



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo
del talento humano en la ciudad de Piura, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Br. Benites Zapata, Rossana Lucía (ORCID: 0000-0002-7315-6239)

Br. Feria Bustamante, María Angélica (ORCID: 0000-0003-0431-4886)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres por su constante apoyo y dedicación; a mi enamorado Enrique que durante estos años ha sabido comprenderme y a Dios porque siempre me protege y me acompaña en todo.

Rossana Lucía Benites Zapata

Dedico esta tesis a Dios, a mi madre por su constante apoyo y dedicación; a mi compañero de aventuras: mi esposo; y a mi hijo Oscar Adrian que siempre será mi motivo para seguir creciendo cada día.

Lic. María Angélica Feria Bustamante

C.Ps.P.16953

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor, a nuestras familias, que nos han apoyado y acompañado en todo el transcurso de la realización de nuestra tesis, y a Dios que siempre nos ilumina, nos cuida y acompaña en todo.



Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 7:00 pm del día SABADO 30 de NOVIEMBRE del 2019.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

“Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”

Sustentada por:

BENITES ZAPATA ROSSANA LUCIA / FERIA BUSTAMANTE MARIA ANGELICA

Bachiller en: _____ (Apellidos) _____ (Nombres)

Administración.

ACUERDAN:

APROBAR

RECOMIENDAN

Presidente (a) del Jurado: Dra. Nelida Rodriguez de Peña

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Dra. Emma Ramos Farroñan

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Dr. Freddy Castillo Palacios

Nombre Completo

Firma

CAMPUS PIURA:

Av. Prolongación Chulucanas s/n.
Tel.: (073) 285 900 Anx.: 5501.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Benites Zapata Rossana Lucía con DNI° 44513974 y Feria Bustamante María Angélica con DNI° 41744956, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaramos bajo juramento que toda documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, 02 de Diciembre del 2019.



Rossana Lucía Benites Zapata

DNI: 44513974



María Angélica Feria Bustamante

DNI: 41744956

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	12
2.2. Operacionalización de variables.....	12
2.3. Población, muestra y muestreo.....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Métodos de análisis de datos.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	61

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo general determinar la viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, año 2018. Se trata de una investigación aplicada, descriptiva y libre, con una línea de investigación de gestión de organizaciones. Contando con una población de 95 410 personas activamente ocupadas en la ciudad de Piura se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple donde el tamaño de la muestra fue de 383 personas económicamente activas ocupadas en la ciudad de Piura. En la investigación se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario de 27 preguntas, donde se recopiló información respecto a demanda, oferta, precio, promoción, producto, plaza, localización y el focus group aplicado a distintas personas que actualmente se encuentran laborando en la ciudad de Piura. Así mismo, se realizó el análisis respectivo de la viabilidad económica y financiera del negocio. También, se determinó que el VAN Económico es de S/. 297,913.38 lo que implica que los beneficios generados son superiores a los costos incurridos, una TIR de 163% y un B/C de 1.29. En lo que respecta al capital comprometido en la inversión se recupera completamente en el primer año con S/.5,131.54. Se concluyó que la creación del negocio es totalmente viable, logrando atender a una gran demanda insatisfecha con el servicio que les han ofrecido, demostrando que el factor humano está dispuesto a participar en los servicios que ofrezca la consultora a fin de satisfacer las necesidades.

Palabras claves: Viabilidad, consultora, demanda, mercado, rentabilidad.

Abstract

The present investigation has as a general objective to determine the viability for the creation of a consulting company dedicated to the management and development of human talent in the city of Piura, year 2018. This is an applied, descriptive and free research, with a line of management research of organizations. Counting with a population of 95 410 people actively occupied employed in the city of Piura it has been made a simple random probabilistic sampling where the sample size was 383 economically active people occupied in the city of Piura. In this investigation two instruments were applied: the questionnaire of 27 questions, where information was collected regarding demand, supply, price, promotion, product, place, location and the focus group applied to different people that actually they are working in the city of Piura. Likewise, was made in turn the respective analysis of the economic and financial viability of the business. Also, it was determined that the Economic VAN is 297,913.38 which implies that the benefits generated are higher the costs incurred, an TIR of 163% and a B/C of 1.29. As regards the capital committed in the investment, it's fully recovered in the first year with S/.5,131.54. It was concluded that the creation of the business is totally viable, managing to meet a great demand unsatisfied with the service they have been offered, demonstrating that the human factor is willing to participate in the services offered by the consultant in order to meet the needs.

Keywords: Viability, consultant, demand, market, profitability.

I. Introducción

El tema de gestión y desarrollo del talento humano considerado un factor clave para las organizaciones ha cambiado drásticamente a lo largo de los años. A pesar de que hoy en día, hay muchas empresas que lo consideran como un gasto innecesario en vez de una inversión a futuro que logrará beneficiar a la organización, a los mismos colaboradores y a la misma persona; las empresas deben de tomar en cuenta que la importancia de la gestión y desarrollo del talento humano radica en la identificación que ésta hace del factor humano como ventaja competitiva de las organizaciones puesto que una organización se identifica de otra justamente por su talento humano.

La capacitación exclusivamente enfocada en la gestión y desarrollo del talento humano busca dar soluciones a las necesidades de la organización; parten inicialmente de un entendimiento de los objetivos y las metas del negocio de los clientes, para luego contribuir y armonizar los objetivos empresariales y las metas con los objetivos personales implementando las prácticas del talento humano.

El problema más común de la gestión y desarrollo del talento humano es la falta de capacitación. Cuando un trabajador se integra a un equipo y ocupa un puesto con tareas, actividades y/o funciones determinadas y no ha recibido la capacitación que requiere para su trabajo, se va a ver afectado en el desarrollo y crecimiento de sus tareas laborales. Por tal motivo, es importante detectar en qué momento es necesaria la capacitación a un trabajador. Otro problema más común de la gestión y desarrollo del talento humano, son los métodos de selección de personal que en algunos casos realizan procesos apartados de la realidad y de la necesidad de la organización; sin mencionar que toman personas que no cuentan con los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades necesarias para el puesto de trabajo. Así mismo, la falta de comunicación, compromiso, trabajo en equipo, conciencia laboral y manejo correcto de las relaciones interpersonales e intrapersonales dentro de la empresa provoca un mal clima laboral iniciando a partir de la relación entre los jefes hacia los colaboradores o de manera viceversa. (Romero, 2016).

Es sumamente necesario la creación de una empresa dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano que logre identificar los puntos débiles de la organización, que garanticen la eficiencia, la eficacia y el máximo desarrollo de los recursos humanos.

La aplicación y puesta en marcha de un control de pronóstico organizacional es considerada una herramienta clave para una adecuada planeación y organización empresarial que intenta reducir la problemática de la organización, la incertidumbre y logra respaldar correctamente la toma de decisiones en algo más que solamente la intuición y el presentimiento de los empresarios. Por tal motivo, la presente investigación va a permitir proponer estrategias viables que conlleven a la mejora empresarial, donde las compañías comiencen a entender el impacto favorable y positivo de contar con un equipo de colaboradores comprometidos, responsables, involucrados y calificados con los objetivos y las metas de la organización para alcanzar los altos estándares de calidad en las empresas, que inculquen la colaboración y el trabajo en equipo entre las diferentes áreas de la organización donde se disminuyan la rotación de personal y aumenten la retención del talento humano clave para la empresa. (Torres, s/f).

Por lo tanto, el tema de crear una consultora de gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, se recomienda que se realice porque cubrirá las necesidades del trabajador y permitirán a las demás empresas competir en el mercado diseñando estrategias y métodos eficaces para minimizar los efectos negativos que se generen permanentemente en un mundo globalizado y competitivo.

Para el presente estudio se indagaron trabajos previos, en los distintos ámbitos de los cuales hemos considerado los siguientes:

Cedamano et al. (2017), “Gestión del Talento Humano para optimizar la motivación, comunicación y liderazgo en los colaboradores de la estación de servicios Lauros S.A.C en Piura”; la investigación tuvo como principal propósito proponer y crear el área para la gestión del talento humano con el propósito de tomar el tema de la comunicación, incentivo, liderazgo, y motivación entre los trabajadores de la organización. Los resultados permitieron desarrollar e implementar una buena propuesta para lograr la creación de un área para la gestión del talento humano en la empresa con la finalidad de capacitar a los colaboradores para mejorar a futuro las otras áreas de la organización.

Mija (2014). “Estrategias para la Gestión del Talento Humano de los Colaboradores de la Empresa Industrial de Postes Sullana S.A.C - Sullana”. Se elaboró para identificar cuál era el nivel de capacitación que se les brindaba a los colaboradores de la empresa al igual que los incentivos que estos tenían. Se concluyó que se tenía que invertir en el tema de capacitaciones ya que los colaboradores obtendrían de esta manera un nivel de conocimiento muy alto logrando que su desempeño fuera el correcto en la organización.

Juárez et al. (2014). “Diseño e implementación del área de talento humano en la Clínica Santa Rosa S.A.C. de Sullana”. El principal propósito de esta investigación fue que a través de un servicio de calidad se logre conseguir la satisfacción de las necesidades de los clientes (colaboradores) en las empresas. Se estableció en el entorno externo e interno de la clínica la institución se desarrolló en un entorno más o menos estable contando con una gran estructura funcional que carece de una formalización.

Lossio (2016). “Plan de negocio para una consultora de pequeñas y medianas empresas en el Perú”. El proyecto estableció que se necesita que se creen nuevas empresas en el Perú como una consultora; sin embargo, esta a su vez debía de buscar la manera y la forma de permanecer siempre estable en el mercado, se desarrolle y crezca a largo plazo. Se destacó que es viable y existen condiciones totalmente necesarias para implementar y desarrollar una empresa de consultoría a nivel nacional puesto que los empresarios buscan siempre todo tipo de asesorías e instrumentos prácticos que les sirvan con efectividad para resolver los inconvenientes y problemas que se les presenten día a día en su organización.

Basauri (2016). “Proyecto de inversión para la implementación de una Consultora en Desarrollo Personal y Gestión del Talento Humano, Lima – Perú”. Este proyecto se basó sobretodo en realizar un análisis detallado y exhaustivo referente al tema de consultoría en gestión del talento humano demostrando que las diferentes organizaciones y empresas del mercado demostraban un sinnúmero de oportunidades en asuntos de desarrollo y evolución integral del cuerpo laboral. Finalmente, se concluyó en este proyecto que se podían generar altas rentabilidades para los inversionistas con una recuperación del capital a 2 años y una gran viabilidad para la consultoría.

Romero (2015). “Estudio de Mercado para la Creación de un Centro de Capacitación de Alta Gerencia en la Ciudad de Chiclayo”. Su finalidad fue lograr identificar y conseguir en el mercado el reconocimiento de la presencia de una demanda potencial sobre todo con los principales ejecutivos de entidades que fueron encuestados y entrevistados en las organizaciones más importantes y reconocidas de la ciudad. Se llegó a la conclusión que hay un enorme mercado importante en Chiclayo que solicita la implementación de un nuevo lugar de capacitación.

Diestra et al. (2012). “TDC Talent Development Consulting o Consultora de Recursos Humanos”. Se quiso implementar una consultora de los recursos humanos que ofrezca servicios integrales sobre el crecimiento de liderazgo y otros. Este proyecto determinó una propuesta muy rentable, la cual necesitaba de un capital e inversión de \$ 24,039 dólares americanos con TIR del 44% que superaba el costo del capital. Finalmente, se estableció en esta tesis que el periodo de evaluación para lograr la viabilidad y demostrar su rentabilidad sería de 8 años aproximadamente.

Byremo (2015). “Human Resource Management and Organisational Performance., Does HRM lead to improved organizational performance?” Se estableció que la gestión de recursos humanos se ha vuelto muy popular en los últimos siglos convirtiéndose en una característica importante para todas las compañías existentes. Se observaron una serie de estudios tanto cualitativos como cuantitativos y antiguos como nuevos que indicaban que los recursos humanos contribuían a aumentar el rendimiento organizacional, pero a su vez detallaban los pros y contras que se podían presentar en una organización. Finalmente, esta tesis justificaba en gran medida las inversiones de la gestión de los recursos humanos y el rendimiento de las empresas futuras que podían conducir a las organizaciones a un mejor desempeño laboral.

Girald (2013). “Creación y Puesta en marcha de una empresa de servicios de Gestión Humana”. Su finalidad fue crear una empresa con denominación comercial Spirale Group SAS dedicada a prestar servicios. Este proyecto resulto ser totalmente viable durante todo el tiempo de investigación y análisis respectivo en diferentes zonas de Bogotá, el proyecto se logró consolidar en el mercado bogotano por el gran interés que mostraron muchas organizaciones y personas que se encontraban en el mercado laboral.

Gómez (2013). “Plan de negocios para la Creación de la Empresa Edu-Consultores SAS – Especializada en Consultoría en Procesos de Gestión Humana para Instituciones de Educación Superior”. El principal objetivo de este proyecto de tesis fue implementar una empresa para la prestación de servicios referente a consultoría de procesos en la gestión humana para todas las instituciones que brindan el servicio de educación superior. Se concluyó que la viabilidad financiera y toda la fuente de recursos para la implementación del proyecto en su segundo año tendrán un comportamiento positivo en el flujo de fondos sin necesidad de haber recurrido a créditos bancarios o alguna financiación.

Garrido (2012). “Creación de una Consultora en el Norte de la Ciudad de Quito, para la prestación de servicios de Recursos Humanos a las organizaciones ubicadas dentro del país”; El objetivo del proyecto era determinar la factibilidad técnica, financiera, organizacional y de mercado para crear una consultora de recursos humanos especializada en la selección de personal en la ciudad de Quito - Ecuador. El proyecto resultó totalmente factible, brindando buenas expectativas de invertir en este negocio y a su vez de generar nuevas fuentes de empleo que contribuirían con el desarrollo socioeconómico de los ecuatorianos.

En relación a las teorías relacionadas que fundamentan a esta investigación se cita a Morales y Morales (2009) quienes definen la viabilidad como las posibilidades de éxito que tendrá un proyecto de inversión y que este a su vez cumpla con los criterios establecidos para la aceptación necesaria en el mercado.

Por otra parte, la viabilidad para Sapag, Sapag & Sapag (2014) es considerado como el análisis de una financiación que se ubica continuamente en la viabilidad financiera o económica. Además, acoge las variables solamente como una reseña. Es así, que los factores permiten definir que el proyecto sea o no cumplido.

Así mismo, para Flórez (2015) el concepto de viabilidad es un término que abarca aspectos totalmente diferentes al aspecto financiero. Entiende la viabilidad como la posibilidad de desarrollar correctamente un plan de negocio.

Finalmente, para Landaure (2017) la viabilidad son estudios técnico-económicos que se deben de llevar con la finalidad de evaluar la pertinencia de poder ejecutar un determinado proyecto.

En relación de los tipos de viabilidad, podemos mencionar:

Baca Urbina (2015), define la Viabilidad de Mercado como la cuantificación de la oferta y demanda, al igual que los estudios de comercialización y el estudio de los precios, también denominados en la primera parte del estudio.

Así mismo, Beltrán y Cueva (2013), mencionan que la demanda, se basa en la relación entre las cantidades que van a adquirir los consumidores a diferentes precios en el mercado. La cantidad demandada se refiere al número de compradores que estarán dispuestos a adquirir a un precio específico, en un determinado momento del tiempo. En la teoría, en la demanda, se crea un vínculo a través de distintos niveles de importes de un bien y sus cantidades; donde, éstos son componentes para las decisiones de las compras de los interesados.

Son emitidas por la cámara de comercio y el gobierno; el producto es vendido con frecuencia ya que el consumo es elevado, se dan a conocer por medio de encuestas. (Baca Urbina, 2015)

Baca Urbina (2015), la oferta también se determina como un propósito que interviene un análisis de la oferta que sirve para medir las cantidades al igual que las condiciones que la economía debe colocar de la distribución en el mercado de un servicio o bien; es equivalente a la demanda que se basa en distintos factores. Entre los tipos de ofertas están: La oferta competitiva, está establecida por el precio, calidad, el servicio; la oferta oligopólica, se basa en la materia prima y; la oferta monopólica, comprendida por el precio, calidad, cantidad.

El precio, es definido como la parte monetaria por la cual los productores establecen un valor para ser vendidos sus productos y los compradores en adquirirlos en venta y de esta manera sea una demanda equivalente. (Baca Urbina, 2015)

La promoción, se trata de un comercio social donde las personas puedan desde una computadora realizar una compra online con personas especialmente aptas que lo atenderán, para que se les haga factible adquirir un producto o servicio con las características adecuadas sin mayor esfuerzo. Las empresas crean un link donde colocan la variedad de promociones para que los compradores empiecen con su búsqueda, encontrando un sinnúmero de promociones. (Baca Urbina, 2015)

El producto, se trata del estudio del producto que se lanzará al mercado, ya que si existieran otros con cualidades parecidas se tendrá que utilizar el adecuado para tener un plus y la empresa lo fabrique con los estándares correspondientes. (Baca Urbina, 2015).

La plaza, se realiza en un canal de distribución para la dirección del fabricante con el destino final que son los consumidores a pesar que se interrumpa en el recorrido. Otros canales que están en el tema de plaza en productos industriales: productor-usuario industrial, se realiza que un fabricante examina que la venta solicita una atención personal al comprador; productor-distribuidor industrial-usuario industrial cuando se trata del distribuidor es semejante al mayorista, el productor tiene una relación con distribuidores, venden productos no distintos solo en uso industrial; productor-agente-distribuidor-usuario industrial, es el mismo caso de productores-agentes-mayoristas-minoristas-consumidores, se utiliza en lugares lejanos. (Baca Urbina, 2015)

Para Flórez (2015) la viabilidad Legal – Organizacional, hace referencia al análisis respectivo y la determinación de todos los aspectos legales que afectan la operación y la instalación de un plan de negocio.

Este estudio determina si se encuentran requisitos mínimos impredecibles para respaldar la viabilidad del proyecto, tanto en lo funcional como en lo estructural. (Sapag, Sapag 2014)

Así mismo Sapag (2014) menciona que la estructura organizacional se refiere a la manera de poder desarrollar las diferentes actividades internas de la organización donde la estructura se define en función de las necesidades específicas de cada segmento; es decir, se refiere a las relaciones relativamente fijas que existen entre los puestos laborales de una

organización y son el resultado de los procesos de la división del trabajo, la departamentalización, las esferas de control y/o delegación. Este autor, considera que en el tipo de Empresa, existen diversas formas de constituir organizaciones; donde, cualquiera sea el caso, se deberán efectuar al menos ocho pasos los cuales pueden diferir según la legislación particular de cada país; y el Organigrama, que se refiere que la estructura organizacional u organigrama es la forma de desarrollar las distintas actividades de la organización, donde los departamentos o áreas de un proyecto se pueden estructurar por funciones, por producto, por mercado o matricialmente.

Para Sapag, Sapag, Sapag (2014), la viabilidad Técnica, es el estudio técnico que examina las probabilidades químicas, materiales o físicas de elaborar un servicio o bien que se aspira con el proyecto de negocio.

Según Flórez (2015) esta dimensión de viabilidad determina material y físicamente, con el equipo, la tecnología y la maquinaria a aplicar si se puede desarrollar y ejecutar el plan de negocio.

Para Sapag (2014) la importancia de poder definir el tamaño que tendrá el proyecto en términos de capacidad productiva se manifiesta principalmente en su incidencia sobre el nivel de inversiones y de los costos que se calculen; y por lo tanto, sobre la estimación de la rentabilidad que podría generar su implementación. Así mismo, la localización, establece que la ubicación adecuada de la empresa se determinará con el éxito o fracaso del negocio. Por ello, es importante que la decisión de ubicar el proyecto obedezca no sólo a criterios económicos, sino también estratégicos, institucionales y de preferencias emocionales. Con todos ellos, se busca determinar aquella localización que maximice la rentabilidad del proyecto.

La viabilidad Económica- Financiera va a buscar definir por medio de la comparación de los costos y beneficios que se estiman en el proyecto, si es rentable la inversión que demandará para la implementación del proyecto. (Sapag, Sapag, Sapag 2014). En este estudio se define la aceptación o negación del proyecto en bases monetarias.

Por su parte Flórez (2015) la establece como el proceso de definirla mediante la aplicación y desarrollo de los criterios económicos y financieros; es decir, si el plan de negocio es satisfactorio y recomendable desde un punto de vista de “rentabilidad”.

Por otro lado, Sapag, Sapag, Sapag (2014), refiere que el Valor Actual Neto (VAN), no es igual o superior a cero, el proyecto se deberá aceptar; el VAN vendrá a ser la diferencia entre todos los egresos e ingresos, pero referidos en forma actual. El VAN va a representar una medida de valor o riqueza, su cálculo va a determinar cuánto es el valor o desvalor que generará en un proyecto la inversión que se hará. La Tasa Interna de Retorno (TIR), va a evaluar el proyecto en relación de una única tasa de rendimiento por periodo, con la cual la totalidad de los beneficios actualizados son exactamente iguales a los desembolsos que son expresados en moneda actual. El Ratio Beneficio Costo (B/C), va a permitir que se pueda hallar la relación que existe entre el valor actual de los ingresos y el costo actual de los costos que se dan en el proyecto, y por ende incluye la inversión. El Periodo de Recuperación de la Inversión (PRI), tiene por principal objetivo medir en cuánto tiempo se logra recuperar la inversión, incluyendo el costo del capital invertido o involucrado. La metodología para poder estimar el periodo de recuperación puede presentar dos técnicas: a) cuando los flujos de los ingresos netos anuales son uniformes y; b) cuando los flujos de los ingresos netos anuales no son uniformes. El Análisis de Sensibilidad (AS), se denomina al procedimiento que sirve para establecer cómo afecta el TIR, ante aquellos cambios que se presentan en determinadas variables del proyecto. En el proyecto se va a presentar variables como los precios de los cursos y cantidad de participantes en cada sesión. El Análisis de Sensibilidad no está dirigido a modificar cada una de estas variables sino más bien funciona para observar su efecto sobre la TIR.

El presente proyecto de investigación satisface el deseo de los investigadores, en determinar la viabilidad de la creación de una consultoría de gestión y desarrollo del talento humano, que cumpla con capacitar a las personas para mejorar su desarrollo profesional. Así mismo, el proyecto se realizará por la necesidad de mejorar el nivel de desempeño laboral con la finalidad de ayudar a las organizaciones a una mejora empresarial.

Por otra parte, el proyecto presenta una justificación económica, ya que la idea de una consultora dedicada a la Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la ciudad de Piura contará con una cartera de servicios completos para los diferentes tipos de organizaciones, sobre todo para sus colaboradores y sus necesidades; logrando de esta manera un resultado viable y/o rentable con un gran reconocimiento como idea de negocio próspero en la ciudad de Piura. Considerándose de esta manera como una estrategia clave para lograr el crecimiento económico de la organización y su identificación por cumplir con los estándares de calidad a nivel local, y posteriormente a nivel nacional.

Finalmente, la presente investigación se justifica de forma social, porque esta consultora, se encargará de satisfacer las necesidades de los trabajadores, brindándoles la oportunidad de desarrollar líderes en sus áreas de intervención. La consultora ofrecerá servicios en temas de captación del talento, desarrollo, capacitación, y otros más relacionados a la consultoría integral en gestión de perfeccionamiento humano (clima, organización, competencias, etc.), y desarrollo de responsabilidad social sostenible.

En este orden de ideas se plantea como pregunta general de la tesis: ¿Existe Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019?; mientras que para las preguntas específicas se ha propuesto: ¿Existe viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019?; ¿Tiene viabilidad organizacional legal la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019?; ¿Existe viabilidad técnica la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019?; ¿Es viable económica y financieramente la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019?

Como hipótesis general de la tesis se plantea: La creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019 es viable. Mientras que las hipótesis específicas son: H₁ Si existe viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019"; H₂ La creación de una empresa consultora dedicada a la

gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019; si tiene viabilidad organizacional legal”; H₃ Si posee viabilidad técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”; H₄ Es viable económicamente y financieramente la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”

El objetivo general de la investigación es determinar la Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019. Mientras que los objetivos específicos son: Establecer la viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019; determinar la viabilidad organizacional legal para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019; establecer la viabilidad técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019; evaluar la viabilidad económica – financiera para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de la presente investigación es no experimental, ya que no se manipularán las respuestas y la información en relación a los indicadores propuestos. También es transversal, porque el recojo y la recopilación de los datos y/o cifras se realizará en una sola etapa o en un periodo determinado de tiempo.

Por otra parte, se trata de un proyecto de investigación descriptivo, porque pretende describir las propiedades, características y los perfiles de las personas, los grupos, las comunidades, los procesos, los objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Este estudio principalmente se encarga de recolectar los datos que describan y detallen la situación tal y como se presenta (Hernández, Fernández y Baptista. 2014).

Por último, presentamos un proyecto con un enfoque mixto, en la cual se combinarán instrumentos tanto cualitativos (focus group) como cuantitativos (encuesta) que servirán para recolectar información, vinculación y análisis de datos, para poder responder frente al planteamiento y la justificación del proyecto (Sánchez, 2013).

2.2. Operacionalización de Variables

2.2.1. Viabilidad.

La viabilidad, permite medir la rentabilidad desde el punto de un punto vista privado; es decir, calcular los efectos económicos que el proyecto tendrá en la riqueza del inversionista; en otras palabras, es determinar si existe o no alguna razón para decir si el proyecto es malo y hay que abandonarlo. Por tal motivo, se debe de considerar si en la viabilidad existe una razón por la cual se deba hacer el proyecto (Sapag, Sapag & Sapag 2014, p.1).

Tabla 1*Matriz de Operacionalización de Variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VIABILIDAD	La viabilidad, permite medir la rentabilidad desde el punto de vista privado, es decir calcular los efectos económicos que el proyecto tendrá en la riqueza del inversionista. (Sapag, Sapag, Sapag 2014, P1)	Viabilidad de Mercado	Se analizará el lanzamiento de la nueva consultora través de una encuesta personal para conocer su aceptación en el mercado.	Demanda	Ordinal
				Oferta	Ordinal
				Precio	Intervalo
				Promoción	Ordinal
				Producto	Ordinal
				Plaza	Ordinal
		Viabilidad Legal-Organizacional	Se evaluará la estructura organizacional de la empresa, utilizando la guía de revisión documental.	Estructura organizacional	Ordinal
				Tipo de empresa	Ordinal
				Organigrama	Ordinal
		Viabilidad Técnica	Se determinará el lugar idóneo para la ubicación de la consultora, por medio una encuesta de sondeo.	Tamaño	Ordinal
				Localización	Ordinal
		Viabilidad Económico – financiera	Se evaluará el orden y la sistematización de la información de carácter monetario, costos e ingresos, realizando proyecciones de estados financieros.	Valor Actual Neto (VAN)	Ordinal
				Tasa Interna de Retorno (TIR)	Ordinal
				Ratio Beneficio Costo (B/C)	Ordinal
				Periodo de Recuperación de la Inversión (PRI)	Ordinal
Análisis de Sensibilidad (AS)	Ordinal				

Nota: Elaboración Propia

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1. Población.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), define a la población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

Para la implementación de este proyecto en la ciudad de Piura las unidades elementales son “La población que se encuentra económicamente activa ocupada en una empresa formal o informal en la ciudad de Piura”.

Según las últimas estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática en el Perú (INEI) en la ciudad de Piura actualmente existen 95 410 personas económicamente activas ocupadas; estableciéndose por lo tanto como una población finita ya que es medible y posee a su vez un número limitado de observaciones y medidas.

Tabla 2

PEA Ocupada

INDICADORES DEMOGRÁFICOS ECONÓMICOS PIURA				
Variable/Indicador	Provincia PIURA		PIURA	
	Cifras Absolutas	%	Cifras Absolutas	%
Participación en la Actividad Económica				
PEA OCUPADA	224 327	94,3	95 410	94,8
Hombres	152 271	94,0	58 334	94,7
Mujeres	72 056	95,0	37 076	95,0

Fuente: INEI – CENSO Año 2017

2.3.2. Muestra.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la técnica utilizada en esta investigación es Probabilística, porque dado que la población es de N tamaño, y tenemos que determinar cuál es el menor número de unidades muestrales (personas, casos, organizaciones, etc.), que se necesita para conformar la muestra (n), y esto nos permitirá determinar el nivel de error estándar, que sea menor de 0.01. Así mismo, el tipo de muestreo probabilístico es Aleatorio, porque de una población que tiene una medida m y de desviación estándar s , la distribución de las medias realizado en esta población va a tender en aumentar n , a una distribución normal de media m y de desviación estándar, donde n será el tamaño de la muestra. Es decir, el muestreo se realizará al azar, es decir entre los miembros de la población hasta completar el tamaño muestral previsto; para esto se debe enumerar previamente todos los elementos y de acuerdo con una tabla de números aleatorios se van escogiendo.

La fórmula a emplear cuando la población es finita es la siguiente:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Aplicando la fórmula con los siguientes datos:

- N : Totalidad de la población = 95 410
- Z_{α} : El nivel de confianza = 1.96 (Nivel de seguridad de 95%)
- p : La proporción esperada de los éxitos (es 0.5)
- q : Proporción estimada de fracasos (es 0.5)
- e : Error (5%)

Reemplazando se obtiene:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 95\ 410}{(0.05)^2(95\ 410 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{91\,631.764}{238.5225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{91\,631.764}{239.4829}$$

$$n = 382.6234107$$

$$n = 383 \text{ encuestas}$$

Por consiguiente, para efectos de esta investigación se seleccionó una muestra probabilística de tipo aleatorio simple donde se realizarán 383 encuestas en la ciudad de Piura.

2.3.3. Muestreo.

Es deliberado o intencional ya que las investigadoras tomaron la decisión a través de los objetivos de cuáles serían todos los elementos que tendrá la muestra.

