras que la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y observación de las variables del objeto de estudio. Bernal (2016, p.211). Para el desarrollo del estudio de factibilidad se tomará una muestra de 11 de las empresas Mipymes de Bogotá en el sector de servicio y calzado, el criterio de selección se realizará de acuerdo al requerimiento de la organización realizando una segmentación en las diferentes áreas que componen la compañía entre las que se pueden destacar el área administrativa, servicio al cliente y producción, teniendo en cuenta los diferentes enfoques de tareas y las particularidades de cada una.

1.6.3 Instrumento

Las técnicas de recolección de datos, según Hurtado (2000 p.427), son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación.

Con el fin de conocer la percepción sobre la implementación de un software que evalúa la

productividad empresarial, se aplicó una encuesta dirigida a gerentes de Mipymes.

Como una segunda etapa posterior, una vez las empresas manifiesten interés por la herramienta se pretende aplicar una escala de actitudes (ESCALA DE LIKERT), “Esta escala se diseñó originalmente para la evaluación de actitudes y se empleó para medir el grado en que se da una actitud o disposición de ánimo permanente, respecto a cuestiones específicas en un sujeto determinado” (Puyuelo, 2015 p. 105). Dando a conocer las dificultades de los empleados por falta de incentivos y las expectativas que tienen frente al software que mide la productividad empresarial por área respectiva. Como lo menciona Hernández (2003) Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información.

Posterior a la aplicación del instrumento, es conveniente realizar una prueba piloto del software para observar el comportamiento de los colaboradores, identificando en esta medida su actitud y evolución frente al desarrollo de sus actividades definidas para el cargo.

1.6.4 Procedimientos

De acuerdo a Montalván, C (1999, p.29) los procedimientos son las formas o los pasos que indican la manera de hacer las cosas, establecen de manera definida las modalidades y la metodología que debe emplearse para lograr los resultados que se desean. Por tanto, el desarrollo del proceso que lleva al cumplimiento de los objetivos propuestos en el estudio de factibilidad para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá, tendrá las siguientes fases:

Fase 1: Visita a las Mipymes en Bogotá interesadas en implementar un software para evaluar la productividad empresarial

Fase 2: Diseñar el instrumento de medición (escala de actitudes)

Fase 3: Definir la empresa con la cual se iniciará el proceso de aplicación del instrumento

Fase 4: Socializar la propuesta con todos los empleados



Fase 5: Visita a la empresa elegida con el objetivo de observar el comportamiento de los empleados, aplicación de entrevista e instrumento de escala de actitudes

Fase 6: Se realiza la tabulación, análisis y la interpretación de la información recolectada

Fase 7: Presentación del informe de resultados a la empresa definiendo la factibilidad de la aplicación del software

2. ESTUDIO DE MERCADOS Y COMERCIALIZACIÓN

2.1 Inteligencia de mercados

2.1.1 Descripción del proyecto

La presente propuesta pretende comprobar la factibilidad de la implementación de un software empresarial que mide la productividad de los empleados en las diferentes áreas de la organización entre las que se destacan el área administrativa, servicio al cliente y producción, teniendo en cuenta los diferentes enfoques de tareas y las particularidades de cada una.

2.1.2 Descripción del bien(s) o Servicio(s) que ofrecerá el proyecto

El servicio consiste en realizar medición por medio un software de los tiempos y movimientos que tardan los empleados en desarrollar sus funciones (tiempos de llegada, salida y tiempos en los que verdaderamente fue productivo para la empresa), al implementar esta herramienta los trabajadores recibirán incentivos por puntos que motiven el cumplimiento de metas, alta productividad, lluvia y aporte de ideas, resolución de conflictos, cumplimiento del horario laboral, entre otros.

2.1.3 Análisis del sector(s) económico donde está el proyecto de empresa

De acuerdo al informe “Informe de caracterización de la industria de Software y Tecnologías de la Información”, así se llamó el análisis realizado donde también se contó con la participación del Observatorio de la Industria TI, el Sena y FEDESOFTE, se mostró el notorio crecimiento que ha tenido el país en tecnología. Los resultados arrojan que en

Colombia hay cerca de 4 mil empresas de la industria, de las cuales el 80% están ubicadas en la Región Centro del país, el 4% en la Región Norte, 6% en la Región Occidente, 4% en la Región Oriente.

Tal como lo referencia el informe “Informe de caracterización de la industria de Software y Tecnologías de la Información” divulgada por Fedesoft el 3 de Junio de 2016, de las principales actividades económicas a las que van dirigidos los bienes y servicios producidos por las empresas, el 40,9% desarrollan productos y servicios para actividades de información y comunicación, el 10,4% a actividades financieras y de seguros, el 8,3% actividades de servicios administrativos y de apoyo y el 7,8% a actividades profesionales, científicas y técnicas; cabe anotar que apenas el 2,8% van dirigidos a actividades relacionadas con la educación.

2.1.3.1 Participación del sector donde pertenece el proyecto en el PIB Nacional

El sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se caracteriza por un Constante dinamismo y una acelerada innovación en cuanto a desarrollo y prestación de líneas de servicios, según estudios realizados por MINTIC desde el año 2010 el sector ha presentado un constante crecimiento que se ha visto reflejado en los indicadores económicos y PIB del país, de allí la necesidad de fortalecerlo y, sobre todo, de brindarle las herramientas necesarias para las diferentes industrias del sector que se encuentren a la vanguardia en cuanto a servicios se refiere y con la capacidad necesaria para competir tanto en el mercado local como en el mercado global.

Teniendo en cuenta el elevado número de empresas pymes que conforman el sector y el promedio de vida de las mismas, es necesario que se desarrollen diversas estrategias, puesto que, según el estudio mencionado estas organizaciones aportan el 60% del PIB y el 64% del empleo en Colombia; por lo tanto, para el fortalecimiento del sector de las TIC son elementos estratégicos esenciales para desarrollar mejores prácticas, colocar en práctica capacitaciones, procesos de gestión de conocimiento, oportunidades y reconocimiento de talento humano, para que dichas empresas logren adaptarse y responder a las necesidades del mercado.

En los últimos años el país experimentó un proceso de modernización soportado en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). El nivel de inversión en el sector TIC como porcentaje del PIB (0.6%) era muy inferior al promedio de los países con PIB per cápita similar (1.5% del PIB). La penetración por estrato socioeconómico debía ser analizada dependiendo del tamaño de las empresas

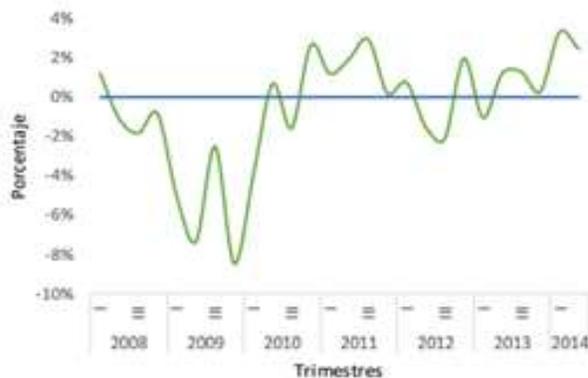
Considerando el boletín trimestral de las TIC del año 2014 el ideal del Plan Vive Digital era elevar la conectividad en banda ancha, pasando de 2,2 a 8,8 millones de conexiones de internet de banda ancha lo que al final condujo del tercer trimestre superar esta meta consolidando un total superior a los 9 millones. El desarrollo del anterior programa beneficio a los colombianos a que facilito acceso a medio de emprendimiento y avance cultural, instalándose 5.225 Kioscos Vive Digital y 237 Puntos Vive Digital.

2.1.3.2 Estadísticas del sector

Productividad en el sector de los servicios El sector de servicios puede contribuir a la creación de un gran número de puestos de trabajo y gracias a su intensidad relativamente alta en mano de obra, puede impulsar el desarrollo inclusivo y sostenible de otros sectores

de la economía. Sin embargo, existen grandes desafíos en el sector debido a su baja productividad. La relación entre algunos servicios y el sector manufacturero puede aumentar la competitividad industrial, teniendo en cuenta que en las economías desarrolladas existe un alto nivel de tercerización de los servicios de apoyo a las empresas en la industria manufacturera.

Productividad laboral en el sector de servicios



Fuente: Dane, cálculos DNP - DEE

El rápido progreso de las TIC en Colombia, gracias al nuevo marco regulatorio y la promoción del internet, ha permitido la generación de economías de escala en la producción en la mayoría de los servicios, lo cual es un requisito para mejorar el aprovechamiento de los encadenamientos entre la industria y el sector de servicios, así como los servicios en sí mismos.

2.1.3.3 Estructura actual del mercado local de la empresa

Teniendo en cuenta el comportamiento del mercado y la competencia podemos asegurar que el tipo de mercado es oligopolista, lo anterior teniendo en cuenta que en Colombia existen pocas empresas que ofrecen servicios similares, entre las que se destacan (Likeparrot, Caudata, Kaumer Dealer, Integra, Vendty) designando una competencia imperfecta en el mercado.

2.1.3.4 Mercado proveedor

Para el desarrollo de la propuesta de factibilidad es necesario contar con los siguientes recursos físicos:

Bonos Sodexo: El sistema de incentivos para los empleados se manejará a través bonos sodexo, por lo tanto, es necesario tener un proveedor de papelería complementaria (Para este caso Panamericana)

Para el diseño del software es necesario contar con plataformas de programación.

Con respecto a la ubicación física de las personas que conforman el equipo es necesario colocar una oficina para la cual es necesario contar con proveedores para la compra de muebles e implementos de oficina.

Actualmente en el mercado existen gran cantidad de plataformas con diversos lenguajes de programación para el diseño de software, lo que permite tener facilidad y variedad en cuanto a la elección para el programador.

Es por ello que se destacan los siguientes grupos de proveedores más relevantes para nuestro análisis de acuerdo a direccionalidad del Software a implementar. Ver tabla 1:

Tabla 1.

Grupos de proveedores más relevantes para el proyecto

PROVEEDOR	SERVICIO/PRODUCTO
<ul style="list-style-type: none"> ● Sodexo Servicios de Calidad de Vida Sodexo Club 	Bonos Sodexo
<ul style="list-style-type: none"> ● Espacio y oficinas ● Provee oficinas 	Muebles de oficina

<ul style="list-style-type: none"> ● Imporpartes y sillas 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Panamericana Librería y Papelería 	Implementos de oficina
<ul style="list-style-type: none"> ● HomeSite ● UltraEdit ● HTML-kit ● Visual Web Developer 2005 Express Edition ● IDE desarrollo PHP: phpDesigner 	Lenguajes de programación para Software
<ul style="list-style-type: none"> ● Dispapeles ● Identico 	Tarjetas chip
<ul style="list-style-type: none"> ● Inmotion hosting ● Arvixe ● Bluehost ● Hostmoster 	Servidores

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de la información recopilada

2.1.3.5 Mercado distribuidor

La empresa es prestadora de servicios por lo tanto se utilizará la línea de canal directo sin intermediarios entregando el servicio directamente al empleador interesado en adquirir el software, no se requieren distribuidores dado a la privacidad de la información que se manejan los de los clientes.

2.1.4 Análisis de la demanda

2.1.4.1 Productos sustitutos y productos complementarios

Existen dos tipos de servicios sustitutos:

- a) Indicadores propios formulados por las compañías
- b) Contratación de empresas externas que prestan el servicio de asesoría y medición de productividad.

La inversión que realizan los compradores con los servicios sustitutos es inferior, lo que podría ocasionar un modelo atractivo para la competencia

2.1.4.2 Comportamientos de precios Vs comportamiento de la demanda

Anteriormente las organizaciones no utilizaban ninguna estrategia para medir la productividad de sus empleados, únicamente se basaban en la comparación entre lo que producían los demás trabajadores, en la actualidad la mayoría de las empresas realizan mediciones de productividad a sus colaboradores por medio de indicadores de desempeño y otras aplican herramientas donde se involucran además de este, temas de facturación, cuentas por pagar, cuentas por cobrar, inventario, manejo de clientes y proveedores, teniendo en cuenta la evolución tecnológica y el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Min TIC).