2.3.4. Criterios de selección.

2.3.4.1. Criterios de Inclusión.

Para la muestra se considerará a las mujeres y hombres que se encuentran económicamente activos ocupados en la ciudad de Piura.

2.3.4.2. Criterios de Exclusión.

Aquellas mujeres y hombres que actualmente no se encuentren laborando en una empresa, compañía, negocio u organización en la ciudad de Piura ya sea de manera dependiente o independientemente.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnicas.

2.4.1.1. Encuesta.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un grupo de preguntas relacionadas con las variables; ya sea una o varias a medir, tienen que estar vinculadas con la hipótesis y el estudio de investigación.

2.4.1.2. *Focus Group.*

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que se trata de un método que recopila datos por medio de entrevistas grupales, cuya finalidad es de originar y descifrar la interrelación de los integrantes, para tomar en cuenta sus opiniones.

2.4.2. Instrumentos.

2.4.2.1. *Cuestionario.*

La función del instrumento es de reunir datos, al vaciar todos los resultados, tanto opiniones, como sugerencias, a cada participante se les entrega unas hojas impresas de preguntas relacionadas con el tema de estudio. Se aplicó un cuestionario de 27 preguntas, recopilando datos referentes a oferta, demanda, precio, promoción, producto, plaza, localización. Se aplicó a una muestra de 383 personas económicamente activas ocupadas en la ciudad de Piura.

2.4.2.2. *Guía de Focus Group.*

Son grupos que están conformados aproximadamente de diez a doce personas. Se les hace partícipe a que comenten sobre los diferentes temas relacionados con el estudio de la investigación instalándolos en lugares de confort. Además, este instrumento ayuda a recopilar y reunir información sobre las experiencias, convicciones y acontecimientos que ha vivido cada participante. En esta investigación se realizó el focus Group a 3 grupos de personas distintas que actualmente se encuentran laborando en la ciudad de Piura.

2.4.3. Validez.

Los instrumentos fueron sometidos a la revisión de tres profesionales, expertos en el tema, para determinar la idoneidad de estos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) un instrumento es apropiado cuando la variable se mide y a su vez es la correcta para ser medida. Así mismo, se planteó que se establece una adecuada validez con la autenticidad de los autores que plantean sus conceptos:

- ✓ La obligación de estos instrumentos es estar simbolizados en su totalidad en los ítems al igual que en los componentes del dominio de las variables que se buscan evaluar.
- ✓ Los indicadores y dimensiones de las variables de la investigación mantienen concordancia con cada uno de los ítems de los instrumentos.
- ✓ Los instrumentos cubren en la mayoría las dimensiones de las variables en análisis.

2.4.4. Confiabilidad.

En esta investigación se tomará en cuenta la alta comprensión y el nivel de confiabilidad de cada instrumento a desarrollarse con el Método de Coeficiente Alpha de Cronbach.

2.5. Procedimiento

El cuestionario fue aplicado a personas que se encuentran laborando actualmente en la ciudad de Piura.

2.6. Métodos de Análisis de Datos

Esta investigación se encamino hacia el análisis estadístico que es el más apropiado y adecuado para este tema de investigación. Para ello, se empleará el conocido programa de SPSS versión 22.0; el cual dará paso a desarrollar todos los datos que se necesitan. Así mismo, se constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

2.7. Aspectos Éticos

Todas las personas seleccionadas aleatoriamente fueron informadas de los procedimientos que se llevarían a cabo para recopilar y analizar la información obtenida mediante los cuestionarios y el focus group que se realizarían para el presente proyecto de investigación.

Por otra parte, cabe destacar que los conceptos y la información recopilada de autores para poder llevar a cabo nuestra tesis se realizó de manera honesta y transparente, respetando siempre los derechos del autor e interpretando correctamente al momento de plasmar la información en el presente proyecto.

Finalmente, se menciona que las integrantes de esta tesis no falsearon documentación alguna y trabajaron de manera responsable.

III. Resultados

En este capítulo, presentamos los resultados que hemos obtenido de la recolección de datos, por medio de un cuestionario que incluyó preguntas no estructuradas, orientado a la PEA, de la ciudad de Piura.

Los resultados de dicho instrumento se presentan a continuación, tomando en cuenta los objetivos de la investigación:

3.1. Viabilidad de Mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019

3.1.1. Demanda.

Tabla 3

Opinión sobre la apertura de una consultora

Aspectos		Nº	%
P18. Opinión sobre la apertura de una consultora	Muy importante	190	49.1%
	Importante	143	37.0%
	Moderadamente importante	39	10.1%
	Poco importante	11	2.8%
	Nada importante	4	1.0%
Total		387	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Se observa en los resultados, que existe una aceptación por parte de los encuestados en relación a la apertura de una consultora, el 86.1%, lo considera importante o muy importante, en tanto que el resto, prácticamente no le da demasiada importancia.

Como una forma de poder saber la opinión de los encuestados si están de acuerdo en la apertura de una nueva consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura la mayoría está bastante interesada por tener una opción más en el mercado que logre colmar sus expectativas, donde se desarrollen temas de capacitación que ellos solicitan en base a sus carreras y trabajos que desempeñan cotidianamente, ya que al estar mejor capacitados se desarrollan tanto personal como profesionalmente.

Tabla 4*Aspectos laborales de los encuestados de la ciudad de Piura*

Aspectos		Nº	%
P1 ¿Usted se encuentra actualmente laborando?	Si	387	100%
	No	0	0%
Total		387	100.0%
P2 ¿A qué sector pertenece la empresa donde labora actualmente?	Comercio.	123	31.9%
	Agrícola.	73	19.0%
	Industrial	58	15.1%
	Financiera	38	9.9%
	Educación	22	5.7%
	Transporte	15	3.9%
	Sector Público	13	3.4%
	Agroindustrial	6	1.6%
	Turismo	1	0.3%
Total	Otros (Especificar)	36	9.4%
Total		385	100.0%
P3 ¿En qué área de la empresa se encuentra laborando o practicando?	Producción	89	23.1%
	Recursos Humanos	62	16.1%
	Ventas	46	11.9%
	Logística	39	10.1%
	Contabilidad	24	6.2%
	Otro (especificar)	125	32.5%
Total		385	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los resultados dejan en evidencia que la mayoría de los encuestados se encuentran trabajando según se desprende de las respuestas el 100%. Así mismo, se observa que el sector principal donde se encuentran laborando es comercio, que se desempeña con el 31.9%. Luego, también hay una cifra importante que es el 19% y 15.1%, de personas en porcentajes que laboran en el sector agrícola y en el sector industrial; y así mismo, cifras mucho menores que laboran en el sector financiero, educación, transporte, sector público, industrial y turismo. Por otra parte, el estudio también deja en evidencia que el área al que pertenecen un sector importante de encuestados son: 23.1% el de producción; otro 16.1% labora en el área de recursos humanos, el 11.9% en el área de ventas, el 10.1% en logística y el 6.2% en el área de Contabilidad.

Todos los encuestados laboran actualmente tanto para una empresa u organización. La mayoría de personas trabajan en el sector comercio, agrícola o industrial; hoy en día considerados sectores muy importantes para la economía de la ciudad y el país. Por otra parte, los datos arrojaron que dentro de la empresa u organización para la que laboran actualmente las personas se encuentran desempeñándose y desarrollándose en las áreas de producción, recursos humanos, ventas, logística, contabilidad y otras áreas afines de acuerdo al rubro que se dedica cada empresa.

Tabla 5*Importancia de la capacitación de los encuestados de la ciudad de Piura*

Aspectos		Nº	%
P4 ¿Usted considera que la capacitación es importante para su desarrollo profesional?	Si	376	97.2%
	No	11	2.8%
Total		387	100.0%
P5 ¿Con qué frecuencia usted suele capacitarse?	a) Mensual	151	39.0%
	b) Trimestral	83	21.4%
	c) Semestral	86	22.2%
	d) Anual	56	14.5%
	e) Nunca	11	2.8%
Total		387	100.0%
P6 ¿Usted cómo calificaría la última capacitación a la que asistió?	a) Muy buena	171	45.5%
	b) Buena	132	35.1%
	c) Indiferente	53	14.1%
	d) Mala	17	4.5%
	e) Muy mala	3	.8%
Total		376	100.0%
Respuesta		Nº	%
P8. Institución a la que les gustaría acudir a los encuestados para capacitarse	Centro de capacitación especializado y de prestigio	212	54.9%
	Universidad	189	49.0%
	Instituto Tecnológico Superior	27	7.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los resultados dejan en evidencia que la gran mayoría de encuestados (97.2%), consideran que la capacitación es importante para lograr su desarrollo personal. Por otra parte, también se encontró que las personas se capacitan frecuentemente en forma mensual según lo indica el 39%; luego hay un 21.4% que se capacita en forma trimestral; el 22.2% lo hace en forma semestral; y el 14.5% se capacita anualmente. De otra manera, con respecto a la última capacitación, el estudio indica que la mayoría de los encuestados (80.6%), lo califica como buena o muy buena a diferencia del resto, que no tiene una opinión definida o la considera mala o muy mala. Finalmente, el estudio muestra con respecto al centro en el cuál a los encuestados les gustaría acudir a capacitarse que el 54.9% prefiere ir a un centro especializado y de prestigio; el 49% prefiere asistir a una universidad y sólo el 7% elige ir a un Instituto Tecnológico Superior.

Según el número de encuestados la mayoría de personas consideran que es sumamente importante la capacitación para su desarrollo y mejora profesional. Por otro lado, un grupo de personas consideran que las capacitaciones que han recibido han sido muy buenas o buenas hasta la actualidad; pero un grupo reducido consideran todo lo contrario.

Finalmente, a libre opinión la mayoría considera que les gustaría capacitarse en un centro de capacitación especializado y de prestigio que logre satisfacerlos.

3.1.2. Oferta.

Tabla 6

Formas de capacitación de los encuestados de la ciudad de Piura

	Aspecto	Nº	%
P7. Formas de capacitación	Presencial	273	70.9%
	Semi presencial	82	21.3%
	A distancia	36	9.4%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

El estudio muestra que la mayoría de encuestados; es decir, el 70.9% prefiere la capacitación presencial a diferencia del 21.3% que opta por la capacitación semi presencial; mientras que el resto de encuestados que representan el 9.4%, consideran que dicha capacitación debe ser a distancia.

La mayor parte de los encuestados han optado por capacitarse de manera presencial. Por otro lado, recomiendan en algunos casos capacitaciones semi presenciales de acuerdo al tema que se vaya a ejecutar y en el horario apto. Finalmente, un grupo reducido prefiere las capacitaciones a distancia por mayor comodidad y ajuste a sus horarios.

Tabla 7

Tipos de eventos a los que suelen asistir los encuestados de la ciudad de Piura

	Aspecto	Nº	%
P9. Tipos de eventos a los que suelen asistir los encuestados	Curso de actualización	213	55.3%
	Talleres	137	35.6%
	Seminarios	79	20.5%
	Cursos ejecutivos	77	20.0%
	Conferencias	62	16.1%
	Diplomados	44	11.4%
	Maestrías	3	.8%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los tipos de eventos que mayormente prefieren los encuestados, son en primer lugar los cursos de actualización, según lo refiere el 55.3%. Luego, el 35.6% suelen asistir a los talleres, el 20.5% acuden a los seminarios y el 20% suelen ir a los cursos ejecutivos. También se observa que las cifras menores que son el 16.1% y el 11.4%, acuden a conferencias y diplomados. Y, finalmente, sólo el 0.8%, prefiere realizar estudios de maestría.

Hoy en día, el tema de la actualización profesional es muy importante, de acuerdo al rubro que desempeña dentro de una empresa u organización. Por tal motivo, enfocándonos en los tipos de eventos a los que suelen asistir los encuestados la mayoría acude y participa en cursos de actualización para su desarrollo profesional, para crecer como persona y lograr ayudar a los demás. Por otra parte, un gran número de encuestados también asiste a talleres, seminarios, cursos ejecutivos, conferencias y diplomados que sean de su agrado e interés.

Tabla 8

Eventos en los que participan los encuestados de la ciudad de Piura

	Aspecto	Nº	%
P10. Eventos de capacitación en los que los encuestados han participado	Cursos	74	42.8%
	Talleres	44	25.4%
	Diplomados	34	19.7%
	Seminarios	30	17.3%
	Conferencias	27	15.6%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

El estudio indica que los eventos de capacitación en los que más encuestados han participado son los cursos según lo indica el 42.8%; mientras que el 25.4% indica haber asistido a talleres, el 19.7% a diplomados, el 17.3% a seminarios y el 15.6% a conferencias.

Al analizar el indicador eventos de capacitación en los que los encuestados han participado podemos interpretar que los encuestados muestran muchísimo interés en cursos que se desarrollen que sean de su agrado, talleres, diplomados, seminarios y conferencias.

Tabla 9*Horas de capacitación acumuladas durante el último año*

	Aspecto	Nº	%
P11 Horas a acumuladas de capacitación en el último año	De 10 a 20 horas	164	42.9%
	De 21 a 40 horas	125	32.7%
	De 41 a 60 horas	43	11.3%
	Más de 60 horas	50	13.1%
Total		382	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los resultados indican que el 42.9% de la muestra acumula en el último año de 10 a 20 horas de capacitación; mientras que el 32.7% acumula de 21 a 40 horas; el 11.3% tiene de 41 a 60 horas de capacitación acumuladas y el 13.1% cuenta con más de 60 horas de capacitación.

Es muy importante asistir a diferentes tipos de capacitaciones para lograr nuestro desarrollo profesional; por eso, de acuerdo a las opiniones de los encuestados se recopiló información de que en el último año la mayoría han acumulado de 10 a 20 horas y de 21 a 40 horas en capacitaciones demostrando en interés por capacitarse.

Tabla 10*Necesidad de realizar seminarios, guías o talleres externos*

	Aspecto	Nº	%
P12. ¿Usted Considera necesario realizar seminarios, guías, talleres o cursos externos que mejoren su desempeño laboral?	Si	341	88.3%
	No	45	11.7%
Total		386	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los resultados muestran que el 88.3% de los encuestados consideran necesario realizar seminarios, guías, talleres o cursos externos para mejorar su desempeño laboral, a diferencia del 11.7%, que no lo considera importante.

Hoy en día estar en constante actualización para cada persona es muy importante ya que el mundo se ha convertido en un lugar muy competitivo y con grandes profesionales; por tal motivo la gran mayoría de encuestados consideran importante capacitarse.

Tabla 11*Consultoras que existen en la ciudad de Piura para los encuestados*

	Aspecto	Nº	%
P17. ¿Ha escuchado usted alguna vez de las siguientes consultoras?	Manpower	170	44.2%
	People Consulting	128	33.2%
	Selección Consulting	62	16.1%
	Consortio V&C	41	10.6%
	Vargas Consultores	28	7.3%
	Ninguna de las anteriores	45	11.7%
	Otros	6	1.6%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

El estudio revela que las consultoras dedicadas al rubro de la consultoría, la más conocida en la ciudad de Piura por la muestra es Manpower, según lo señala el 44.2%; luego el 33.2% indica conocer a People Consulting, el 16.1% saben de Selección Consulting, el 10.6% a Consortio V&C y el 7.3% a Vargas Consultores; mientras que el 1.7% no tiene idea de conocer alguna consultora.

Capacitar, actualizar y enseñar nuevas cosas es muy importante para lograr una evolución constante y permanente. Por tal motivo, las personas sí han escuchado de empresas de capacitación en la ciudad de Piura como Manpower, People Consulting, Selección Consulting, entre otras.

Tabla 12*Áreas en las que a los encuestados les gustaría capacitarse*

	Aspecto	Nº	%
P26. ¿En qué áreas te gustaría a usted capacitarse?	Gestión del Talento Humano	141	36.4%
	Presupuesto de Ingresos y Costos	114	29.5%
	Procesos productivos	87	22.5%
	Marketing	83	21.4%
	Gestión de Proyectos de Inversión	78	20.2%
	Gestión Pública	45	11.6%
	Otra	46	11.9%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los encuestados prefieren capacitarse en gestión del talento humano y cursos sobre presupuesto de ingresos y costos según lo refiere el 36.4% y 29.5% respectivamente. Por otro lado el 22.5% y 21.4% les gustaría recibir cursos de procesos productivos y marketing, y al 20.2% y 11.6% les gustaría ir a cursos de gestión de proyectos de inversión y de gestión pública.

Las personas mostraron e indicaron mucho interés en capacitarse en las áreas de gestión del talento humano, en presupuestos de ingresos y costos, en procesos productivos, en marketing, en gestión de proyectos de inversión y en gestión pública, temas muy importantes hoy en día. Así mismo, indicaron que sería muy bueno si realizaban temas acordes a las funciones que desarrollan en las diversas organizaciones que laboran.

3.1.3. Precio.

Tabla 13

Precio en los que a los encuestados les gustaría asistir a un centro de capacitación o de gestión del talento humano

	Aspecto	Nº	%
P27. ¿Para usted, cuál es el costo que invertiría en capacitarse mensualmente?	S/100 – S/500	256	66.1%
	S/501 – S/1000	92	23.8%
	S/1001 – S/1500	25	6.5%
	S/1501 – S/2000	13	3.4%
	Más de S/2000	1	.3%
Total		387	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

El estudio demuestra que la mayoría de encuestados (66.1%), podría invertir entre 100 y 500 soles en su capacitación. Luego, el 23.8% podría invertir entre 501 y 1000 soles. Mientras que el resto, que es el 10.2%, podría invertir en cifras mayores para su capacitación y desarrollo profesional.

Actualmente las empresas compiten con la finalidad de poder fidelizar a sus clientes y mantenerlos los más satisfechos posibles de acuerdo a los requerimientos que soliciten y costos que ellos puedan pagar; por tal motivo los encuestados opinaron que invertirían personalmente en su capacitación para un curso, taller, seminario, conferencia, maestría o diplomado hasta un promedio de S/.2,000.00 nuevos soles dependiendo de la modalidad, tema, material y título otorgado a dicha capacitación.

3.1.4. Promoción.

Tabla 14

Aspectos relacionados a los medios de comunicación por medio de los cuales se informan los encuestados de la ciudad de Piura de los cursos de capacitación

	Aspecto	Nº	%
P13. Medios de comunicación que los encuestados utilizan para informarse sobre las capacitaciones	Correo electrónico	158	40.9%
	Vía Web	133	34.5%
	Publicidad	117	30.3%
	Redes sociales	112	29.0%
	Módulos de información	76	19.7%
	Anuncios en diarios	68	17.6%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Con respecto a los medios de comunicación los encuestados utilizan más para informarse de capacitaciones en primer lugar por medio del correo electrónico, según lo indica el 40.9%; luego se encontró que el 34.5% se entera vía Web, el 30.3% por medio de publicidad y el 29% por medio de las redes sociales. Así mismo, el 19.7% se informa de dicha capacitación a través de módulos de información y el 17.6%, a través de los periódicos.

Como se sabe actualmente la tecnología y la comunicación van de la mano porque ambas son muy importantes para lograr un efecto de retroalimentación adecuada de la información. Por tal importancia, los encuestados detallaron que siempre se informan de las capacitaciones que se van a aperturar o a iniciar por medio de los correos electrónicos tanto de sus correos personales o corporativos, por vía web, por medio de publicidad como volantes, folletos y el famoso boca a boca, redes sociales, módulos de información ubicados en puntos estratégicos y anuncios en los periódicos más conocidos de la ciudad.

Tabla 15

Horarios y turnos en los que a los encuestados les gustaría asistir a un centro de capacitación o de gestión del talento humano

	Aspectos	N°	%
P24. ¿Qué días le parecen a usted más adecuados para asistir a capacitaciones?	Fines de semana	216	55.8%
	Días laborables	148	38.2%
	Feridos	32	8.3%
P25. ¿En qué turno le parecería más adecuado?	En la mañana, a partir de las 8.00 am	102	26.4%
	En la tarde, a partir de las 2.00 pm	93	24.1%
	En la noche, a partir de las 8.00 pm	182	47.2%
	Otro	9	2.3%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

En primer lugar, con respecto a los días que a los encuestados les parece más adecuado asistir a los cursos de capacitación al 55.8% les gustaría que se dicten los fines de semana. Así mismo, el 38.2% indica que deben ser en días laborables, y el 8.3% prefiere los feriados. Y en segundo lugar, con respecto al turno preferido para asistir a un centro de capacitaciones, es por las noches a partir de las 8.00 pm, según lo indica el 47.2%. Luego, un 26.4% arroja que prefiere que los cursos sean a partir de las 8.00 de la mañana, y finalmente, el 24.1%, los prefiere a partir de las 2.00 de la tarde.

El tiempo es sumamente importante para cada persona, al administrar bien tu tiempo realizas todas las actividades que tenías pensado desarrollar a lo largo del día. Por tal motivo, las personas encuestadas detallaron que ellos prefieren asistir a una capacitación los fines de semana que se encuentran desocupados, lejos de las actividades que tienen que desarrollan de Lunes a Viernes. Por otro lado, algunos optaron que desearían asistir los días laborales por las noches puesto que los fines de semana lo dejan para hacer cosas que no hicieron de Lunes a Viernes y también poder compartir con su familia.

Tabla 16

Opinión de los encuestados por la apertura de una consultora de capacitación o de gestión del talento humano

Aspecto		Nº	%
P20. ¿Es para usted sinónimo de confianza o importante que la consultora tenga convenio con alguna universidad reconocida (local, nacional o extranjera)?	Si	303	78.3%
	No	84	21.7%
Total		387	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los resultados arrojan que al 78.3% de los encuestados les daría una mayor confianza que la consultora tenga convenios con alguna universidad reconocida, ya sea local, nacional o extranjera. Mientras que por otro lado, al 21.7% no le afectaría que la consultora tenga algún convenio con una universidad de prestigio.

Los encuestados opinaron que sería muy conveniente e importante que la apertura de una nueva consultora tenga un convenio con alguna universidad reconocida ya que de esta manera las personas se encontrarían más interesadas en acudir a las diferentes capacitaciones que ésta pueda ofrecer ya que contarían con un gran respaldo académico y un gran prestigio en la ciudad.

3.1.5. Producto.

Tabla 17

Eventos a los que los encuestados les gustaría asistir

	Aspecto	Nº	%
P23. ¿A qué eventos a usted le gustaría asistir?	Cursos de actualización	159	41.1%
	Talleres	117	30.2%
	Cursos ejecutivos	82	21.2%
	Diplomados	81	20.9%
	Conferencias	76	19.6%
	Seminarios	61	15.8%
	Maestrías	22	5.7%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los resultados indican que al 41.1% de los encuestados, les gustaría asistir a cursos de actualización, al 30.2% le gustaría asistir a talleres, al 21.2% a cursos ejecutivos, al 20.9% a diplomados, al 19.6% a conferencias y al 15.8% a seminarios. Mientras que una cifra muy reducida que es el 5.7%, prefiere que en dichos eventos se dicten cursos de maestrías.

Para su desarrollo profesional y personal los encuestados mostraron interés en acudir a cursos de actualización, talleres, curso ejecutivos, diplomados, conferencias, seminarios y maestrías para ser competitivos cada día y poder salir adelante en este lugar tan cambiante.

CONSULTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO



3.1.6. Plaza.

Tabla 18

Características que los encuestados buscan de los centros de capacitación del talento humano

	Aspectos	Nº	%
P14. Factores más importantes para elegir un centro de capacitación o gestión del talento humano	Institución de prestigio	175	45.2%
	Interés por el tema	110	28.4%
	Dominio del tema por parte del expositor	100	25.8%
	Docentes de calidad	90	23.3%
	Valor académico del certificado	89	23.0%
	Instalaciones cómodas	76	19.6%
P15. Aspecto que los encuestados consideran más importante	El tema del programa	272	70.3%
	Adquirir certificado	137	35.4%
P16. ¿Alguna vez ha escuchado usted de centros de capacitación o de gestión de desarrollo del talento humano?	Siempre	135	34.9%
	Casi siempre	117	30.2%
	A veces	90	23.3%
	Casi nunca	29	7.5%
	Nunca	16	4.1%
Total		387	100.0%
P21. ¿Usted qué espera poder encontrar en un centro de capacitación o de gestión de desarrollo del talento humano, en la ciudad de Piura?	Excelente calidad de plana docente	168	43.4%
	Desarrollo profesional	140	36.2%
	Relaciones profesionales (Networking)	123	31.8%
	Respaldo académico	118	30.5%
	Adquirir conocimientos	83	21.4%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

En primer lugar, de acuerdo a los resultados, los encuestados buscan con mayor frecuencia elegir para su capacitación una institución de prestigio, según lo indica el 45.2%; luego el 28.4% eligen un centro de acuerdo con el interés por el tema; el 25.8%, opta por el dominio del tema por parte del expositor. Por otra parte, también hay un porcentaje importante que es el 23.3% y el 23% que eligen un centro por la calidad de los docentes y por el valor académico del certificado y finalmente, cabe resaltar que la comodidad de las instalaciones también es un factor importante para el 19.6% de los encuestados.

En segundo lugar, el estudio también encontró que el 70.3% de los encuestados consideran que el tema del programa de capacitación es el más importante en la capacitación; mientras que el 35.4%, considera más importante adquirir un certificado.

En tercer lugar, el estudio revela así mismo que el 65.1% de los encuestados han escuchado siempre o casi siempre de los centros de capacitación o gestión de desarrollo del talento humano; mientras que el 23.3% refiere haberlo escuchado a veces y el 11.6% casi nunca o nunca.

Y en cuarto lugar, de acuerdo a los resultados arrojados casi la mitad de los encuestados que son el 43.4% esperan encontrar un centro de capacitación con excelente calidad de plana docente. Por otro lado, el 36,2% esperan encontrar un lugar se logren su desarrollo profesional; el 31.8% esperan encontrar un lugar para establecer relaciones profesionales y el 30.5% espera hallar un buen respaldo académico. Finalmente, el 21.4% espera ir y acudir para captar y adquirir buenos conocimientos.

Las personas hoy en día para capacitarse buscan un centro de capacitación de prestigio o que el tema sea muy interesante y conveniente para su evolución; así mismo buscan que el expositor tenga dominio en el tema, que cuente con docentes de calidad y un aceptable valor académico en el certificado que otorguen; ya que consideran que el tema del programa y el certificado son aspectos muy importantes que hay que tomar en cuenta a la hora de la realizar un determinada capacitación.

Por otro lado, los encuestados opinaron que siempre o casi siempre han escuchado de centros especializados en capacitación en la ciudad de Piura pero la mayoría de centros aún no cubren con todas las expectativas para satisfacer sus necesidades profesionales y personales.

3.2. Viabilidad Legal – Organizacional para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019

3.2.1. Estructura Organizacional.

CONSULTORA BERKANA S.A.C.

¿Quiénes somos?

BERKANA S.A.C. es una organización integrada por un grupo de profesionales con una gran experiencia en los servicios de Consultoría, identificada plenamente en la filosofía de una adecuada atención y dedicación a nuestros clientes.

Teniendo en cuenta los diferentes procesos que existen en las Organizaciones y necesidades que atraviesan las personas, presenta con bastante agrado nuestro portafolio de los servicios en:

Asesoría, Consultoría, Orientación Organizacional, de Asesoría y Orientación Familiar y de Asesoría y Orientación a Instituciones Educativas enfocadas al reconocimiento de los recursos y a la potenciación de los mismos; desde un trabajo integral que permita el fortalecimiento y la proyección con calidad en los diversos procesos.

Visión:

Ser la empresa líder a nivel regional en 3 años y a nivel nacional en 5 años, en el servicio de consultoría, que permita innovar en el desarrollo de estrategias que buscan el crecimiento y cambio de nuestros clientes.

Misión:

Brindar servicios de consultoría, que busca participar activamente en el campo de la innovación, desarrollo, y cambio; comprometiéndonos en dar soluciones acordes a los nuevos enfoques de asesoría y capacitación; ofreciendo un servicio de excelencia para lograr satisfacer a nuestros clientes.

Objetivo General:

- Brindar un servicio de calidad, a través del establecimiento de estrategias, herramientas, que permitan desarrollar habilidades acordes a las necesidades que se presenten.

Valores:

- Desarrollo
- Calidad
- Innovación
- Soluciones
- Compromiso
- Servicio

Desarrollo de Áreas:

Para cumplir con las expectativas de nuestros clientes hemos desarrollado 4 áreas de trabajo:

Área Organizacional:

El área organizacional tiene relación en la generación de productos y servicios vinculados a la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Esta área pretende reforzar y profundizar su ejecución a través de un programa integral en formación, investigación-extensión y vínculo con el medio.

Área Clínica:

Para el área clínica la Consultora BERKANA S.A.C. se ha especializado ampliamente en la entrevista, evaluación, investigación, formación e intervención en los temas de salud mental.

Área Educativa:

El Área Educativa, tiene como objetivo primordial entender la enseñanza y el aprendizaje promoviendo el desarrollo desde una perspectiva psicológica de ciertos fenómenos sociales y educacionales a través del análisis, comprensión e intervención en instituciones u organizaciones.

Área Social:

Esta área tendrá como objetivo principal buscar el beneficio de la comunidad a través de intervenciones primarias abordando las problemáticas con técnicas y programas comunitarios así como Participación Comunitaria Activa a través del empoderamiento de la población.

3.2.2. Tipo de Empresa.

La empresa será inscrita como Persona Jurídica (Empresa), el tipo será una Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C.), donde se establecerá:

- ✓ Junta General de Accionistas
- ✓ Gerencia
- ✓ Directorio (opcional)

Para esto, se deberá definir el capital con los aportes de cada socio. Así mismo, se deberá también registrar las acciones en el Registro de Matrícula de Acciones: CONSULTORA BERKANA S.A.C.

Pasos respectivos:

1.- Constitución de empresa en S.U.N.A.T.