2.1.4.3 Demanda potencial

La demanda potencial son todas las microempresas de Bogotá que estén interesadas en realizar seguimiento, medición y control a las actividades desarrolladas por sus colaboradores a fin de establecer los porcentajes de productividad.

2.1.4.4 Mercado objetivo

Para el desarrollo del estudio de factibilidad se tomará una muestra de 11 de las empresas Mipymes de Bogotá del sector de servicios y calzado, el criterio de selección se realizará de acuerdo al requerimiento de la organización realizando una segmentación en las diferentes áreas que componen la compañía entre las que se pueden destacar el área administrativa, servicio al cliente y producción, teniendo en cuenta los diferentes enfoques de tareas y las particularidades de cada una.

2.1.4.5 Perfil del consumidor

Los consumidores de servicio son aquellas Mipymes de Bogotá que desean implementar herramientas estratégicas para poder medir e incentivar a sus empleados desde una perspectiva orientada al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

2.1.5 Análisis de la oferta

2.1.5.1 Factores que determinan la oferta

En la siguiente tabla se presentan los factores que influyen en el análisis de la oferta de factibilidad para la prestación del producto.

Tabla 2

Factores que determinan la oferta del producto

Precio	Hace referencia al precio de los productos competitivos, sustitutos y complementarios
Impuestos y regulaciones del mercado	Referente al pago de impuestos, retenciones y servicios públicos involucrados en el servicio
Costos nómina	Costo de la mano de obra directa e indirecta de fabricación y preparación del servicio
Estado tecnológico	Evolución y costo de actualización constante de la tecnología que se implementará en la herramienta
Costo de los factores de producción	Costos directos e indirectos que intervienen en la prestación de servicio y funcionalidad del software

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

2.1.6 Estrategias de ventas de la competencia

- Teniendo en cuenta el sector en el que se desenvuelve nuestra competencia una de las estrategias más fuerte es la venta por internet, a través de una plataforma e-comerce en la cual las empresas interesadas en adquirir su servicio encuentran toda la información relacionada y pueden pagar online.
- Otra estrategia de venta es ofrecer en la nube herramientas de contabilidad que ayuda a la visualización de avance por medio de herramientas móviles, por medio de paquetes promocionales de óptimo servicio que les garantizará a los comerciantes la correcta administración del negocio.
- La visita a empresas es otra estrategia de venta que utiliza la competencia, en dicha visita el cliente empresario expresa que medición o servicios requiere.

2.1.6.1 Balance de oferta y demanda

Cada uno de los cinco factores mencionados que determinan la oferta del producto buscan un balance con relación a la demanda, es decir a las microempresas de Bogotá que estén interesadas en medir la productividad empresarial. Con ese conjunto de estrategias se puede visualizar un contexto más amplio con el interés de aumentar la cobertura, no solo en la zona limitada, sino también los medios masivos por medio de las TIC que proporcionan mayor publicidad y confiabilidad del servicio.

2.1.7 Mezcla de marketing

2.1.7.1 Estrategias de Producto

Los recursos del software estarían contemplados desde una base óptima de programación la cual es fundamental para la eficiencia del servicio y el recurso humano para llevar a cabo desde las habilidades y conocimientos prácticos. El canal de comunicación como estrategia del mismo, es la pre-visualización de la plataforma a las organizaciones Mipymes en conjunto con la presentación dinámica que muestre el flujo de todo el proceso para incentivar a los empleados.

2.1.7.2 Plaza

Por tratarse de un producto tecnológico en el cual se analiza información confidencial, la forma de llegar al cliente es directa sin intermediarios a través de estrategias de venta online o personal desde la oficina de la empresa ubicada en el centro de Bogotá o mediante agendamiento de visitas empresariales llegando al domicilio u oficina de nuestros clientes.

2.1.7.3 Promoción

Mediproducti Colombia ofrecerá a sus clientes la promoción de 15 días gratuitos del servicio, de modo que sea atractiva la primera compra para los clientes, asegurando confiabilidad de la misma.

Si el cliente cuenta con el servicio inicial podrá vincular nuevos usuarios en el servicio con una tarifa más conveniente, estableciendo una tarifa de \$30 dólares es decir \$89.610 pesos colombianos.

Como estrategias de comunicación, divulgación y publicidad se aplicarán las siguientes:

- **Base de Datos Cualificada:** Se realizará contacto con los posibles clientes a través de la base de datos de mi pyme Bogotá descargada de la cámara de comercio y se enviará la propuesta vía email con el objetivo de establecer redes de contacto.

- A partir de ella es que podrás trabajar con efectividad con las empresas que realmente estén interesadas en nuestro servicio.

- **Relaciones Públicas.** Relación con los medios masivos y social media, canales y herramientas, programas sociales, etc.

- ✓ Publicación de piezas gráficas en las revistas mi pymes y medios digitales.
- ✓ Crear alianzas estratégicas con empresas de publicidad y expertas en CRM (Gestión de relación con los clientes)

2.1.7.4 Precio

Para estimar un precio competitivo en el mercado es de vital importancia conocer los factores que en él influyen tanto internamente teniendo en cuenta los costos directos e indirectos, como externamente al considerar el precio de la competencia.

Teniendo claro estos factores el precio del producto está determinado internamente por:

- Costos operacionales: 100% el cual se descompone en:
 - Gasto de distribución: 2%
 - Gasto de promoción y comunicación: 7%
 - Gasto administrativo: 5%
 - Gasto personal: 46%
 - Otros Gastos, Gastos del valor agregado: 3%
 - Imprevistos: 4%
 - Impuestos: 8%

- Margen de Rentabilidad: 30%

Los precios se mantendrán bajo el promedio del mercado, la razón por la que no se quiere llegar con precios bajos es debido a que existe una falla de atención urgente por parte del software existente, de este modo se va a satisfacer una necesidad existente que llamará la atención.

Teniendo en cuenta los precios en el Benchmarking, se contemplan valores estándar para la estimación detallada de los precios del servicio, los cuales se relacionan en la tabla número 3.

Tabla 3

Precio del producto-

PRODUCTOS		
Nombre Del Producto y/o Servicio	% Capacidad Instalada Utilizada Año / mes 1	Precio de Venta (miles) Para Cada Producto y/o Servicio
Software de 1 a 9 personas	20,00%	500,000
Software de 10 a20	30,00%	700,000
Superior a 30	50,00%	1.000,000

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

2.1.8 Estudio de mercados: sistematización y análisis de encuesta

2.1.8.1 Presentación del instrumento

Como instrumento se desarrolló una encuesta que fue aplicada a 11 Mipymes del sector servicios y de calzado, fue diseñada con el objetivo de conocer si tienen un método o herramienta de medición de la productividad a sus colaboradores, para aterrizar la esencia del proyecto.

2.1.8.2 Análisis de la información

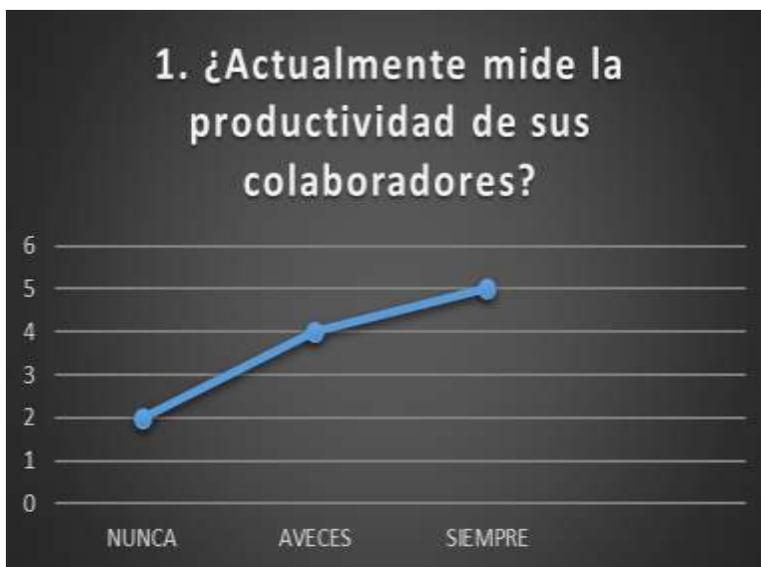
Encuesta

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

Como introducción se plantea la siguiente pregunta la cual pretende conocer el porcentaje de las empresas encuestadas que mide la productividad de sus colaboradores.

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?	2	4	5



De acuerdo a los resultados podemos analizar que el 45% de las empresas realiza medición y control del desempeño de sus empleados, este es un dato importante para el desarrollo del trabajo, debido a que nos permite mostrar cuales empresas están interesadas en medir y controlar, por otra parte el 18% de las empresas encuestadas no realizan ningún tipo de medición, lo que también puede ser favorable para este proyecto porque podemos aprovechar esa situación para orientar a la empresa y ofrecerle la herramienta .

2. Si marco **SI** en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

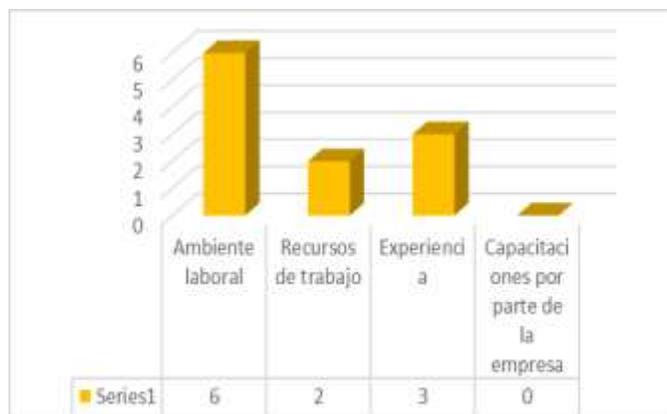
- En la cantidad de producción y elaboración diaria
- Por proceso
- Informes de entrega y objetivos
- Por medio de cumplimiento de objetivos semanales, herramienta Excel y ABC
- La medición de confiabilidad de los materiales y sus cantidades, seguimiento a través década uno de los responsables
- Herramienta In-house
- A través de indicadores balanced scorecard
- Par intermedio de indicadores (kpi's)
- Por porcentaje de ventas

De acuerdo a las respuestas anteriores podemos analizar que las empresas encuestadas utilizan diversas estrategias básicas para realizar medición, ninguna aplica una herramienta integrada que por medio de su objetividad motive a la vez a sus empleados como lo ofrece Mediproducti.

La siguiente pregunta tiene como objetivo evaluar los factores que influyen en la productividad empresarial, estas respuestas nos guiarán acerca de los módulos de medición que se incluirán en el software.

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

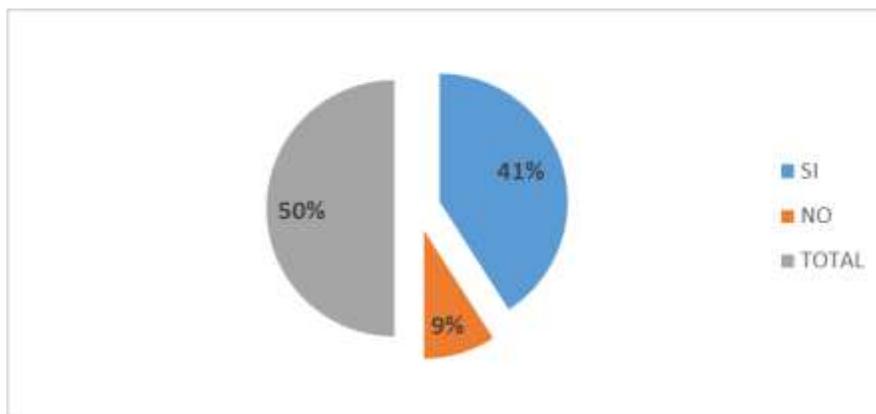
Ambiente laboral	6
Recursos de trabajo	2
Experiencia	3
Capacitaciones por parte de la empresa	0



De acuerdo a la pregunta anterior podemos analizar que el 55% de los encuestados opinan que el factor que más influye en la productividad empresarial es el ambiente laboral, en cuanto a las capacitaciones por parte de la empresa ninguna persona opina que es relevante, por tanto el software debe tener un módulo el cual le permita a cada uno de los colaboradores expresar sus inconformidades o sus buenas prácticas para que sean visibles y la gerencia directiva de cada Mipymes pueda tomar acciones correctivas a fin de mejorar el ambiente laboral.