- ✓ Elaboración de la minuta o escritura pública : (S/350.00)

2.- Inscribir en el R.U.C.

- ✓ Inscripción en Registros Públicos – S.U.N.A.R.P. (S/240.00)
- ✓ Inscribirte al R.U.C. a cargo de la S.U.N.A.T. (Trámite gratuito)
- ✓ Obtener las autorizaciones complementarias (permisos especiales, licencia de funcionamiento, entre otros)
- ✓ Obtener los comprobantes de pago y libros contables que corresponda.

3.- Autorizaciones complementarias.

- ✓ Licencia de funcionamiento
- ✓ Permisos especiales, según el giro del negocio
- ✓ Autorización de planillas de trabajadores, de corresponder

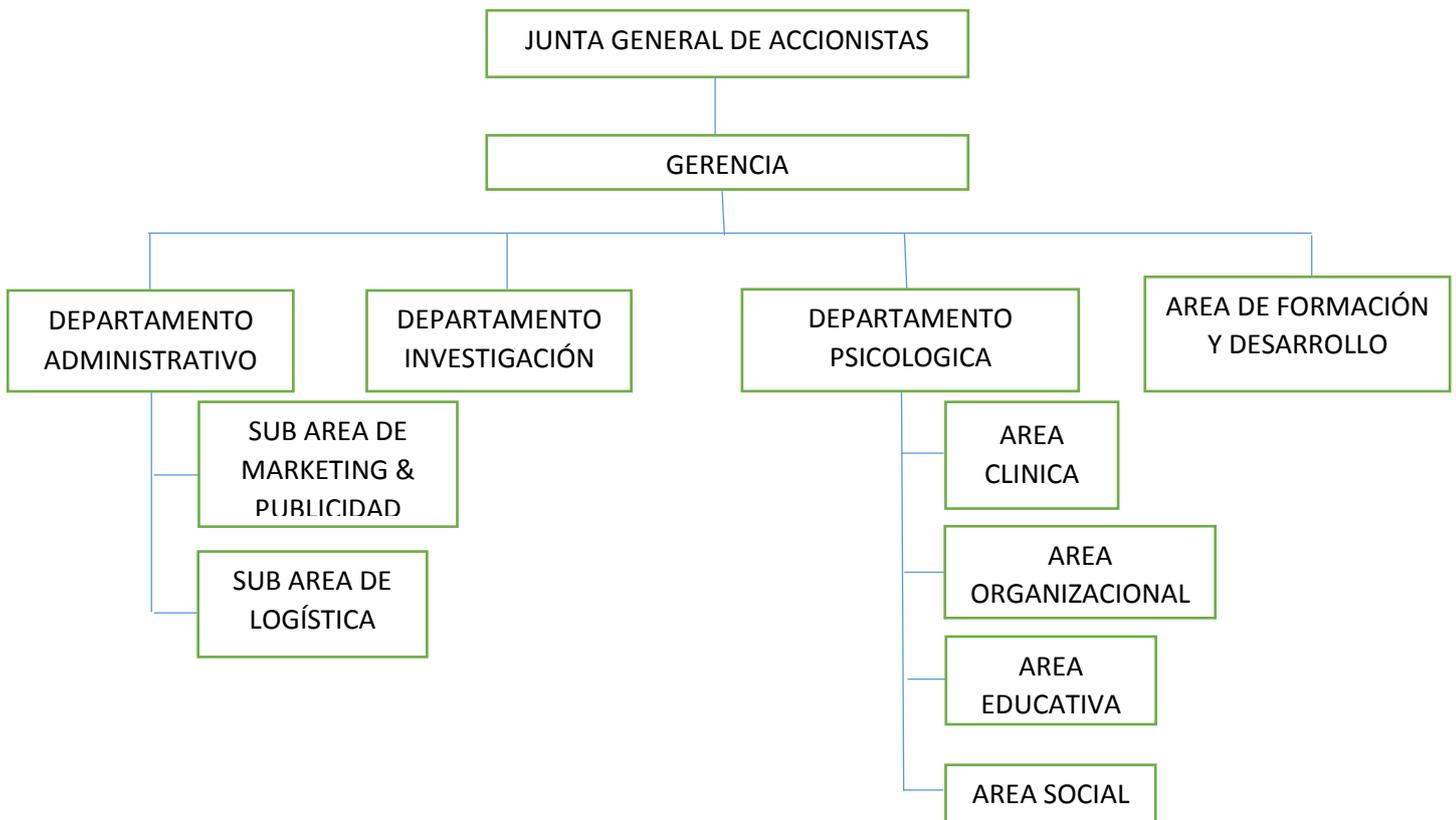
4.- Comprobantes de pagos y libros contables.

- ✓ Obtener comprobantes de pago
- ✓ Obtener y legalizar libros contables

3.2.3. Organigrama.

Figura 1

Organigrama para la consultora BERKANA S.A.C.



Representación del organigrama para la consultora de BERKANA S.A.C.

3.3. Viabilidad Técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019

3.3.1. Tamaño.

Tabla 19

Aspectos que a los encuestados les gustaría encontrar en un centro de capacitación o de gestión del talento humano

	Aspecto	Nº	%
P22. ¿Cómo le gustaría a usted que sea el ambiente donde va a recibir la capacitación?	Lugar amplio con tecnología	197	51.2%
	Lugar cerrado con tecnología	119	30.9%
	Lugar abierto (al aire libre)	41	10.6%
	Le es indiferente	28	7.3%
Total		385	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Los resultados indican que al 51.2% les gustaría que el ambiente donde va a recibir la capacitación sea un lugar amplio con tecnología, mientras que al 30.9%, les gustaría un lugar cerrado con tecnología; a una cifra menor que es el 10.6%, les gustaría que sea un lugar abierto, mientras que al 7.3%, les es indiferente el ambiente del lugar.

La comodidad para toda persona es muy importante a la hora de recibir una buena capacitación, ya que sin comodidad se encontrarían insatisfechos y desanimados por la capacitación o se desanimarían en seguir con otra en el futuro. Por tal motivo, los encuestados opinaron que sería muy grato y tranquilo para ellos asistir a capacitaciones donde el lugar sea amplio o cerrado pero con buena tecnología, que cumpla con todas las expectativas que ellos solicitan para poder llevar a cabo una buena capacitación y salir contentos con los resultados que esperaban.

Por otra parte, para determinar el Tamaño del proyecto se tomará en cuenta la demanda establecida que sería:

Tabla 20

Tamaño del proyecto

Crec. PEA	Crec. Empresa
2.90%	20%

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
P.E.A.	95,410	98,177	101,024	103,954	106,968	110,070
Interesados en capacitaciones	92,739	95,428	98,195	101,043	103,973	106,988
N° de capacitaciones	556,431	572,568	589,172	606,258	623,840	641,931
Tamaño del proyecto	48	58	69	83	100	119

Fuente: Elaboración Propia

Para el año 2019 teniendo en cuenta el crecimiento de la P.E.A. al 2.90% se proyecta un total de 98,177 personas laborando en la ciudad de Piura. Así mismo, en ese grupo se estima 95,428 para el 2019 de personas interesadas en realizar capacitaciones para su crecimiento. Por otro lado, el número horas de capacitaciones al 2019 ascendería a 572,568; y finalmente, proyectando para el 2019 se encontrará un tamaño de proyecto de 58 sesiones de capacitaciones para la consultora con una tasa de crecimiento de la empresa al 20% en diferentes temas solicitados por la población activa.

Por otro lado, cabe resaltar que para los siguientes años los porcentajes de crecimiento tanto de la P.E.A. como de la empresa son los mismos.

3.3.2. Localización.

Tabla 21

Opinión de los encuestados por la ubicación de una consultora de capacitación o de gestión del talento humano

Aspecto	Nº	%	
P19. Lugar en el que a los encuestados les gustaría este ubicada la consultora	Cerca de Piura	225	58.1%
	Alrededores de Piura	133	34.4%
	Afuera de Piura	29	7.5%
Total	387	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

La ubicación de la empresa es un factor importante para lograr el éxito, esta va a determinar su permanencia en el mercado, atraer a los clientes, y hacer frente a la competencia, por eso los resultados arrojaron que los encuestados si se decidiera aperturar una consultora para capacitar al talento humano prefieren el 58.1% que este ubicada cerca de Piura; mientras que el 34.4% considera que debería ubicarse en los alrededores de Piura; y el resto (7.5%), lo prefiere en las afueras de Piura.

Los encuestados opinaron que sería muy conveniente que la consultora se encuentre ubicada cerca de Piura, para mayor facilidad con la movilidad, con los horarios y con la seguridad.

✓ Macro Localización:

El presente proyecto estará localizado cerca de la ciudad de Piura que cuenta con una serie de factores que en su conjunto constituyen el área geográfica.

✓ Micro Localización:

Para la Micro – Localización en la ciudad de Piura; que fue la ciudad elegida para la ubicación del proyecto se debe tener en cuenta una serie de Fuerzas Locacionales:

- Cercanía al Mercado
- Infraestructura Básica
- Costo de los servicios
- Medios y costos de transporte
- Seguridad de la Zona

Para la Micro – Localización del proyecto se han escogido sitios de mayor aceptación como:

- Centro de Piura
- Urbanización Santa Isabel
- Urbanización Piura

(Que fueron los sitios donde más se captó personas para las encuestas).

Tabla 22

Localización

Variables	Ponderación	CENTRO DE PIURA		URB. SANTA ISABEL		URB. PIURA	
		Puntaje	Peso	Puntaje	Peso	Puntaje	Peso
Aceptación de los clientes	25%	3	0.75	4	1.00	3	0.75
Seguridad	20%	4	0.80	4	0.80	3	0.60
Vías de Acceso	15%	3	0.45	4	0.60	3	0.45
Área de negocio	25%	3	0.75	4	1.00	3	0.75
Precios de alquiler accesibles	15%	4	0.60	4	0.60	3	0.45
TOTAL	100%		3.35		4.00		3.00

Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, para definir la localización se tomó en cuenta las respuestas de los encuestados y el método de ranking de factores, obteniendo que el lugar para poder implementar nuestro proyecto sea en la Urb. Santa Isabel de la ciudad de Piura.

3.4. Viabilidad Económica- Financiera para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019.

Para la determinación de la viabilidad económica y financiera del negocio se debe considerar la inversión total:

Tabla 23

Inversión total

RUBROS	CANTIDAD	P.UNIT	VALOR S/.
I.INVERSIÓN FIJA TANGIBLE			
Retroproyector	1	10,500	10,500
Aire acondicionado	1	1,200	1,200
Laptops	2	2,500	5,000
Impresora multifuncional	1	4,500	4,500
Impresora laser	1	2,000	2,000
Escritorio	2	450	900
Estantes	2	550	1,100
Pizarra acrílica	1	50	50
RPM	2	150	300
Botiquín	1	100	100
Extintor	1	300	300
Sillas	6	50	300
II. INVERSIÓN FIJA INTANGIBLE			
Gastos de constitución	global	1,100	1,100
Licencias	global	800	0

III. CAPITAL TRABAJO			
Alquiler oficina	1 mes	550	550
Planilla del personal	1 mes	4,000	4,000
Servicio básico	1 mes	350	350
Alquiler local de capacita	4 ses	750	3,000
Material capacitación	varios	800	800
Refrigerios	varios	500	500
Contrato ponente	4 ses	600	2,400
Movilidad y viáticos	global	1,000	1,000
Publicidad	global	5,000	5,000
Material de limpieza	global	150	150
Material de oficina	global	200	200
TOTAL			46,100

Fuente: Elaboración Propia

El presente cuadro denominado Inversión Total tiene 3 rubros a analizar: El primer rubro denominado Inversión Fija Tangible son los gastos que se reflejan en bienes reales que serán utilizados por la consultora. El segundo rubro denominado Inversión Fija Intangible son los gastos que se tendrán para la fase operativa. El tercer y último rubro denominado Capital de Trabajo estará conformado por los todos los recursos monetarios que se necesitarán para el correcto funcionamiento durante su operatividad.

Tabla 24.*Depreciación*

DEPRECIACIÓN					
Descripción	CANT.	COSTO UNIT.	VALOR	TASA	DEPREC. (S/.)
Retroproyector	1	10,500	10,500	10%	1,050
Aire acondicionado	1	1,200	1,200	10%	120
Laptops	2	2,500	5,000	10%	500
Impresora multifuncional	1	4,500	4,500	10%	450
Impresora laser	1	2,000	2,000	10%	200
Escritorio	2	450	900	10%	90
Estantes	2	550	1,100	10%	110
Pizarra acrílica	1	50	50	10%	5
Sillas	6	50	300	10%	30
TOTAL		21,800	25,550	TOTAL	2,555

Fuente: Elaboración Propia

En el cuadro de Depreciación se detalla que los equipos se depreciarán al 10%; obteniendo como resultado conformen pasen los años S/2,555.00 nuevos soles de depreciación por los equipos y materiales.

Tabla 25*Presupuesto del curso*

PRESUPUESTO POR CURSO			
Ítems	N° Particip.	Costo (S/.)	Total (S/.)
Ingresos	30	S/. 200.00	S/. 6,000.00

Fuente: Elaboración Propia

El presente cuadro detalla la ganancia total de S/.6,000.00 nuevos soles por un curso a dictarse de capacitación con un total de 30 participantes a un costo de S/.200.00 nuevos soles por cada persona a asistir.

Tabla 26*Gasto para cada curso*

GASTO PARA REALIZAR CADA CURSO			
Ítems	Cant.	Precio (S/.)	Total (S/.)
Ponente	6	S/. 100.00	S/. 600.00
Alquiler	1	S/. 750.00	S/. 750.00
Materiales	35	S/. 10.00	S/. 350.00
Publicidad	Global	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
Movilidad y viáticos	Global	S/. 250.00	S/. 250.00
Refrigerios	35	S/. 2.50	S/. 87.50
TOTAL			S/. 3,037.50

Fuente: Elaboración Propia

El presente cuadro detalla los gastos que se realizarán para poder realizar un curso de capacitación.

Tabla 27*Frecuencia en que se capacitan*

A través de las respuestas de la Pregunta 6, se determinó cuál es la frecuencia que las personas encuestadas suelen capacitarse:

FRECUENCIA CON LA QUE SUELE CAPACITARSE			
Tiempo	Cant.	Porcentaje	Total
a) Mensual	151	39.00%	4.68
b) Trimestral	83	21.40%	0.856
c) Semestral	86	22.20%	0.444
d) Anual	56	14.50%	0.145
e) Nunca	0	0.00%	0
Total	376	97.10%	6.125

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al presente cuadro se determinó que cada persona se capacita 6.125 veces al año como mínimo.

Tabla 28*Proyección de los ingresos*

RESULTADOS PROYECTADOS					
CONCEPTO	2019	2020	2021	2022	2023
Ventas	S/. 345,600	S/. 414,720	S/. 497,664	S/. 597,197	S/. 716,636
Costo de ventas	S/. 174,960	S/. 209,952	S/. 251,942	S/. 302,331	S/. 362,797
Gastos administrativos	S/. 58,800	S/. 58,800	S/. 58,800	S/. 58,800	S/. 58,800
Gastos de ventas	S/. 27,000	S/. 27,000	S/. 27,000	S/. 27,000	S/. 27,000
Depreciación	S/. 2,555	S/. 2,555	S/. 2,555	S/. 2,555	S/. 2,555
UTILIDAD ANT. IMPTOS	S/. 82,285	S/. 116,413	S/. 157,367	S/. 206,511	S/. 265,484
Impuesto a la renta	S/. 24,274	S/. 34,342	S/. 46,423	S/. 60,921	S/. 78,318
UTILIDAD NETA	S/. 58,011	S/. 82,071	S/. 110,943	S/. 145,590	S/. 187,166

Fuente: Elaboración Propia.

El presente cuadro de Proyección de Resultados detalla las utilidades netas o ganancias a obtener después de todos los gastos que se nos presenten durante los próximos 5 años.

Tabla 29*Flujo de caja económico financiero*

FLUJOS DE CAJA PROYECTADOS						
CONCEPTO	2018	2019	2020	2021	2022	2023
INGRESOS						
Ventas		S/. 345,600	S/. 414,720	S/. 497,664	S/. 597,197	S/. 716,636
Valor residual						S/. 12,775
TOTAL INGRESOS		S/. 345,600	S/. 414,720	S/. 497,664	S/. 597,197	S/. 729,411
EGRESOS						
Inversión	S/. 46,100					
Gastos operativos		S/. 260,760	S/. 295,752	S/. 337,742	S/. 388,131	S/. 448,597
Impuestos		S/. 24,274	S/. 34,342	S/. 46,423	S/. 60,921	S/. 78,318
TOTAL EGRESOS	S/. 46,100	S/. 285,034	S/. 330,094	S/. 384,166	S/. 449,052	S/. 526,915
FLUJO NETO	-S/. 46,100	S/. 60,566	S/. 84,626	S/. 113,498	S/. 148,145	S/. 202,496

Fuente: Elaboración Propia

El presente cuadro detalla el flujo financiero de la empresa en los próximos 5 años.

En base a la información anterior se realiza la evaluación económica:

Tabla 30

Información para la evaluación económica

TASA DE RENDIMIENTO EXIGIDA	18.22%
TEA pasiva más alta del mercado	16.22%
RIESGO	2%
INVERSION TOTAL	S/. 46,100.00
APORTE PROPIO	100%

Fuente: Elaboración Propia

Para poder realizar la evaluación económica se utiliza la **TASA DE DESCUENTO ECONÓMICA** que es la tasa que exige como mínimo el inversionista para llevar a cabo la inversión:

Tasa de descuento económica = Tasa de interés de ahorro a plazo fijo más alta del mercado local + la prima de riesgo

Obteniendo:

Tabla 31

Evaluación económica

EVALUACIÓN ECONÓMICA	
Valor Actual Neto (VAN)	S/.297,913
Tasa Interna de Retorno (TIR)	163%
Relación Beneficio/Costo (B/C)	S/. 1.29

Fuente: Elaboración Propia

En el presente cuadro finalmente se determinó que el VAN al ser mayor a 0 es completamente rentable y además generará buenos beneficios por los servicios a ofrecer recomendando su ejecución. Por otro lado, se observa al ser la TIR de 163%, mayor que el costo de Oportunidad del Capital (>18.22%) es altamente rentable económicamente.

Finalmente, al observar la relación beneficio/costo se detalla que por cada sol se obtendrá una ganancia de 1.29 nuevos soles.

Tabla 32*Periodo de recuperación de capital*

PERIODO DE RECUPERACION DE LA INVERSIÓN						
Concepto/Años	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Flujo Neto	-S/. 46,100	S/. 60,566	S/. 84,626	S/. 113,498	S/. 148,145	S/. 202,496
Valor Actual	-S/. 46,100	S/. 51,231.54	S/. 60,551.20	S/. 68,693.73	S/. 75,844.44	S/. 87,692.47
Valor Actual Acumulado	-S/. 46,100	S/. 5,131.54	S/. 65,682.74	S/. 134,376.46	S/. 210,220.91	S/. 297,913.38

Fuente: Elaboración Propia

La tabla muestra que el capital comprometido en la inversión se recupera completamente en el primer año de vida útil del proyecto, lo cual es bastante favorable para la viabilidad.

Tabla 33*Análisis de sensibilidad*

ANALISIS DE SENSIBILIDAD			
Variación Analizada	VAN	TIR	B/C
Precio disminuye 10%	S/. 191,714.61	113%	1.21
Precio disminuye 20%	S/. 85,515.84	62%	1.12
Precio disminuye 28.5%	-S/. 4,753.11	16%	1.04
Participantes por curso disminuyen 20%	S/. 85,515.84	62%	1.12
Participantes por curso disminuyen 30%	-S/. 20,682.92	7%	1.02

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro evidencia que el proyecto planteado soporta una disminución en el precio de venta de los cursos de 29%, y una disminución en el número de participantes por cada curso de hasta el 29%. Lo cual es favorable para el proyecto.

IV. Discusión

Para determinar la viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019, se realizó una encuesta aplicada a personas económicamente activas ocupadas en la ciudad de Piura, asimismo se aplicó un focus group que contenía 12 preguntas. Complementariamente se llevó a cabo el análisis del marco normativo y análisis financiero con la finalidad de cumplir con los objetivos relacionados a las dimensiones organizacionales legales y económicas.

En relación al **primer objetivo** específico referido a la viabilidad de mercado para la creación de una consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019, con respecto a esto Baca Urbina (2013), manifiesta que conocer la demanda se considera útil para prever una política adecuada de los precios, con la mejoría de estudiar y comercializar el producto para que de esta manera se conteste a la interrogante si existe un mercado viable para el producto que se pretende elaborar, donde si la respuesta es afirmativa el estudio continúa pero si la respuesta es negativa se plasma la posibilidad de un nuevo estudio más confiable y preciso. Por otra parte, Sapag y Sapag (2014, p.43) consideran que es preciso reconocer los agentes que, tendrán algún grado de influencia sobre la definición del estrategia comercial.

Los resultados obtenidos se pueden contrastar con el estudio de Romero (2015), con su tesis denominada “Estudio de Mercado para la Creación de un Centro de Capacitación de Alta Gerencia en la Ciudad de Chiclayo”, donde se llegó a la conclusión que hay un enorme mercado importante en Chiclayo que solicita la creación de un nuevo lugar de capacitación con el objetivo de cubrir la demanda que exige un mercado que buscaba capacitaciones deseables según las necesidades a satisfacer; así mismo, en la tesis de Basauri (2016), titulada: “Proyecto de inversión para la implementación de una Consultora en Desarrollo Personal y Gestión del Talento Humano, Lima – Perú”; se concluyó en este proyecto que se podían generar altas rentabilidades para los inversionistas con una recuperación del capital a 2 años y una gran viabilidad para la consultoría.

Se determinó que existe un 86.10% de personas que demuestran aceptación a la idea de la creación de una consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la

ciudad de Piura, así mismo el 97.2% considera que capacitarse es importante para su desarrollo profesional; también se observó que el 97.8% se capacitan de forma mensual, trimestral, semestral y anual. Estos resultados, nos van a permitir conocer el nivel de aceptación que va a tener la consultora en el mercado de Piura, la necesidad que existe en el tema de desarrollo profesional en las personas que actualmente se encuentran laborando, el deseo de mejorar y ser más competitivos en el mercado laboral, con los nuevos conocimientos que van a adquirir. Se concluye, que la **primera hipótesis**: Si existe viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, es **ACEPTADA**.

En relación al **segundo objetivo** específico referido a Determinar la viabilidad organizacional Legal para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, se ha basado en los autores Flórez (2015), que definen a la viabilidad organizacional – legal, como el análisis respectivo y la determinación de todos los aspectos legales que afectan la operación y la instalación de un plan de negocio. Así mismo, Sapag, Sapag, Sapag (2014), manifiestan que este estudio determina si se encuentran requisitos mínimos impredecibles para respaldar la viabilidad del proyecto, tanto en lo funcional como en lo estructural. Concluimos que ambos autores, refieren todos los aspectos legales, requisitos mínimos y otros que son indispensables para poner en marcha nuestra consultora, y por ende establecer nuestro plan de negocio.

Por otra parte, considerando la investigación de Cedamanos et al. (2017), titulada “Gestión del Talento Humano para optimizar la motivación, comunicación y liderazgo en los colaboradores de la estación de servicios Lauros S.A.C en Piura”; los resultados que se obtuvieron mediante métodos y técnicas de esta investigación permitieron desarrollar e implementar una buena propuesta para lograr la creación de un área para la gestión del talento humano en la empresa con la finalidad de capacitar a los colaboradores para mejorar a futuro las otras áreas de la organización. Así mismo, Juárez et al. (2014), presento una investigación denominada: “Diseño e implementación del área de talento humano en la Clínica Santa Rosa S.A.C. de Sullana”, a partir del análisis que se estableció en el entorno externo e interno de la clínica la institución se desarrolló en un entorno más o menos estable contando con una gran estructura funcional que carece de una

formalización. Finalmente para solucionar esto, se presentó una propuesta de valor que consistía sobretodo en un planteamiento que es el pensamiento de la inversión (retornable), para conseguir una medición de los resultados en cada ejercicio que no sería muy engorroso de realizar.

Se determinó que el negocio se constituiría como una Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C.) y se acogería al Régimen General del Impuesto a la Renta. Asimismo, su estructura organizacional contempla a la Junta general de accionistas, el Gerente General, el Directorio y se contaría con tres departamentos tales como: Departamento Administrativo, Departamento de Investigación, Departamento Psicológico; y el área de Formación y Desarrollo. Sin embargo, también se considera establecer la cartera de servicios que va a tener la consultora, y buscar la personas idóneas para la realización de los cursos, talleres, y otras actividades que se van a brindar.

Es importante, que la empresa sea registrada cumpliendo todas las normas legales, para que pueda ser considerada una empresa confiable, así mismo en referencia la estructura de la organización, que va a brindar una mejor aceptación por parte de los clientes, al saber que eligen una empresa que cumple con los estándares de calidad requeridos en el mercado, y que poco a poco va a competir con empresas ya reconocidas.

En base a lo anterior se concluye que la **segunda hipótesis** “La creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019; si tiene viabilidad organizacional legal” es **ACEPTADA**.

Para el **tercer objetivo** específico de la presente investigación referido a Establecer la viabilidad técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019; se estableció la localización y el tamaño del proyecto.

Para fijar la localización se empleó el método de factores ponderados, donde se detallaron varios criterios que permitieron determinar la ubicación adecuada, tales como disponibilidad de recursos, seguridad, facilidad para el acceso y espacio físico, obteniendo como ubicación principal la Urbanización Santa Isabel, en la ciudad de Piura, ya que existen condiciones favorables que se pueden aprovechar para lograr un óptimo

posicionamiento. Con respecto a esto Sapag (2014) afirma que la ubicación adecuada de la empresa se determinará con el éxito o fracaso del negocio. Por ello, es importante que la decisión de ubicar el proyecto obedezca no sólo a criterios económicos, sino también estratégicos, institucionales y de preferencias emocionales.

Para determinar el tamaño del proyecto se toma en cuenta el análisis de demanda realizado en la investigación en el que se determinó que en el primer año en el primer año se atendería 95 428 personas, el segundo año 98 195 personas, en el tercer año 101 043 personas, el cuarto año a 103 973 personas, el quinto año a 106 988, para ello se deberá aumentar el establecimiento según la necesidad proyectada de la demanda, los resultados se pueden contrastar con los obtenidos por Losio (2016) realizó la tesis denominada “Plan de negocio para una consultora de pequeñas y medianas empresas en el Perú”, donde concluyo que es viable y existen condiciones totalmente necesarias para implementar y desarrollar una empresa de consultoría a nivel nacional puesto que los empresarios buscan siempre todo tipo de asesorías e instrumentos prácticos que les sirvan con efectividad para resolver los inconvenientes y problemas que se les presenten día a día en su organización.

En relación a los siguientes autores, podemos decir que para Sapag, Sapag, Sapag (2014) el estudio técnico examina las probabilidades químicas, materiales o físicas de elaborar un servicio o bien que se aspira con el proyecto de negocio. Así mismo, según Flórez (2015) esta dimensión de viabilidad determina material y físicamente, con el equipo, la tecnología y la maquinaria a aplicar si se puede desarrollar y ejecutar el plan de negocio.

Para definir el Tamaño, podemos mencionar a Sapag (2014), quien hace hincapié sobre la importancia de poder definir el tamaño que tendrá el proyecto en términos de capacidad productiva se manifiesta principalmente en su incidencia sobre el nivel de inversiones y de los costos que se calculen; y por lo tanto, sobre la estimación de la rentabilidad que podría generar su implementación. De igual manera, la decisión que se tome respecto al tamaño determinará el nivel de operación que posteriormente explicará la estimación de los ingresos por venta. Esta determinación del tamaño responde a un análisis interrelacionado de una gran cantidad de variables de un proyecto: demanda, disponibilidad de insumos,

localización y plan estratégico comercial de desarrollo futuro de la organización que se creará con el proyecto, entre otras.

En referencia a Localización, el mismo autor Sapag (2014) establece que la localización adecuada de la empresa determinará el éxito o fracaso del negocio. Por ello, es importante que la decisión de ubicar el proyecto obedezca no sólo a criterios económicos, sino también estratégicos, institucionales y de preferencias emocionales.

Respecto a los resultados obtenidos, podemos observar que los criterios que hemos utilizado para determinar el tamaño y la localización de la consultora han sido los más adecuados, esta información obtenida nos permitirá escoger el lugar idóneo donde las personas se sientan más cómodas en asistir desde su inscripción hasta el desarrollo de las actividades que deseen llevar, por lo tanto podemos concluir que la **tercera hipótesis**: “Si posee viabilidad técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, es **ACEPTADA**.

Por otro lado, el **cuarto objetivo** específico de la presente investigación respecto a que si es viable económicamente y financieramente la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”; Sapag, Sapag, Sapag (2014) menciona que la viabilidad Económica- Financiera va a buscar definir por medio de la comparación de los costos y beneficios que se estiman en el proyecto, si es rentable la inversión que demandará para la implementación del proyecto; así mismo Beltrán y Cueva (2013), menciona que un proyecto de inversión es necesario utilizar diversos criterios que permitan conocer la ventajas y desventajas que se obtendrían al llevar a cabo la inversión. Estos criterios son los indicadores o índices de rentabilidad, que hacen posible determinar la rentabilidad de un proyecto a partir del flujo de caja proyectada.

Así mismo, se ha considerado a Gómez (2013), que realizó una investigación titulada: “Plan de negocios para la Creación de la Empresa Edu-Consultores SAS – Especializada en Consultoría en Procesos de Gestión Humana para Instituciones de Educación Superior”; donde se concluyó que la viabilidad financiera y toda la fuente de recursos para la implementación del proyecto en su segundo año tuvo un comportamiento positivo en el flujo de fondos sin necesidad de haber recurrido a créditos bancarios o alguna financiación.

Además, en el trabajo de Diestra et al. (2012), titulada “TDC Talent Development Consulting o Consultora de Recursos Humanos”; durante la investigación que se llevó a cabo en el departamento de consultorías de los recursos humanos identificaron una nueva oportunidad de negocio al querer implementar una consultora de los recursos humanos que ofrezca servicios integrales sobre el crecimiento de liderazgo y otros. Se determinó una propuesta muy rentable, la cual necesitaba de un capital e inversión de \$ 24,039 dólares americanos con TIR del 44% que superaba el costo del capital. Estas investigaciones nos dan a demostrar que el tema de consultoría es rentable actualmente, existe una gran demanda de personas que desean capacitarse, y de empresas que ahora consideran importante capacitar a su personal.

Así mismo, se estableció en el presenta trabajo que el Valor Actual Neto Económico es de S/.297,913.38 lo que implica que los beneficios generados son superiores a los costos incurridos, una tasa Interna de Retorno 163% y un B/C de 1.29. En lo que respecta al capital comprometido en la inversión se recupera completamente en el primer año S/.5,131.54. Así mismo, se evidencia que el proyecto planteado soporta una disminución en el precio de venta de los cursos de 29%, y una disminución en el número de alumnos por cada curso de hasta el 29%, lo cual es favorable para el proyecto. En relación a lo anteriormente expresado, podemos decir que estos indicadores permiten desde determinar los gastos e ingresos que va a tener la empresa, así como los cobros y pagos, del proyecto; para poder concluir si se puede llevar a cabo, para la cual se tiene que cumplir que la empresa va a generar resultados positivos y suficientes en concordancia con la inversión que se realizara y con la esperanza de los inversionistas. Se concluye que la cuarta hipótesis “Es viable económicamente y financieramente la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, es ACEPTADA.

Finalmente, en concordancia con los resultados obtenidos en las distintas dimensiones e indicadores de la presente investigación así como la contratación de las hipótesis específicas, se concluye que la **hipótesis General** “La creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019 es viable.” es ACEPTADA.

Por medio del presente trabajo, en base a los resultados, se demostró que la creación de una consultora de gestión y desarrollo del talento humano es totalmente viable y con ello se lograría atender a una gran demanda que hasta la fecha no se encuentra totalmente insatisfecha con el servicio que les han ofrecido, demostrando de esta manera que el factor humano está dispuesto a colaborar y a participar en los servicios que ofrezca el negocio a fin de lograr satisfacer sus necesidades.

V. Conclusiones

1. Existe viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019, ya que se determinó que el 86.10% de personas económicamente activas ocupadas, pertenecientes a la muestra de estudio, están de acuerdo. Así mismo, el 97.2% considera que capacitarse es importante para su desarrollo profesional; también se observó que el 97.8% se capacitan de forma mensual, trimestral, semestral y anual.
2. La Consultora de gestión y desarrollo del talento humano se creará y registrará como una empresa Sociedad Anónima Cerrada, circunscrita al Régimen General del Impuesto a la Renta, además su estructura organizacional contempla a la Junta general de accionistas, el Gerente General, el Directorio y se contará con tres departamentos tales como: Departamento Administrativo, Departamento de Investigación, Departamento Psicológico; y el área de Formación y Desarrollo.
3. La localización óptima de la consultora sería la urbanización Santa Isabel, ya que existen condiciones favorables que se pueden aprovechar para lograr un óptimo posicionamiento, tales como: la ubicación adecuada, tales como disponibilidad de recursos, seguridad, facilidad para el acceso y espacio físico. En cuanto al tamaño del proyecto se toma en cuenta el análisis de demanda realizado en la investigación en el que se determinó que en el primer año en el primer año se atendería 92 739 personas, el segundo año 95 428 personas, en el tercer año 98 195 personas, el cuarto año a 101 043 personas, el quinto año a 103 973, para ello se deberá ampliar el establecimiento según la necesidad proyectada de la demanda.
4. Se determinó que existe viabilidad económica y financiera ya que el VAN es de S/. 297,913.38 lo que implica que los beneficios generados son superiores a los costos incurridos, una TIR de 163% y un B/C de 1.29. En lo que respecta al capital comprometido en la inversión se recupera en el primer año con S/5,131.54. Así mismo, se evidencia que el proyecto planteado soporta una disminución en el precio de venta de los cursos de 29%, y una disminución en el número de alumnos por cada curso de hasta el 29%. Lo cual es favorable para el proyecto.
5. Por lo expresado se concluye que la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019 es viable.

VI. Recomendaciones

1. En relación al primer objetivo, para lograr establecer la viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, se recomienda implementar un plan de marketing que permita difundir en el mercado de Piura los servicios de alta calidad que la consultora brindará al público y fidelizar clientes: talleres, cursos, seminarios, entre otros. Así mismo, realizar un convenio con una universidad de prestigio para realizar la certificación de los servicios que brindará la consultora. También, establecer convenios con las empresas, instituciones para capacitar a sus trabajadores, ofreciendo descuentos corporativos, relacionados a nuestros paquetes de servicios. Y por último, contratar personal idóneo, profesionales capacitados para que trabajen en la atención a los usuarios, y así mismo para la realización de las capacitaciones.
2. Para lograr determinar la viabilidad organizacional Legal para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, se propone que es importante, que la empresa sea registrada cumpliendo todas las normas legales, desde la realización de la minuta, la inscripción en SUNARP, los tramites en SUNAT, la MUNICIPALIDAD, para que pueda ser considerada una empresa confiable, así mismo en referencia la estructura de la organización, que va a brindar una mejor aceptación por parte de los clientes, al saber que eligen una empresa que cumple con los estándares de calidad requeridos en el mercado, y que poco a poco va a competir con empresas ya reconocidas. También recomendamos que se la empresa debería contar con planeamiento estratégico, este proceso le permitirá que la organización defina su visión de corto, mediano y largo plazo, y las estrategias que va a alcanzar.
3. En referencia a establecer la viabilidad técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, se recomienda investigar un local en la Urbanización Santa Isabel, que sirva de oficina para iniciar la empresa, y así poder realizar las inscripciones de los servicios que va a brindar, también se aconseja tomar en cuenta los ambientes de la casa Andina, El Angolo, para el alquiler de las aulas, donde se llevará acabo la ponencia de los cursos, talleres u otras actividades que se pueda brindar.
4. Para evaluar la viabilidad económica – financiera para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”, se propone organizar y participar en eventos tales como: seminarios, congresos,

talleres, conferencias y cursos; que realicen en las universidades, o empresas, promoviendo los servicios de la consultora. Así mismo, visitar colegios profesionales, institutos de educación superior, promocionando los servicios que brindará la consultora, en temas de interés que puedan necesitar los alumnos y/o profesionales.

5. Finalmente, para determinar la Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019, se recomienda implementar el negocio ya que existe viabilidad económica, legal, técnica y financiera.

Referencias

Baca, G. (2013). *Evaluación de Proyectos* (7ma ed.). México: Editorial McGraw-Hill Companies, Inc.

Basauri, M. (2016). *Proyecto de Inversión para la Implementación de una Consultora en Desarrollo Personal y Gestión del Talento Humano, Lima-Perú*. (Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10839>

Beltrán, A. y Cueva, H. (2013) *Evaluación Privada de Proyectos* (3era ed.). Perú: Editorial Pearson.

Byremo, C. (2015). *Human Resource Management and Organisational Perfomance: Does HRM lead to improved organisational perfomance?.* (Master's Tesis in Organisation, Leadership and Work Department of Sociology and Human Geography). University of Oslo. Oslo, Norway. Recovered from: <http://wlv.openrepository.com/wlv/handle/2436/322367>

Cedamanos, V. y Pazo, D. (2017). *Gestión del Talento Humano para optimizar la motivación, comunicación y liderazgo en los colaboradores de la Estación de Servicios Lauros S.A.C. en Piura*. (Tesis para optar por el Título Profesional en Administración). Universidad Privada Antenor Orrego. Piura, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3281>

Cuevas, R. (2011). *La consultoría*. Universidad Tecnológica de México. Recuperado de: <http://contenidosabiertos.academica.mx/>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Diestra, M., Espinoza, L., Liao, R. y Portocarrero, C. (2012). *TDC Talent Development Consulting Consultoría de Recursos Humanos*. (Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Empresarial). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1553>

Flórez, J. (2015). *Proyectos de Inversión para las Pyme* (3ra. Ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones, 2015.

Garrido, L. (2012). *Creación de una Consultora en el Norte de la Ciudad de Quito, para prestación de servicios de Recursos Humanos a empresas ubicadas dentro del País*. (Tesis para el grado de Ingeniero Comercial). Escuela Politécnica del Ejército Quito-Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/5851>

Girald, S. (2013). *Creación y Puesta en Marcha de una Empresa de Servicios de Gestión Humana*. (Tesis para optar por el título en Ingeniería Industrial). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/6333/GiraldoGomezSergio2013.pdf;sequence=1>

Gómez, Y. (2013). *Plan de Negocios para la Creación de la Empresa Edu-Consultores SAS – Especializada en Consultoría en Procesos de Gestión Humana para Instituciones de Educación Superior*. (Tesis para optar por el título de Profesional en Administración de Empresas). Universidad EAN. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/6035/GomezYuliana2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hernández R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Juárez, J. y León, M. (2014). *Diseño e implementación del área de talento humano en la Clínica Santa Rosa S.A.C. de Sullana* (Tesis de pregrado en Administración de

Empresas) Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.

Labatut, G. (2016). *Plan de Viabilidad Empresarial*. Edición 2016. Madrid, España: Colección Francis - Lefebvre AECA.

Landaure, J. (2017). *¿Qué son los estudios de viabilidad?*. Apuntes empresariales /Gestión de Proyectos. Recuperado de: 0

Lossio, A. (2016). *Plan de negocio para la consultora de pequeñas y medianas empresas en el Perú*. (Tesis de Máster en Dirección de Empresas). Programa de Alta Dirección. Lima, Perú. Universidad de Piura. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2972/MDE_1622.pdf?sequence=1

Mija, Z. (2014) *“Estrategias para la Gestión del Talento Humano de los Colaboradores de la Empresa Industrial de Postes Sullana S.A.C - Sullana”* (Tesis para obtener el grado de Administrador). Universidad César Vallejo - filial Piura.

Romero, N. (2016) *Los cinco problemas más comunes de Recursos Humanos*. Categoría Gestión Humana. Recuperado de: <https://revistarecursoshumanos.com/2016/03/16/los-cinco-problemas-mas-comunes-de-recursos-humanos/>

Sapag, Sapag & Sapag. (2014) *Preparación y evaluación de Proyectos* (6ta ed.). Perú: Editorial Mc Graw Hill.

Torres, M. (s/f). *Pronósticos, una herramienta clave para la planeación de las empresas*. Recuperado de: https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no71/47a.-_pronosticos,_una_herramienta_clave_para_la_planeacion_de_las_empresas.pdf

Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Edición 2015. Riobamba, Ecuador. Aval ESPOCH.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>“Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”</p>	<p>Problema General: ¿Existe Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1.¿Existe viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019? 2.¿Tiene viabilidad organizacional legal la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019? 3.¿Existe viabilidad técnica la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019? 4.¿Es viable económica y financieramente la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019” 2. Determinar la viabilidad organizacional Legal para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”. 3. Establecer la viabilidad técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”. 4. Evaluar la viabilidad económica – financiera para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”.</p>	<p>Hipótesis General: H₀ La creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019 es viable.</p> <p>Hipótesis Específica: Si existe viabilidad de mercado para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019” H2 La creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019; si tiene viabilidad organizacional legal” H3 Si posee viabilidad técnica para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”. H4 Es viable económicamente y financieramente la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019”.</p>	<p>Diseño de la Inv.</p> <p>-Tipo de Investigación: .No experimental .Es transaccional - Transversal .Descriptivo</p> <p>-Enfuerzo: Mixto</p> <p>- Población: 95 410</p> <p>-Muestra: 383</p> <p>-Técnica: .Encuesta .Focus Group</p> <p>-Instrumentos: .Cuestionario .Guía de focus group</p> <p>-Método de análisis: .Para el análisis estadístico se empleará el programa de SPSS versión 22.0; el cual dará paso a desarrollar todos los datos que se necesitan.</p>

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Cuestionario



N° de cuestionario: _____

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cordiales saludos, su opinión es muy importante y útil, por tal motivo, se le agradece completando el siguiente cuestionario de manera confidencial.

Este cuestionario tiene la finalidad de conseguir y obtener la información necesaria que dará soporte a la investigación que se lleva a cabo en cuanto a “Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura Año 2018. Muchas gracias, lea y analice cuidadosamente cada pregunta y con marque su respuesta con una (x):

<p>1.- ¿Usted se encuentra actualmente laborando?</p> <p>a) Si <input type="checkbox"/></p> <p>b) No <input type="checkbox"/></p> <p>2.- Si dice “Si”: ¿A qué sector pertenece la empresa donde labora actualmente?</p> <p>a) Industrial <input type="checkbox"/></p> <p>b) Agrícola. <input type="checkbox"/></p> <p>c) Financiera <input type="checkbox"/></p> <p>d) Turística <input type="checkbox"/></p> <p>e) Comercio. <input type="checkbox"/></p> <p>f) Transporte <input type="checkbox"/></p> <p>g) Sector Público <input type="checkbox"/></p> <p>h) Educación <input type="checkbox"/></p> <p>i) Agroindustrial <input type="checkbox"/></p> <p>j) Otros (Especificar):..... <input type="checkbox"/></p> <p>3.- ¿En qué área de la empresa se encuentra laborando o practicando?</p> <p>a) Producción <input type="checkbox"/></p> <p>b) Recursos Humanos <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ventas <input type="checkbox"/></p> <p>d) Logística <input type="checkbox"/></p> <p>e) Contabilidad <input type="checkbox"/></p> <p>f) Otro (especificar):..... <input type="checkbox"/></p> <p>4.- ¿Usted considera que la capacitación es importante para su desarrollo profesional?</p> <p>a) Si <input type="checkbox"/></p> <p>b) No <input type="checkbox"/></p> <p>5.- ¿Con qué frecuencia usted suele capacitarse?</p> <p>a) Mensual <input type="checkbox"/></p> <p>b) Trimestral <input type="checkbox"/></p> <p>c) Semestral <input type="checkbox"/></p> <p>d) Anual <input type="checkbox"/></p> <p>e) Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>6.- ¿Usted cómo calificaría la última capacitación a la que asistió?</p> <p>a) Muy buena <input type="checkbox"/></p> <p>b) Buena <input type="checkbox"/></p> <p>c) Indiferente <input type="checkbox"/></p> <p>d) Mala <input type="checkbox"/></p> <p>e) Muy mala <input type="checkbox"/></p> <p>7.- ¿De qué manera usted suele capacitarse?</p> <p>a) Presencial <input type="checkbox"/></p> <p>b) Semi presencial <input type="checkbox"/></p> <p>c) A distancia <input type="checkbox"/></p>	<p>8.- ¿Usted cuando se capacita a que institución acude o le gustaría acudir?</p> <p>a) Universidad <input type="checkbox"/></p> <p>b) Centro de capacitación especializada de prestigio <input type="checkbox"/></p> <p>c) Instituto Tecnológico Superior <input type="checkbox"/></p> <p>9.- ¿Usted a qué tipos de eventos de capacitación suele asistir?</p> <p>a) Cursos de actualización <input type="checkbox"/></p> <p>b) Cursos ejecutivos <input type="checkbox"/></p> <p>c) Talleres <input type="checkbox"/></p> <p>d) Conferencias <input type="checkbox"/></p> <p>e) Seminarios <input type="checkbox"/></p> <p>f) Diplomados <input type="checkbox"/></p> <p>g) Maestrías <input type="checkbox"/></p> <p>h) Otros (especificar):..... <input type="checkbox"/></p> <p>10. ¿En el último año a cuantos eventos de capacitación ha participado? Indicar cantidad</p> <p>a) Cursos. (.....) <input type="checkbox"/></p> <p>b) Talleres. (.....) <input type="checkbox"/></p> <p>c) Seminarios. (.....) <input type="checkbox"/></p> <p>d) Conferencias. (.....) <input type="checkbox"/></p> <p>e) Diplomados. (.....) <input type="checkbox"/></p> <p>11. ¿En promedio, cuantas horas ha acumulado de capacitación en el último año?</p> <p>a) De 10 a 20 horas <input type="checkbox"/></p> <p>b) De 21 a 40 horas. <input type="checkbox"/></p> <p>c) De 41 a 60 horas. <input type="checkbox"/></p> <p>d) Más de 60 horas <input type="checkbox"/></p> <p>12.- ¿Usted Considera necesario realizar seminarios, guías, talleres o cursos externos que mejoren su desempeño laboral?</p> <p>a) Si <input type="checkbox"/></p> <p>b) No <input type="checkbox"/></p> <p>13.- ¿Cuáles son los medios de comunicación que usted emplea para informarse sobre las capacitaciones?</p> <p>a) Anuncios en diarios <input type="checkbox"/></p> <p>b) Publicidad <input type="checkbox"/></p> <p>c) Módulos de información <input type="checkbox"/></p> <p>d) Vía web <input type="checkbox"/></p> <p>e) Correo electrónico <input type="checkbox"/></p> <p>f) Redes sociales <input type="checkbox"/></p>
--	--

<p>14.- ¿Cuáles son los factores más importantes que usted evalúa al momento de elegir un centro de capacitación o de gestión del talento humano?</p> <p>a) Docentes de calidad <input type="checkbox"/></p> <p>b) Institución de prestigio <input type="checkbox"/></p> <p>c) Instalaciones cómodas <input type="checkbox"/></p> <p>d) Dominio del tema por parte del expositor <input type="checkbox"/></p> <p>e) Valor académico del certificado <input type="checkbox"/></p> <p>f) Interés por el tema. <input type="checkbox"/></p> <p>15.- ¿Usted qué considera más importante?</p> <p>a) El tema del programa <input type="checkbox"/></p> <p>b) Adquirir certificado <input type="checkbox"/></p> <p>16.- ¿Alguna vez ha escuchado usted de centros de capacitación o de gestión de desarrollo del talento humano?</p> <p>a) Siempre <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>e) Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>17.- ¿Ha escuchado usted alguna vez de las siguientes consultoras?</p> <p>a) Manpower <input type="checkbox"/></p> <p>b) People Consulting <input type="checkbox"/></p> <p>c) Selección Consulting <input type="checkbox"/></p> <p>d) Consorcio V&O <input type="checkbox"/></p> <p>e) Vargas Consultores <input type="checkbox"/></p> <p>f) Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/></p> <p>g) Otro (especificar):..... <input type="checkbox"/></p> <p>18.- ¿Qué le parece a usted la idea de la apertura de una consultora de capacitación o de gestión de desarrollo del talento humano, en la ciudad de Piura?</p> <p>a) Muy importante <input type="checkbox"/></p> <p>b) Importante <input type="checkbox"/></p> <p>c) Moderadamente importante <input type="checkbox"/></p> <p>d) Poco importancia <input type="checkbox"/></p> <p>e) Sin importancia <input type="checkbox"/></p> <p>19.- ¿En qué lugar le gustaría a usted que se encuentre ubicada la consultora?</p> <p>a) Cerca de Piura <input type="checkbox"/></p> <p>b) Alrededores del centro de Piura <input type="checkbox"/></p> <p>c) Afueras de Piura <input type="checkbox"/></p> <p>20.- ¿Es para usted sinónimo de confianza o importante que la consultora tenga convenio con alguna universidad reconocida (local, nacional o extranjera)?</p> <p>a) Si <input type="checkbox"/></p> <p>b) No <input type="checkbox"/></p>	<p>21.- ¿Usted qué espera poder encontrar en un centro de capacitación o de gestión de desarrollo del talento humano, en la ciudad de Piura?</p> <p>a) Excelente calidad de plana docente <input type="checkbox"/></p> <p>b) Relaciones profesionales (Networking) <input type="checkbox"/></p> <p>c) Desarrollo profesional <input type="checkbox"/></p> <p>d) Respaldo académico <input type="checkbox"/></p> <p>e) Adquirir conocimientos <input type="checkbox"/></p> <p>22.- ¿Cómo le gustaría a usted que sea el ambiente donde va a recibir la capacitación?</p> <p>a) Lugar amplio con tecnología <input type="checkbox"/></p> <p>b) Lugar cerrado con tecnología <input type="checkbox"/></p> <p>c) Lugar abierto (al aire libre) <input type="checkbox"/></p> <p>d) Le es indiferente <input type="checkbox"/></p> <p>e) Otro (especificar):..... <input type="checkbox"/></p> <p>23.- ¿A qué eventos a usted le gustaría asistir?</p> <p>a) Cursos de actualización <input type="checkbox"/></p> <p>b) Cursos ejecutivos <input type="checkbox"/></p> <p>c) Talleres <input type="checkbox"/></p> <p>d) Conferencias <input type="checkbox"/></p> <p>e) Seminarios <input type="checkbox"/></p> <p>f) Diplomados <input type="checkbox"/></p> <p>g) Maestrías <input type="checkbox"/></p> <p>24.- ¿Qué días le parecen a usted más adecuados para asistir a capacitaciones?</p> <p>a) Días laborables <input type="checkbox"/></p> <p>b) Fines de semana <input type="checkbox"/></p> <p>c) Feriados <input type="checkbox"/></p> <p>25.- ¿En qué turno le parecería más adecuado?</p> <p>a) En la mañana, a partir de las 8:00 am <input type="checkbox"/></p> <p>b) En la tarde, a partir de las 2:00 pm <input type="checkbox"/></p> <p>c) En noche, a partir de las 08:00pm <input type="checkbox"/></p> <p>d) Otro (especificar):..... <input type="checkbox"/></p> <p>26.- ¿En qué áreas te gustaría a usted capacitarse?</p> <p>a) Gestión del Talento Humano <input type="checkbox"/></p> <p>b) Presupuesto de Ingresos y Costos <input type="checkbox"/></p> <p>c) Marketing <input type="checkbox"/></p> <p>d) Gestión de Proyectos de Inversión <input type="checkbox"/></p> <p>e) Gestión Pública <input type="checkbox"/></p> <p>f) Procesos productivos <input type="checkbox"/></p> <p>g) Otra (especificar):..... <input type="checkbox"/></p> <p>27.- ¿Para usted, cuál es el costo que invertiría en capacitarse mensualmente?</p> <p>a) S/100 – S/500 <input type="checkbox"/></p> <p>b) S/501 – S/1000 <input type="checkbox"/></p> <p>c) S/1001 – S/1500 <input type="checkbox"/></p> <p>d) S/1501 – S/2000 <input type="checkbox"/></p> <p>e) Más de S/2000 <input type="checkbox"/></p>
--	---

DATOS GENERALES

Edad: 23 – 30 31 – 38 39 – 46 47 – 54 55 - 62

Nivel de ingresos: Menos de S/.850 S/. 851 – 1000 S/.1001 – 2000 S/.2000 a más

Lugar de Residencia: Cercado Urbanización Asentamiento Humano

Grado de Instrucción: Secundaria completa Estudios Técnicos Estudios superiores Post-Grado

Anexo 3: Guía de Pautas o Plantilla de Focus Group



Fecha: _____

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL PIURA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo. 2. B. Guía de entrevista a diversas personas que laboran.

Lugar:

Av. Los Cocos 441 Urb. Club Grau, Piura, Piura, Piura

Objetivo:

Determinar el grado de satisfacción de las personas que tienen con sus empresas respecto al tema de gestión y desarrollo del talento humano que estas ofrecen.

Moderadores:

Benites Zapata, Rossana Lucía.

Feria Bustamante, María Angélica.

Datos del Participante:

08 personas

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____ años

Saludo:

Estimados presentes, reciban un cordial y amable saludo y a la vez el agradecimiento respectivo por la asistencia y el tiempo que nos ofrecen para la ejecución de este evento. Nuestros nombres son Rossana y Angélica; alumnas de la Especialidad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Piura y estamos muy gustosas y entusiasmadas de poder compartir con ustedes los últimos avances que hemos realizado para la creación de nuestro proyecto (consultora de gestión y desarrollo del talento humano) en la ciudad de Piura; haciendo uso de la tecnología, ponemos a disposición de ustedes canales alternativos que presentan mayores beneficios y son de gran utilidad.

Tiempo estimado: 2 minutos

Presentación:

Actualmente, es muy importante contar en toda empresa u organización con personas que nos apoyen a solucionar problemas y a identificar los cuellos de botella con la finalidad de poder derrumbar esas barreras y poder evolucionar conjuntamente con nuestra empresa.

Es por ello, que el desarrollo de esta actividad permitirá conocer acerca de sus experiencias en las empresas a las cuales ustedes pertenecen o de las organizaciones en las cuales han laborado.

Tiempo estimado: 3 minutos

Actividad: Se empezará con la sesión de preguntas a los participantes.

PREGUNTAS:

1. En referencia a las capacitaciones usted ha recibido: ¿De qué le ha servido los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en su entorno laboral y demás ascensos?
2. ¿Cada cuánto tiempo les parece que una persona debería capacitarse, y porque?
3. ¿Qué tipos de capacitaciones les gustaría recibir?
4. ¿Cómo le gustaría la capacitación: presencial, a distancia o mixta?
5. ¿Cómo desearían que sea la infraestructura (el ambiente) del lugar de las capacitaciones?

6. ¿A parte de la infraestructura que otros medios (tecnología, materiales, otros) recomendaría para lograr capacitaciones de calidad?
7. ¿Piensan que las empresas con mayor éxito son las que capacitan a sus colaboradores?
8. ¿Cómo te informaste de la última capacitación a la que has asistido?
9. ¿En qué temas te gustaría capacitarte?
10. ¿En qué lugares de Piura, te parecen más convenientes para recibir capacitaciones?
11. ¿Cuánto invirtió en su última capacitación?
12. ¿Usted estaría dispuesto(a) a invertir en una Consultora que brinde capacitación de calidad, de acuerdo a sus requerimientos?

Despedida:

Quedamos muy agradecidas con ustedes por haber compartido este tiempo con nosotras; es muy valiosa su opinión y sus ideas para poder innovar con este servicio en la ciudad de Piura; y de esta manera lograr una ventaja competitiva con respecto a las demás organizaciones. Muchas gracias por su participación y por haberlos conocido.

Tiempo estimado: 1 minuto

Materiales:

- Lapiceros.
- Hojas boom.
- Fotocheck.

Incentivos:

- Break y Souvenir.

Anexo 4: Resultados complementarios del cuestionario

Tabla 34

Características generales de los encuestados de la ciudad de Piura

Aspectos		N°	%
Edad	De 23 a 30 años	120	31.0%
	De 31 a 38 años	205	53.0%
	De 39 a 46 años	50	12.9%
	De 47 a 54 años	11	2.8%
	De 55 a 62 años	1	0.3%
Total		387	100.0%
Ingresos	Menos de 850 soles	10	2.6%
	De 851 a 1000 soles	113	29.2%
	De 1001 a 2000 soles	178	46.0%
	De 2000 soles a más	86	22.2%
Total		387	100.0%
Lugar de residencia	Cercado	62	16.0%
	Urbanización	219	56.6%
	Asentamiento humano	103	26.6%
	Otros	3	0.8%
Total		387	100.0%
Grado de instrucción	Secundaria completa	22	5.7%
	Estudios técnicos	214	55.3%
	Estudios superiores	130	33.6%
	Post grado	21	5.4%
Total		387	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado en Piura

Con respecto a la edad, el estudio encontró que la mayoría de encuestados, 53% tienen de 31 a 38 años; luego hay un 31% con edades de 23 a 30 años. Una cifra mucho menor, 12.9%, tiene de 39 a 46 años y el resto, 3.1% tiene una edad mayor. Los ingresos de los investigados son bastante variables, aunque la cifra más alta, 46%, refiere tener ingresos que ganan más de S/.1,000.00 nuevos soles, hasta S/.2,000.00 nuevos soles. Los que ganan de S/.2,000.00 soles a más, suman 22.2% y los que ganan de 851 a S/.1,000.00 nuevos soles, suman 29.2%. En cuanto al lugar de residencia, el 16% provienen del cercado de Piura, el 56.6% provienen de urbanizaciones y el 26.6% de asentamientos humanos. El grado de instrucción de la mayoría de encuestados, 55.3%, tienen estudios técnicos, mientras que el 33.6% tienen estudios superiores; solo el 5.4% tiene estudios de postgrado, mientras que los que solo han completado secundaria, solo suman 5.7%.

Anexo 05: Síntesis del Esquema de la Tesis

Señores miembros del Jurado:

Presentamos la Tesis titulada “Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019, la cual consta de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I: Introducción, donde se describe la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, problema de investigación, la justificación, y por último objetivos.

En el Capítulo II: Método, se conocen el diseño de investigación, variables y su operacionalización, población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y finalmente aspectos éticos.

En el Capítulo III Y IV: Se dan a conocer los resultados arrojados a través de la aplicación de instrumentos; también, se discuten los diferentes resultados contrastando las teorías relacionadas con los resultados obtenidos en la investigación respectivamente.

En el Capítulo V, VI, VII y VIII: Se presentan las conclusiones, recomendaciones, se presentan las referencias bibliográficas que sirvieron como base para el desarrollo de la presente investigación y los anexos utilizados, respectivamente.

Este trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciadas en Administración.

Anexo 06: Guía de Preguntas del Focus Group

INSTRUMENTO B-GUÍA DE GRUPO DE ENFOQUE APLICADO A PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN ACTIVAMENTE LABORANDO DE LA CIUDAD DE PIURA, 2019.