Con las preguntas 4,5 y 6 se pretende conocer si los gerentes brindan incentivos a sus colaboradores por cumplimiento de metas, lluvia de ideas y cumplimiento de horario.

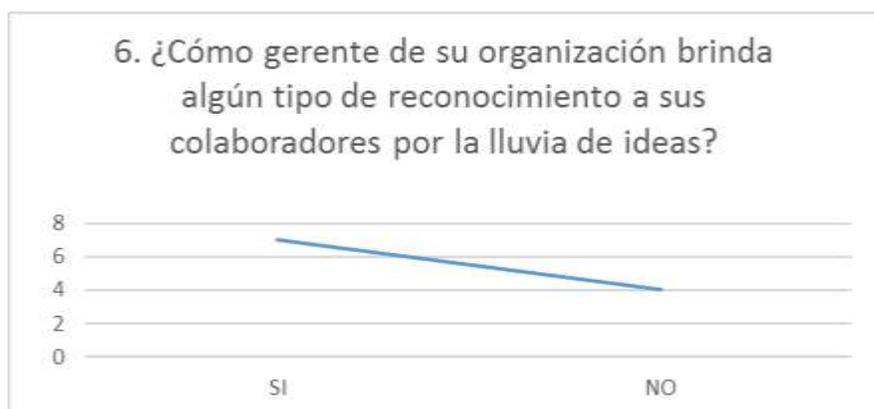
No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	9	2



No	ITEM	SI	NO
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?	3	8



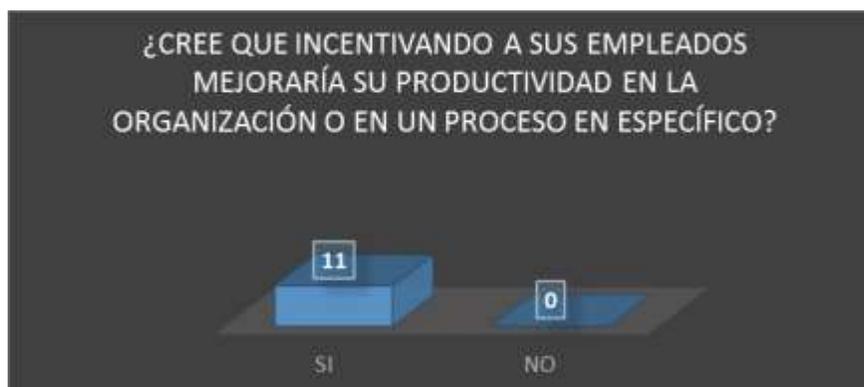
No	ITEM	SI	NO
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	7	4



Con relación a las preguntas 4,5 y 6 podemos concluir que los gerentes dan prioridad a los incentivos por cumplimiento de metas con un 82%, seguido de lluvia de ideas con un 64% y cumplimiento de horario un 27%.

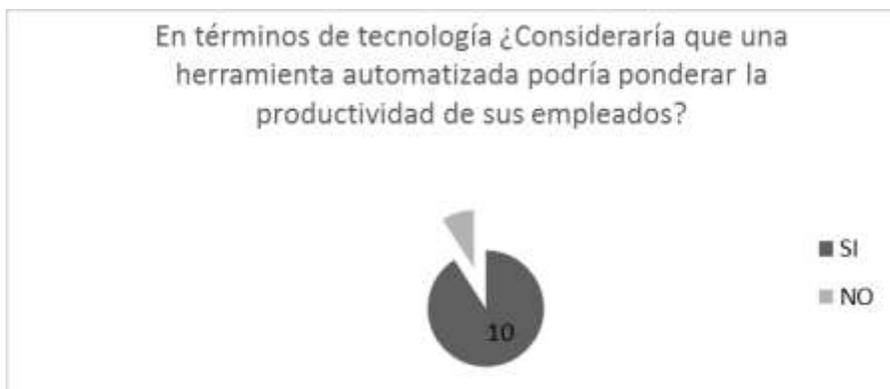
Para el desarrollo del proyecto esta información es muy útil debido a que nos permite conocer los factores de medición y su importancia para el diseño de la herramienta, de la misma forma al tener en cuenta estos tres aspectos se debe realizar un enfoque particular en el cumplimiento de metas u objetivos planteados por las directivas a cada proceso o/a cada persona.

No	ITEM	SI	NO
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	11	0



Con relación a esta pregunta podemos ver que el 100% de los encuestados opinan que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico.

No	ITEM	SI	NO
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	10	1



En las respuestas de la pregunta numero ocho podemos ver que el 91% de los encuestados opinan que una herramienta tecnologica automatizada ayuda a medir la productividad empresarial.

A éste porcentaje en el desarrollo del proyecto se le debre prestar mayor atención, debido a que da a conocer que los encuestados estan interesados en la herramienta.

o	ITEM	SI	NO
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	11	0



En la anterior pregunta se puede visualizar que el 100% de los encuestados les gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores, esto es un factor bastante importante porque nos ayuda a concluir la factibilidad positiva para la creación del producto.

La pregunta número diez pretende dar a conocer si los encuestados estarían dispuestos a pagar por un servicio que les permita medir y mejorar la productividad empresarial.

No	ITEM	SI	NO
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	9	2



Finalmente, las respuestas a la pregunta diez nos permiten concluir que el 82% de los encuestados estarían dispuestos a pagar el servicio lo que es un porcentaje alto y nos permite dar viabilidad a lo que se busca finalmente con la utilización de esta herramienta,

en cuanto al 18% restante, aunque les gustaría implementar la herramienta no están dispuestos a pagar por el servicio.

2.1.9 Conclusiones

Se puede concluir que el estudio de mercado, permite tener una visión panorámica de la oferta y la demanda en el caso de avalar la implementación del producto, adicionalmente permite afianzar conceptos y por medio de las estadísticas saber con certeza si es viable o no desde la perspectiva de la planeación, fijación de precios, promoción, distribución y satisfacción del cliente.

3. ASPECTOS TÉCNICOS DEL PROYECTO

3.1.1.1 Macro localización

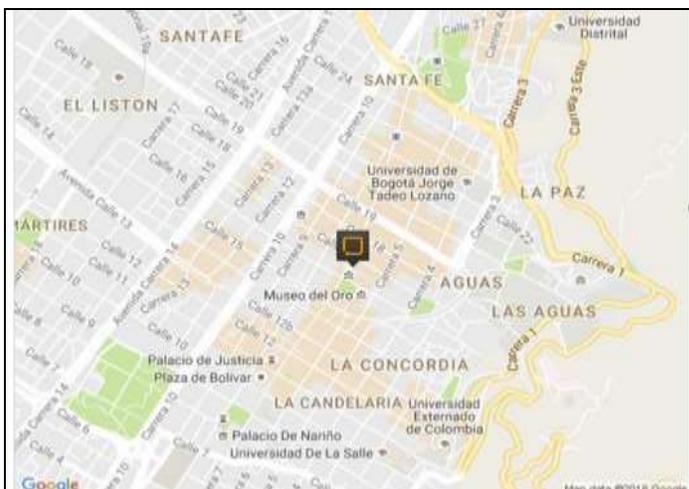
Desde el punto de vista geográfico puede localizarse en un sitio estratégico entre la disponibilidad de los recursos y la demanda que en este caso serían las empresas consideradas como viables para implementación de software.

La ubicación física será en la Cra 17 # 17-00 - Centro

La localización fue definida teniendo en cuenta la cercanía con los clientes, el sector del centro de Bogotá se caracteriza por tener un gran número de empresas Mi pyme a las cuales podríamos ofrecer nuestro servicio.

Grafico 1

Ubicación geográfica Mediproducti Colombia



Fuente: Google Maps

Los factores de peso micro localización se centra en los principales servicios de:

- a. Agua
- b. Energía eléctrica
- c. Teléfono
- d. Internet

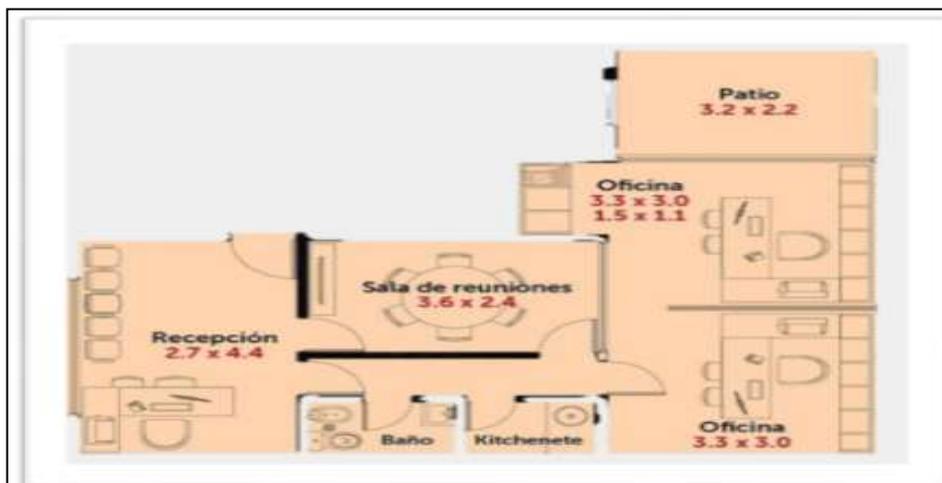
3.1.1.2 Micro localización

Los establecimientos de este sector llevan a cabo las operaciones necesarias para la producción y distribución de software y/o aplicaciones móviles, tales como el diseño, suministro de documentación, asistencia en la instalación, y la prestación de servicios de apoyo a los compradores de software. Estos establecimientos pueden diseñar, desarrollar y publicar o publicar solamente.

De acuerdo a la ubicación previamente establecida en el estudio de la localización, se arrendará un inmueble con espacio para dos oficinas, recepción, baño, patio (que puede adaptarse para otra oficina) y una sala de reuniones.