I. Guía de Preguntas del Focus Group

1. En referencia a las capacitaciones que usted ha recibido: ¿De qué le ha servido los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en su entorno laboral y demás ascensos?
2. ¿Cada cuánto tiempo le parece que una persona debería capacitarse?; y, ¿porqué?
3. ¿Qué tipos de capacitaciones le gustaría recibir?
4. ¿Cómo le gustaría que sea la capacitación: presencial, a distancia o mixta?
5. ¿Cómo desearía que sea la infraestructura (el ambiente) del lugar de las capacitaciones?
6. A parte de la infraestructura, ¿qué otros medios (tecnología, materiales, otros) recomendaría para lograr capacitaciones de calidad?
7. ¿Piensa que las empresas con mayor éxito son las que capacitan a sus colaboradores?
8. ¿Cómo te informaste de la última capacitación a la que has asistido?
9. ¿En qué temas te gustaría capacitarte?
10. ¿En qué lugares de Piura, te gustaría recibir capacitaciones?
11. ¿Cuánto invirtió en su última capacitación?
12. ¿Usted estaría dispuesto(a) a invertir en una consultora que brinde capacitación de calidad, de acuerdo a sus requerimientos?

1° GRUPO DE ENFOQUE

“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019.”

Lista de Participantes

- ❖ Nombres y Apellidos: Lázaro Benites Monasterio
Edad: 64 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Reynaldo Pasache Vera
Edad: 37 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Marianella del Pilar Chavarri Paires
Edad: 32 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Yanet Matorel Bereche
Edad: 28 años

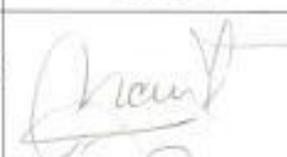
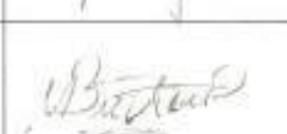
- ❖ Nombres y Apellidos: Cindy Ethel Díaz Palma
Edad: 30 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Ida Esther Sialas Juárez
Edad: 42 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Catherine Michella Augusto Vega
Edad: 45 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Eliana Elizabeth Nunura Pazo
Edad: 22 años

**“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA
CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO
DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019.”**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FIRMA
01	BENITES MONASTERIO LIBRO	0264902	
02	YORA PASACHO LEYVA DO.	12615029	
03	CHAVARRI PAIARES MARIANGELA DEL PILAR	41884331	
04	MATUZEL BENECH VANET	43862116	
05	DIAZ PALMA CINDY ETHEL	45199899	
06	SIALAS JUÁREZ IDA ESTHER	42812354	
07	AUGUSTO UGA CATHERINE MICHELLE	02893639	
08	Nonura Pazo Eliana Elizabeth	75137174	

Desarrollo del Primer Focus Group:

- a) En referencia a las capacitaciones que usted ha recibido: ¿De qué le ha servido los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en su entorno laboral y demás ascensos?
- Marianella: Bueno, pues han servido para mejorar, para ser más eficiente, para ser más eficaz, ah...de repente también las capacitaciones sirven para, depende de la capacitación, pero obviamente siempre el colaborador recibe capacitación en función a su área, eh...ayuda como les mencioné a ser más eficiente, más eficaz, a desenvolverse mejor, eh...básicamente al menos para mí eso es.
 - Reynaldo: Bueno con respecto a las capacitaciones, como se llama, yo creo que a través de las capacitaciones si es bien cierto son conocimiento que adquieres, que lo llevas para poder potenciar tus destrezas, habilidades que es importante hoy día. Entonces las capacitaciones que se deben dar de acuerdo a como dijo la señorita, de acuerdo al puesto donde tú estás ejerciendo, porque de nada te sirve si estás ejerciendo un puesto de asistente administrativo y te dan una capacitación para un operativo, no te va a servir de mucho tiene que ser de acorde a la realidad que estamos viviendo.
 - Lázaro: En mi caso, este... yo traje en ventas y siempre que la empresa nos da capacitación me ha servido para el logro de los objetivos porque todo va a enfocado al desempeño y al logro de los objetivos que la empresa pretende de cada uno de sus trabajadores entonces eso a mí me ha servido este para este lograr objetivos, lograr metas, este que la empresa también este tenga un mejor rendimiento, y la capacitación este mientras más innovadora sea es mejor porque el mundo actual pues este es innovación entonces eso es muy importante porque nos permite ser mejores cada día.
 - Catherine: Claro. Disculpa, como lo dijo el señor para un mejor trabajo eh...es bueno recibir esa capacitación no? para ejercer tu trabajo y cada día sea el mejor no?
 - Ida: Bueno, referente al ámbito en el que estoy yo soy enfermera, estoy haciendo ahorita la segunda carrera de medicina, pero, como enfermera uno continuamente recibe capacitaciones, congresos, charlas, no?...Cómo nosotros ya sabemos tenemos ya los conocimientos ya planteados pero siempre una capacitación no sale de menos más bien demás porque te actualiza no?...Este como decía el señor y los demás este...te hace que tengas nuevas ideas, pero también en este caso, en mi caso es en el plan de beneficio del paciente no?...Porque también las enfermedades no son las mismas que se plasman en un

libro sino que como con el tiempo y con el ambiente todo eso va cambiando no?. Entonces, uno trabaja en fin de los conocimientos más las capacitaciones que son autorizadas y en plan de la mejora del paciente y de la ciudad y de la comunidad ante todo.

- Eliana: Bueno, ayuda a que cada uno se desempeñe mejor, sus capacidades que cada uno posea si cada uno descubre para que ponga en práctica no?, te lo digo no de manera efectiva, eh...en lo general yo personalmente soy secretaria a mí yo recibo siempre capacitaciones si eh...algunas de la empresa y otras fuera de la empresa para que de esa manera, de esa manera a mí me sirva profesionalmente ya que, como secretaria, como imagen de la empresa tenemos que dar un buen servicio porque ¿ porque como siempre se dice el cliente siempre paga nuestro sueldo no?, y depende de ello eh... depende ello el ascenso como dice la pregunta, depende de ello el ascenso de cara por eso que debemos tener el cara a cara.
- Cindy: Bien, respecto ah... el rubro al que yo me dedico que es este control de calidad, básicamente las capacitaciones que yo he recibido también he tenido que hacerles llegar por ejemplo a todas las áreas de una empresa, no solamente a las que se dedican a control de calidad, porque es como que todo lo todas las áreas tienen que estar involucradas en control de calidad es para el logro del objetivo, de lo que si tengo ahí es estoy muy de acuerdo con el señor este lázaro no?...eh... siempre las...las capacitaciones que he recibido este no me quejo han colmado mis expectativas y más que todo cuando uno recibe una capacitación es para de repente presentar alguna experiencia que ha tenido y cómo la ha solucionado o cómo se pudo haber solucionado de otra forma no?...ehm...este aumenta pues nuestra eficiencia y nuestra productividad no?...aumenta nuestra eficiencia y productividad. Siempre yo he visto las capacitaciones como algo positivo ya?...nuevas cosas que aprender, nuevas formas de de...nuevos distintos puntos de vista de cómo ver las cosas no?...eso es lo que yo puedo contar con respecto a eso.
- Angélica: A ver siguiente....

b) ¿Cada cuánto tiempo le parece que una persona debería capacitarse?; y, ¿porque?

- Lázaro: Yo creo que la capacitación este...tiene que ser constante no?...o sea no...no debemos de este...porque el mundo actual es muy cambiante, es muy innovador, entonces todo cada vez se mejora, se mejora y se va mejorando, entonces este...y es necesario las capacitaciones para ir de acuerdo a esas etapas no? porque si no este...quedarnos es como dicen en las empresas si tú te quedas estas directo a morir, o sea tienes que estar

actualizándote o sea capacitándote, actualizándote para mantenerte en un mercado pues no? porque si no tiendes a morir.

- Angélica: Muy bien...
- Reynaldo: Bueno, yo creo que las capacitaciones deben ser mensuales, porque la empresa que invierte como se llama en capacitaciones es la empresa que va arrasar con el mercado porque todas empresas están globalizadas ya hoy en día, no hay ninguna empresa que no esté globalizada, entonces la empresa que capacita mejor a su personal es la que va a sobrevivir y la empresa que no capacita se va al declive pues y eso se ve hoy en día.
- Angélica: Bien...
- Marianella: La capacitación debería ser constante y cada vez que se requiere, si...una persona identifica en su empresa o en su organización y hay alguna deficiencia por parte del personal tiene que de inmediato capacitar no? Porque no va a esperar que ese esa deficiencia se haga más grande y cómo decía el señor realmente ahora las empresas por lo mismo que estamos en un mundo globalizado todo es cambiante ya nada es rutinario todo es cambiante.
- Cindy: Sobre todo por el avance de la tecnología no?, la tecnología se mueve y tenemos que movernos junto con el ella, salen nuevos softwares, nuevos programas y entonces tenemos que ir de la mano con ello no? Y como dice también y estoy muy de acuerdo con la señorita es cada vez que se requiera no? Porque cuando la, cuando un grupo en cierta área ya está presentando muchos...muchos errores porque están de repente saltándose el procedimiento habitual entonces hay que volver eh...hacer un recuerdo o un remember como dicen de todo el procedimiento que se debe seguir para disminuir esa cantidad de errores no? Porque los errores conllevan a todo el mal funcionamiento de una empresa no? Y bueno acá por lo general es cada 3 o 6 meses porque también tiene que haber un periodo de prueba no? A ver si funcionó la capacitación o no ya?...porque yo puedo capacitar a cada rato al personal pero y? están aprendiendo o no están aprendiendo, están aplicando lo que recibieron en la capacitación o fue por demás, entonces sí debe de haber un periodo que ellos apliquen lo que han recibido en la capacitación no? Y eso si debe ser pues constante...constante.
- Catherine: en el rubro bueno que yo estoy yo cuando trabajaba en telefónica como se llama las capacitaciones eran constantes, eran cada 15 días porque si venían productos nuevos y tenían que capacitar al personal para que estén informados y no le den mal la información sobre todo a los clientes porque tú ibas a ofrecer el producto no? Y tenías que dar con la

verdad tenías que hablar con la verdad no ofrecer por ofrecer y vender y ya que en pocas palabras que se friegue el cliente cuando le venga la facturación, entonces eran constantes y eso hacía que la empresa creciera y creciera y creciera, sobretodo que las empresas este en este momento este...eh...benefician también al mismo personal dándoles incentivos dentro de las capacitaciones, sobre todo en las ventas.

- Eliana: Considero que también deben de ser constantes dependiendo del rubro de la empresa en la cual se dedica por ejemplo yo he trabajado para digitex una empresa de telefonía móvil en la cual cada fin de mes o cada 15 días era la capacitación porque?... porque era como que cada teléfono o sea de cada línea eh...tenía o sea ya nuevas cosas para los clientes para que...para que no puedan mirar a otros y para que se sientan contentos con el servicio que le brindan no? En ese caso yo eh...trabajaba para movistar y las capacitaciones eran cada fin de mes porque siempre las eh...los beneficios, los planes, dependiendo todo eso variaban para cada, para cada, para cada cliente.
- Reynaldo: Angélica...eh...yo creo que las empresas que no tienen un programa de capacitación anual yo creo que esas empresas ya van como se llama a la deriva. Si bien cierto, salen capacitaciones cuando un personal está fallando que son las capacitaciones ya por emergencia
- Cindy: Si...
- Reynaldo: que se dan, pero cada empresa tiene que tener su plan de capacitación anual
- Rossana: Sí
- Reynaldo: cuando ya saben el personal mes a mes qué capacitación va a recibir y eso está enfocado a la realidad de cada empresa de acuerdo si es de servicios o es de producto no? Yo creo eso para mí y nosotros vemos los resultados
- Cindy: Es una forma de prevención pues, es una forma de prevención
- Reynaldo: Así es
- Cindy: para no llegar a la a la capacitación para corregir.
- Reynaldo Así es...
- Angélica: Ida...
- Ida: Hay que tener en claro también algo por la parte de ser administrativa o hospitalaria. En el área hospitalaria, en el área hospitalaria, nosotros hacemos un manejo así, cada 6 meses, porque? porque a veces cuando ya se han hecho estudios y se han intentado hacer capacitaciones cada 15 o mensualmente y la gente del personal se aburre...
- Cindy: Si.

- Ida: También, entonces ese es un punto en contra para hacerlas también las capacitaciones continuas. Claro, que este te mantiene activo el conocimiento que tienes pero también haces por otra parte que ellos se aburran. Entonces qué se hace...se hace la capacitación pero antes de esa capacitación, se hace un sondeo, un pre-test, no?...o esto como se dice...
- Cindy: Una evaluación
- Catherine: Una encuesta
- Ida: Una encuesta es lo que se hace a nivel hospitalaria, se ven cuáles son los puntos bajos entonces se crea en este paso la capacitación, se hace un pre-test en esa capacitación, se sabe los puntos declives, se hace hincapié en eso, entonces al terminar la capacitación se hace un post-test, se sabe qué se ha logrado no al 100% porque tampoco no se logra con una sola capacitación peor se mantiene en una constante evaluación y dentro de 6 meses es donde nuevamente se hace la capacitación para ver cómo van y cómo voy avanzando no?.
- Reynaldo: Pero esas son las capacitaciones por emergencia porque estas midiendo en qué estas fallando. Yo creo que más es con servicios...en servicios es donde más se debe enfocar lo que es la capacitación más que un producto porque el producto se vende solo...
- Eliana, Cindy y Rossana: si también, exacto, ujumm
- Marianella: Exacto...Además cada vez que invertimos en capacitaciones de nuestro personal dentro de una organización o de una empresa estamos invirtiendo en el capital humano...
- Reynaldo: Así es
- Marianella: que es el principal factor en una empresa
- Reynaldo: El objetivo pues
- Marianella. Yo lo digo porque soy administradora y es en lo que hacemos un hincapié
- Lázaro: Ahora es fundamental en las empresas el tema de la capacitación porque por ejemplo este en mi caso yo que trabajo en Alicorp que es del grupo Romero este ellos como decía el señor ellos ya tienen una planificación de sus este...capacitaciones en el año y generalmente a veces nos dan 3 a 4 capacitaciones en el año no?, enfocadas no sólo en el tema de la labor que hacemos nosotros sino ellos también ven el lado humano de la persona no? O sea mejorar esa parte no? Porque no sólo debes mejorar en el trabajo sino mejorar en...en la capacidad humana no o sea es es...porque es muy importante porque ahora como decía yo este el mundo es cada vez más difícil en todo, entonces tenemos que ir superando todas esas etapas para poder lograr los objetivos que piden pues.
- Angélica: A ver...

c) ¿Qué tipos de capacitaciones le gustaría recibir?

- Rossana: En lo que respecta al término de sus áreas, no?. Qué tipo de capacitaciones, especialidades...algo...
- Angélica: Algo en lo que estén interesados de repente...
- Lázaro: Qué?... Cómo la empresa nos dé a nosotros? O...
- Rossana: Claro, que la empresa les pueda otorgar a ustedes...
- Angélica: O que de repente ustedes quieran ustedes de repente si no no capacitarse, estén interesados
- Lázaro: Este...
- Angélica: Talleres, no se...
- Lázaro: Claro...este por ejemplo, capacitación... porque ahora este hasta el vendedor tiene que ser un psicólogo
- Angélica: Eso es cierto
- Lázaro: O sea este...
- Catherine: Ver la necesidad del cliente.
- Lázaro: Si... entonces por ese lado yo creo que las empresas ahora deberían enfocarse en un o sea por eso yo decía ver no solamente el tema de la labor diaria que hacemos sino también el lado humano de persona, o sea en ese caso implementar talleres y capacitar mejor para tener un mejor desempeño en el área que uno se...se desarrolla.
- Marianella: Claro, las capacitaciones se darían en función al área en que uno trabaja pero personalmente, yo creo que sería importante brindar capacitaciones en cuanto al tema humano que es muy importante no?...eh...de repente la convive...el ambiente laboral, el clima laboral y también este una capacitación con respecto a los hijos, las familias que trabajan para la empresa, para ver, para tocar mejor o manejar mejor el lado humano de las personas porque uno sabe que cuando va al trabajo tiene que dejar los problemas afuera peor obviamente el ser humano que es el capital de la empresa, eh...es también... no es una maquina no? ...entonces creo que las empresas hoy en día olvidan y siempre están pendientes en que vamos a capacitar a nuestro personal en ventas, vamos a capacitarlos en tecnología y el ...y el
- Lázaro: El ser humano
- Marianella: valor o motivo lo dejamos de lado y eso es más importante incluso si tu...
- Lázaro: Claro

- Marianella: Personal, tus colaboradores están, o sea están tranquilos, están felices, eh...no tienen problemas ellos van a trabajar más, por lo tanto van a rendir más y ser más eficientes para tu empresa.
- Lázaro: Claro.
- Reynaldo: Yo creo que como se llama en diversas capacitaciones que es lo que necesitas, yo creo que hoy en día debemos utilizar bastante la motivación que es como se llama el clima laboral de hacer talleres de motivación, no solamente tocar los temas que se dan normalmente en tu trabajo sino también involucrar a la familia porque cuando el personal está más concientizado con la familia va a ser más difícil que rompa las reglas en la empresa; más bien, va a aportar más y la empresa va a ser más productiva. Yo creo que los talleres son muy importantes para los trabajadores.
- Cindy: Yo estuve en una organización que por ejemplo se acordó en un día a la semana en cierta hora una hora o dos creo que era no recuerdo bien que nos reuníamos pues los que éramos casi de área, y este, nos dedicábamos a leer un libro en grupo, pero esos libros eran por ejemplo el vendedor más grande del mundo, el líder sin cargo, otro libro de Dale Carnegie...
- Angélica: Libros de desarrollo personal...
- Cindy: Sí!...ya... y que nos enseñaban o nos decían de que ehm...debemos de...cómo deberíamos de lidiar con nuestros problemas, ya y lo compartíamos ahí...así como estamos sentados aquí ahorita, no? Y entonces este compartíamos ahí, desarrollábamos más vínculos no?...entonces era una forma de que cómo...de que nos enseñaban a ver que nuestros problemas no eran los más difícil del mundo sino que habían solución y que se podía alcanzar esa solución no?... Y porque?... porque lo que la organización le preocupaba es que se desarrolle más un trabajo en equipo, colaborativo ya...en que todos realicen su función para no recargar al otro ya...entonces eso, ese era el objetivo de la organización no...más que todo una.. un este... una educación este...emocional ya... una salud emocional para los que estábamos de responsable de área no...y eso que lo transmitiéramos a los demás no... a los demás que pertenecían a nuestra área.
- Reynaldo: Una buena práctica, una buena práctica.
- Ida: Muy buena porque yo terminé leyendo esos libros y son muy buenos ah...muy buenos.
- Reynaldo: Y también lean las siete semillas,
- Cindy: Sí, también...buenazos

- Reynaldo: Son muy buenos, nomás lean las siente semillas, la vaca también.
- Catherine: Padre rico, padre pobre
- Marianella: Si. Padre rico, padre pobre
- Reynaldo: Te ilustran para ver lo otro de otra óptica.
- Marianella: Quien se ha robado mi queso.
- Cindy: Si...es libro...muy bueno.
- Marianella: Esos libros son...
- Angélica: Sigamos con la pregunta...a ustedes ¿qué tipo de capacitaciones les gustaría recibir?...en qué?...talleres de repente, eh... tonio...que más hay, conferencias, algún tema...
- Eliana: Yo creo que debería ser talleres, interacción con el cliente, interacción con el cliente porque muchas veces como ya se ha dicho eh... la forma en como a veces tratamos los problemas en casa los traemos a los... al trabajo y se muestran en cuanto a un cliente por ejemplo una persona que éste en atención al cliente no podemos estar muy feliz con la sonrisa porque?...porque sabemos que tenemos un problema de que estamos lleno de trabajo obviamente que es problema no y la interacción con el cliente porque obviamente la forma de cómo nos comportamos hasta los gestos es influye bastante en un cliente...es todo.
- Ida: Por mi parte sería dos puntos esenciales; este, con el avance de la tecnología se determina mucho la deshumanización en mi caso de mi rubro y creo que de diferentes. También el síndrome de Turner, eso se ve demasiado.
- Angélica: Sí.
- Ida: Entonces serían charlas y talleres de relajación.
- Reynaldo: Hablemos de motivar, derivar, hacer talleres, conferencias también. Ahora la tecnología está ahí. El conferencista puede estar en Lima pero a través de la tecnología se pueden unir.
- Rossana: Claro.
- Angélica: Michella...
- Catherine: Nada, talleres de atención al cliente.
- Angélica: Continuemos...

d) ¿Cómo le gustaría que sea la capacitación: presencial, a distancia o mixta?

- Angélica: Hay personas que reciben a distancia y presencial en capacitaciones. O a distancia; o presencial.
- Catherine: Yo creo que presencial más que todo porque son más directos. A través de distancia tú no le puedes preguntar y dónde te pueda contestar realmente lo que es.
- Angélica: Sí.
- Catherine: En mi caso no.
- Cindy: Bueno, yo he estado en los dos tipos ah... yo he estado en la presencial y no me quejo, también los talleres son lo máximo porque son aplicativos no.
- Angélica: Sí.
- Cindy: Ya...tú haces caso ahí y tú los resuelves con el que te está guiando, pero he hecho capacitaciones que duran más de dos días y en las que por ejemplo hay ciertos días en las que ya nos reunimos para hacerlo presencial y el otro día que estamos haciéndolo porque nos hacen seguimiento para ver nuestro avance ya...entonces ahí sí usamos la tecnología y lo hacemos de forma virtual ya y...bueno y nada igualito ah... me parece sensacional sino que es la forma cómo lo lleves no...como lo desarrolles, como lo manejes.
- Angélica: Claro, para que no tenga un mal manejo.
- Reynaldo: O como lo asimiles también, como asimiles porque la tecnología te da muchas facilidades para llevar también capacitaciones, talleres, la tecnología ayuda mucho pero también en los teléfonos...estamos pegados en los teléfonos y nos olvidamos de la familia, estamos almorzando y estamos con los teléfonos y estamos ahí y decimos amor te amo pero porque se lo dices de frente, se lo dices por el teléfono...(risas)
- Cindy: Salió...salió un meme, como meme algo así de que....
- Reynaldo: Si.
- Cindy: El próximo trabajo iba a ser guiar a la gente que...que estaba que llevaba su celular no? y que estaba que escribía y que su trabajo iba a ser guiarlo no...porque se vaya a chocar o atropellar no? Por estar metido en el celular.
- Marianella: Como yo vi un video
- Reynaldo: Sí.
- Marianella: Era de que la pareja estaba, el que lo ayudaba estaba ayudándole a la pareja... es tan terrible el celular pero... pero se dan de ambas partes este... las capacitaciones mixtas y presencial; pero las presenciales son las que más impacto tienen en el ser humano.
- Reynaldo: Además interacción con él...
- Cindy: Claro, es que a través también de este...es un poco como que frío...

- Marianella: Es frío.
 - Lázaro: Claro, en este caso yo soy partidario, yo prefiero siempre el presencial. Yo siempre he preferido el presencial porque como dice la chica este...eh...tu conversas, este...por ejemplo una vez tuvimos una capacitación con un argentino...con un argentino y ese argentino era...era medio rayado era el expositor...pero este...
 - Marianella: Los argentinos son rayados...rayados de por sí....
 - Lázaro: Exponía, exponía...o sea su exposición era bien, bien no? Pero este...a veces eran ya tan largas que te... veo que te cabeceabas y te tocaba una...un chicharra
 - Cindy: Una bocina
 - Lázaro: Sí aquí...y te hacía saltar pues no...y te...este Calandreri se llama ese señor...Guillermo Calandreri y...pero lo hacía ameno; o sea, por eso, yo soy partidario porque se capta mejor en las presenciales; para mí yo prefiero las presenciales. No dejo de lado tampoco las virtuales, yo soy poco yo, porque en mi época no habían teléfonos ni celular ni la computadora, no...no existía eso, entonces yo crecí y me eduqué sin eso no... entonces será por eso que prefiero la presencial porque yo capto mejor eso que y aplico mejor lo que me capacitan ahí en mi trabajo...en mi propia área.
 - Cindy: Sí...y ahorita me ha hecho recordar también el señor que también depende de la forma en cómo aprende la persona ya porque no todos aprendemos de la misma forma.
 - Ida: Si es cierto.
 - Cindy: Hay gente que por ejemplo tiene que manipular las cosas para poder aprender o con la práctica. Hay gente que leyendo y nomás se lo aprende ya todo depende de eso.
 - Reynaldo: También la forma que utiliza el capacitador cómo llega al receptor. Pude ser muy bueno, muy reconocido, tantos diplomados. Pero si no tiene la forma adecuada de cómo llegar...
 - Lázaro: La llegada
 - Reynaldo: Al receptor no sirve de nada, se le va a dormir.
 - Lázaro y Cindy: Sí
 - Reynaldo: Lo que están escuchando en sus capacitaciones...para mí es eso...
 - Angélica: A ver...tomando en cuenta sus experiencias de ustedes cuando han sido capacitados, o sea los lugares...
- e) ¿Cómo desearía que sea la infraestructura (el ambiente) del lugar de las capacitaciones?
- Catherine: Nada, que sean cómodos. Con bastante aire...

- Cindy: Que no haga calor...
- Catherine: Que no haga calor sobretodo no...con un ambiente este...
- Reynaldo: Que sea amigable el ambiente
- Catherine: También
- Marianella: Que sea apropiado primero para el clima que se está dando porque si es en verano no te van a encerrar en...y en un cuarto oscuro...
- Lázaro: Tiene que ser amplio.
- Marianella: y encima con este con luces...luz artificial. De preferencia en un patio, con luz natural, ventilado...ah...incluso a los que van a recibir las capacitaciones les dicen vengan con zapatillas y en jeans para estar más cómodos no...
- Reynaldo: Más relajados.
- Marianella: Es en función a eso...para tener más libertad también y más comodidad y no con el uniforme y estar sentados.
- Cindy: Una silla cómoda también con un buen respaldo porque a veces nos ponen un banquito y estamos pero así...
- Lázaro: Hay expositores que les gusta poner pantallas.
- Cindy: Si
- Marianella: Y tener si...el material adecuado para llevar
- Lázaro: Ponen pantallas y este... pues ambientes amplios no...amplios con bastante...bien airados pues no...este...
- Reynaldo: Bien ventilados
- Lázaro: Y, que te den los útiles. Porque hay capacitaciones que te dan tu...
- Cindy: Tu cuadernito
- Lázaro: Tu block con tu lapicero no...
- Cindy: Sí...
- Ida: Que tenga el material ya preparado...
- Lázaro: Sí.
- Ida: Porque siempre dejan a última hora las cosas.
- Marianella: Sí.
- Ida: Y eso incomoda.
- Catherine y Lázaro: Sí.

- Ida: Para las personas que somos puntuales y este... dejan. Uno llega y dicen ya a tal hora empieza... y ya el hecho que digan no ya un ratito...un ratito...te incomoda y ya desde ahí ya van empezando mal...bueno para mí.
- Marianella: En la organización.
- Ida: La organización...y se le agrega lo que dicen los demás. Ambiente adecuado, cómodo, luz, la ventilación, este los asientos.
- Angélica: A ver...

f) A parte de la infraestructura, ¿qué otros medios (tecnología, materiales, otros) recomendaría para lograr capacitaciones de calidad?

- Eliana: Dinámica, tiene que ser dinámica.
- Angélica: Ya, ¿qué más?
- Lázaro: Que el expositor tenga buena vocalización
- Angélica: Ya.
- Lázaro: No... porque a mí me han tocado expositores que o sea este...no se les entendía.
- Marianella: ¿Qué dijo?... Qué dijo... ¿Qué dijo?, ¿podía repetir?
- Lázaro: Sí...Sí...o sea que sean claros, precisos y que acepten preguntas porque a veces hay expositores que no te aceptan las preguntas.
- Catherine: Si, y te callan sobre todo.
- Lázaro: No...y a mí me ha tocado porque yo soy preguntón no.... Y entonces y yo si voy a venir a una capacitación no solamente es para ser un receptor
- Marianella: Exacto
- Lázaro: Sino también yo necesito este...conocer las inquietudes que yo tenga no...que me las absuelva el señor.
- Reynaldo: Tiene que hacer un feedback, de tanto de todas las dudas, sino no sirve de nada.
- Marianella: Por algo inviertes tiempo.
- Reynaldo: Así es.
- Lázaro: Así es, así es...exactamente.

g) ¿Piensa que las empresas con mayor éxito son las que capacitan a sus colaboradores?

- Reynaldo: Yo creo que sí, porque las empresas que invierten más en capacitación
- Lázaro: Sí.
- Reynaldo: Son las empresas que están saliendo adelante.

- Marianella: Por supuesto porque al capacitar tu recoges también las inquietudes o las necesidades que tienes del personal y ahí es pues que corriges o adecuas en función a lo que se requiere no...Podríamos decir que el capital humano es el principal factor más importante de una organización o de una empresa. Así es.
- Lázaro: Es que las empresas ya no lo ven también como un gasto sino como una inversión.
- Ida: Yo creo que las empresas, las exitosas, son las que se fijan como decían todos no...no solamente como el empleador sino también lo ven como un ente psicosocial humano, lo estudian, que tienen que tratarlo bien a él y detrás de él ver quienes están...en este caso a su familia no, entonces si a él lo tienes bien entonces va a producir mejor para las empresas.
- Angélica: Michella?
- Catherine: No...se me fue...
- Reynaldo: Yo creo que los trabajadores deben tener el derecho de poder capacitarse y que aprendan; sino no sirve de nada lo que tú capacites, es el trato...
- Catherine: Yo creo que sí no... si motivamos al personal porque si no motivas al personal se pierde.
- Marianella: Claro. Las capacitaciones, la empresa obviamente va a reclutar también...
- Eliana: Analiza
- Marianella: Va a recoger lo que el colaborador necesita o de repente ahí se suelta más y dice mire le jefe de acá es así es déspota, las funciones de las capacitaciones no es solamente es este...generar conocimientos sino también recoger información del colaborador para corregir.
- Lázaro: Lo que decía él pues...del feedback.
- Reynaldo: Sí.

h) ¿En qué lugares de Piura, te gustaría recibir capacitaciones?