Grafico 2

Microlocalización



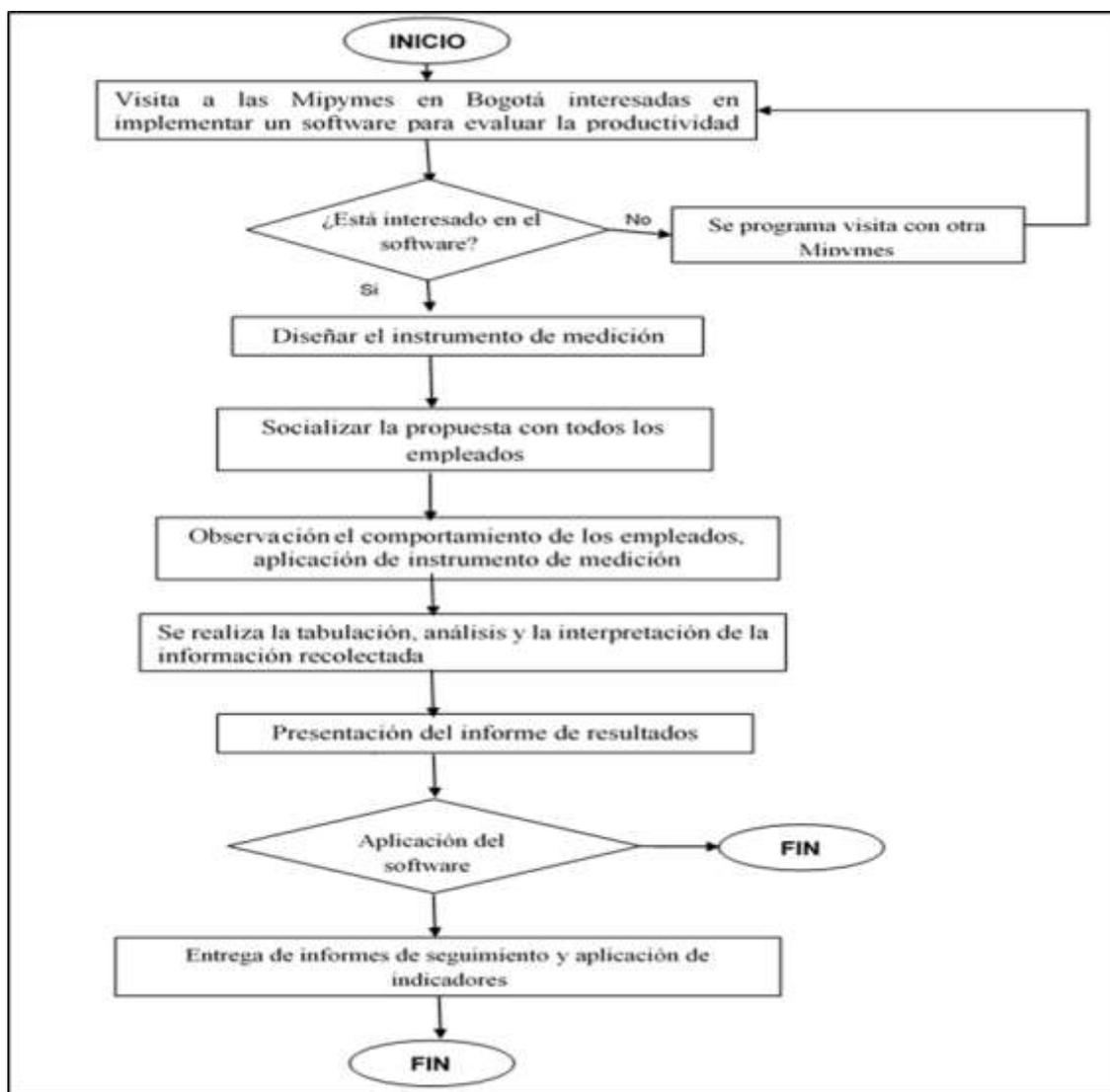
Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Flujo de procesos

A continuación, en el gráfico 3, se presenta la secuencia de actividades que se pueden llevar a cabo para la prestación del servicio por medio del software a implementar, teniendo en cuenta el análisis de resultados para apuntar a la mejora continua de nuestros clientes.

Grafico 3

Flujo de procesos



Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

3.1.2 Análisis de recursos del proyecto

3.1.3 Especificaciones de los recursos requeridos para implementación y puesta en marcha del proyecto

Entre los recursos necesarios para la implementación del Software se debe contar con: la plataforma con lenguaje de programación HTML que esté vinculada en la nube, computadores, base de datos de todos los clientes asociados y el recurso humano especializado para soporte de las mismas, personal de mercadeo y ventas.

Por otra parte, se deben tener en cuenta servicios de energía, internet alta velocidad de navegación.

3.1.4 Ficha técnica por producto o servicio

En la siguiente tabla se detallan las especificaciones del software y sus características

Tabla 4

Ficha del Producto: Software para medición de productividad

Módulo presentación de nuevas propuestas y toma de decisiones	<p>Esta categoría permite medir la cantidad de propuestas presentadas por cada trabajador con una calidad óptima.</p> <p>Permite realizar un análisis de las decisiones tomadas y si fueron buenas o malas</p>
---	--

Módulo entrega de actividades (Calidad y tiempo)	De acuerdo con las actividades asignadas, este módulo mide el tiempo y la calidad de cada una por entrega realizada.
Módulo seguimiento y medición del ambiente laboral	Teniendo en cuenta las expectativas de los clientes ante una plataforma dinámica, es debido mantener y mejorar mediante este módulo un ambiente laboral ameno entre los colaboradores, donde cada uno pueda proponer soluciones para una mejora continua de relacionamiento.
Módulo Llegadas tarde	Muestra gráfica de tiempos con retraso de cada empleado.
Módulo de recopilación de información de acuerdo a las necesidades estratégicas de cada Mipymes	Medición y gráficas generalizadas y ponderada de cada uno de los módulos.

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

3.1.5 Obras Físicas para el proyecto

No se realizarán adecuaciones para el proyecto, las intervenciones físicas consistirán en instalación de redes telefónicas y de internet.

3.1.6 Maquinaria y equipo

En la tabla número 5, se describe la materia prima requerida para la implementación del software.

Tabla 5

Maquinaria, equipo y herramientas del proyecto

PRESUPUESTO DE MAQUINARIA, EQUIPO y HERRAMIENTAS				
MAQUINARIAS Y EQUIPOS	Unidad de Medida	Q a usar	valor en \$ por unidad	valor total en \$
Plataformas de programación	unidad	1	\$ 155,000	\$ 155,000
Servidor	unidad	1		\$ 2,990,900
TOTAL				\$ 3,145,900

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

La plataforma de programación es la base fundamental para la funcionalidad del software, esta se escogió teniendo en cuenta las características detalladas en los anexos (cotizaciones), en cuanto al servidor es utilizado para almacenar toda la información, de igual forma las características se relacionan en las cotizaciones.

3.1.7 Muebles y enseres requeridos en el proyecto

El detalle de muebles y enseres se plantea en la siguiente tabla, las especificaciones de los mismos se detallan en los anexos adjuntos.

Tabla 6

Muebles y enseres

PRESUPUESTO DE MUEBLES Y ENSERES				
MUEBLES / ENSERES	Unidad de Medida	Q	valor en \$ por unidad	valor total en \$
		a usar		
EQUIL. DE MUEBLES				
Escritorios	UNIDAD	5	\$ 338,900	\$ 1,694,500
Sillas giratorias	UNIDAD	5	\$ 267,647	\$ 1,338,235
Mesa de juntas	UNIDAD	1	\$ 531,900	\$ 531,900
Sillas locutoras	UNIDAD	9	\$ 110,691	\$ 996,219
EQUIL. DE OFICINA				
Teléfono	UNIDAD	3	\$ 124,900	\$ 374,700
Celulares	UNIDAD	4	\$ 230,000	\$ 920,000
EQUIL. DE COMPUTO				
Computadores	UNIDAD	2	\$ 249,000	\$ 498,000
Portatil	UNIDAD	3	\$ 830,000	\$ 2,490,000
Impresora Multifuncional	UNIDAD	1	\$ 585,000	\$ 585,000
TOTAL				\$ 9,428,554

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

3.1.8 Balance de personal requerido en el proyecto

El equipo de trabajo se conformará inicialmente del siguiente recurso humano, con un conjunto de habilidades y perfiles para el logro del diseño, producción y venta del producto, en esta etapa inicial se contará con un equipo de 6 personas el cual incrementará de acuerdo a las utilidades anuales de la empresa.

Tabla 7

Nomina para el primer año

PRESUPUESTO DE NOMINA PARA PRIMER AÑO					
OBJETO	Unidad de Medida	Q a usar	valor en \$ por unidad	valor total mensual en \$	valor total anual en \$
Administrador de empresas	UNIDAD	1	\$ 2.900.000	\$ 2.900.000	34.800.000,00
Consultor Comercial	UNIDAD	3	\$ 760.000	\$ 2.280.000	27.360.000,00
Ingenieros de sistemas (programadores)	UNIDAD	1	\$ 2.600.000	\$ 2.600.000	\$ 31.200.000
Auxiliar de sistemas	UNIDAD	1	\$ 760.000	\$ 780.000	\$ 9.360.000
SALARIOS				\$ 8.560.000	\$ 102.720.000
CARGA PRESTACIONAL				\$ 4.365.600	\$ 52.387.200
TOTAL				\$ 12.925.600	\$ 155.107.200

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

En cuanto al valor de la nómina mensual es de \$ 12.925.000, la misma puede presentar incremento dependiendo de las utilidades de la empresa, el desempeño de los colaboradores y el cumplimiento de las metas organizacionales.

Adicionalmente la compañía ofrece a sus colaboradores del área comercial un porcentaje de comisión del 1,5% por cada venta que realicen.

3.1.9 Presupuesto de capital de trabajo requerido en el proyecto

En la siguiente tabla se detalla el presupuesto de capital requerido para el primer año, el mismo es la sumatoria del valor de la nómina, materia prima requerida y gastos.

Tabla 8

Presupuesto capital de trabajo

PRESUPUESTO DE CAPITAL DE TRABAJO: PRIMER AÑO	
Objeto	Valor
Nomina	\$12.925.600
Materia prima	\$ 11.625.000
Gastos Administrativos	\$ 41.448.652
Gastos Publicidad	\$ 4.804.000
Gastos Financieros	\$ 1.266.999
Total	\$78.767.218

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

3.1.10 Definición de la inversión inicial para el funcionamiento del proyecto

La inversión inicial se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 9

PRESUPUESTO DE INVERSIÓN DE UN PROYECTO	
CONCEPTO	VALOR
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 2.990.900,00
MUEBLES Y ENCERES	\$ 4.560.854,00
VEHICULOS	\$ -
TECNOLOGIA	\$ 4.867.700,00
Gastos Preoperativos	\$ 2.000.000,00
MATERIAS PRIMAS	\$ 465.000,00
EFFECTIVO	\$ 2.906.250,00
TOTAL	\$ 17.790.704,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

Teniendo en cuenta la inversión inicial se solicitará un crédito de \$8. 895.352 con la siguiente información consolidada en la siguiente tabla.

Tabla 10

Capital de inversión

VALOR	OBSERVACIONES
\$17.790.704	Capital Mínimo a Invertir
\$ 8.895.352	Capital Propio
\$ 8.895.352	Préstamo
48	Plazo (En Meses)
0.13	Tasa

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

3.1.11 Balance inicial del proyecto

Tabla 11

Balance inicial

BALANCE INICIAL			
ACTIVOS		PASIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVOS C.P.	
CAJA	\$ 17.790.704,00	SOBREGIROS	
BANCOS		PRESTAMOS	\$ 8.895.352,00
INVENTARIOS		IMPUESTOS POR PAGAR	
INVERSIONES C.P			
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	\$ 17.790.704,00	TOTAL PASIVOS C.P	\$ 8.895.352,00
PROPIEDAD PLANTA Y E.		PASIVOS L.P	
		TOTAL PASIVOS	\$ 8.895.352,00
MUEBLES Y ENSERES		APORTE SOCIOS	\$ 8.895.352,00
MAQUINARIA Y EQUIPO			
VEHICULOS			
EQ. TECNOLOGICOS			
(-) DEPRECIACION		UTILIDAD PERIODO	
TOTAL PROPIEDAD PLANTA Y E.	\$ 0,00	TOTAL PATRIMONIO	\$ 8.895.352,00
OTROS ACTIVOS			
OTROS ACT.	\$ 0,00		
TOTAL ACTIVOS	\$ 17.790.704,00	TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	\$ 17.790.704,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y LEGALES

4.1.1 Definición del nombre

Mediproducti Colombia.

Este nombre significa incentivación en las Mipymes de Bogotá, inicialmente se enfocará en Bogotá con una visión perspectiva a todo Colombia, es por ello la elección de este nombre debido a que el software mide la productividad laboral a través de incentivos a los colaboradores.