- Cindy: ¿Cómo ambiente?
- Angélica: Sí.
- Marianella: Es necesario las instalaciones de los hoteles, pero ya abierto como ya mencionamos anteriormente con comodidades. Instalaciones, así con grass porque el contacto de la naturaleza
- Reynaldo: Es más natural

- Marianella: También ayuda a tener más relajación, a que la gente se suelte más, estar más libre, esos ambientes naturales no... porque ya estar en la oficina y otra vez salir a otro cuarto cerrado con inmobiliaria donde los ves todos los días, en cambio unas instalaciones así al aire libre donde haya grass natural , árboles, un poco de aire natural también
- Angélica: Tomando en cuenta Piura, bueno, de acuerdo a sus experiencias. ¿Conocen un lugar que acudan y reúnan esas condiciones? Que hayan podido ver?
- Lázaro: El hotel Río Verde
- Marianella: El ex Río Verde. Casa Andina
- Lázaro: Ahí
- Reynaldo: Es como así estamos ahorita, en 4 paredes ahorita. No hay algo que llegue con la naturaleza, por eso la gente extranjera, que viene de otros países, no, no quiere un restaurante que sea de concreto armado, no. Quiere estar con la naturaleza. Por eso que ahora los restaurantes ya han puesto por ejemplo le ponen mármol, le ponen como se llama de cañita.
- Cindy: Más campestre
- Lázaro: De quincha, quincha.
- Reynaldo: Algo que mezcle con la naturaleza, donde tú te vas a sentir más cómodo, vas a estar más despierto. Para mí es eso.
- Marianella: Las capacitaciones este... acá en Piura las dan incluso en los colegios. En el Vallesol, en el Turicará.
- Angélica: Por los ambientes.
- Marianella: Por el ambiente, por lo que les estoy mencionando es más natural. Pero no hay realmente, pues un ambiente adecuado.
- Angélica: Alguna de ustedes?
- Catherine: En mi caso, no...prefiero no campestre. Soy más alérgica, me salen unas ronchas.
- Marianella: No, pero ya se toman las prevenciones también. Te dicen anda con buzo, este...la misma empresa incluso, la misma empresa ya debería contar...tiene que saber al detalle las necesidades que implica.
- Ida: Prefiero las capacitaciones incluso en ambientes cerrados, área hospitalaria por el mismo manejo del material, depende de la presentación que se dé...pues no.
- Reynaldo: Yo creo que es de acuerdo a la actividad que se realiza son las capacitaciones.
- Ida: Si.

- Marianella: Pero si a ustedes por ejemplo les quisieran dar un taller este ...de motivación
- Ida: ah claro, en un ambiente abierto...estoy de acuerdo contigo.
- Marianella: Si de acuerdo a lo que se dé.
- Ida: Claro.
- Marianella: La capacitación que se va a brindar.
- Eliana: Bueno, para mí creo que depende del tipo de capacitación que se va a dar. Si es de acuerdo a lo laboral para capacitarse en el ambiente en el que estamos, en el área, debe ser en un ambiente cerrado también pero no todas capacitaciones van a ser así para no causar alguna incomodidad. Pero si va a ser para este...innovación, para distracción yo creo que debe ser en un ambiente mucho más este...más cómodo, más abierto.
- Cindy: Yo una vez fui este... a una capacitación en MINCETUR, que está por allá por Miraflores y era casi igualito como esta zona de aquí, tiene jardín y tiene pues...sin techo. Una zona la tiene techada y la otra sin techo, y ahí nos capacitaron no. A veces habían ventarrones y se nos levantaban los papeles no...pero, de ahí el resto estuvo fenomenal porque atendieron un buen servicio. PromPerú realizó ahí una capacitación ya, porque de ahí las otras capacitaciones por ejemplo en la Superintendencia de Banca y Seguros es así, un salón así grande con su esa...cosa como se llama para proyectar diapositivas y nada más. De ahí han sido puros salones.
- Reynaldo: Yo tengo una experiencia muy linda, como se llama, bueno, nosotros, la empresa antes que vendieran la empresa, antes hacían congresos, las capacitaciones y eran en diferentes departamentos. Bueno, el más lindo fue, como se llama fue en Arequipa. Alguien conoce de repente el Hotel El Lar, donde había un lago, el grass y tenía su sala de jueguitos, pero a la cuenta que estuvieras en un ambiente del campo, sentías la naturaleza, y te conectaba mejor estar despierto a estar escuchando como se llama al conferencista porque eran 8 a 10 horas estar sentado, es complicado, pero salías un rato y te relajabas, mirabas el césped, la naturaleza, mirabas como se llama el Huascarán que es...disculpa...el Misti...mirabas el Misti o mirabas el lago y ya te relajabas y regresabas tranquilo pero estar sentado en 4 paredes es difícil no, pero deberían ahora apostar para que sea más atractivo para el trabajador eso, algo con la naturaleza, que este, no solamente 4 paredes de concreto armado.
- Lázaro: Piura, casi no tiene ese tipo, no tiene. Todos son casi cerrados no...como el hotel que te digo, el Hotel Los Portales, el hotel de acá también... este... la misma Universidad Privada, también tiene pero

- Reynaldo: Son Auditorios. Son cerrados
- Lázaro: Son cerrados pues.
- Cindy: Si...yo también me puse a mirar todas las zonas así de Piura y a recordar y todos son salones. Son puro auditorio. La Nacional también auditorios que están en mal estado.
- Reynaldo: Lo que pasa es que no han pensado en la parte psicológica de las personas que van a estar sentadas 10 horas, 12 horas, 8 horas.
- Marianella: Hay un nicho de mercado bien grande.
- Reynaldo: Así es, para poderlo explotar.

i) ¿Cuánto invirtió en su última capacitación?

- Angélica: En la última capacitación que hayan recibido, cuánto han invertido. Considerando si de repente haya sido la empresa que haya invertido.
- Rossana. Un estimado...
- Angélica: Un estimado.
- Rossana: Claro.
- Marianella: Bueno, siempre las capacitaciones las han corrido por cuenta de la empresa.
- Lázaro: O sea el gasto va por cuenta de la empresa.
- Marianella: Claro, siempre ha sido por cuenta...
- Catherine: Yo creo que también depende de la cantidad de personas que se van a capacitar. De acuerdo a eso sacan un presupuesto.
- Marianella: Pero también hay empresas que hacen convenios para capacitaciones que sin son muy caras, este promueven al colaborador o trabajador de la empresa cuesta tanto que la empresa va a correr por la mitad o el 70% y eso como que ya es más atractivo porque vale la pena el esfuerzo no, porque es fuera de la ciudad no...
- Angélica: ¿Alguna cifra más o menos que consideren en la capacitación que han asistido?
- Ida: Sí, a la última que fui fue dependiendo del creditaje, que nosotros evaluamos a capacitaciones en donde no siempre
- Angélica: Donde?
- Ida: Acá en Piura. En el hospital Cayetano. Fue de 120 soles. Durante...desde Viernes en la tarde hasta el Domingo en la tarde que terminó.
- Angélica: Y Cuánto fue?
- Ida: 120 soles. Perdón
- Angélica: Y créditos?

- Ida: Fue 1.5 y es lo mucho que teníamos y los de 2 créditos cuestan algo de 150 y quien no quiere un crédito demás.
- Angélica: Alguno más...
- Cindy: Eso para mí va por cuenta de la empresa.
- Reynaldo: Es exactamente lo mismo conmigo. Igual la Universidad me la. está pagando la empresa también no...
- Lázaro: Sí igual...todito el...Creo que no sé...he tenido más de 100 capacitaciones pero todo pues lo paga la compañía. Y lo paga por toda la cantidad de trabajadores.
- Angélica: ¿Cuándo tú tienes capacitaciones les dan un certificado o ustedes piden o?
- Catherine: No
- Lázaro: En algunos casos dan.
- Ida: En algunos dan, otros ya incluyen en el pago el certificado al finalizar la charla o la capacitación te dan tu certificado o sino están listos te dicen que vuelva en uno o dos días
- Reynaldo: Sí.
- Angélica: Ustedes?
- Eliana y Cindy: Sí.
- Angélica: Si les dan.
- Eliana: Sí.
- Reynaldo: Sí...si nos entregan. En cada una de las capacitaciones te entregan un certificado por participar. A la semana te la entregan también no.
- Marianella: Te entregan porque uno después lo puede adjuntar al currículo cuando ya lo piden documentado como que...un poquito es también...
- Catherine: Te ayuda un poquito
- Marianella: te ayuda un poquito más, como participante en la capacitación de que se yo, de motivación laboral.

j) ¿Cómo te informaste de la última capacitación a la que has asistido?

- Angélica: Por la empresa, compañeros, correos...
- Marianella: Por la empresa
- Lázaro: Por la empresa
- Catherine: Por los mismos compañeros
- Marianella: Hay un plan anual de capacitaciones que se van
- Angélica: Realizando

- Marianella: Claro, tal fecha, tal fecha. Incluso ya está...este colgado, programado desde comienzo de año, para tal fecha. Incluso eso te ayuda a que se vayan programando no... para tal fecha...si de repente pensabas hacer un viaje pero ves que este taller es atractivo o esa capacitación ya te programas, no...
 - Angélica: O es voluntario en este caso. O es que al empresa te dice no...tienes que hacerlo?
 - Marianella: No, no, no, no. Bueno, este...es depende. A veces la empresa te dice tiene que asistir para seguir con tu nivel actual. Pero también es voluntario, el que desea asistir asiste. Pero la convocatoria o la difusión se hace a través de correos electrónicos, o también en el periódico mural de la empresa, de varias formas, en el facebook de la empresa también.
 - Lázaro: En el caso de nosotros nos lo pasan por correo no...este tal día dicen va a ver capacitación en Lima, este o en Trujillo, Chiclayo, donde...donde nos toque ir nos informan a veces con 15 o 20 días de anticipación.
 - Eliana: La empresa por correo nos informa casi siempre.
 - Cindy: También por el correo de la empresa.
 - Reynaldo: Aquí utilizan el correo porque es el sustento porque si uno viaja vas a tener que pedir tu viático.
 - Lázaro: Claro.
 - Ida: En mi caso, por mis colegas. Por el docente, por el hospital.
 - Catherine: En mi caso, la gente que me dice vienes o vienes. Claro...es una parte de la empresa, por parte de la empresa pero también por parte de nosotros no.
 - Angélica: Para finalizar...
- k) ¿Usted estaría dispuesto(a) a invertir en una consultora que brinde capacitación de calidad, de acuerdo a sus requerimientos?
- Reynaldo: Yo creo que sí, porque acuérdate que la persona que no se capacita ya pasó...ya es otra historia no.
 - Cindy: Sí...Yo creo que sí también.
 - Lázaro: Sí, porque la capacitación es importante. Si...muy importante.
 - Cindy: Obviamente que tienes que ver en qué quieres capacitarte. Cuál es tu tema de interés. Si es que de repente que ni en ningún otro lugar pero si esa...esa consultora no...
 - Angélica: Sí.

- Cindy: Esa consultora si da.
- Lázaro: Dependiendo del estudio de mercado para saber no...los tema que...
- Angélica: Se van a dar.
- Lázaro: Sí.
- Cindy: Lo que arroje el estudio de mercado.
- Angélica: En el caso de ustedes...

1) ¿En qué temas te gustaría capacitarte?

- Reynaldo: Bueno yo creo que, de acuerdo al rubro, en mi caso es más atención al cliente. En una empresa de servicios es atención al cliente.
- Lázaro: Para mí la motivación. Las capacitaciones en motivación porque a veces hay gente que...que bueno trabajan porque ya dicen tienen que trabajar no?..
- Todos: Si...
- Lázaro: Tengo que trabajar y...pero no solamente es ese hecho no. También tienen que estar motivados para poder dar una mejor o tener una mejor productividad de ese trabajador.
- Catherine: En mi caso es la atención al cliente. En lo que es todo ventas.
- Ida: Atención al paciente, eso es algo sumamente muy importante.
- Cindy: Eh...también lo mismo que el Señor Lázaro la motivación y eh...lo mío que es control de calidad pues y medio ambiente.
- Angélica: Ya
- Cindy: Pero básico sí...eh la motivación y la salud emocional de las personas
- Eliana: En mi caso atención al cliente que es lo importante.
- Reynaldo: Yo me quedo con pues motivación y atención al cliente. Personal que no está motivado por más que lo capaciten en atención al cliente no va a dar buenos resultados, no va a resultar.
- Cindy: Eso es tener control de las emociones, pues porque si está bien controlado se va a saber separar no...porque eso es de su vida personal y lo demás es su trabajo... no complica más las cosas.
- Marianella: Por mi lado, en el rubro en el que me desempeño es el recurso humano. Capacidades, capacitaciones al personal, a cómo controlar eh...sus emociones, o manejar sus problemas este...laborales con los problemas familiares.
-

2° GRUPO DE ENFOQUE

“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019.”

Lista de Participantes

- ❖ Elizabeth del Carmen Tineo López
Edad: 30 años

- ❖ Roman Enrique Eduardo Fernández Llarevo
Edad: 34 años

- ❖ Franklin Gallo Saavedra
Edad: 37 años

- ❖ César Augusto Mendoza Masías
Edad: 35 años

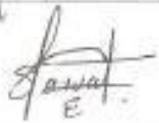
- ❖ Gloria Estefani Paiva de Villareyes
Edad: 29 años

- ❖ Miguel Angel Villareyes Vilela
Edad: 27 años

- ❖ Gary Nancy Wan Valdera
Edad: 39 años

- ❖ Karla Augusto Vega
Edad: 42 años

**"VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA
CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO
DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019."**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FIRMA
01	TINEO Lopez Elizabeth del Carmen	43643012	
02	FERNANDO LUCAS ROMAN ENRIQUETA RICO	41227740	
03	Franziska Gallo Saavedra	02882551	
04	Rendón Masías Léon Augusto	41830464	
05	Paiva de Villorreyes Gloria Estelami	48535572	
06	Villanueva Vilela Nicolás Ángel	75023506	
07	Wan Valdera Crary Nancy	16716391	
08	Augusto Vega Karla	02845486	

Desarrollo del Segundo Focus Group:

- a) En referencia a las capacitaciones que usted ha recibido: ¿De qué le ha servido los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en su entorno laboral y demás ascensos?
- César: Bueno, a lo largo de mi trayectoria como...como trabajador de diferentes empresas en el medio de Piura y también en otro lado dentro del Perú, las capacitaciones que he llevado me han servido yo pienso que de mucho. Con este tipo de capacitaciones he logrado solucionar problemas, ir de frente como dicen al cuello de botella a tocar el problema en la empresa según el área donde yo estado y le he dado solución a un problema no...que es para lo que yo fui contratado no... Yo creo que también las capacitaciones son lo más importante, son temas que se deberían tocar en todo momento, que las empresas deberían invertir en capacitar siempre a su personal, en tenerlos siempre a la vanguardia de las oportunidades que ofrece este mercado que ahorita es tan globalizado no...
 - Miguel: Bueno, a lo largo de la carrera yo he recibido diferentes capacitaciones y en lo que me han ayudado tanto a mí como pequeño empresario es que no me hago muchos problemas para poder solucionar ciertas cosas ya sea con clientes o con pacientes o con cualquier tipo de persona.
 - Franklin: ¿Pues repetir la pregunta?
 - Rossana: Claro. ¿De qué le ha servido los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en su entorno laboral y demás ascensos?
 - Franklin: Te refieres a los conocimientos que te dan en las capacitaciones no...
 - Rossana: En las capacitaciones....
 - Franklin: Me gustaría separar dos tipos de capacitaciones, separarlas en dos tipos, que me han servido muchos, las capacitaciones técnicas esas que te enseñan las últimas formas de hacer un mismo trabajo técnico no...que te ayudan a perfeccionar, que son buenísimas...pero hay otro tipo de capacitaciones que me parecen mucho más importantes por ejemplo, no sé si les llama comportamentales no...ese tipo de capacitaciones que te enseñan a lidiar con los problemas del día a día, con tu compañero de trabajo, con tu jefe, cómo enfrentar esa parte emocional que no necesariamente la traes desde la universidad, aprendes a mejorar tu forma de conducirte, relacionarte con tus compañeros. Ese tipo de capacitaciones son muy buenas, a mí por ejemplo son las que más me han ayudado porque las capacitaciones técnicas las puedo bajar de internet, puedo actualizarme si es que me

interesa realmente mi trabajo, las otras son un poquito más complicadas y que me han servido muchísimo para saber encausarme en el trabajo no...relacionado con mis padres, con mis jefes, con mis dependientes, todo eso.

- Elizabeth: Dentro de policía siempre nos capacitan de diferentes formas, en temas, cuando a nosotros nos van a cambiar de repente de trabajo ya hemos recibido esos conocimientos y nos van a servir. También para los ascensos nos piden siempre que estemos capacitados.
- Gloria: En las capacitaciones es muy importante como también en mi carrera para ver cómo es este... la trayectoria a partir de los mejor dicho en las comunidades que nosotros hacemos para mejor, más trabajamos con gestantes y también nosotros eh...dialogamos y nos unimos para dar información y también como se llama para eh...dar a conocer lo que es y entender a las personas a través de nosotras.
- Eduardo: Bueno, en mi caso el tema de actualización... Nosotros vemos un montón de áreas y siempre paramos en constantes actualizaciones y capacitaciones para poder desarrollar pues este tipo de trabajo no...y el tema el que tocaba acá mi compañero no...era de temas blandos es justamente que se trata de cómo tienes que tener el trato porque yo acá manejo personal, tengo personas a mi cargo entonces yo tengo que hablar con ellos, o sea llegar, incentivar, es un forma de trabajo no...
- Nancy: Bueno, a lo largo de mi vida profesional he recibido muchas capacitaciones y me han servido de mucho porque las estrategias que he aprendido las he llevado a mi práctica docente y también he visto que mis alumnos...mis estudiantes han mejorado mucho y también han servido de manera profesional porque para los ascensos siempre los requisitos son las capacitaciones que también las van juntando para poder subir de escala.
- Karla: Bueno las capacitaciones en mi caso me han servido muchísimo por eso es que me lancé a hacer una empresa sola no...eh...las capacitaciones realmente son la técnica junto con la práctica pero te ayuda muchísimo a resolver a solucionar problemas y todo lo que se te presente en el momento no...
- Rossana: Gracias. Bueno...pasamos a la segunda pregunta...

b) ¿Cada cuánto tiempo le parece que una persona debería capacitarse?; y, ¿porque?

- César: Haber, yo pienso que depende del área de una empresa donde te desenvuelvas no...si de repente trabajas por una empresa eres dependiente o eres independiente y en ambos casos eh...depende. Bueno, yo en mi opinión si eres...si trabajas para una empresa debería hacerse al menos la empresa que te ha contratado debería darte al menos una

capacitación por mes. Y si en el otro caso que eres una persona independiente yo pienso que ya depende de ti, de lo que quieras en tu vida, de tu misión, de tu visión que tengas con tu empresa o lo que tu busques yo pienso que ya depende que tanto inviertas porque una capacitación no es solamente un gasto sino es este...es una inversión que uno hace para su vida profesional...pienso yo

- Miguel: Bueno, en mi caso yo creo que debería capacitarme mensualmente, porque?...es porque de alguna u otra manera me van a ayudar a mejorar en algunos errores que tenga en la trayectoria de mi trabajo.
- Franklin: Yo particularmente creo que podría ser cada 6 meses para no saturar porque uno...lo ideal sería oye capacitame a cada rato pero el empresario necesita que la gente esté más ocupada trabajando no...entonces que sea semestralmente pero ojo que se evalué no solamente es traerte un expositor, echarte medio día explicándole esto...esto...lo otro y después dejarte en el hampón solamente para cumplir un requisito, te capacito en una técnica, te capacito en temas blandos como lo mencionó acá mi compañero lalo...pero te voy haciendo un seguimiento, un acompañamiento para ver si realmente la capacitación está surgiendo efecto, si vale la pena o si simplemente estás cumpliendo un requisito para decir yo capacito a mi gente para ver si no cae en saco roto...cada 6 meses es mi respuesta.
- Elizabeth: Bueno, para mí que la capacitación debe ser continua y seguida. Bueno, en la policía nos capacitan cada dos meses seguido, la última capacitación que tuve fue de gestión gubernamental ya y es importante que la capacitación sea continua acá, bueno también en otros rubros como lo mencionó César de las áreas. En el caso de la policía también te capacitan al área que tú perteneces, y si es el trabajo que tú quieres entonces tienes que capacitarte más seguido.
- Gloria: Las capacitaciones son dadas cada semana. Bueno, porque cada semana...porque trabajamos con pacientes, adolescentes, hoy en día pienso más en abortar que en construir un hogar que se parezca más.
- Eduardo: Bueno, yo pienso que las capacitaciones dependen del tipo de giro de la empresa no...porque las industriales requieren más seguidas por el manejo de otro tipo de inventario, y las partes de empresas de servicio tan bien tienen su tiempo, yo calculo también, igual concuerdo que más o menos entre 6 veces, dos veces al año estaría bien las capacitaciones.
- Nancy: En mi caso cada tres meses recibimos capacitación. Ahora actualmente con el nuevo curriculum que tenemos este nos están capacitando cada 3 meses no...

- Karla: Yo pienso que las capacitaciones deben ser cada 6 meses, justamente concuerdo contigo no...que tienen que ser evaluadas si es una empresa grande y esto. En mi caso, bueno, yo me capacito constantemente no...claro, vía internet.
- Franklin: lo veo y estas más interesada
- Karla: Exactamente, claro para...porque cambia todo no...y la tecnología cambia y tienes que irte actualizando.
- Eduardo y Franklin: Tienes que irte actualizando en diversas situaciones.
- Rossana: Ya...seguimos con la tercera pregunta

c) ¿Qué tipos de capacitaciones le gustaría recibir?

- César: eh...tipos de capacitaciones. Por ejemplo que me den información técnica, bueno en mi caso yo me desarrollo en el rubro industrial en el área de procesos no..., este me gustaría recibir capacitaciones de información técnica, este...mejoras de repente en la planta, eh...temas también es importante temas psicológicos no...aprender a manejar situaciones emocionales este... no sé... temas hay un montón por llevar temas creo que es...pero también me gustaría que me hagan sentir feliz no..., no todo de repente es dinero y todo eso... hay temas y hay charlas y hay capacitaciones que también vienen relacionados con tu felicidad.
- Miguel: Bueno para mí las capacitaciones más importantes serían la empresarial, la psicológica y la social.
- Franklin: Si, eh...básicamente esas dos no...la técnica para ayudar a mejorar al ser para que sea factible, mejor mi trabajo que siempre es factible de mejorarse y...y como se llaman de que uno siempre...como es...comportamentales, psicológicas, blandas, como se les llaman a ese tipo de capacitaciones para poderte desenvolver mejor con tus compañeros, con tus jefes, lidiar con el estrés que muchas veces se...
- Eduardo: Blandas son...blandas son porque llegas a la tercera etapa...
- Franklin: Claro, porque por mi experiencia lo que he visto que más son trabajadores es no llevarse con sus compañeros, no soportar a su jefe. Yo he conversado con personas que dicen cada vez que el Lunes tengo que regresar siento un dolor de estómago, o me duele la espalda y eso es terrible. Entonces esa gente como empresario, como gerente debo volverte a evaluar cómo está la gente, qué necesitan...necesitan capacitación técnica, necesita otro tipo de capacitación este...de habilidades blandas cómo lidiar.
- Eduardo: Lidiar...claro.

- Franklin: Porque? por más este... por más apto que seas eh...técnicamente...psicológicamente si tú estás bien, si tú estás donde estés no vas a rendir un 100% y es probable que te perdamos en el camino no... depende de lo que se necesite...
- Elizabeth: Bueno, en la policía nos capacitan siempre en lo que son temas técnicos, en los conocimientos, en todo lo que tiene que ver con eso. Yo creo que en la parte humana, lo que tiene que ver con desarrollo personal, eso creo que nos faltaría; porque creo que como mencionó Franklin el ser humano es más complejo, entonces hay que, hay muchas personas tanto de agentes de policías que vivimos con muchos problemas y a veces con eso tenemos que dar otra cara a las personas que servicios, y de ahí hacer temas que nos puedan ayudar, a mejorar, a desarrollarnos, a todo eso.
- Gloria: Lo que más me gustaría en mi carrera es la capacitación más en psicología. Psicológica, más por nosotros que trabajamos con adolescentes, más psicológica.
- Eduardo: Bueno, en mi caso sería más temas de trato del personal, liderazgo. Son temas muy importantes para poder llevar adelante tu empresa, cómo organizar tus tiempos que también a veces uno no sabe diferenciar de lo importante de lo urgente. Ehm...yo creo que esas son las que más me importarían.
- Nancy: Bueno, a mí este...me gustaría que me capaciten sobre el clima del aula porque actualmente tenemos muchos niños agresivos, También tenemos imperactivos...
- Eduardo: Sí, necesitan psicólogo.
- Nancy: Y como que un poquito este... en esa parte nos falta a los docentes no..., cómo tratar a esos niños y también este... en la enseñanza inclusiva porque tenemos niños con discapacidades que ya están llegando a nuestras aulas, quisiera en esos dos rubros... Así es.
- Eduardo: Necesitan un psicólogo en el colegio...es importante.
- Franklin: Capacitarlos en algo que demande eso.
- Eduardo: A veces el problema nunca es el niño...son los padres...
- Franklin: Un psicólogo para medir
- Karla: Si...eso si
- Nancy: Si
- Karla: Bueno en mi caso, yo quisiera capacitaciones técnicas me refiero a tecnología, a los adelantos técnicos y todo eso. Y bueno, como estoy sola, igual pero las psicológicas son muy importantes y sobre todo en las relaciones de los trabajadores, en las relaciones....

- Eduardo: Eso le convendría porque usted también trabaja con clientes.
- Karla: Claro, así es...
- Franklin: claro, ella si necesita...
- Eduardo: Ella no tiene empleados, pero tiene clientes.
- Karla: Claro
- Franklin: Yo tengo un cliente que tengo ganas de estrangularlo porque no me paga..., pero se me pasa...
- Karla: Tienes que pasar saliva...y poner buena cara no más.
- Eduardo: Es parte de....
- Franklin: Sí...
- Rossana: Claro...bueno, haber sigamos con la otra pregunta...

d) ¿Cómo le gustaría que sea la capacitación: presencial, a distancia o mixta?

- César: Bueno, en mi caso yo la preferiría presencial no...eh...a distancia como que no me va a llegar a...a...disculpen...no va a llegar a que lo que ella me quiere transmitir llegue a mí no...yo prefiero una persona que esté cerca, que me diga...en mi caso no...cómo hacerlo, cómo realizarlo y...bueno pues...eso.
- Miguel: Bueno, yo creo que la capacitación presencial sería mucho más este...uhm...mucho más favorable ya que en una capacitación presencial tu trabajas lo que es dinámica, eh...trabajo de grupo, eh...o sea no sólo es charla, que lo vas a escuchar a través de otro medio, sino que también es trabajo en equipo dentro de lo que es la capacitación.
- Franklin: Sí, para mí es...este primordial la presencial, tengo que ver al tipo que me capacita, sentir que sabe a quién está dirigiendo la capacitación...
- Miguel:
- Franklin: Sí...sí....Presencial.
- Elizabeth: Bueno Lucía en la policía nos capacitan de manera presencial o virtual
- Rossana: Ya...Gracias
- Elizabeth: Pero uhm...ya. Digamos...bueno, para mí es la presencial...porque uno también puede participar y también uno este...el expositor puede explicarlo eh...con casos, con ejemplos. En cambio en la parte virtual sólo vemos el contenido y el texto y nada más.

- Gloria: A mí me gustaría también este...capacitarme presencial, porque también uno con actividades así dinámicas, más con adolescentes, así como métodos, porque más nosotros trabajamos con métodos anticonceptivos, mejor es presencial con dinámicas, todo eso.
- Rossana: Ya...Gracias.
- Eduardo: En mi actividad sería presencial porque de esa manera hay interacción por parte del grupo pues sino sería una charla no...y de repente a distancia para ciertas cosas específicas no...porque hay cosas que no necesitas que haya dinámicas y focus group...como de repente charlas de cómo utilizar algunas cosas...o...más que todo en lo industrial de repente no...pero...yo creo que siempre va a ser presencial porque...como el...el empresario...lo que hace es contacta a la persona para...ve a una cantidad de grupo grande, es mucho más...mucho más concentrarlos así como en un auditorio o en un gran comedor y poder de esa manera también nos puede evaluar en ese momento.
- Rossana: Gracias. Nancy
- Nancy: Bueno, sería mixta. Porque presencial, podemos vivenciar no...en los talleres, las estrategias que nos pueden dar, y...de manera virtual porque a veces por el tiempo no...no tenemos tiempo para...para nuestra familia, al menos las personas que son casadas y tienen hijos pequeños y más que todo por eso.
- Rossana: Ya...Karla...
- Karla: Yo concuerdo con Nancy, o sea en mi caso me gustaría si presencial pero por cuestiones de tiempo me gustaría, o sea tener pautas a distancia...una mixta.
- Rossana: Claro
- Karla: Digamos que me gustaría.
- Rossana: Bueno, la quinta pregunta sería...

e) ¿Cómo desearía que sea la infraestructura (el ambiente) del lugar de las capacitaciones?

- César: Ah...bueno, depende. Me gustaría que esta...la infraestructura cumpla con todas normas ya sea de seguridad, que sea en un lugar agradable, que tenga los servicios higiénicos adecuados. Si es una capacitación que voy a recibir por un tiempo prolongado que tenga una silla cómoda, eh...una...si soy alérgico al polvo pues que sea acrílica, todo lo que implique y lo que una empresa pues...este...esté atenta a que yo como cliente o como cliente de la empresa pueda satisfacer esa necesidad de capacitar específicamente a las personas que van a recibir esta capacitación

- Miguel: Bueno para mí el lugar tiene que ser un lugar amplio, eh...que tenga la comodidad tanto para el expositor como para el oyente y...bueno si se trata de hacer una dinámica pues que sean con los materiales adecuados, que esté todo a la mano.
- Franklin: A mí me encantaría que sea algo así como una especie de un club, un lugar donde se respira el lodo, paz, este...que no sea tan cuadrado como esos que los hacen en los salones...
- Rossana: Cerrado.
- Franklin: Claro, porque te recuerdan de repente a la oficina de la que estás cansada sino que pues...te alquiles no sé un espacio en el club Grau, o en algún lugar donde sientas la naturaleza, te transmita paz, para que estudien los temas más susceptibles a...a absorber todo lo que quiera dar el expositor. Me encantaría, sino...bueno...sino en cualquier lado.
- Rossana: Claro, gracias. Eli...
- Elizabeth: Ehm...un lugar amplio, de repente con áreas verdes, donde uno eh...donde pueda respirar el aire, para los talleres, para las dinámicas.
- Gloria: Me gustaría un ambiente adecuado mejor dicho para...como para adolescentes, donde hayan también bastante áreas verdes, y donde tranquilidad...silencio.
- Rossana: Ya...Gracias.
- Eduardo: Este...bueno...yo pienso que también va depende...depende del tipo de...de cliente al cual vas a captar no...porque si es para un tema para atención al cliente y está cerrado sería bueno...un lugar abierto no...pero si un...perdón...de repente para personas donde siempre tienen que estar trabajando en industrias, van a tener que serlo dinámico la empresa y no...no van a querer hacerlo...pero sí sería en un lugar cómodo, que tenga proyector, que tengan toda la tecnología para poder eh...hacerle llegar a la persona no el proyector, pizarra, todos los materiales...
- Rossana: Claro.
- Eduardo: Es muy importante para poder llevar a cabo eso.
- Rossana: Ajá...ya...gracias...Nancy...
- Nancy: Que sea en un...que la infraestructura sea en...sea la adecuada, que sea un lugar amplio y cómodo no? tanto para el cliente como para el que va a dar la ponencia. Y este...con buena iluminación.
- Rossana: Ya...Gracias...Karla.
- Karla: Bueno, que sea un lugar amplio, con áreas verdes también y que tenga todos los implementos necesarios para una buena dinámica y confiar, que estén atentos. Pero no una

cosa que sea muy...muy continua no...o sea que no sea el expositor pa pa pa pa pa, que sea con dinámicas.

- Franklin: Claro
 - Rossana: Claro
 - Miguel: Que no sea aburrido
 - Rossana: Sí
 - Karla: Sí, pero es aburrido, que no sea aburrido...
 - Rossana: ya...muchas gracias...sexta pregunta.
- f) A parte de la infraestructura, ¿qué otros medios (tecnología, materiales, otros) recomendaría para lograr capacitaciones de calidad?
- César: ¿Qué recomendaría?...creo que una capacitación viene en parte de la persona que va a realizar la capacitación. Esta persona tiene que ser enfocada en...en...disculpen...en lo que va tener el conocimiento de lo que va a exponer no...este...y estar bien...bien este...bien instruido, eh...tener dinámicas, eh...saber lo que exponen, todo eso.
 - Miguel: Bueno, a mí la recomendación más precisa, es que el ponente sepa llegar a su público...eh...que no sea aburrido, que sepa trabajar temas de oratoria dentro de su ponencia, porque si no los trabaja bien no hay una buena capacitación.
 - Franklin: Coincido con lo mismo, que básicamente lo hace este...el ponente no...hay gente que tiene esa facilidad para llegar, para pernotar no... para transmitirte lo que él desea, es una persona ya probada, certificada y probada, evaluada no...
 - Rossana. Claro.
 - Franklin: Que no sea oye ponente ya este...ven y cumple con los requisitos como yo he visto muchas a veces en la empresa que se hace, lo que pide el requisito no...o sea tiene que pensarse en una persona que realmente haga valer lo que se está pagando no...
 - Elizabeth: Que el exponente tenga experiencia y también tenga metodología para a la hora de repente realizar los talleres, charlas, todo...para qué las personas podamos de repente participar también por y estar más activos.
 - Gloria: El exponente tiene este...más creativo...más eh...mejor dicho para que llama la atención y no se aburra el público mejor, que sea más... este...en sus conocimientos, mejor... más creativo más.
 - Eduardo: Eh...todo parte también del exponente, su exponente es la parte clave de todo no... podemos tener de todo en inventarios sin exponentes no tiene la experiencia, no sabe un poco de coach para poder llegar a las personas, no...no...no lo va a hacer. Y siempre

tener una asistente, porque a veces el exponente quiere hacer todo y mientras que pasa y habla y se fregó.

- Franklin: Se fregó toda la dinámica
 - Eduardo: Sí, y que se fregó, no como un asistente que sea una personal tal cual y pueda apoyar, siempre con mucho gusto.
 - Nancy: Coincido con Lalo. Eh...que el ponente sea dinámico, que sea eh...que está actualizado, sobre los temas que va a tratar, y sobre...y también que tenga un ayudante porque cuando yo he tenido yo la oportunidad en que el ponente sea el que hace todo ahí, como que las...la...la ponencia no...no salió muy bien.
 - Miguel: Es que pierde la ilación.
 - Eduardo: Pierde la ilación.
 - Rossana: Claro...Karla.
 - Karla: Todo lo hace el ponente no...y el ponente es lo que debería hacer...es lo que han dicho todos prácticamente, sea dinámico, que no sea monótono, o sea que no se...que lo haga detrás de la ponencia muy bien amical y esté atento a las preguntas...a....
 - Franklin: A las reacciones...
 - Rossana: Claro.
 - Karla: Exacto...no que sea monótono no...sino que esté atento y ver...
 - Eduardo: Claro, hay gente que se para al frente y que ahí no más queda, pero hay otros en las habitaciones que se van para allá, a ver tu...tu...tu...tu...
 - Franklin: Yo creo que en base es que todos estén absorbiendo.
 - Eduardo: Y debaten no...y hay...
 - Karla: Claro
 - Eduardo: Prácticamente, prácticamente es como esto no...o sea la idea es que van así pero...él dice después pero tú...aquella, tú...aquel...
 - Karla: Claro.
 - Franklin: Hay un gran diferencia en esa lo que se da...así es...
 - Eduardo: Generar discusiones entre nosotros, las discusiones, eso es muy importante...
 - Rossana: A ver la siete, la pregunta siete.
- g) ¿Piensa que las empresas con mayor éxito son las que capacitan a sus colaboradores?
- César: Sí...yo pienso que sí.
 - Eduardo: Sí.

- Rossana: ¿Todos están de acuerdo con sí?
- Todos: Sí
- Rossana: Alguien desea decir el...eh...una razón ¿porque?
- César: También...también tiene que ver factor común humano no...la...la persona o el trabajador tiene que estar presto a recibir esta capacitación. Si la persona no está presta a recibir esta capacitación todo esto va a hacer hecho en vano pues no...
- Franklin: Siempre uno tiene este...eh...eh...dicho de cajón no: no...no puedes dar sentado al que ya está capacitado, siempre hay algo nuevo que aprender en todo sentido.
- Eduardo: Importante eso es para...
- Franklin: Claro.
- Eduardo: Para es...es inversión, no es un gasto es un costo y es una inversión fuerte que hay que les das a tus empleados, o sea porque la idea no es que los capaciten y después se te quiten pues no...
- Franklin: Exacto
- Karla: Claro es un inversión
- Eduardo: Es algo muy valioso para todos
- Franklin: Y todo lo que se ha invertido en él, se va a ir a otra empresa que no lo gastó.
- Eduardo: Entonces es muy importante, en las empresas exitosas son aquellas que constantemente tienen capacitaciones puntuales para su tipo de giro pues no...
- Franklin: Y el empleado que se siente valorado no se van...así realmente
- Eduardo: Claro
- Rossana: Así es
- Eduardo: Exacto
- Karla: Los fideliza
- Eduardo: Claro, los fideliza
- Rossana: Haber, sigamos con la pregunta ocho...

h) ¿Cómo te informaste de la última capacitación a la que has asistido?

- Rossana: ¿Cómo se han informado?...Por correo electrónico, por el periódico, por las redes sociales...Cómo se han informado?
- Nancy: Por redes sociales
- César: Por redes sociales
- Karla: Por redes sociales

- Eduardo: Sí, ahora las redes sociales es un boom. Peor ahora por un tema depende pues no...redes sociales cuando son capacitaciones que tú quieres tomar por fuera no...
- Franklin: Claro
- Eduardo: Pero si es de tu empresa, normalmente corporativo, por un correo no...un correo o una carta dependiendo cómo se hace en la empresa.
- Franklin: Sí, esto sale ya este...un programa...un programa de capacitaciones semestrales no...o yo al menos en la misma empresa donde estaba eh...la encargada de recursos humanos se acercaba a conversar contigo y te decía este Franklin mira hay estas capacitaciones que nosotros tenemos a disposición, cuál de ellas crees que te podría ayudar? Para tu trabajo.
- Rossana: Claro.
- Franklin: No...eso es lo bonito, porque te da chance, oye yo creo que esto me haría falta no...
- Rossana: Claro
- Franklin: Okey, vamos a trabajar para armar un grupo y podérselas dar...
- Rossana: Claro

i) ¿En qué temas te gustaría capacitarte?

- Rossana: Exactamente, bueno en el rubro en dónde estén, en qué temas les gustaría, no...alguien que desee participar.
- Eduardo: Yo creo ya como lo mencionamos hace rato, en mi caso era temas de...de liderazgo o cómo podría manejar personal, temas de cómo organizar mis tiempos de repente, porque a veces uno...no...confunde lo que te piden inmediatamente no...
- Franklin: Para mí, ventas porque soy pésimo vendedor, sí ventas...
- Rossana: Para ser vendedor, dicen que hay que haber nacido vendedor
- Karla: Sí, hay que haber sido vendedor, pero también hay que saber ser vendedor.
- Eduardo: Yo creo que en vez de vendedor, deberías ser mejor cobrador...
- Rossana: Sí.
- Eduardo: Es mejor a cobrar, que a que te cobren...
- César: Sí, porque te cobran y desapareces.
- Eduardo: sí jajajaja

- Karla: Sí, la cobranza es a veces muy difícil.
 - Franklin: Lo que pasa es que el tema...el tema...el tema, si o sea
 - Eduardo: Si tú quieres capacitarte en cobranza y no...no...perdón en ventas y no eres vendedor o sea, por más que te capacites no lo vas a lograr...
 - Franklin: Sí, sí
 - Eduardo: El vendedor es nato, o sea te vende...te vende...y te puedo vender este vaso que me lo ha dado ella, o sea lo logra
 - Franklin: exacto...o sea lo logra
 - Eduardo: Sí
 - Franklin: sí
 - Eduardo: De repente alguien por ahí, oye pero tú eres bueno vendiendo los avians, ya te están diciendo no...
 - Franklin: Claro
 - Eduardo Pero sí, lo bueno es que ahorita hay capacitaciones para todo...para todo. Bueno, la capacitación lo que te da es la técnica no...tú tienes el don por así decirlo, pero la capacitación lo que logra contigo es sacar lo mejor de ti...
 - Franklin: Sí
 - Rossana: Claro
 - Eduardo: Sacar lo mejor de ti,
 - Rossana: Claro, buscar sus puntos fuertes
 - Miguel: debe de tener el poder de convencimiento para lograrlo
 - Eduardo. Claro, mejorar los puntos flacos
 - Rossana: Así es...haber
- j) ¿En qué lugares de Piura, te gustaría recibir capacitaciones?
- Rossana: En el centro de Piura, tal vez en alguna urbanización, eh...tal vez fuera de Piura, en el campo, no sé en qué centro, en que parte ubicar más que todo, en qué lugar...
 - Franklin: En qué zona o qué local?
 - Rossana: En qué zona no...así no
 - Franklin: Sí
 - Rossana: O en qué local porque por ejemplo también el algún hotel no...o ese tipo de cosas no...

- César: Ustedes van a tener a...su proyecto es de viabilidad de lo que es una empresa así como Manpower...
- Rossana: Así como Manpower prácticamente...parecida
- César: Bueno, Manpower está en...frente a la clínica Belén.
- Rossana: Sí
- Elizabeth: La oficina.
- César: La oficina
- Elizabeth: Claro. Pero hay que ver también
- César: Yo creo que el centro es...
- Franklin: En ese caso, el centro es...porque es más cerca para poder llegar
- Eduardo: Claro, es un tema porque lo que es céntrico nomas pero en realidad si ustedes ponen la logística de una movilidad, los puedes llevar hasta los ejidos si quieres ya, o sea es un tema...
- Franklin: Claro
- César: Te puede ayudar porque el que quiere trabajar puede ir hasta dónde te van a reclutar
- Eduardo: Claro, así que yo pienso que un lugar, una casa así como esta es muy amplia, se acondicionada simplemente para charlas. Tiene un patio súper amplio
- Franklin: Claro
- Eduardo: Lo puede manejar afuera o pueden utilizar acá y de ahí irse para allá porque el tema de la dinámica es ese. Bueno, pues de repente están acá ya, y de repente el moderador, está...lo veo así como que y a qué hora acaba no...y hacen estiramiento no...de...de...de...hay un montón de
- Rossana: Claro
- Eduardo: De técnicas para dinámicas, ponen acá, ya saltan, juegan y ya pues; así que lo ideal sería en un lugar donde haya bastante espacio fuera del ruido porque si estás en el centro y no es un lugar no muy...muy cerca a la avenida eso...eso de verdad interrumpe
- César: Y una capacitación sin celular
- Rossana: Sí...sin celular
- Franklin: Sí, claro
- Eduardo: Claro, siempre la recomendación del caso no...apaguen los celular o en vibrador, nadie va a querer dejar sus celulares. Eso es un poco complicado no...pero en realidad simplemente es un recomendación que se da no...no sacar celular
- Elizabeth: Claro

- Franklin: Que apaguen el celular
 - Eduardo: No pues...es que todo depende pues no...si es de empresa obviamente todos van a estar con la misma línea pues no...
 - Rossana: Claro
 - Eduardo: Pero si es de capacitación de no sé qué tema y ya la gente se inscribe, ya van todos a la capacitación no...ya son personas que nadie conocemos o sea hay un montón de....
 - Rossana: Ya gracias...haber
 - Eduardo: Formas de pensar.
- k) ¿Cuánto invirtió en su última capacitación?
- Rossana: Tal vez un estimado, si antes tal vez han sido capacitaciones de empresas o para las empresas más o menos cuánto...más o menos un estimado...
 - Franklin: Eh...
 - César: 70 soles
 - Franklin: Capacitación...el costo?...
 - Rossana: El costo...
 - Eduardo: de la última, dices?
 - Rossana: Claro, de la última capacitación a la que fuiste.
 - Franklin: Esas cortas...esas cortitas...
 - Rossana: Claro, capacitaciones.
 - Franklin: Yo la verdad capacitaciones cortas no he pagado, siempre me las han pagado la empresa.
 - Rossana: Ya
 - Franklin: La última capacitación que me he pagado yo es la Maestría nada más...pero...
 - Eduardo: jajajaja
 - Franklin: De allí todas las...las...así de un mes, mes y medio...de ahí ya no.
 - Rossana: Y cuánto más o menos fue el estimado de la maestría?
 - Franklin: Eh...Fueron 9000 euros más la estadía, un año en Madrid, más o menos fue...
 - César: 60000
 - Franklin: El doble, casi 20000 euros. Son 60000 soles, 70000 soles.
 - Rossana: Claro
 - César: Lo que te cuesta actualmente acá.

- Franklin: Sí
- Rossana: Si
- Franklin: La diferencia es que allá ves otra rama.
- Eduardo: Claro sí, claro.
- Franklin: Paseas, vagas, todo...
- Eduardo: Cambias un poco de aires...
- Franklin: Es para cambiar de ambiente en realidad...ah...porque las maestrías de acá son muy buenas
- Rossana: Sí
- Eduardo: No regresas a lo mismo
- Franklin: Exacto, y te amplían un poco más el horizonte
- Eduardo: Sí
- Elizabeth: Bueno, en la policía todo es gratis
- Eduardo. En España es un buen lugar
- Elizabeth: Con el estado todo es gratis
- Franklin: y es más económico
- Elizabeth: Cuando nos capacitan no pagamos nada.
- Rossana: Alguien más sabe un estimado...
- Eduardo: Bueno, yo una vez fui a una capacitación para temas de...eh...para que fue...de...recursos humanos creo, necesitaban abogados
- Rossana...Ya
- Eduardo: Y...me costó como...bueno, era gratuito porque en algunos casos hay gratuitos pero sí tú quieres el certificado hay que pagar.
- Rossana: ¿cuánto cuesta el certificado?
- Eduardo: Eran como 50 soles o 100 soles creo...
- Eduardo: Cuando son así libres donde...ponte hasta ahorita me siguen llamando para capacitaciones que a veces son de un día o de dos o de tres días...
- Rossana. Ah ya
- Eduardo. Entonces.
- César: Yo he pagado 70 soles.
- Rossana: 70
- Eduardo: Sí, varían más o menos

- César: Era aquí...fue en el colegio de ingenieros. Era sobre el llenado de techos no...siempre no sé...
- Elizabeth: Un curso
- César: Lo pusieron ahí en la redes y me interesó ir a ver cómo era el sistema de llenado de un techo.
- Rossana: Así...que era un curso...fue un curso.
- César: No, duró un día...fue una capacitación de un día.
- Rossana. Ah...de un día
- Eduardo: Ahí también fue uno de soldadura
- Nancy. También depende de los temas que tengan, tiene que ser de tu interés
- Rossana: Sí, claro
- César: Sí, sí ahí tienen
- Eduardo: También me llaman y me dicen ven que están dando de soldadura, pero fue bastante gente que pues pero así ufffff....
- Franklin: Sí
- Eduardo: Donde gente que era soldadora quería el certificado que le iba a dar la Sensico, y yo dije...pero yo no iba por eso sino por aprender, pero como era tanta gente que realmente no aprendí casi nada, o sea aprendí cosas puntuales...
- Franklin: Claro
- Eduardo: Cómo usar un máquina para soldar, porque eran colas de colas o sea todo el día estuve allí en el tecnológico...
- Franklin: Así...
- Eduardo: Porque ya no pues...mucha...mucha gente. De verdad mucha gente.
- Rossana: Claro
- Eduardo: Eh...o sea el tema acá es que pueden decir...cuando son gratuitas te llueve...te llueve bastante gente pero el problema es que está mal eso pues porque debería tener cupo limitado o algo así.
- Rossana: Claro
- Karla: Claro
- Franklin: Así es
- Eduardo: Cómo llegó más gente, tuvieron que abrir otra aula más y otra aula más y todo eso.
- Franklin: La idea es enseñar a la otra persona, persona por persona

- Eduardo: Primero fueron explicaciones y de ahí ya pasaron a la parte práctica
 - Rossana: Ya...haber vamos con la última pregunta...
- 1) ¿Usted estaría dispuesto(a) a invertir en una consultora que brinde capacitación de calidad, de acuerdo a sus requerimientos?
- Rossana: Sí.
 - Todos: Sí, claro.
 - César. Yo creo que haría un estudio de mercado primero, para ver si es que hay....
 - Eduardo: Este es uno...este es uno
 - Rossana: Claro, este es uno.
 - César: Claro. Por eso pues...
 - Eduardo: Y el tema...el tema es de la viabilidad. Lo que pasa es que las empresas que se encargan de hacer capacitaciones eh...saben que las empresas se tienen que capacitar porque hay leyes y hay normas que...que incurren más que todo en la industriales que sí o sí tienen que capacitarse tantas veces al año, entonces por ahí nacen esas empresas no...
 - Franklin: Claro, pero ahí se desvirtúa sabes porque...porque también las empresas quieren cumplir con el requisito y no le importa si realmente la capacitación
 - César: Llegó
 - Franklin: Llegó.
 - Eduardo: Ya.
 - Franklin: Entonces, solamente cubren...este la necesidad legal, pero....no hacen seguimiento a ver si realmente....
 - Elizabeth: Evaluación
 - Eduardo: Claro, se buscan ...se buscan una empresa que simplemente le haga el...el
 - Franklin: Una que te del certificado y punto.
 - Eduardo: Sí.
 - Franklin: Hace poco escuché...este como piden tantos certificados para postular al estado, eh...venden los certificados ah...capacitación de tal cosa...ya te cuesta 500 lucas...y no tienes que ir...tú solamente pagas.
 - Elizabeth: Ujum.
 - Eduardo: Claro y ahí...ahí hay
 - Franklin: Si, si...así es
 - Eduardo: En esa caso las...las empresas que hace la capacitación...

- Franklin: Le dan facilidad a todo no...yo digo Dios mío cómo es posible eso...como dicen por acá...
- Eduardo: O en Azángaro pues...en Azángaro
- Franklin: Puedes repetir nuevamente la pregunta por favor.
- Rossana: Claro. ¿estarías dispuesto a invertir en una consultora que brinde capacitación de calidad, de acuerdo a todos los requerimientos?
- Franklin: Ah claro.
- Eduardo: Sí
- Franklin: Efectivamente que sí.
- Eduardo: Sí
- Rossana: Sí, todos dicen que sí...
- Todos: Sí.
- Franklin: Que te orienten...
- Miguel: Claro, que te va a convenir
- Franklin: Claro
- Rossana. Claro
- Franklin: Claro, que te oriente, oye que te digan cuáles son tus puntos fuertes, tus puntos débiles dónde mejorar, porque a veces uno si yo voy a postular un trabajo, claro...yo creo que soy el...el mejor ejemplo acá que podría contratar esa empresa, pero es lo que creo yo...
- Miguel: Ajá
- Franklin: Pero necesito una opinión objetiva que me diga mira Franklin yo creo que te faltaría reforzar esto, esto...está bien pero esto no o qué se yo...no...
- Rossana: Claro.
- Miguel: Bueno, eh...quisiera aportar algo...eh... en mi caos yo si estaría dispuesto a pagar eh...por una empresa que se dediquen a los que son capacitaciones ya que yo trabajo en lo que son mercados, y yo a mi cargo tengo más de 40 comerciantes donde en donde muchos eh...siempre me dicen Ángel...eh...sabes qué...mira tengo este problema mi negocio me está yendo mal entonces uno les explica a lo que uno tiene el alcance.
- Eduardo: Empíricamente.
- Miguel: Ajá...empíricamente pero no todos los comerciantes tienen esa capacidad de retención de lo que uno les dice o...o quizá malinterpretan las cosas y luego dicen puse en

práctica lo que me dijiste y sin embargo no me funcionó...en vez de que mi negocio esté aumentando...este...

- Eduardo: Pierde clientes
- Miguel: Está perdiendo clientes.
- Eduardo: Pierde clientes.
- Miguel: Entonces eso es lo que a mí como eh...este empresario no me conviene que mis trabajadores estén perdiendo su clientela porque...porque a ellos al perder clientela yo también...
- Eduardo: Ya no te dejan de com...te dejan de comprar
- Miguel: Dejo de proveer los productos que yo les proveo a ellos.
- Rossana: Claro
- Eduardo: Si...si pues. Al final tienes un costo-beneficio.
- Miguel: Claro, es un costo que se beneficia.
- Rossana: Sí, haber chicos. Bueno, entonces este...para terminar esta reunión no...estoy personalmente muy agradecida mi compañera Angélica y yo, por esta reunión, por su participación no...es muy valioso para nosotros y muchas gracias por haber venido y por haber conocido algunos y a la mayoría no...aquí no...eh...son de diferentes rubros, y muchas gracias por todos sus conocimientos que lo vamos a poner en nuestro eh...
- Eduardo: Informe
- Rossana: Informe no...muchas gracias.
- Todos: Gracias.
- César: Espero que tu TIR salga positivo.

3° GRUPO DE ENFOQUE

“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019.”

Lista de Participantes

- ❖ Nombres y Apellidos: Rosa I. Rodríguez Panta
Edad: 48 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Jovita Mestas Zegura
Edad: 45 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Paulina Benites Antón
Edad: 22 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Luz Angélica Delgado de Flores
Edad: 50 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Cinthia Yanina Farfán Arraiza
Edad: 28 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Jorge Ronald Ñami Gonzales
Edad: 31 años

- ❖ Nombres y Apellidos: José María Zapata Amaya
Edad: 39 años

- ❖ Nombres y Apellidos: Karina Rioja Gonzales
Edad: 27 años

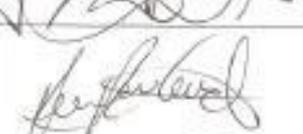
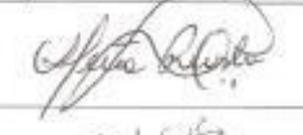
- ❖ Nombres y Apellidos: Dora Silvia Peña Ruesta

Edad: 47 años

❖ Nombres y Apellidos: José Antonio Cornejo C.

Edad: 32 años

**"VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA
CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO
DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019."**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FIRMA
01	Rosa I. Rodríguez Parra	03337596	
02	Janet M. Moscoso	02612119	
03	Paulina Zúñiga Antón	71459990	
04	Luz Angélica Delgado de Silva	02694179	
05	Genitha Yanina Fariñas Araviza	40833517	
06	Jorge Ronald Nave Espinoza	07639385	
07	JOSE MARÍA LAPATA AMOYA	02880007	
08	Karina Rioja Góngora	44265963	
09	Dora Silvia Peña Huete	03580773	
10	Jose Antonio Coronado C	44480365	

Desarrollo del Tercer Focus Group:

- a) En referencia a las capacitaciones que usted ha recibido: ¿De qué le ha servido los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en su entorno laboral y demás ascensos?
- Dora: Yo en realidad, hace tiempo que ya no...que ya trabajo en una entidad pública ni privada no...
 - Rossana: No pues, en el tiempo que usted ha estado trabajando.
 - Dora: Ah...claro. Sí me sirvió de mucho, pero yo hace tiempo que no lo hago. Yo he trabajado 5 años de asistente social no...si me sirvió...en el momento si me sirvió pero ahora lo practico en mi casa.
 - José: Sí, en la última capacitación que hemos recibido en el ministerio de salud es un nuevo proyecto.
 - Angélica: Ya
 - José: Es un nuevo proyecto innovador. Se llama el proyecto Grobo, donde trabajamos la intervención o sea el abordaje en tratamiento solamente para mujeres con consumo de drogas en sus diferentes modalidades.
 - Angélica: Que bien
 - José: Y eso me está sirviendo de mucho. Me ha servido mucho las capacitaciones.
 - Karina: Bueno, en la empresa que generalmente me he venido desarrollando siempre nos capacitan en dos áreas. En conocimientos que es el tema, el rubro de la empresa y el tema de inteligencia emocional cómo manejar eh...con los clientes este casos específicos, eh...de repente algunos problemas que tengamos con eh...con las misma joyas así no...pero personalmente puedo decir que he aprendido mucho yo con el tema de inteligencia emocional.
 - Rosa: Eh...con la profesión que yo he tenido me ha ayudado en conocer bastante medicina y compartir con la gente y bueno...
 - Angélica: Jovita
 - Jovita: Bueno, eh...nosotros constantemente estamos en capacitación como dueña de la agencia de viajes...eh...es cultura general en todas las áreas tanto al cliente, al turista, a los niños a los jóvenes. Y estamos en dos proyectos que justamente los vamos a presentar ah...internacionalmente en noviembre...ahorita.

- Paulina: Eh...bueno, con relación a mi carrera he seguido capacitaciones muy aparte de lo que la empresa me da constantemente y eh...me implicado más en lo que es seguridad industrial porque es importante mucho para tu empresa dentro y fuera además de la empresa es más seguridad de trabajar.
 - Luz: Bueno, con el tema yo también de mi pequeña bodeguita pero cuando...como yo soy consultora de belleza cuando hay reuniones nos enseñan los...cómo atender...
 - Angélica: Atender
 - Luz: Claro, atender a los clientes...cómo demostrarles los productos
 - Dora: Así, las capacitan bien
 - Cinthia: Bueno, en mi caso sí...trabajo para el ministerio de educación y ahí sí que nos tienen en constantes capacitaciones semanal porque esos cambios que ha habido en la zona de educación...sí...si me han servido para los niños.
 - Jorge: Bueno, las capacitaciones es muy importante porque te permite ir aprendiendo cosas nuevas para desarrollar nuevas habilidades y...y hacer mejor tu trabajo no...por supuesto. En mi caso, eh...me capacitan para capacitar no...entonces este, en el área de lo que es empresas todo lo que es manejo del estrés laboral y en todo lo que es colegios eh...cómo ayudar a que los docentes puedan y los padres de familia puedan manejar problemas de conducta en el aula y en hogar no...
 - Angélica: La segunda pregunta...
- b) ¿Cada cuánto tiempo le parece que una persona debería capacitarse?; y, ¿porque?
- Dora: Yo pienso que constantemente para estar al día no...con la...con todo pues no...bien pues...yo pienso que siempre
 - José: Bueno, yo pienso que permanentemente hay que actualizarnos en las...en mi especialidad.
 - Angélica: Sí
 - José: En las últimas técnicas, no...eh...por ejemplo...este yo, mi especialidad es familia
 - Angélica: Sí
 - José: Y permanentemente me capacito de manera virtual y presencial
 - Angélica: ¿Cada cuánto tiempo más o menos?
 - José: Cada tres meses. Pero últimamente como estoy medio de descanso. Lo estoy haciendo a diario
 - Angélica: Ah...que bien.