4.1.2 Misión

Mediproducti Colombia S.A es una compañía que busca cumplir con las expectativas y necesidades de medición y evaluación de productividad empresarial dirigida a Mipymes caracterizándose por estar a la vanguardia de las tendencias del mercado, adaptándose a los cambios que trae la nueva tecnología. Se caracteriza por tener personal calificado dispuesto para el servicio y satisfacción total del cliente. De manera complementaria, está comprometida con mantener actualizado el software dedicado a fomentar la incentivación laboral tanto en los clientes internos y externos.

4.1.3 Visión

En el 2020 Mediproducti Colombia S.A se posicionará como una de las organizaciones líderes del mercado tecnológico de medición y evaluación corporativa, enfocada en generar alianzas estratégicas mediante la utilización de software para el mejoramiento continuo mediante su proactividad y capacidad de respuesta frente a los cambios, así como en la implementación de tecnologías y procesos productivos eficientes y competitivos.

4.1.4 Principios y valores

- **Compromiso:** Nos caracterizamos por ser proactivos y eficientes, trabajando por asegurar el cumplimiento de las necesidades de nuestros clientes contribuyendo activamente cumplimiento de nuestros objetivos.
- **Integridad:** Somos coherentes con las decisiones tomadas; buscamos generar valor para nosotros mismos, nuestras familias y el entorno en que participamos.
- **Respeto:** Reconocemos a todas las personas equitativamente, escuchamos, entendemos y valoramos al otro, buscando armonía en las relaciones interpersonales y laborales
- **Creatividad** Innovamos para asegurar mejores resultados. Apropiamos los avances del entorno actual para anticiparnos a las situaciones futuras.
- **Adaptabilidad:** Asumimos los cambios del medio positivamente y trabajamos constantemente buscando soluciones adecuadas para nuestro entorno.
- **Participación:** Somos una organización integrada donde cada colaborador tiene incidencia en la toma de decisiones e igualdad de oportunidades.
- **Equidad:** Pensamos en el bienestar conjunto, mediante la distribución justa e imparcial de los beneficios a todos los miembros de la organización.

4.1.5 Objetivos organizacionales

Ser la compañía más admirada de Bogotá y la más distinguida en Colombia en el año 2020:

- Logrando un crecimiento anual de 3% con relación al año actual, durante los próximos 3 años
- Incrementando semestralmente 2% la participación en el mercado nacional, durante los próximos 3 años.

- Diseñando estrategias que permitan mejorar los márgenes en la operación, los niveles de rentabilidad y recuperación de cartera, logrando generar una utilidad del 25 % sobre las ventas netas.
- Crear una cultura servicio al cliente a través de la aplicación de un sistema CRM que permita conocer al cliente, obtener los índices de su satisfacción con el servicio que reciben y mantener un seguimiento continuo que permita asegurar su lealtad.
- Realizar actividades de formación y capacitación integrales que permitan incrementar el rendimiento de los colaboradores, mejorando su formación educativa para el cumplimiento de sus actividades
- De acuerdo a los múltiples cambios tecnológicos es adecuado en los próximos tres años modernizar los equipos y actualizar los sistemas de aplicación para garantizar la productividad y el permanente control del proceso, con la máxima flexibilidad y calidad

4.1.6 Matriz DOFA

INTERNO

EXTERNO

<p>DEBILIDADES</p> <p>Baja experiencia en productos digitales. Poca inversión. Escasa infraestructura tecnológica.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>. Cambios tecnológicos constantes . Alianzas empresariales. . Fortalecimiento de los canales de distribución</p>
<p>FORTALEZAS</p> <p>Cercanía con los clientes, proveedores e inversionistas. Programas de formación integral. Equipo humano que trabaja con entusiasmo y compromiso.</p>	<p>AMENAZAS</p> <p>Bajos índices de lectura. Fotocopiado de productos. Competencia con gran experiencia en productos digitales.</p>

4.1.7 Políticas de la organización

4.1.7.1 Política de gestión del conocimiento

Diseñar los perfiles de los colaboradores a través del análisis de competencias, habilidades y experiencias a fin de gestionar y seleccionar personal calificado. Así mismo garantizar las actualizaciones tecnológicas y el buen desarrollo de las actividades del proyecto Empresarial.

4.1.7.2 Política de calidad

Mediproducti Colombia S.A se compromete a garantizar un sistema flexible y eficiente, brindando tiempos de respuesta ágiles enfocados en envío de información oportuna a través de la generación automatizada de informes de medición y diagramas de mejoramiento, que permitan tomar excelentes decisiones para satisfacer las necesidades del cliente final

4.1.7.3 Política tecnológica

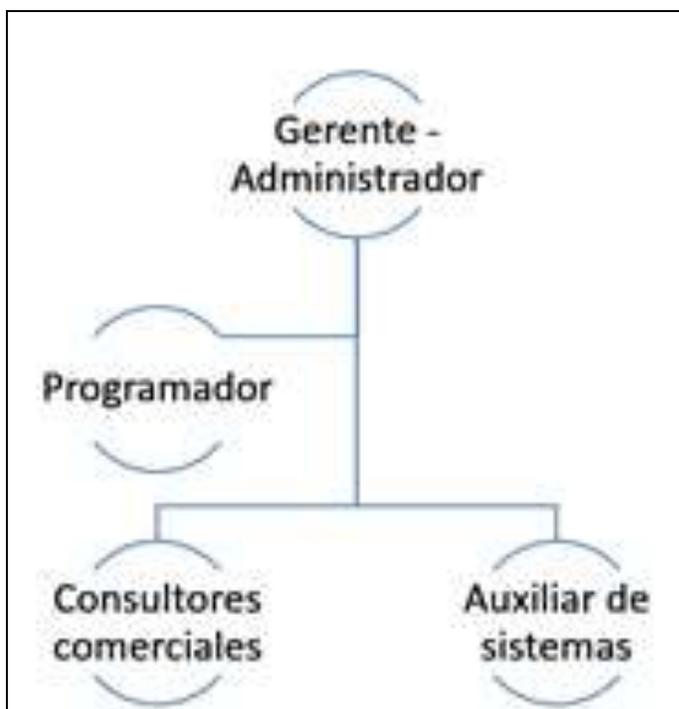
Nos comprometemos a brindar a nuestros usuarios un sistema tecnológico ágil y en constante actualización, en ofrecer a nuestros clientes sistemas de pago y atención online, adicionalmente nos comprometemos a contar con una página web de fácil acceso y redes sociales en constante cambio garantizando información renovada.

4.1.8 Estructura organizacional

El siguiente grafico muestra la estructura de personal requerido en la empresa, la misma se divide en área administrativa (gerente-administrador), área de producción (programador, auxiliar de sistemas) y área de ventas (consultores comerciales)

Grafico 3

Estructura organizacional



Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017)

4.1.9 Mapa de procesos de la organización

El mapa de procesos detalla los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

Grafico 3

Mapa de procesos



Fuente: Ramírez, Y. Castillo, A (2017)

4.1.10 Constitución de la empresa

Una vez analizados los puntos anteriores se deben tener en cuenta el número de socios para constituir la empresa, los cuales para ese caso constan de 2 accionistas como mínimo y el capital se define por los aportes de dinero o bienes de cada uno. La cuantía de cada uno está alrededor de los \$4.738.000 para un total de \$9.476.000, lo que compone los socios sólo responden con el monto que representan sus acciones que tienen en esa sociedad, no responden con bienes personales, por lo cual se escoge como sociedad anónima S.A

5 ESTUDIO ECONÓMICO Y FINANCIERO

5.1 Frente a: Presupuestos

5.1.1 Presupuestos de venta

De acuerdo a los precios establecidos para cada uno de los paquetes en los que se ofrecerá el Software y el crecimiento anual proyectado, en las tablas 12 a 16 se presenta el presupuesto de ventas para los primeros 5 años

Tabla 12

Presupuesto de ventas año 1

PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 1			
PRODUCTO	CANTIDAD	PRECIO	INGRESO
Software de 1 a 9 personas	30	500000	\$ 15.000.000,00
Software de 10 a 20 personas	20	700000	\$ 14.000.000,00
Superior a 30 personas	25	1000000	\$ 25.000.000,00
INGRESO TOTAL AÑO 1			\$ 54.000.000,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 13

Presupuesto de ventas año 2

PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 2			
PRODUCTO	CANTIDAD	PRECIO	INGRESO
Software de 1 a 9 personas	39	530000	\$ 20.670.000,00
Software de 10 a 20 personas	26	742000	\$ 19.292.000,00
Superior a 30 personas	33	1060000	\$ 34.980.000,00
INGRESO TOTAL AÑO 2			\$ 74.942.000,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 14

Presupuesto de ventas año 3

PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 3			
PRODUCTO	CANTIDAD	PRECIO	INGRESO
Software de 1 a 9 personas	53	530000	\$ 28.090.000,00
Software de 10 a 20 personas	36	742000	\$ 26.712.000,00
Superior a 30 personas	45	1060000	\$ 47.700.000,00
INGRESO TOTAL AÑO 3			\$ 102.502.000,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 15

Presupuesto de ventas año 4

PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 4			
PRODUCTO	CANTIDAD	PRECIO	INGRESO
Software de 1 a 9 personas	75	530000	\$ 39.750.000,00
Software de 10 a 20 personas	51	742000	\$ 37.842.000,00
Superior a 30 personas	63	1060000	\$ 66.780.000,00
INGRESO TOTAL AÑO 4			\$ 144.372.000,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 16

Presupuesto de ventas año 5

PRESUPUESTO DE VENTAS AÑO 5			
PRODUCTO	CANTIDAD	PRECIO	INGRESO
Software de 1 a 9 personas	109	530000	\$ 57.770.000,00
Software de 10 a 20 personas	74	742000	\$ 54.908.000,00
Superior a 30 personas	92	1060000	\$ 97.520.000,00
INGRESO TOTAL AÑO 5			\$ 210.198.000,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

De acuerdo al presupuesto de ventas podemos analizar que del año 1 al año 2 los incrementos de las ventas representan \$ 20.942.000, del año 2 al 3 \$ 27.560.000, del año 3 al 4 \$ 41.870.000 y del año 4 al 5 un incremento de \$ \$ 65.826.000

5 Presupuestos de compra

De acuerdo al análisis de la materia prima requerida anualmente para cada producto en las tablas 17 a 21 se evidencia el incremento en los costos proyectados a 5 años.

Tabla 17

Presupuesto de compras año 1

COMPRA DE MATERIA PRIMA			
PRODUCTO	UNIDADES	COSTO	COSTO TOTAL
Software de 1 a 9 personas	30	\$ 155.000	\$ 4.650.000
Software de 10 a 20 personas	20	\$ 155.000	\$ 3.100.000
Superior a 30 personas	25	\$ 155.000	\$ 3.875.000
TOTAL AÑO 1			\$ 11.625.000,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 18 *Presupuesto de compras año 2*

COMPRA DE MATERIA PRIMA			
PRODUCTO	UNIDADES	COSTO	COSTO TOTAL
Software de 1 a 9 personas	39	\$ 159.650	\$ 6.226.350,00
Software de 10 a 20 personas	26	\$ 159.650	\$ 4.150.900,00
Superior a 30 personas	33	\$ 159.650	\$ 5.268.450,00
TOTAL AÑO 2			\$ 15.645.700,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 19

Presupuesto de compras año 3

COMPRA DE MATERIA PRIMA			
PRODUCTO	UNIDADES	COSTO	COSTO TOTAL
		\$	\$
Software de 1 a 9 personas	53	159.650	8.461.450,00
		\$	\$
Software de 10 a 20 personas	36	159.650	5.747.400,00
		\$	\$
Superior a 30 personas	45	159.650	7.184.250,00
TOTAL AÑO 3			\$ 21.393.100,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 20

Presupuesto de compras año 4

COMPRA DE MATERIA PRIMA			
PRODUCTO	UNIDADES	COSTO	COSTO TOTAL
		\$	\$
Software de 1 a 9 personas	75	159.650	11.973.750,00
		\$	\$
Software de 10 a 20 personas	51	159.650	8.142.150,00
		\$	\$
Superior a 30 personas	63	159.650	10.057.950,00
TOTAL AÑO 4			\$ 30.173.850,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 21

Presupuesto de compras año 5

COMPRA DE MATERIA PRIMA			
PRODUCTO	UNIDADES	COSTO	COSTO TOTAL
Software de 1 a 9 personas	109	\$ 159.650	\$ 17.401.850,00
Software de 10 a 20 personas	74	\$ 159.650	\$ 11.814.100,00
Superior a 30 personas	92	\$ 159.650	\$ 14.687.800,00
TOTAL AÑO 5			\$ 43.903.750,00

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

En las tablas anteriormente mencionadas evidenciamos que el incremento de los costos del año 1 al año 2 fueron de \$ \$ 4.020.700 y del año 1 al 5 de \$ \$ 32.278.750

5.1.2 Presupuesto mano de obra directa

En la siguiente tabla se relaciona el incremento de mano de obra directa requerida en la empresa, la descripción de los cargos, cantidad de personal y salario asignado se describe en la tabla 7. (Nomina para el primer año).

Tabla 22

Presupuesto de Mano de obra directa

PRESUPUESTO DE MANO DE OBRA DIRECTA					
AÑO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
SALARIOS	\$ 8.560.000	\$ 9.159.200	\$ 8.560.000	\$ 9.159.200	\$ 9.159.200
DESTAJO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
CARGA PRESTACIONAL	\$ 4.365.600	\$ 4.671.192	\$ 4.365.600	\$ 4.671.192	\$ 4.671.192
TOTALES	\$ 12.925.600	\$ 13.830.392	\$ 12.925.600	\$ 13.830.392	\$ 13.830.392

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

5.1.3 Presupuestos de costos indirectos de fabricación

En la tabla 23 se detallan los costos indirectos de fabricación y su proyección a 5 años, en la misma se detalla el valor de servicios públicos, mantenimiento de equipos y depreciación de la maquinaria y equipo.

Tabla 23

Presupuesto de costos indirectos de fabricación

PRESUPUESTO DE COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN			
Año 1			
Servicios Públicos	Mantenimiento de Equipos	Depreciación	Total
5.450.000,00	250.000,00	996.966,67	6.696.966,67
Año 2			
Servicios Públicos	Mantenimiento de Equipos	Depreciación	Total
5.635.300,00	252.500,00	996.966,67	6.884.766,67
Año 3			
Servicios Públicos	Mantenimiento de Equipos	Depreciación	Total
5.826.900,20	256.287,50	996.966,67	7.080.154,37
Año 4			
Servicios Públicos	Mantenimiento de Equipos	Depreciación	Total
6.025.014,81	257.625,75	996.966,67	7.279.607,22
Año 5			
Servicios Públicos	Mantenimiento de Equipos	Depreciación	Total
6.229.865,31	264.066,39	996.966,67	7.490.898,37

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

5.1.4 Presupuestos de gastos administrativos

Tabla 24

Presupuesto de gastos administrativos

PRESUPUESTO DE GASTOS ADMINISTRATIVOS				
Año 1				
Arrendamiento	Salarios administrativos y comerciales	COMISIONES	Depreciacion	Total
30.000.000,00	8.560.000,00	810.000,00	2.078.652,07	41.448.652,07
Año 2				
Arrendamiento	Salarios administrativos y comerciales		Depreciacion	Total
31.020.000,00	8.774.000,00	1.124.130,00	2.078.652,07	42.996.782,07
Año 3				
Arrendamiento	Salarios administrativos y comerciales		Depreciacion	Total
32.074.680,00	8.993.350,00	1.537.530,00	2.078.652,07	44.684.212,07
Año 4				
Arrendamiento	Salarios administrativos y comerciales		Depreciacion	Total
33.165.219,12	9.218.183,75	2.165.580,00	2.078.652,07	46.627.634,94
Año 5				
Arrendamiento	Salarios administrativos y comerciales		Depreciacion	Total
34.292.836,57	9.448.638,34	3.152.970,00	2.078.652,07	48.973.096,98

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

En la tabla 24, se evidencia el incremento del presupuesto de gastos administrativos en el cual el valor más representativo corresponde al arriendo, el incremento del total de los gastos administrativos en los años 1 al 5 es de \$7.524.444

5.1.5 Presupuestos de publicidad

La tabla 25 evidencia el presupuesto de publicidad que se invertirá en la empresa para incremento de ventas y posicionamiento de marca.

Tabla 25

Presupuesto de publicidad

PRESUPUESTO DE PUBLICIDAD					
Tipo Acción	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Internet	\$ 800.000,00	\$ 820.000,00	\$ 844.600,00	\$ 874.161,00	\$ 909.127,44
Publicidad	\$ 2.000.000,00	\$ 2.050.000,00	\$ 2.111.500,00	\$ 2.185.402,50	\$ 2.272.818,60
Página Web Diseño	\$ 1.800.000,00	\$ 1.845.000,00	\$ 1.900.350,00	\$ 1.966.862,25	\$ 2.045.536,74
Hosting y dominio	\$ 204.000,00	\$ 209.100,00	\$ 215.373,00	\$ 222.911,06	\$ 231.827,50
TOTAL	\$ 4.804.000,00	\$ 4.924.100,00	\$ 5.071.823,00	\$ 5.249.336,81	\$ 5.459.310,28

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

5.2 Frente a: Proyección de balances

En las tablas 26 a 30 de presenta el balance general de la empresa proyectado para los primeros 5 años.

Tabla 26

Balance general año 1

BALANCE GENERAL AÑO 1			
ACTIVOS		PASIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVOS C P.	
CAJA	\$ 1.000.000,00	SOBREGIROS	
BANCOS	-\$ 19.056.688,25	PRETAMOS	\$ 7.159.013,36
INVENTARIOS		IMPUESTOS POR PAGAR	-\$ 8.173.182,05
INVERSIONES CP			
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	-\$ 18.056.688,25	TOTAL PASIVOS C.P	-\$ 1.014.168,69
ACTIVOS FIJOS		PASIVO LP	\$ 0,00
		TOTAL PASIVOS	-\$ 1.014.168,69
MUEBLES Y ENSERES	\$ 4.560.854,00	APORTES SOCIOS	\$ 8.895.352,00
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 2.990.900,00	UTILIDAD PERIODO	-\$ 16.594.036,29
VEHICULOS	\$ 0,00		
EQ. TECNOLOGICOS	\$ 4.867.700,00		
(-) DEPRECIACION	\$ 3.075.618,73		
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$ 9.343.835,27	TOTAL PATRIMONIO	-\$ 7.698.684,29
OTROS ACTIVOS	\$ 0,00		
OTROS ACT.	\$ 0,00		
TOTAL ACTIVOS	-\$ 8.712.852,98	TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	-\$ 8.712.852,98

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 27

Balance general año 2

BALANCE GENERAL AÑO 2			
ACTIVOS		PASIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVOS C P.	
CAJA	\$ 1.000.000,00	SOBREGIROS	
BANCOS	-\$ 20.150.966,44	PRESTAMOS	\$ 5.131.574,46
INVENTARIOS		IMPUESTOS POR PAGAR	-\$ 3.404.161,23
INVERSIONES CP			
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	-\$ 19.150.966,44	TOTAL PASIVOS C.P	\$ 1.727.413,23
ACTIVOS FIJOS		PASIVO LP	\$ 0,00
		TOTAL PASIVOS	\$ 1.727.413,23
MUEBLES Y ENSERES	\$ 4.560.854,00	APORTES SOCIOS	\$ 8.895.352,00
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 2.990.900,00	UTILIDAD ACUMULADA	-\$ 16.594.036,29
VEHICULOS	\$ 0,00	UTILIDAD DEL PERIODO	-\$ 6.911.478,85
EQ. TECNOLOGICOS	\$ 4.867.700,00		
(-) DEPRECIACION	\$ 6.151.237,47		
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$ 6.268.216,53	TOTAL PATRIMONIO	-\$ 14.610.163,14
OTROS ACTIVOS	\$ 0,00		
OTROS ACT.	\$ 0,00		
TOTAL ACTIVOS	-\$ 12.882.749,91	TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	-\$ 12.882.749,91

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 28

Balance general año 3

BALANCE GENERAL AÑO 3			
ACTIVOS		PASIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVOS C.P.	
CAJA	\$ 1.000.000,00	SOBREGIROS	
BANCOS	-\$ 5.327.414,16	PRESTAMOS	\$ 2.764.231,83
INVENTARIOS		IMPUESTOS POR PAGAR	\$ 3.534.667,93
INVERSIONES CP			
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	-\$ 4.327.414,16	TOTAL PASIVOS C.P.	\$ 6.298.899,76
ACTIVOS FIJOS		PASIVO LP	\$ 0,00
		TOTAL PASIVOS	\$ 6.298.899,76
MUEBLES Y ENSERES	\$ 4.560.854,00		
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 2.990.900,00	APORTES SOCIOS	\$ 8.895.352,00
VEHICULOS	\$ 0,00	UTILIDAD ACUMULADA	-\$ 23.505.515,14
EQ. TECNOLOGICOS	\$ 4.867.700,00	UTILIDAD DEL PERIODO	\$ 7.176.447,02
(-) DEPRECIACION	\$ 9.226.856,20		
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$ 3.192.597,80		
		TOTAL PATRIMONIO	-\$ 7.433.716,13
OTROS ACTIVOS	\$ 0,00		
OTROS ACT.	\$ 0,00		
TOTAL ACTIVOS	-\$ 1.134.816,36	TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	-\$ 1.134.816,36

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 29

Balance general año 4

BALANCE GENERAL AÑO 4			
ACTIVOS		PASIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVOS C P.	
CAJA	\$ 1,000,000.00	SOBREGIROS	
BANCOS	\$ 32,421,377.42	PRETAMOS	\$ 0.00
INVENTARIOS		IMPUESTOS POR PAGAR	\$ 13,520,783.96
INVERSIONES CP			
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	\$ 33,421,377.42	TOTAL PASIVOS C.P	\$ 13,520,783.96
ACTIVOS FIJOS		PASIVO LP	\$ 0.00
		TOTAL PASIVOS	\$ 13,520,783.96
MUEBLES Y ENSERES	\$ 4,560,854.00		
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 2,990,900.00	APORTE SOCIOS	\$ 8,895,352.00
VEHICULOS	\$ 0.00	UTILIDAD ACUMULADA	-\$ 16,329,068.13
EQ. TECNOLOGICOS	\$ 4,867,700.00	UTILIDAD DEL PERIODO	\$ 27,451,288.65
(-) DEPRECIACION	\$ 12,302,474.93		
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$ 116,979.07	TOTAL PATRIMONIO	\$ 20,017,572.53
OTROS ACTIVOS	\$ 0.00		
OTROS ACT.	\$ 0.00		
TOTAL ACTIVOS	\$ 33,538,356.49	TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	\$ 33,538,356.49

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 30

Balance general año 5

BALANCE GENERAL AÑO 5			
ACTIVOS		PASIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVOS C.P.	
CAJA	\$ 1,000,000.00	SOBREGIROS	
BANCOS	\$ 112,516,764.57	PRESTAMOS	\$ 0.00
INVENTARIOS		IMPUESTOS POR PAGAR	\$ 29,878,382.28
INVERSIONES CP			
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	\$ 113,516,764.57	TOTAL PASIVOS C.P.	\$ 29,878,382.28
ACTIVOS FIJOS		PASIVO LP	\$ 0.00
		TOTAL PASIVOS	\$ 29,878,382.28
MUEBLES Y ENSERES	\$ 4,560,854.00		
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 2,990,900.00	APORTE SOCIOS	\$ 8,895,352.00
VEHICULOS	\$ 0.00	UTILIDAD ACUMULADA	\$ 11,122,220.53
EQ. TECNOLOGICOS	\$ 4,867,700.00	UTILIDAD DEL PERIODO	\$ 60,662,170.09
(-) DEPRECIACION	\$ 15,378,093.67		
TOTAL ACTIVOS FIJOS	-\$ 2,958,639.67	TOTAL PATRIMONIO	\$ 80,679,742.62
OTROS ACTIVOS	\$ 0.00		
OTROS ACT.	\$ 0.00		
TOTAL ACTIVOS	\$ 110,558,124.90	TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	\$ 110,558,124.90

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

De acuerdo al balance general proyectado a cinco años, se puede evidenciar que los primeros tres años la empresa no genera utilidades, es hasta el tercer año que se nivela y empieza a obtener ganancias.

5.3 Frente a: Proyección de P y G

En cuanto a la proyección del estado de resultados (pérdidas y ganancias P y G), en las tablas 31 a 35 se evidencian las utilidades que presentara la empresa, al iniciar en el año 1 se presenta una pérdida de \$ 8,545,855, en el año 2 se empieza a generar utilidad de \$ 4,334,130, posteriormente durante los años 3,4 y 5 sigue incrementando la utilidad hasta \$ 91,296,647 en el año 5.

Tabla 31

Estado pérdidas y ganancias año 1

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS AÑO 1	
VENTAS	\$ 54,000,000.00
DCTO VENTAS	\$ 0.00
(-) COSTO DE VENTAS	\$ 31,247,566.67
UTILIDAD BRUTA	\$ 22,752,433.33
(-) GASTOS ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	\$ 46,252,652.07
UTILIDAD OPERACIONAL	-\$ 23,500,218.73
(-)GASTOS FINANCIEROS	\$ 1,266,999.61
(+) OTROS INGRESOS	\$ 0.00
(-) OTROS EGRESOS	\$ 0.00
UOADI	-\$ 24,767,218.34
IMPO RENTA	-\$ 8,173,182.05
UTILIDAD	-\$ 16,594,036.29

Tabla 32

Estado pérdidas y ganancias año 2

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS AÑO 2	
VENTAS	\$ 74,942,000.00
DCTO VENTAS	\$ 0.00
(-) COSTO DE VENTAS	\$ 36,360,858.67
UTILIDAD BRUTA	\$ 38,581,141.33
(-) GASTOS ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	\$ 47,920,882.07
UTILIDAD OPERACIONAL	-\$ 9,339,740.73
(-)GASTOS FINANCIEROS	\$ 975,899.35
(+) OTROS INGRESOS	\$ 0.00
(-) OTROS EGRESOS	\$ 0.00
UOADI	-\$ 10,315,640.08
IMPO RENTA	-\$ 3,404,161.23
UTILIDAD	-\$ 6,911,478.85

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 33

Estado pérdidas y ganancias año 3

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS AÑO 3	
VENTAS	\$ 102,502,000.00
DCTO VENTAS	\$ 0.00
(-) COSTO DE VENTAS	\$ 41,398,854.37
UTILIDAD BRUTA	\$ 61,103,145.63
(-) GASTOS ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	\$ 49,756,035.07
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 11,347,110.57
(-)GASTOS FINANCIEROS	\$ 635,995.62
(+) OTROS INGRESOS	\$ 0.00
(-) OTROS EGRESOS	\$ 0.00
UOADI	\$ 10,711,114.95
IMPO RENTA	\$ 3,534,667.93
UTILIDAD	\$ 7,176,447.02

Tabla 34

Estado pérdidas y ganancias año 4

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS AÑO 4	
VENTAS	\$ 144,372,000.00
DCTO VENTAS	\$ 0.00
(-) COSTO DE VENTAS	\$ 51,283,849.22
UTILIDAD BRUTA	\$ 93,088,150.78
(-) GASTOS ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	\$ 51,876,971.74
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 41,211,179.03
(-)GASTOS FINANCIEROS	\$ 239,106.42
(+) OTROS INGRESOS	\$ 0.00
(-) OTROS EGRESOS	\$ 0.00
UOADI	\$ 40,972,072.62
IMPO RENTA	\$ 13,520,783.96
UTILIDAD	\$ 27,451,288.65

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

Tabla 35

Estado pérdidas y ganancias año 5

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS AÑO 5	
VENTAS	\$ 210,198,000.00
DCTO VENTAS	\$ 0.00
(-) COSTO DE VENTAS	\$ 65,225,040.37
UTILIDAD BRUTA	\$ 144,972,959.63
(-) GASTOS ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	\$ 54,432,407.26
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 90,540,552.37
(-)GASTOS FINANCIEROS	\$ 0.00
(+) OTROS INGRESOS	\$ 0.00
(-) OTROS EGRESOS	\$ 0.00
UOADI	\$ 90,540,552.37
IMPO RENTA	\$ 29,878,382.28
UTILIDAD	\$ 60,662,170.09

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

De acuerdo al estado de pérdidas y ganancias de los primeros 5 años, la empresa inicia con una pérdida de -\$ 16,594,036. en el primer año, en el segundo año dicha perdida disminuye a \$ 6,911,478, en el tercer año empieza a tener utilidad de \$ 7,176,447.

5.4 Frente a: Flujo de caja

En la tabla 35 se presenta un detalle de los flujos de ingresos y egresos de la compañía en los primeros 5 años, en los periodos uno y dos los egresos fueron mayores a los ingresos mientras que en los periodos 3,4 y 5 los ingresos fueron superiores.

Tabla 35

Flujo de caja

FLUJO DE CAJA						
ITEM	PERIODO 0	PERIODO 1	PERIODO 2	PERIODO 3	PERIODO 4	PERIODO 5
INGRESO POR VENTA		\$ 54,000,000.00	\$ 74,942,000.00	\$ 102,502,000.00	\$ 144,372,000.00	\$ 210,198,000.00
OTROS INGRESOS		\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
TOTAL INGRESOS		\$ 54,000,000.00	\$ 74,942,000.00	\$ 102,502,000.00	\$ 144,372,000.00	\$ 210,198,000.00
COSTOS MATERIA PRIMA		\$ 11,625,000.00	\$ 15,645,700.00	\$ 21,393,100.00	\$ 30,173,850.00	\$ 43,903,750.00
MANO DE OBRA DIRECTA		\$ 12,925,600.00	\$ 13,830,392.00	\$ 12,925,600.00	\$ 13,830,392.00	\$ 13,830,392.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS		\$ 41,448,652.07	\$ 42,996,782.07	\$ 44,684,212.07	\$ 46,627,634.94	\$ 48,973,096.98
GASTOS DE PUBLICIDAD		\$ 4,804,000.00	\$ 4,924,100.00	\$ 5,071,823.00	\$ 5,249,336.81	\$ 5,459,310.28
COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN		\$ 6,696,966.67	\$ 6,884,766.67	\$ 7,080,154.37	\$ 7,279,607.22	\$ 7,490,898.37
GASTOS FINANCIEROS		\$ 1,266,999.61	\$ 975,899.35	\$ 635,995.62	\$ 239,106.42	\$ 0.00
IMPUESTOS		-\$ 8,173,182.05	-\$ 3,404,161.23	\$ 3,534,667.93	\$ 13,520,783.96	\$ 29,878,382.28
INVERSION	\$ 8,895,352.00					
TOTAL EGRESOS	\$ 8,895,352.00	\$ 70,594,036.29	\$ 81,853,478.85	\$ 95,325,552.98	\$ 116,920,711.35	\$ 149,535,829.91
FLUJO NETO DE CAJA	-\$ 8,895,352.00	-\$ 16,594,036.29	-\$ 6,911,478.85	\$ 7,176,447.02	\$ 27,451,288.65	\$ 60,662,170.09

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada

De acuerdo a la información anterior en el año inicial se relaciona el valor de la inversión de los socios, a partir del año 1 el total de los ingresos corresponde a la cantidad de ventas del producto anualmente y el ingreso que se da por la deuda en la que se incurrió para poner en marcha la empresa, podemos ver que en el año 3 el flujo de caja de la empresa empieza a ser positivo.

5.5 Frente a: Indicadores financieros

Tabla 37

Indicadores financieros

TIR	34.60%
VPN	\$ 32,115,000
RELACION BENEFICIO COSTO	1.08
VPN INGRESOS	\$ 417,162,155
VPN EGRESOS	\$ 385,047,155

Fuente: Ramirez, Y. Castillo, A (2017). A partir de información recopilada.

La TIR del proyecto es de 34,60%, es decir que los ingresos de la empresa son suficientes para cubrir los costos de inversión, de operación y de rentabilidades sacrificadas, en cuanto al análisis de relación entre los ingresos y egresos podemos agregar que los ingresos son superiores en un 8,34% correspondientes a \$ 32,115,000.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los estudios de mercado, técnico, financiero, administrativo y la encuesta aplicada a 11 gerentes de microempresas, podemos destacar que el estudio de factibilidad para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en este nicho de mercado es viable.

6.1 Frente a: Estrategia de mercados

- De acuerdo a lo arrojado por la encuesta podemos reflejar resultados favorables para este proyecto, destacando el interés de los 11 gerentes de diferentes Mipymes que están interesadas en implementar una herramienta que pueda medir la productividad de sus colaboradores, concretando con ello el señalar la oportunidad de entrar en un mercado Oligopolio con respecto a la competencia hallada en el estudio de factibilidad.
- Se puede visualizar por medio del análisis de la demanda y las respuestas obtenidas con la pregunta número 2 de la encuesta, referente a listar las herramientas utilizadas para la medición de productividad de sus colaboradores, los encuestados no aplican ninguno de los productos que brinda la competencia, al contrario, están utilizando técnicas sustitutas las cuales se pueden complementar con el software que brinda Mediproducti.

6.2 Frente a: Estudio técnico

Teniendo como insumo el estudio de mercado y el instrumento aplicado para conocer la factibilidad del proyecto, específicamente en la pregunta número tres de la encuesta, podemos aterrizar el diseño de los módulos que debe contener el software, haciendo énfasis

en conocer la percepción y establecer medidas de acción para mejorar el ambiente laboral en las microempresas, como factor primordial como especificación técnica del producto. Adicional el 90% de los gerentes encuestados corroboran que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados, destacando con ello el plus que debe caracterizar el software a implantar, utilizando excelente materia prima que lleva a garantizar un almacenamiento eficiente y plataforma dinámica para los clientes.

6.3 Frente a: Propuesta Administrativa y Gerencial

Mediproducti Colombia S.A está enfocada en cumplir las expectativas de los clientes haciendo uso adecuado de los recursos físicos, humanos y la utilización de las mejores estrategias diseñadas en el software, bajo una estructura general que solventa todas las necesidades requeridas por cada Mipymes.

6.4 Frente a: Estudio financiero

Los balances financieros obtenidos con la implementación de la herramienta nos indican una TIR DE 34,6 % y a su vez se evidencia una señal de que en el tercer año la empresa estaría generando utilidad, factor clave que da seguridad y viabilidad para la puesta en marcha del proyecto.

Para el estudio financiero se debe resaltar la importancia de contemplar los recursos iniciales para el desarrollo y aplicación del software como los son la nómina, materia prima, impuestos, gastos administrativos, gastos publicidad y gastos financieros, junto con las variaciones y factores que influyen del entorno hacia el proyecto.

Referencias bibliográficas

- Articulos.corentt.com. (2016). Desmotivación laboral | Desarrollo Personal [online] Disponible en: <http://articulos.corentt.com/desmotivacion-laboral/>. [Acceso 20 Sep. 2016].
- Emprende Pyme. (2013). consecuencias de la desmotivación. [online] Disponible en: <http://www.emprendepyme.net/consecuencias-de-la-desmotivacion-en-la-empresa.htm>. [Acceso 20 Sep. 2016].
- El Espectador. (2015). La realidad laboral del sector público colombiano. [online] Disponible en: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/realidad-laboral-del-sector-publico-colombiano-articulo-550672>. [Acceso 20 Sep. 2016].
- Laffont, J. J. y D. Mortimer. The Theory of Incentives, Princeton, Princeton University Press, 2002
- Smith, A. La riqueza de las naciones, 1776, Madrid, Alianza, 1994
- Taylor, F. Principios de la administración científica, México, Herrero, 1976.
- Sornoza, A. y Páez, G. (2004). El sistema de incentivos como herramienta para el mejoramiento de la productividad empresarial. marc
- Othón Juárez Hernández, José. Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones. México, D.F., MX: Larousse - Grupo Editorial Patria, 2014. ProQuest ebrary. Web. 27 September 2016.

- Garcés, R. (2010, 14 de Octubre) El 85% de los colombianos siente desmotivación en su trabajo. Country manager de Trabajando.com Colombia. Recuperado de <http://co.trabajando.com/detallecontenido/c/empresa/idnoticia/8215/el-85-de-los-colombianos-siente-desmotivacion-en-su-trabajo.html>
- Herrero, P. & autor, V. (2011). Diez síntomas de un trabajador desmotivado - Blog Sage Experience. Blog Sage Experience. Retrieved 1 October 2016, disponible en <http://blog.sage.es/contabilidad-fiscalidad-laboral/diez-sintomas-de-un-trabajador-desmotivado/>
- Calidad, P., Calidad, P., & perfil, V. (2011). Importancia de la medición y análisis en la gerencia de la calidad y productividad. Postgrado-calidadyproductividad.blogspot.com.co. Retrieved 1 October 2016, disponible en <http://postgrado-calidadyproductividad.blogspot.com.co/2011/04/importancia-de-la-medicion-y-analisis.html>
- Agency, A. (2016). *CAPACIDAD INSTALADA NOMINAL: - EGEHaina - Energía que potencia el desarrollo. EGEHaina - Energía que potencia el desarrollo*. Retrieved 2 October 2016, from <http://egehaina.com/glosario/capacidad-instalada-nominal/>
- Encuentran ocho causas comunes de desmotivación laboral. (2016). iProfesional. Retrieved 1 October 2016, recuperado en <http://www.iprofesional.com/notas/180983-Encuentran-ocho-causas-comunes-de-desmotivacin-laboral>
- Bernal, C.A. (2016), Metodología de la Investigación, Bogotá D.C, Colombia. Pearson.

- Garcés, C (1999), Los recursos humanos en la pequeña y mediana empresa, México, ra Edición.
- Datateca.unad.edu.co. (2016). Lección 28. Técnicas e Instrumentos para la recolección de Datos. [online] recuperado de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/211621/PROY-GRADO_EN_LINEA/leccin_28_tcnicas_e_instrumentos_para_la_recoleccin_de_datos.html [Accessed 12 Oct. 2016].
- Mendez,R. (2016),Formulación y evaluación de proyectos.enfoque para emprendedores,Bogotá D.C,Colombia
- Ramírez, Y. y castillo A. (14 de marzo de 2017). las cinco fuerzas de Porter (software que evalúa productividad empresarial en mi pyme en Bogotá. Hallado en:http://prezi.com/uwr7k3kn32tx/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share
- Bernal, C. (2014). Introducción a la administración de las organizaciones enfoque global e integral. Colombia : Pearson
- Rivera, J. (2007). Dirección de marketing, fundamentos y aplicaciones, Madrid: Esic
- Kenneth, R (2008).Gestión de calidad de proyectos. Bogotá: Panamericana Editorial
- Fedesoft.org (2016). ¿CÓMO ES LA INDUSTRIA DE SOFTWARE Y TI COLOMBIANA.[online].Recuperado de <http://fedesoft.org/noticias-fedesoft/como-es>

la-industria-de-software-y-ti-colombiana/ [Accessed 23.Mar. 2017].

- HSBNOTICIAS.(2016, 18 de Junio) La industria tecnológica en Colombia va en crecimiento, [en línea]. Hsbnoticias.com, Recuperado de <http://hsbnoticias.com/noticias/nacional/la-industria-tecnologica-en-colombia-va-en-crecimiento-216606>
- Departamento Nacional de Planeación. Bases del plan de desarrollo 2014 -2018 Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/prensa/bases%20plan%20nacional%20de%20desarrollo%202014-2018.pdf> [Acceso: Marzo 21, 2017]

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?			X

2. Si marcó SI en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

la medición de confiabilidad de los materiales y sus cantidades, seguimiento y manejo o claves de cada uno de los responsables.

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?	X	
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	X	
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?		X	

2. Si marco SI en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

Herramienta In-house

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?		X
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	X	
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?			X

2. Si marco SI en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

Por intermedio de Indicadores (KPI's).

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?		X
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?		X
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?			X

2. Si marco SI en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

A través de indicadores en un Balanced Scorecard

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?		X
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?		X
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Por incentivar más la lluvia de ideas.

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?			X

2. Si marco SI en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

PORCENTAJE DE VENTAS

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?		X
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?		X
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?		X

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?		X	

2. Si marco **SI** en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

Cumplimiento de objetivos semanales, herramienta ABC y/o Excel

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?	X	
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	X	
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?			X

2. Si marco **SI** en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

En la cantidad de producción y elaboración diaria

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- Ambiente laboral
- Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?		X
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	X	
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?		X	

2. Si marco **SI** en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

TAFORMAS DE ENTREGA y OBJETIVOS PROPUESTOS

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	X	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?	X	
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	X	
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?		X	

2. Si marco **SI** en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

Por proceso

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- Ambiente laboral
- Recursos de trabajo
- Experiencia
- Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?		X
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?		X
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	X	
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	X	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	X	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	X	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	X	

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?	↙		

2. Si marco **SI** en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?		↙
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?		↙
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?		↙
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	↘	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?	↘	
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	↘	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?		↙

Encuesta de percepción para la comercialización de un software que evalúa la productividad empresarial en Mipymes en Bogotá.

Cordial Saludo

Con el fin de conocer su percepción sobre la implementación de un software que evalúa la productividad empresarial, realizamos la siguiente encuesta, agradecemos su tiempo, participación y sinceridad.

Por favor leer cada una de las expresiones y marcar la frecuencia con que ocurren las acciones allí relacionadas

Marque con una X la opción de su preferencia

No	ITEM	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
1.	¿Actualmente mide la productividad de sus colaboradores?	↘		

2. Si marco **SI** en la pregunta uno (1) escriba la herramienta, técnica o estrategia que utiliza

3. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuál de los siguientes factores considera que influye en la productividad empresarial con mayor frecuencia?

- A. Ambiente laboral
- B. Recursos de trabajo
- C. Experiencia
- D. Capacitaciones por parte de la empresa

No	ITEM	SI	NO
4.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de metas?	↘	
5.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de horario laboral?	↘	
6.	¿Cómo gerente de su organización brinda algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por la lluvia de ideas?	↘	
7.	¿Cree que incentivando a sus empleados mejoraría su productividad en la organización o en un proceso en específico?	↘	
8.	En términos de tecnología ¿Consideraría que una herramienta automatizada podría ponderar la productividad de sus empleados?		↘
9.	Le gustaría implementar una herramienta empresarial para medir la productividad de sus colaboradores	↘	
10.	¿Estaría dispuesto a pagar un servicio que le permita medir y mejorar la productividad empresarial y de sus colaboradores?	↘	

Anexos (cotizaciones)

Escritorio (5)



Valor Unidad Cotizado		Cant. Total	
\$29.000.00		5	
		Total	
		\$145.000.00	

Sillas locutoras (9)



COMPRA ON-LINE		
Cantidad	Costo Envío	Valor Unidad
1 *	Envío???	\$ 110,691 Iva incluido

Sillas giratorias (5)



Total: \$1,336,235.00				
Ref Mesa Juntas Con Brazos Giratorios	Cantidad 5	Envío \$0.00	Valor Unidad con Iva \$267,947.00	Sub-Total \$1,336,235.00
Total: \$1,336,235.00				

Mesa de juntas (1)



Total: \$531,900.00				
Ref Mesa Juntas Acolia	Cantidad 1	Envío \$0.00	Valor Unidad con Iva \$531,900.00	Sub-Total \$531,900.00
Total: \$531,900.00				

Equipos de cómputo Escritorio (3)



Dell Core 2 Duo RAM 2GB DD 80GB Con Monitor LCD 19"

\$249.000

COMPRAR AHORA

Carrito De Compras

Producto	Precio	Cantidad	Total
X Dell Core 2 Duo RAM 2GB DD 80GB Con Monitor LCD 19"	\$249.000	3	\$747.000

ACTUALIZAR

Total

Subtotal:	\$747.000
Total:	\$747.000

Portátil (4)

Impresora (1)



Acer E1-431-P41

- INTEL Pentium Quad core
- Disco Duro 500GB
- Memoria 4 GB DDR3
- Pantalla de 15"

Cantidad 4

\$ 1.320,000

Tarifa de IVA:

Cámara Web
 Teclado Numérico
 Mouse

Cantidad: 1

\$ 1.320,000

TOTAL \$ 3,320,000

Cotización actual 3



Impresora Canon G 3100

- Impresora
- Copiadora
- Scanner
- Impresión 6000 negro
- Impresión 7000 c

Cantidad 1

\$ 585,000

IVA incluido:

TOTAL \$ 920,000

Teléfono (5)



Telefono Panasonic Identificador Mesa Escritorio Lcd Hora PANASONIC

REF: PLU: TelefonoPanasonicIdentifcador

\$124.900

Antes: \$201.900

Vendido Por: Fragancy
 Tiempo de entrega de 1 a 3 días hábiles

1 und.

Remover	Descripción de producto	Cantidad	Precio del producto	Precio total
<input type="checkbox"/>	 <p> Telefono Panasonic Identificador Mesa Escritorio Lcd Hora Código de producto: SKUMP01470001326 (Descuento aplicado) Vendido Por: Fragancy Tiempo de entrega: De 1 a 3 días hábiles </p>	<input type="text" value="5"/>	\$124.900 \$201.900	\$624.500 \$1.009.500

Servidor (1)

Servidor Super Micro, Intel Atom C2550, 8gb, 1tb, 1u

30 cuotas de \$ 83.331

\$ 2.999.900

30 cuotas de \$ 83.331 con Mercado Pago

VISA

Más opciones

Envío a todo el país por Mercado Envíos

Conoce los tiempos y las formas de envío

Calcular costos

¿Único disponible?

Comprar



Lenguaje de programación (1)

Aprenda Los Lenguajes Html5, Css3 Y Javascript Para Crear S

30 cuotas de \$ 4.331

\$ 155.900

30 cuotas de \$ 4.331 con Mercado Pago

VISA

Más opciones

Entrega a acordar con el vendedor

Regina, Bogotá D.C.

Ver costos de envío

¿Único disponible?

Comprar

Compra Protegida con Mercado Pago



Hosting y dominio

COLHOST 2

PREFERIDO

Precio Normal: \$240,000

\$204,000

el año con el cupón 15pro15

Ideal para pymes con un volumen intermedio de tráfico. Se acomoda a la mayoría de necesidades.

EMPIEZA TU ORDEN

20 GB de espacio

20 correos corporativos

Calidad Certificada ISO 9001:2008

Descripción:

- ✔ Constructor de Sitios Pro
- ✔ Migración Gratuita
- ✔ Certificado SSL incluido (https)
- ✔ Chat para tu Sitio Web
- ✔ Optimización Buscadores
- ✔ Inducción Personalizada
- ✔ Seguridad Ultra
- ✔ Velocidad: Muy Alta
- ✔ Soporte y Asesoría
- ✔ Webmail Pro con su Logo
- ✔ Email Marketing
- ✔ Garantía de 2 meses

Información Técnica

- ✔ Joomla/Wordpress/HTML/PHP
- ✔ 10 Base de datos Mysql
- ✔ 1 Dominio soportado