- José: Tengo contacto con un colegas de Chile, de México, más de México
- Angélica: Ya
- José: Y virtualmente, tengo...interactúo con ellos y estoy conociendo nuevos...nuevas formas, nuevas técnicas no...en respecto a lo que a mí me gusta en familia y este...la última capacitación presencial ha sido más o menos hace 6 meses, que viajé a Trujillo, y la reciente...me refiero a asistir a un curso integral no...pero ahora recientemente hace 3 semanas, eh...he recibido el primer módulo del proyecto que estamos siguiendo todos los profesionales de la salud en cuanto este...al abordaje con mujeres, adictas no...y esto...eso es hace 3 semanas, que me he capacitado durante una semana. Nos han capacitado a todos los profesionales y eso va a ser permanentemente, son 4 módulos, luego ya se complementa con el...va a venir una universidad este...a capacitarnos, a evaluarnos, ya para finalizar el tema. Pero permanentemente, yo me estoy capacitando...permanentemente.
- Karina: Bueno, una cosa es lo que se debería y otra cosa es lo que realmente se hace no...este...normalmente las empresas nos capacitan o nos suelen capacitar cada 2 meses, 3 meses...pero personalmente creo que la capacitación debería ser semanal, porque aparte de la capacitación más que conocimientos, motivar al...a tu gente no...a gente del trabajo para poder lograr los objetivos como este...los objetivos que la empresa traza. Creo que la capacitación debería ser una vez a la semana.
- Rosa: Yo creo que las capacitaciones deben ser constantemente para estar al día al día con todo...donde uno trabaja pues no.
- Jovita: Bueno, las capacitaciones tiene que ser constantes, y uno tiene que poner mucho de su parte también. Nosotros como agencia de viajes por ejemplo estamos constantemente capacitándonos e innovando cosas nuevas. No...pero tiene que ser permanente.
- Paulina: Creo que es importante que la empresa eh...cada vez que inicie su labor que empiece al menos con 5 minutos de capacitación porque es importante para informarnos cómo los trabajadores y ayudar también a los demás.
- Luz: Lo mío que es de productos cada vez que...que nos citan a las reuniones este...una vez que ya hemos hecho los pedidos nos capacitan, por ejemplo nos hablan de productos.
- Jovita: De los nuevos productos que llegan
- Luz: Claro

- Cinthia: Sí, de acuerdo que las capacitaciones deben de ser constantes. En mi caso, sí todos los días al menos siempre en la página del ministerio envían folleto, algo y nosotros tenemos que leerlo pero todos los días es algo nuevo que se aprende.
- Jorge: En mi caso eh...yo la capacitación es generalmente una vez al año, dos veces al año. Generalmente, es Enero-Febrero, que es vacaciones y te puede capacitar y lo que te capacitan haces un efecto multiplicador y lo trabajas todo el año y a veces en los feriados de Julio y Fiestas Patrias a medio año no...y pro ejemplo la última capacitación fue sobre prevención del abuso sexual en colegios no...y se capacitó a los padres, a los alumnos, y...y ese material lo trabajas todo el año no...pero la capacitación definitivamente es...sin capacitación te estancas.

c) ¿Qué tipos de capacitaciones le gustaría recibir?

- Dora: Oyy...mi pero porque no comienzan por allá...porque este...
- Rossana: Por el lado derecho empieza...
- Dora: Exactamente, corta...corta...corta...corta...no...no...no sabes...no.
- Dora: Bueno a mí me gustaría recibir eh...como trabajo en el ministerio de salud me gustaría que me...sobre seguro social, algo sobre el seguro social, de la seguridad social. Más capacitación...para saber de los derechos de trabajadores...
- Angélica: Muy bien
- Dora: Sí
- José: Sí, en el caso de mi especialidad me gustaría que me capaciten en lo último que se refiere a las terapias dialógicas y colaborativas.
- Angélica: Muy bien.
- Karina: En mi caso...eh...me gustaría que me capaciten en temas de liderazgo.
- Rosa: En mi caso, de acuerdo a la...a mi trabajo me gustaría también que me capaciten en las nuevas este...medicamentos, fármacos que actualmente hay no...
- Jovita: Bueno, a mí me gustaría capacitarme en el tema cómo vender mi producto a nivel internacional
- Paulina: A mí me gustaría que me capaciten en las nuevas leyes que hay de seguridad industrial
- Luz: A mí en capacitar en negocios de ventas

- Cinthia: A mí me gustaría capacitarme en educación inclusiva, profundizar un poco más ese tema, que ahorita estamos este...
- José: viendo
- Cinthia: Ajá...incluyendo a los niños este...especiales no...con algún problema...eso me gustaría.
- Jorge: Bueno, a mí me gustaría que me capaciten en todo lo que es hacer capacitaciones más dinámicas, participativas, vivenciales, y cómo...cómo hacer que el mensaje se pueda llevar...llevar a la práctica no...
- Angélica: Muy bien...José Antonio
- José Antonio: Eh...me gustaría a mí que me especializarán en pacientes con enfermedades renales, y terminales qué es lo más difícil la atención...eso es lo que me gustaría que me especialicen.
- Angélica: Sigamos...

d) ¿Cómo le gustaría que sea la capacitación: presencial, a distancia o mixta?

- Dora: Mixta. Bueno, a mí me gustaría que sea mixta porque a veces uno puede presencial pero también a virtual o distancia.
- Angélica: Ah ya
- Dora: Mixta
- José: A mí me gustaría mixta.
- Karina: A mí presencial.
- Rosa: Mixta también.
- Jovita: Presencial
- Paulina: Presencial
- Luz: A mí también presencial
- Cinthia: Presencial
- Jorge: Presencial
- José Antonio: Mixta
- Angélica: Muy bien...sigamos...

e) ¿Cómo desearía que sea la infraestructura (el ambiente) del lugar de las capacitaciones?

- Dora: Un lugar adecuado, dónde se pueda este...el ambiente
- Angélica: Sí

- Dora: La infraestructura dónde se va a capacitar,
- Rossana: Claro
- Dora: Bueno, un lugar adecuado, sin interrupciones, y que el ponente sea de...tenga conocimientos para que yo pudiera aprender también
- Angélica: Qué bien...
- José: Un tipo auditorio, con buena ventilación y buen ambiente.
- Karina: Sí, con buen ambiente, espacio y este...de repente con un buen capacitador.
- Jovita: Capacitador.
- Rosa: Buen ambiente
- Jovita: A mí me gustaría que sea dinámicas
- Paulina: Eh...buen ambiente que pueda este...visualizar este...lo que se está proyectando no...y que sea grande pues más que todo para que podamos este...estar más cómodos no...
- Jovita: Nos preguntaron cómo iba a ser el local, cómo nos gustaría?
- Angélica: No, el ambiente, cómo le gustaría?
- Luz: El ambiente y que...claro
- Rossana: El ambiente...un ambiente abierto, cerrado, no...con plantas, jardín, ese tipo de cosas.
- Jovita: Pero es decir, eso es normal porque nosotros hacemos una capacitación en un hotel o en un...tiene que estar adecuado para esa capacitación pero lo único que yo...dinámicas porque hay capacitaciones que estas (zzz)...si son dinámicas la gente está más activa.
- Dora: Claro
- Jovita: Diferente
- Cinthia: El ambiente a mí me gustaría que sea ventilado porque como hay mucha gente a veces hay mucho calor y estamos en Piura y el clima no nos favorece a veces no...y este...si pues que sea dinámico porque a veces son bien aburridas que estás ahí que te cabeceas y eso pues.
- Jorge: Bueno, yo he participado y me gustan las...las capacitaciones al aire libre, espacios abiertos, en una playa, en un club campestre, full día donde de tan desayuno, almuerzo, así es todo...hasta la piscina la dan.
- Dora: Ya
- José Antonio: Una buena capacitación, con unas buenas imágenes, unas buenas diapositivas, más yo creo a mi entender no...el aprendizaje se da mejor con una buena imagen que represente más que palabras...

- Jovita: Así es...
- José Antonio: Porque a veces es muy difícil entender las palabras porque cada persona lo entiende diferente no...
- Jovita: Así es...
- Cinthia: Estrategias más que todo es....
- José: Y yo también podría incluir algunos videos relacionados al tema...
- Jovita: Así es...
- José: No...
- Dora: Que quede grabado
- José: con sus dinámicas.
- Dora: Ahí sí queda grabado...
- José: Con sus dinámicas respectivas.

f) A parte de la infraestructura, ¿qué otros medios (tecnología, materiales, otros) recomendaría para lograr capacitaciones de calidad?

- Dora: Que...que...anda...Yo recomendaría un buen ponente o sea puede ser hombre o mujer pero que tengas conocimientos del tema ya...un ambiente tranquilo, para poder uno este...aprender y con bastante dinámica y que no sea aburrido pues...
- José: Yo también hasta incluiría de fondo música, una música relajante...
- Dora: Música relajante
- José: Y buenos equipos pues con...que se visualice bien la pantalla no...buen micrófono, que llegue hasta dónde estemos todos, que sea claro en lo que digo.
- Karina: Bueno, personalmente me gustan las capacitaciones muy dinámicas, al contrario no me gusta el tema mucho de las diapositivas ni mucha información. Soy muy eh...más de dinámicas, que estar sentada y escuchando y escuchando. De repente este...
- Angélica: Libres
- Karina: Sí, más libres que podamos de repente, saltar, correr, reír y soltar emociones.
- Angélica: Muy bien
- Rosa: A mí me gustaría como dice acá el doctor, que una música relajante que nos nos...dijo para poder entender o no estar aburridos pues no...
- Jovita: Bueno, en realidad he ido a varias capacitaciones y dinámicas y más que todo en la práctica...no...porque o sea cómo un tipo de práctica para que puedas aprender más rápido también, de acuerdo a los instrumentos. Bueno, como nosotros somos en turismo, estamos

al tanto en lo que es seguridad, eh...como paramédicos, eh...cultura general, y vamos al sitio y conocemos, es decir, eso es lo que hay...el tema es más práctico.

- Paulina: Eh...en los videos y este...las dinámicas son importantes para un...una capacitación
- Luz: Lo mismo también lo digo, dinámica para poder este...hacerlo más este...más este...
- Angélica: Más ameno
- Lu: Claro, más ameno claro.
- Cinthia: También con videos o con dramatizaciones que puedes escenificar el mensaje que puedes este...transmitir.
- Angélica: Muy bien
- Jorge: En mi caso, como yo soy capacitador de lo que me capacitan es muy importante para mí que siempre me den el material, si es posible que lo graben o sea yo pues que me lo den en un cd para yo después verlo y poder replicarlo no...o que me den el material en un cd donde esté todo el material, videos, diapositivas, todo no...para yo poder hacer el efecto multiplicador.
- José Antonio: Yo creo que con una buena guía, una hoja distribuida los pasos secuenciales para que...porque a veces hay personas que se distraen y no...no llevan el orden de la capacitación eso más o menos le va a permitir retomar no...eh...la capacitación
- Jovita: Que sea como un complemento...
- José Antonio: Claro para eso...
- Jovita: Ah ya...
- Angélica: Haber...sigamos...

g) ¿Piensa que las empresas con mayor éxito son las que capacitan a sus colaboradores?

- Dora: Yo pienso que sí porque este...a capacitarte estas aprendiendo y eso es un efecto multiplicador para tú ponerlo en práctica en tu centro laboral porque si no te capacitas no puedes este...dar no...no puedes este...seguir. La capacitación debe ser constante.
- José: Considero que es muy importante la capacitación permanente y adecuada al área a que uno se dedica. Considero que sí.
- Karina: Considero que...bueno definitivamente es este...lo ideal no que...todos los trabajadores sean capacitados tanto en...en temas de conocimiento, en el sector, rubro que estamos trabajando emocionales y técnicas para poder desarrollar ben nuestro trabajo.
- Rosa: Me bloqueé ahorita...

- Angélica: Le repito ahorita... ¿Piensa que las empresas con mayor éxito son las que capacitan a sus colaboradores?
- Rosa: Claro que es muy importante que los capaciten para que puedan este...expresar los componentes del tema pues no...
- Jovita: Bueno, es sí. Es importante que siempre estemos en capacitación pero también es más importante de que le individuo que él se capacite a parte en casa, pues porque depende mucho de él el cambio que haga para la empresa.
- Paulina: Ya, este...eh...las mejores empresas por su éxito creo que es este depende del trabajador pues no...si el trabajador recibe una buena capacitación va a hacer mejor su trabajo y si no lo hizo pues este...entonces hay algo malo pues no...es el trabajador o es la empresa...una de dos.
- Luz: En mi caso también la empresa nos capacita a, este cuando hay reuniones ellos se encargan de ser no...este de darnos los conocimientos este...nuevos que hay para los productos
- Cinthia: Yo considero que sí... que si este...la empresa que este...es la...como se dice la imagen no...el triunfo como se dice a base de las capacitaciones. Estamos en un mundo de competencia y...y es mejor él que está mejor capacitado no...y el que lo hace bien no...
- Jorge: Claro. Las empresas que eh...que capacitan constantemente a sus trabajadores buscan justamente hacer la diferencia para que motivar a los trabajadores a que...a que ellos se identifiquen con la empresa , se identifiquen con el producto o servicio que ofrecen y sobre todo para que no te sientas una máquina o algo que sea siempre lo mismo no...aburrido
- José Antonio: Bueno, para mí desde la antigüedad siempre ha habido empresas. Uno mismo como usted dijo, depende de uno mismo estudiar, empeñarse, salir adelante, destacar no...
- Jovita: Así es
- José Antonio: Ahora, un capacitador simplemente es un guía que te va a dar unos temas que son superficiales a la empresa donde tú estás. Tiene que ser...tu profundices porque si no simplemente vas a ser un trabajador más...
- Jovita: Es que te dan una base nomas...
- Dora: Pero tienes que tener conocimiento también de la parte del capacitador.
- José Antonio: Claro, cada uno

➤ Jovita: Aprender a profundizar pues. Eso es lo que indica el que ya depende de cada persona hacer el cambio. La vez pasada estuve viendo un video yo sobre unos japoneses o creo de chinos en el cual estaban trabajando y hay un momento y hacen que todos sus trabajadores se relajen, les ponen música y comiencen a bailar. Es porque están estresados, tanto trabajo que es como un relax no...y bacán no...así sienten que el trabajo es más ameno, eh...no están muy estresados...una forma de relajarse.

h) ¿En qué temas te gustaría capacitarte?

➤ Dora: Yo ya lo dije en antes, porque ya lo dijiste. Hay una pregunta. Bueno, sobre seguridad social. Los últimos avances.

➤ Jovita: Sí, ya lo dijiste.

➤ Angélica: Disculpen...sí se repite....Sigamos mejor....ya

i) ¿En qué lugares de Piura les parece más convenientes recibir capacitaciones?

➤ Dora: ¿Cómo?

➤ Angélica: En qué lugares de Piura. De repente ustedes conocen o de repente han tenido alguna capacitación en Piura verdad, a lo mejor en un hotel o algo así o sea en qué lugares les parece más conveniente...

➤ Rossana: En el centro, en una urbanización...

➤ Dora: En el río verde,

➤ Jovita: En Casa Andina

➤ Dora: En Casa Andina...En Casa Andina

➤ José: En la universidad

➤ Karina: No siempre...las capacitaciones son en hoteles, pues no...pero este...si personalmente creo que debería ser haber un lugar campestre para poder capacitarse...sería genial.

➤ Rosa: Bueno, de acuerdo a mí amiga también en un campo abierto...recibir el aire puro y...bueno pues...

➤ Jovita: A mí me gustaría en una capacitación. He ido a todos los hoteles, pero más que todo porque nosotros estamos en constante contacto con hoteles, restaurantes...

➤ Luz: También ya no hay donde vayas ya....

➤ Jovita: Sí...a mí me gustaría por ejemplo recibir una capacitación en la parte por ejemplo, adentro de Piura dijiste no...

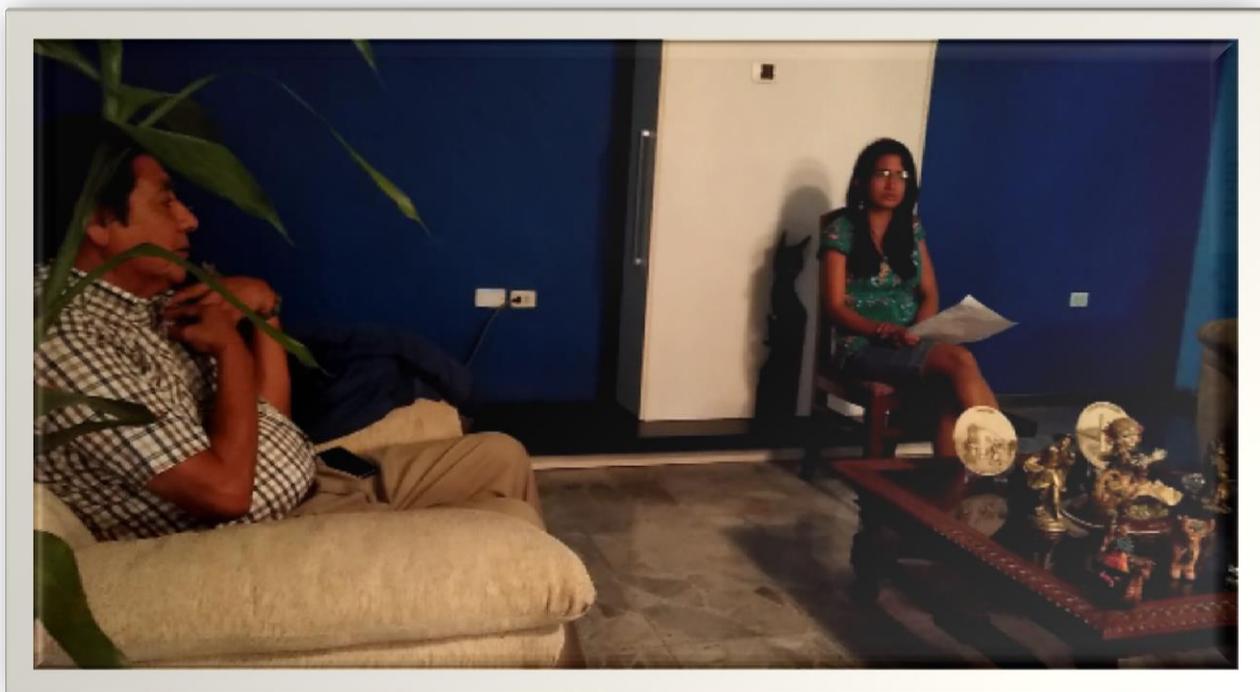
- Angélica: Piura cuadrada, Piura como región.
 - Angélica: Piura , como usted desee
 - Jovita: Sería...en una playa...me encantaría...y en el yate...en los órganos...jajajaja....3 días ahí.
 - Paulina: Eh... me gustaría que sea este...en campo no...no sé más tranquilo.
 - Jovita: ¿Qué parte de Piura?
 - Paulina: Eh...
 - Jovita: Tambogrande
 - Angélica: Los ejidos...los ejidos.
 - Jovita: Canchaque
 - Paulina: Ah...Canchaque.
 - Jovita: Abajo de los Peroles.
 - Luz: En la playa...en Colán.
 - Cinthia: Bueno, en las capacitaciones...en la universidad...no sé porque yo ya he ido a esas capacitaciones y ahí en silencio sí...sí
 - Jovita: El auditorio justamente siempre lo hacen ahí...
 - Cinthia: Ahí...sí
 - Jorge: Bueno, las capacitaciones que más me han gustado, que yo he dado y que he ido han sido acá en el mirador...
 - Jovita: El que está por Catacaos...
 - Jorge: Sí, el que está por Catacaos...
 - José Antonio: Siempre en auditorios...
 - Jovita: No...pero a dónde te gustaría pues?...
 - José Antonio: Por ejemplo cada hotel tiene su auditorio...todas empresas los hacen ahí....
 - Jovita: Ah...en un hotel...
 - José Antonio: Claro...
 - Jovita: Estamos cansados de los hoteles....
 - Angélica: Haber...
- j) ¿Cuánto invirtió en su última capacitación?
- Angélica: Hagan memoria tal vez de cuánto, algún curso...
 - Dora: En mi última capacitación yo he invertí 1000 soles. Una luca, mil soles, porque me fui de viaje pues...por eso...no fue acá la capacitación...fue en el Cuzco...

- José: 350
 - Angélica: Soles o Dólares...
 - José: Soles...
 - Angélica: Que fue? Un taller...un curso...
 - José: Un curso...
 - Angélica: Ya
 - Karina: Eh...50 soles recuerdo. Fue un taller
 - Rosa: Yo de 250 soles
 - Jovita: Bueno, yo les voy a ser sincera. Soy bien sincera, a nosotros todo nos dan gratis, nunca gasto en capacitaciones porque o sea...
 - Angélica: O sea la empresa contrata...
 - Jovita: No, Sí todas las empresas nos invitan para conocer todos los productos que ellos venden y nos capacitan de acuerdo a lo que ofrecen... la última vez que fuimos...fuimos al Hillary que está aquí en Ecuador, un hotel así como D'Cameron...eh...sino que es tipo campo, donde nos enseñaron por ejemplo todas las bondades que vende el hotel, tipo masajes, tipo plantas, todo y nos obsequian todo por ser agencia de viajes....
 - Paulina: La última capacitación que tuve fue de 6 meses, este...y gaste 1200.
 - Luz: Las mías son reuniones que hacen ahí cada tiempo...
 - Angélica: No hay costo...
 - Luz: No...pasajes nomás...
 - Cinthia: Bueno...la última o la que más...
 - Angélica: La última puede ser...
 - Cinthia: Bueno, la última 200 recuerdo.
 - Angélica: Fue curso...
 - Cinthia: Sí.
 - Jorge: La última fue un taller de capacitación sábado y domingo. Fue de 120.
 - José Antonio: Por ejemplo, acá nos capacitan a veces en el colegio odontológico. Un seminario de 2 días o sino en Chiclayo a veces...curso no...de 3 meses en los cuales se invierte por lo menos unos...por cada mes 1500...dependiendo con los materiales incluidos y todo...
 - Angélica: Impresionante...haber...la última pregunta...
- k) ¿Usted estaría dispuesto(a) a invertir en una consultora que brinde capacitación de calidad, de acuerdo a sus requerimientos?

- Dora: Claro...Por supuesto si es de calidad. Yo estaría dispuesta a capacitarme...
- José: por supuesto que sí...que cuenta con los ponentes o especialistas idóneos. Por supuesto que sí.
- Jovita: Bueno, ya nos están haciendo socios....
- Karina: Bueno, siguiendo los estándares de calidad bueno...que a la empresa le van a brindar...los objetivos que ellos desean no...yo creo que sí...
- Rosa: Sí...yo también creo que sí...
- Jovita: Bueno...si ustedes se van a dedicar al tema de turismo yo ahí estoy de cabeza...
- Paulina: Yo digo lo mismo, si ahí se dedican a lo que es seguridad industrial igual...
- Luz: No...porque es lo mismo...más bien nos dan jajaja
- Cinthia: Sí...sí...claro que sí...
- Jorge: Sí...sobre todo que por promoción hagan descuentos...
- José Antonio: Apoyaría también...
- Angélica: Ya muy bien...Muchas gracias por su participación. Por su asistencia...
- Jovita: Gracias a ustedes también. Les deseo muchos éxitos.
- Angélica: Así es. Muchas gracias.
- Jovita: Pónganle todas las ganas.

Anexo 07: Fotos del Focus Group

Fotos del Primer Focus Group





Fotos del Segundo Focus Group





Fotos del Tercer Focus Group





Anexo 08: Validaciones de Instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, SANTOS TOMÁS NEVES CARDONA con DNI N° 09575200 Profesional en ECONOMIA

N° ANR:, de profesión ECONOMISTA

Desempeñándome actualmente como ESPECIALISTA EN PROYECTOS DE INV. en EL GOBIERNO REGIONAL PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

CUESTIONARIO Y GUÍA DE FOCUS GROUP

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a las mujeres y hombres que se encuentran económicamente activos ocupados en la ciudad de Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización			✓		
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia			✓		
9. Metodología					

Guía de Focus Group aplicado a las mujeres y hombres que se encuentran económicamente activos ocupados en la ciudad de Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización			✓		
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes de Junio del Dos mil Diecinueve.



Dr. : Econ. Santos Tomás Neyra Cardoza
 DNI : 09575208
 Especialidad : ESPECIALISTA EN PROF. DE INVERSI
 E-mail : E. Neyra 12 @ hotmail. com

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										


 TALLER TERCER NIVEL CARRERA

**“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN
Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019.”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE FOCUS GROUP

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	46	51	56	61	66	71	76	77	81	86	91	96	97	100		
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Docente
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A.702528 de profesión lic. en Administración
 Desempeñándome actualmente como Docente
 en U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

CUESTIONARIO Y GUÍA DE FOCUS GROUP

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a las mujeres y hombres que se encuentran económicamente activos ocupados en la ciudad de Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Guía de Focus Group aplicado a las mujeres y hombres que se encuentran económicamente activos ocupados en la ciudad de Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de Noviembre del Dos mil Diecinueve.



Mgr. Dr. : Freddy William Castillo Palacios
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración (Investigación)
 E-mail : fcastillo30@hotmail.com

**“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN
Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019.”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																							90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																							90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																							90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																							90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																							90			



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Sanchez Pacheco con DNI N° 02880901 Doctor en Educación
 N° ANR:, de profesión ECONOMISTA
 Desempeñándome actualmente como Docente
 en UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

CUESTIONARIO Y GUÍA DE FOCUS GROUP

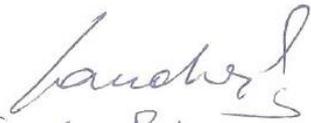
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a las mujeres y hombres que se encuentran económicamente activos ocupados en la ciudad de Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

Sanchez

Guía de Focus Group aplicado a las mujeres y hombres que se encuentran económicamente activos ocupados en la ciudad de Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de Noviembre del Dos mil Diecinueve.


 Dr. : Luis Sanchez Pacheco
 DNI : 02880901
 Especialidad : ECONOMIA DE EMPRESAR
 E-mail : losaup@hotmail.com

I. DATOS INFORMATIVOS

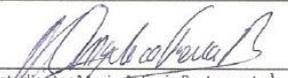
1.1. ESTUDIANTE	:	Maria Angelica Feria Bustamante Rossana Lucía Benites Zapata
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la ciudad de Piura, 2019.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario aplicado a personas que laboran en la ciudad de Piura
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> () <i>Alfa de Cronbach.</i> ()
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	
1.7. MUESTRA APLICADA	:	

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	No corresponde
---	-----------------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Las preguntas del cuestionario no tienen una estructura homogénea y no cumplen con la propiedad de la aditividad, es decir no se pueden agregar para formar dimensiones o variables denominadas constructos, por lo que dicho instrumento no requiere confiabilidad.


 Estudiante: Maria A. Feria Bustamante
 DNI: 41744956


 Estudiante: Rossana L. Benites Zapata
 DNI: 44513974

Docente


 LEMIN ABANTO CERNA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

Anexo 09: Print de Turnitin

Feedback Studio - Microsoft Edge
turnitin.com

feedback studio Teide

preparando la

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

Página: 1 de 57 Número de palabras: 14175

High Resolution Abridado

1819
1/12/2019

Resumen de coincidencias

27 %

1	Entregado a Universidad	12 %
2	Entregado a Universidad	2 %
3	titulacionadice.com	2 %
4	www.standbase.net	1 %
5	valvitec.com/it	1 %
6	Entregado a Universidad	1 %
7	repositorio-man.edu.pe	1 %

Escuela de Administración
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PIURA

Dr. Freddy Patacas

Anexo 10: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

Yo Freddy Wiliam Castillo Palacios docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA CONSULTORA DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2019”

De las estudiantes **BENITES ZAPATA ROSSANA LUCÍA Y FERIA BUSTAMANTE MARÍA ANGÉLICA** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura 02 de Diciembre del 2019



[Handwritten signature]

Dr. Freddy Wiliam Castillo Palacios
DNI: 02842237

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 11: Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Benites Zapata, Rossana Lucía
D.N.I. : 44513974
Domicilio : Mzna. D2 Lt-07. 2da. Etp. Psj. 06 – Urb. Bello Horizonte
Teléfono : Fijo : 356534 Móvil : 955251066
E-mail : roslubenz87@gmail.com
Apellidos y Nombres: Feria Bustamante, Maria Angelica
D.N.I. : 41744956
Domicilio : Jr. Los Ceibos 298 – Urb. Santa Isabel
Teléfono : Fijo : 621577 Móvil : 969148862
E-mail : mafb_2@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
BENITES ZAPATA, ROSSANA LUCÍA
FERIA BUSTAMANTE, MARÍA ANGÉLICA



Título del trabajo de investigación o la tesis:

"Viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano en la ciudad de Piura, 2019"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizamos a publicar en texto completo nuestra tesis.



No autorizamos a publicar en texto completo nuestra tesis.

Firma :

Benites Zapata, Rossana Lucía

Feria Bustamante, María Angélica

Fecha: 02-12-2019

Anexo 12: Autorización de la Versión Final de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BENITES ZAPATA ROSSANA LUCÍA Y
FERIA BUSTAMANTE MARIA ANGELICA

INFORME TÍTULADO:

“VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA CONSULTORA
DEDICADA A LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN
LA CIUDAD DE PIURA, 2019.”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADAS EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 30/11/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Escuela de Administración
Directora de la Escuela de Piura
Dra. NELIDA BARRALDO DE PENAS

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN