SER Hoy

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL SER.

ALERY ECHAVARRIA YEPES

LAURA TRUJILLO ZAPATA

UNIVERSIDAD CES- UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE EMPRESAS
MEDELLIN
2015

SER Ho SER Hoy

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL SER.

ALERY ECHAVARRIA YEPES

LAURA TRUJILLO ZAPATA

Plan de empresa presentado como requisito para optar por el título de:

Especialista en Gerencia de Empresas

Asesor: OLGA LUCÍA RESTREPO

UNIVERSIDAD CES- UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE EMPRESAS
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MEDELLIN
2015

NOTA DE ACEPTACIÓN

_____
_____
_____
_____

_____
Firma del Jurado

_____
Firma del Jurado

_____
Firma del Jurado

CONTENIDO

I. DE LA IDEA A LA INNOVACION.
PRIMERA PARTE DEL PLAN DE MERCADEO.

1.1 DEFINICIÓN DEL NEGOCIO 6
1.1.1 Misión 7
1.1.2 Visión 7
1.1.3 Descripción de la idea de Negocio 7

1.2 RECURSO HUMANO
1.2.1 Descripción del equipo promotor 8
1.2.2 Historia del equipo 8
1.2.3 Organigrama 9
1.2.4 Tipo de Organización 10

1.3 ENTORNO 10

II. **MEZCLA DE MERCADEO**
SEGUNDA PARTE DEL PLAN DE MERCADEO

2.1 PRODUCTO – SERVICIO 17

2.1.1 Definición clara y precisa del producto 17
2.1.2 Características diferenciadoras
2.1.3 Ventajas comparativas 20
2.1.4 Ventaja competitiva 20
2.1.5 Necesidades del mercado que va a cubrir el producto 21

2.2 MERCADO

2.2.1 Mercado Objetivo 21
2.2.2 Plan De Expansión Territorial Ser Hoy 23
2.2.3 Segmento del mercado 25
2.2.4 Competencia 25

2.3 PRECIO 26

2.4 CANAL DE DISTRIBUCIÓN 28

2.5 IMAGEN CORPORATIVA **28**
2.5.1 Nombre 28
2.5.2 Slogan 28
2.5.3 Asociación del nombre 28
2.5.4 El Logo 28
2.5.5 Elementos del Logo 29
2.5.6 Colores 29
2.5.7 Utilización del logo 29
2.5.8 Aspectos sicológicos y de asociación que quiere Reflejar la marca 30.
2.5.9 Tipo de comunicación. 30

2.6 PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN. **31**
2.6.1 Publicidad 31
2.6.2 Promoción 32

III. CONSTITUCION DEL BIEN O SERVICIO
TERCERA PARTE DEL PLAN DE MERCADEO

3.1. PARTE PRODUCTIVA **33**
3.1.1 Descripción del proceso. 33
3.1.2 selección del personal de apoyo 33

3.2 ASPECTO FINANCIERO. **34**
3.2.1 Plan de inversiones y análisis de ventas 35
3.3.2 Plan de financiación: 36

3.3 ASPECTO JURIDICO – LEGAL.
3.3.1 Tipo de sociedad 37
3.3.3 Trámites administrativos y obligaciones contables 37
3.3.3 Tipos de contratos de trabajo 38
3.3.4 Obligaciones fiscales 38
3.3.5 Licencias 38
3.3.6 Registros 38

ANEXO 1. DOFA 39

4. REFRENCIAS **40**

I. DE LA IDEA A LA INNOVACION.
PRIMERA PARTE DEL PLAN DE MERCADEO6

”***La gerencia integral es el arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad”.*** Jean Paul Sallanave

El gerente integral al resolver los problemas de la empresa, tiene claro que cuando se presenta un problema administrativo no se presenta en un área específica de la compañía sino que es un problema global. Por esto, para que un gerente pueda tomar buenas decisiones, el gerente debe Ser a la vez estratega, organizador y **líder.**

- La estrategia: se debe saber hacia dónde se quiere llegar y como se hará para llegar ahí.
- La organización: para llevar a cabo la estrategia de manera eficiente.
- El liderazgo: es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de Ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

El gerente individual necesita desarrollarse, exactamente como la empresa y la sociedad. En primer lugar, debe mantenerse atento y mentalmente despierto, necesita afrontar problemas, tiene que adquirir Hoy las habilidades que le conferirán efectividad mañana, necesita la oportunidad de reflexionar acerca del sentido de su propia experiencia y sobre todo necesita una oportunidad para reflexionar acerca de sí mismo y aprender el modo de hacer valer sus cualidades (Drucker, 2002).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, lo expuesto por diferentes autores y las necesidades del mercado; se vio la necesidad de ofrecer soluciones integrales para el desarrollo de las personas que ocupan hoy cargos de liderazgo dentro de las organizaciones, enfocándonos en profesionales en desarrollo, gerentes y directivos de diversas áreas.

1.1 DEFINICIÓN DEL NEGOCIO

1.1.1 Misión

Ser aliados estratégicos en el progreso y el crecimiento de las empresas a través del desarrollo del personal de todos los niveles gerenciales y directivos, promocionando su formación y desarrollo de competencias del Ser. Aportar valor a la compañía garantizando una correcta gestión del potencial humano en toda la organización, poniendo para ello nuestra experiencia y trayectoria en desarrollo profesional.

1.1.2 Visión

Para el año 2020, Ser reconocidos en Colombia como aliado estratégico en el fortalecimiento del talento humano en las empresas colombianas y Ser referentes en acompañamiento a profesionales en desarrollo, gerentes y directivos para el desarrollo de las competencias del Ser.

Objetivos de la empresa:

- ✓ Acompañar a los profesionales en desarrollo, gerentes y directivos en el diseño de su situación ideal y su plan de acción profesional, para el desarrollo de competencias de Ser, entre ellas liderazgo, visión estratégica e inteligencia emocional.

- ✓ Guiar a las empresas en el fortalecimiento de las competencias del Ser de sus colaboradores de alto nivel jerárquico.

1.1.3 Descripción de la idea de Negocio:

SER Hoy

"Adquiere hoy las habilidades que te aseguraran efectividad mañana".

El objetivo de **SER Hoy**, es ofrecer estrategias y tácticas que permitan el desarrollo de competencias según la necesidad del cliente ya sea a empresas o de manera individual; por medio de asesorías tanto a nivel individual como empresarial.

- ✓ Acompañar a los profesionales en desarrollo, gerentes y directivos en el diseño de su situación ideal y su plan de acción profesional, para el desarrollo de competencias de Ser, entre ellas liderazgo, visión estratégica e inteligencia emocional.

- ✓ Guiar a las empresas en el fortalecimiento de las competencias del Ser de sus colaboradores de alto nivel jerárquico.

1.2 RECURSO HUMANO

1.2.1 Descripción del equipo promotor

El equipo promotor del negocio está compuesto por:

Laura Trujillo: Psicóloga de la universidad CES, con 4 años de experiencia en áreas relacionadas con el desarrollo del talento humano en el Grupo Familia; donde ha contribuido a la gestión estratégica de proyectos que potencializan el día a día de las personas dentro de la Organización.
Estos proyectos son parte de la visión innovadora e integral que el Grupo quiere implementar para consolidar las áreas de Gestión Humana y dar a sus empleados bienestar y crecimiento, tanto a nivel profesional como personal.
Ha liderado y apoyado diferentes procesos de selección para ejecutivos de nivel medio y alto, a la vez ha sido parte de la gestión estratégica de proyectos corporativos como Valoración de Desempeño, Evaluación de Clima laboral, Valoración de equipos de alto desempeño e intervenciones puntuales en áreas con problemáticas específicas.
El conocimiento y lecciones aprendidas durante estos años, logran apalancar esta idea de negocio, facilitando la validación teórica de las estrategias a implementar. De igual manera le ha dado la posibilidad de conocer diferentes formas para intervenir organizaciones y facilitar el proceso de crecimiento en los ejecutivos que quieran vivir la experiencia de elevar sus niveles de conciencia a través de la intervención de Ser Hoy.

Alery Echavarría: Ingeniera de Producción de la Universidad Eafit con 6 años de experiencia laboral en diferentes sectores del mercado como Servicio Posventa y enfoque en satisfacción del cliente interno y externo.

Ha participado en cursos de liderazgo y desarrollo de competencias del ser; gracias a la interacción con el ambiente laboral, ha logrado identificar aspectos relevantes en el desarrollo de competencias en directivos de medio y alto nivel ha contribuido a identificar los sectores de mercado en los cuales la compañía puede enfocarse en sus comienzos,

En caso de llegarse a constituir la empresa y a formalizar el proyecto, la inversión para la realización del mismo sería en partes iguales entre los dos miembros del equipo, así mismo el apoyo financiero que se buscaría, sería respaldado por partes iguales.

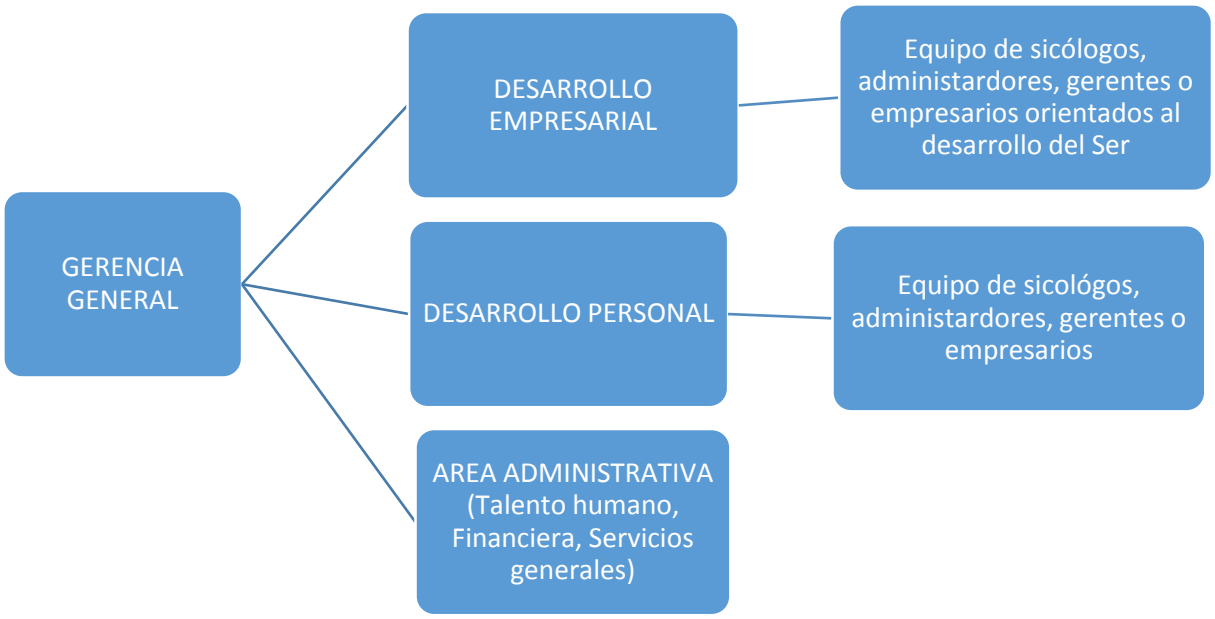
1.2.1 Historia del equipo:

Laura y Alery, jóvenes emprendedoras que actualmente laboran en dos compañías de la industria Colombiana de manufactura y consumo masivo; han logrado

identificar oportunidades dentro de las mismas y de allí parte la idea de formar una empresa de consultoría orientada al desarrollo de competencias, que apoya y brinda soluciones específicas e integrales a los ejecutivos y a las empresas en general.
Gracias a la experiencia adquirida en las áreas en las cuales se han desempeñado y han desarrollado sus carreras profesionales, han logrado tener un contexto amplio de las necesidades de desarrollar competencias del SER en ejecutivos de diversos niveles organizacionales.

1.2.2 Organigrama.

Para la puesta en marcha de SER Hoy se ha determinado que se requiere un equipo con gran enfoque en el Ser, personas de varias áreas de conocimiento, que desde sus experiencias aporten al crecimiento personal de nuestros clientes; inicialmente se tendrán 2 grandes estructuras, una enfocada al desarrollo personalizado de competencias y otra enfocada en el desarrollo de competencias del Ser a nivel empresarial (intervención dentro de las compañías), adicionalmente un área encargada de todo el manejo administrativo de la empresa (talento humano, Financiera, Servicios generales).



1.2.3 Tipo de Organización

SER Hoy es una organización con ánimo de lucro, formal, con una estructura definida, con un esquema de línea Staff, combinando características de la organización lineal y funcional, de igual manera comparte ideales del modelo mecanicista y del modelo de las relaciones humanas, buscando tener un equilibrio entre ambos, para lograr altos estándares de armonía, clima organizacional y cultura tan relevantes que puedan Ser transmitidos a nuestros clientes, convirtiendo este tema en una de nuestras ventajas competitivas.

- ✓ Existencia de estructura jerárquica lineal
- ✓ Especialización de las funciones del personal
- ✓ Procesos de selección de personal científica
- ✓ Áreas y procesos definidos
- ✓ Actividades de bienestar para el personal
- ✓ Estrategias para identificar motivaciones del personal
- ✓ Implementación de diversas herramientas para intervenir el clima organizacional

1.3 ENTORNO

SER Hoy es una organización perteneciente al sector Servicios, sector que en Colombia ha venido creciendo a pasos desmesurados desde hace algunos años, durante el primer trimestre de 2014, este sector presentó un crecimiento del 6,3%.

En los últimos años, el sector de Servicios se ha convertido en una fuente importante de ingresos y empleo en el país. En efecto, su participación dentro de la actividad económica fue del 58% durante el primer trimestre de 2013, superando la ponderación de sectores tradicionales, como el agro y la industria (18% conjuntamente). Más aun, el desempeño reciente de las actividades del sector, particularmente de Servicios sociales y establecimientos financieros-Servicios empresariales, ha contrarrestado los bajos resultados de la industria

A continuación se presentan algunas cifras macroeconómicas importantes para el conocimiento del sector donde se planea el plan de emprendimiento:

- ➢ PIB: $369.2 billón US dólar (2013)
- ➢ PIB per cápita: $11,100 US dólar (2013)
- ➢ % de Crecimiento PIB: 4.2%.
- ➢ PIB Composición:
  - ▪ Agricultura: 6.6%
  - ▪ Industria:37.8%

- Servicios: 55.6%

- Inflación: 2.2% (2013)
- Desempleo: 9.7% (2013)
- Importaciones: 53.5 billón US dólar (2013)
- Exportaciones: 58.7 billón US dólar (2013)
- Exportaciones de Servicios: 17.3%
- Importaciones de Servicios: -19.3%
- Fuerza laboral en Sector Servicios: 62%.

COLOMBIA: CRECIMIENTO ECONOMICO

	2012	2013			
		Trim I	Trim II	Trim III	Ene-Sept
Agropecuario	2,6	4,1	7,6	6,6	6,1
Café	-2,2	15,6	31,9	41,6	30,1
Otros agrícolas	2,9	1,7	6,8	3,6	4,0
Pecuario	4,1	3,4	3,4	3,7	3,5
Madera, pesca	1,4	2,7	5,3	3,0	3,7
Minería	6,0	1,6	4,1	6,1	3,9
Carbón	*3,9*	*-20,8*	*-5,6*	*-5,5*	*-10,8*
Petróleo	*5,5*	*8,0*	*7,5*	*10,3*	*8,6*
Industria Manufacturera	-0,5	-3,9	1,3	-1,0	-1,2
Electricidad, gas y agua	3,5	3,6	4,8	3,7	4,1
Construcción	6,3	9,1	2,5	21,3	10,8
Edificaciones	*5,9*	*9,9*	*7,7*	*24,8*	*13,6*
Obras Civiles	*6,9*	*8,2*	*-1,9*	*18,6*	*8,3*
Comercio, restaurantes y hoteles	4,1	2,9	4,1	4,3	3,8
Transporte, comunicaciones	4,1	2,3	3,0	2,9	2,7
Finanzas, servicios a las empresas	5,2	3,4	4,2	4,9	4,2
Servicios sociales, comunales, personales	4,9	4,7	5,1	4,7	4,8
Gobierno	*5,0*	*4,7*	*5,7*	*6,2*	*5,5*
PIB Total	4,2	2,6	3,9	5,1	3,9

FUENTE: DANE, Cuentas Nacionales

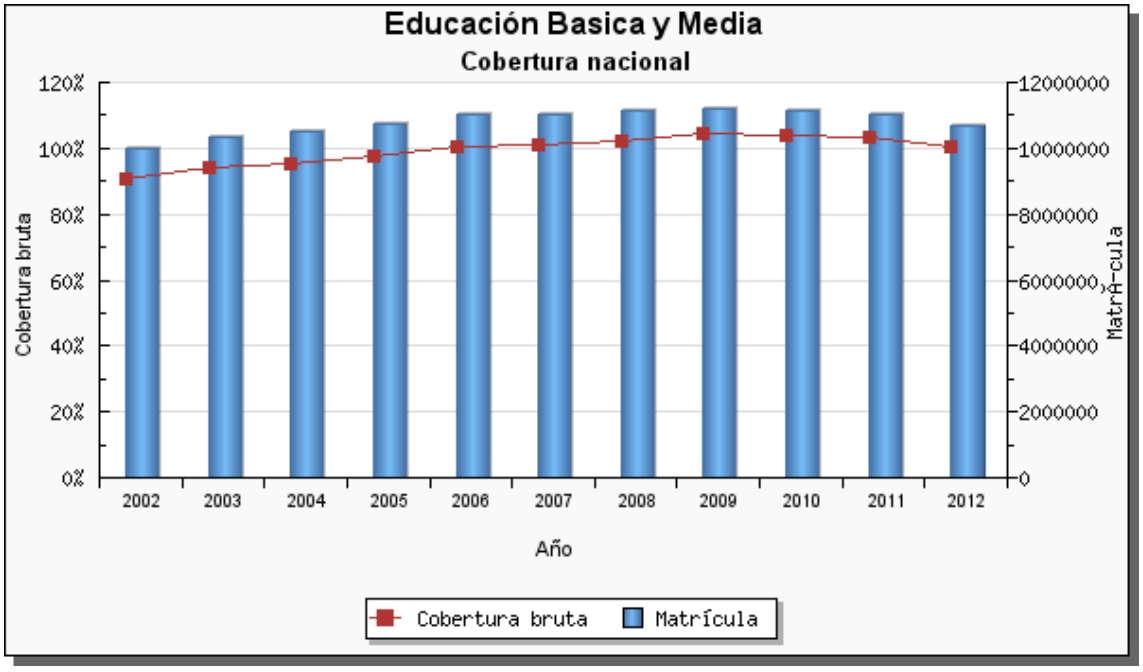
De acuerdo al estudio realizado por la universidad **Icesi**, "*En Colombia, la apertura económica y la necesidad de las empresas de responder a los retos de los mercados internacionales ha obligado a repensar esta función aunque todavía se está muy distante de considerarla determinante en el éxito empresarial, sin embargo los procesos de modernización llevaron a la desregulación del trabajo, la búsqueda de mecanismos de participación, de flexibilización en la vinculación, desvinculación y compensación de los trabajadores.*

La pertinencia de una modernización de la cultura organizacional ha sido una constante desde el inicio de la apertura (Londoño, 1993). Se le critica al

empresariado colombiano su visión cortoplacista, temor al riesgo y lo poco que valora el componente creativo del trabajador; así como las inconsistencias y ambivalencias entre un modelo marcadamente taylorista (jerarquizado y vertical) y un discurso participativo que apela al sentido de pertenencia de los trabajadores, a su flexibilidad y polivalencia.

La necesidad de incursionar en mercados internacionales, si se quiere sobrevivir, también está haciendo tomar conciencia de la necesidad de desarrollar estrategias menos reactivas y centradas en la reducción de costos y más enfocadas hacia la innovación y el ciclo de vida del negocio, el uso intensivo del conocimiento, políticas de recursos humanos que faciliten el logro de capacidades organizacionales orientadas hacia la creatividad y procesos dinámicos de innovación"[1].

De acuerdo a lo anterior, encontramos que la formación de profesionales es, sin lugar a duda, uno de los principales factores de la calidad de estos y en consecuencia se constituye en aspecto fundamental del desarrollo del profesional integro en todos los aspectos, sin embargo, teniendo en cuenta lo anterior encontramos que la situación de la educación en Colombia no es la mejor, a continuación se muestran algunos datos relevantes.



Colombia ha venido realizando esfuerzos por incrementar la cobertura neta en educación, logrando elevarla del 84% al 88% durante la última década. Sin embargo, sus avances en calidad educativa aún dejan mucho que desear,

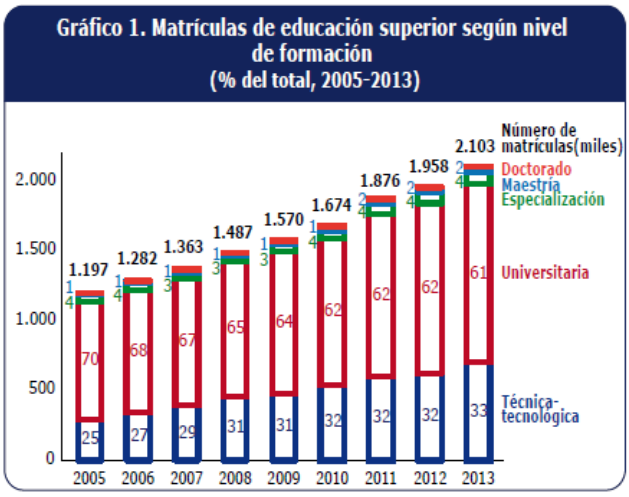
graduando estudiantes sin habilidades mínimas en lectura y matemáticas. Esto es más evidente al comparar con América Latina, tal como lo demostraron los más recientes resultados de las pruebas PISA.

Esta situación se vislumbra en la dinámica del mercado laboral, donde la población joven es la más asediada por el desempleo. En efecto, a pesar de que la tasa de desempleo juvenil ha registrado reducciones en los últimos años, pasando de niveles elevados del 20% en 2010 al 16.4% en 2013, aún guarda una brecha con la tasa de desempleo nacional de unos 7pps. Ello se explica por el descalce entre los conocimientos-habilidades de los jóvenes en busca de trabajo y los requerimientos de demanda del mercado, necesitando cada vez habilidades más técnicas.
Colombia, al igual que el resto de América Latina, continúa mostrando un elevado sesgo hacia la búsqueda de títulos universitarios, independientemente de su calidad. En el país, mientras que el 61% de los estudiantes en educación superior cursa estudios universitarios, solo un 33% realiza estudios "vocacionales-tecnológicos.

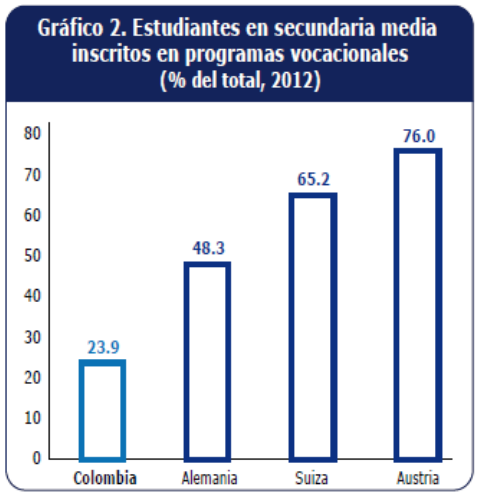
En síntesis, Colombia ha mostrado recientes avances en la implementación y promoción de la educación vocacional, impartida principalmente por el Sena, elevando su participación dentro de la educación superior al 33% en los últimos años (vs. el 25% de 2005). Sin embargo, aún nos encontramos rezagados respecto a lo observado en países líderes en materia de formación vocacional como Alemania, Austria y Suiza.
Esa alternativa de "educación para la vida práctica" es particularmente importante para incrementar la productividad del país. Más aun, ello resulta indispensable para la población de menores ingresos, cuya probabilidad de alcanzar un nivel de educación superior formal luce baja. Por esta razón, Anif ha venido alertando sobre la necesidad de implementar a más profundidad el sistema de educación técnica y tecnológica.

Para ello, Colombia debería actuar en dos frentes:

i) Implementar exámenes de alternativas profesionales en la secundaria, escogiendo entre el bachillerato clásico y la opción vocacional.
ii) Mejorar la aplicación de los recursos vocacionales del Sena, donde la eficiencia (estudiantes en formación técnica de alta calidad) sea premiada vía Presupuesto Nacional, algo contrario a lo logrado con la Ley 1607 de 2012, donde se recurrió a "rentas de destinación específica", generando Serios problemas de "caja atrapada" y de "riesgo moral", pues los recursos aumentan independientemente de si se incrementa el número y la calidad de los estudiantes [2].



Fuente: cálculos Anif con base en Ministerio de Educación Nacional de Colombia.



Fuente: Unesco.

Crecimiento Sector Servicios

"La mayor confianza generada en los últimos años entre el sector público y privado, y el nivel de prioridad que le otorgó el Gobierno Nacional al sector Servicios, a través del Programa de Transformación Productiva (PTP), son, entre otras, algunas de las razones que han permitido que este sector avance aceleradamente en su ruta por convertirse en uno de talla mundial.
El Programa de Transformación Productiva tiene como meta que para 2032 este sector genere 600.000 empleos, $45 mil millones en ventas y US$ 40 mil millones en exportaciones. Para lograrlo, el trabajo se ha centrado en fortalecer el capital humano, en KPO, ITO, Servicios de valor agregado y la creación de clusters en diferentes regiones del país.
El PTP trabajará más en las regiones, principalmente en los departamentos que han identificado con potencial en el sector Servicios como Antioquia, Atlántico, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Santander y Valle del Cauca.

El Gobierno actual, tiene como misión, convertir a Colombia en una plataforma de exportaciones de Servicios de alto valor agregado para que empresas colombianas y de otros países puedan, por ejemplo, abrir centros de Servicios compartidos y prestar sus Servicios a un mercado potencial de más de ochocientos cincuenta millones de personas"[3].

Apoyadas en lo anterior vemos como en Colombia hay oportunidad para los negocios del sector Servicio, enfocados a generar ingresos y empleo para el país, y más si es para una empresa que se enfocará en la formación de ejecutivos, (gerentes y directores).

A continuación analizamos un poco las características que este debe tener, basados en algunas informaciones recopiladas de reconocidos medios locales, donde se muestra la importancia del desarrollo de competencias más allá de las técnicas o académicas.

Características de un ejecutivo exitoso:

Las personas que alcanzan por primera vez un puesto para gestionar a otras personas pasan por dos etapas, la primera muy corta y la segunda muy larga. La primera es de alegría por el logro conseguido, pero rápidamente aparece una pregunta ¿qué significa Ser un gerente?

Y, normalmente, esa alegría se torna en preocupación porque todo el mundo quiere hacerlo bien, es un trabajo de mucha responsabilidad ya que además de la vida propia, también se está influyendo, y de manera "preocupantemente" relevante, sobre la carrera profesional y la vida personal de otras personas. Es por esto que las personas que quieran desarrollar competencias para enfrentarse de manera óptima a la vida laboral, con altos niveles de responsabilidad y personal a cargo; deben preocuparse por desarrollar para sí y su entorno competencias como las siguientes:

·**Conocimiento:** Un buen ejecutivo tiene que tener un conocimiento especializado de una materia.

·**Pensamiento estratégico:** Ser capaces de tener una visión de hacia dónde quieren llevar su empresa o su equipo de trabajo más allá de la operación del día a día.

·**Liderazgo:** Una vez que han definido dónde llevar a la compañía son capaces de convencer a sus equipos de que ese es el lugar al que hay que ir y que las personas involucradas trabajen en esa dirección.

·**Actitud:** Los ejecutivos exitosos tienen una actitud positiva hacia el triunfo. Creen en el éxito como algo factible y saben que aunque la realidad es dura son capaces de manejarla.

·**Resultados:** Al final, todos los conocimientos, actitudes y habilidades tienen un fin: obtener resultados [4].

Adicionalmente, generosidad y empatía no son solo enunciados: en la compañía de cosméticos Natura describen la calidad de las relaciones laborales. Según Paola Madriñán, directora de recursos humanos de Natura, la gestión del talento humano se resume en aspectos fundamentales como vivir la esencia, cultura y creencias de

la firma; mantener una comunicación transparente y un compromiso con la verdad; énfasis en gestión y desarrollo de personas; calidad de vida y calidad de las relaciones. “El impacto –de esta política– ha sido mayor productividad y crecimiento del negocio porque, cuando un colaborador siente que está trabajando en un buen lugar, aumenta su compromiso y se esfuerza más”, dice la ejecutiva. [5].

La educación y el énfasis:

Es importante también tener claridad que es necesario seleccionar una carrera que nos brinde el conocimiento técnico y las oportunidades para desarrollarnos profesionalmente y llegar a Ser grandes gerentes, según algunas empresas consultoras, las carreras con mayores posibilidades para cargos gerenciales y directivos en Colombia y que seguramente tendrán una tasa de desempleo de cero, dentro de los próximos 20 años son:

- Ingeniería civil.
- Ingenierías conectadas con especializaciones en túneles, transporte, logística y sismología.
- Administración de empresas.
- Ingenierías en ciencias como geología y geofísica.
- Ingenierías mecánica e hidráulica,
- Ingeniería subacuática para áreas de perforación
- Profesiones que técnicamente puedan estar involucradas en ejecución de proyectos de infraestructura, transporte y producción industrial.
- Carreras relacionadas con telecomunicaciones para atender demanda creciente de la deslocalización en tecnología.

II. **MEZCLA DE MERCADEO**
SEGUNDA PARTE DEL PLAN DE MERCADEO

2.1 PRODUCTO - SERVICIO

2.1.1 Definición clara y precisa del producto- Servicio o línea de Servicios

El mercado objetivo de Ser hoy, son profesionales jóvenes, en desarrollo, gerentes y directivos que quieran desarrollar sus competencias del Ser: liderazgo, visión estratégica e inteligencia emocional, sin importar el sector económico en el que se desempeñen.

Teniendo en cuenta que SER Hoy es una empresa de Servicios, las líneas de negocio para dichos Servicios son:

- **Desarrollo empresarial**
- **Desarrollo Personal**

✓ ***Desarrollo empresarial*:** busca guiar a las empresas en el fortalecimiento de las competencias del Ser de sus colaboradores de alto nivel jerárquico.
La línea de desarrollo empresarial comprende los siguientes Servicios:

- **Diagnóstico:** Con este Servicio, SER Hoy pretende mediante la aplicación de diferentes metodologías conocer fortalezas, identificar la idiosincrasia y áreas de oportunidad en un grupo específico de colaboradores o empleados dentro de la organización.

Algunas de las metodologías empleadas son:
- Análisis FODA
- Encuesta estilo de liderazgo.
- DISC
- Entrevistas grupales
  Entrega de informe sobre los hallazgos del diagnostico

- **Soluciones a la medida:** de acuerdo a los hallazgos del diagnóstico se determina la solución propuesta, la cual es acorde a las necesidades y cultura de la empresa y SER Hoy realiza la implementación con un equipo especializado de consultores.

Algunas de las metodologías empleadas son:

- Coaching &/o mentory

- Conferencias y talleres /tema específico – Personal especializado
- Metodología outdoor.
- Entrega de informe y presentación de resultados obtenidos

Como valor agregado del Servicio de soluciones a la medida y ventaja comparativa de SER Hoy, hacemos la retroalimentación a Recursos Humanos o al área contratante, planteamos posibles planes de acción, ofrecemos procesos de seguimiento a las practicas implementadas y al estado de la empresa sin costo adicional a los 6 y 12 meses de terminado el proceso de implementación.

- **Transferencia de conocimiento:** busca capacitar al personal de Talento humano de la empresa, en cómo aplicar metodologías y herramientas para el desarrollo de competencias del Ser.

- **Diseño estratégico:** diseño de soluciones a la medida de acuerdo a las necesidades identificadas por la compañía, con el fin de desarrollar en su personal determinadas competencias del Ser, este diseño no incluye la capacitación del personal de la empresa, ni aplicación o seguimiento al mismo.

  Diseño de la metodología

  Material escrito

✓ ***Desarrollo Personal:*** Busca acompañar a los profesionales en desarrollo, gerentes y directivos en el diseño de su situación ideal y su plan de acción profesional, para el desarrollo de las siguientes competencias del Ser: liderazgo, visión estratégica e inteligencia emocional.

- **Diagnóstico:** Con este Servicio, SER Hoy pretende mediante la aplicación de diferentes metodologías conocer fortalezas, identificar la idiosincrasia y áreas de oportunidad en el profesional que recurra a nuestros Servicios.

Algunas de las metodologías empleadas son:

- Análisis FODA
- Encuesta estilo de liderazgo.
- DISC
- Entrevista por competencias.
  Entrega de informe sobre los hallazgos del diagnostico
  Retroalimentación personal y construcción de plan de acción (Plan de Desarrollo)

- **Soluciones a la medida:** de acuerdo a los hallazgos del diagnóstico se determina la solución propuesta, la cual es acorde a las necesidades del profesional y SER Hoy realiza la implementación con un equipo especializado de consultores.

Algunas de las metodologías empleadas son:

- Coaching &/o mentory
- Conferencias y talleres /tema específico – Personal especializado
- Metodología outdoor.

✓ **Aspectos más atractivos:**

Acompañamiento personalizado: contamos con una gran cantidad de profesionales encargados de realizar un acompañamiento personalizado a cada uno de los clientes, desde el inicio hasta el final de los proyectos, teniendo la oportunidad de conocer de manera holística cada una de las áreas, necesidades y expectativas antes, durante y después de dar por finalizadas las intervenciones de intervención y valoración, lo cual asegura el manejo adecuado, rápido y oportuno de la información; obteniendo resultados en el menor tiempo posible y con un alto nivel de calidad.
Conocimiento y experticia: nuestra empresa cuenta con profesionales altamente capacitados desde lo teórico y técnico, con experiencia en el manejo, liderazgo y ejecución de las diferentes soluciones ofrecidas.
Tecnología: contamos con diferentes y modernos software para la implementación y soporte de actividades determinadas para el desarrollo de competencias.

- Rapidez: gracias a la experticia de nuestros consultores y la tecnología a la vanguardia, podemos asegurar mayor rapidez en el análisis y consolidación información relevante para la toma de decisiones o planes específicos de acción.

2.1.2 Características diferenciadoras:

Una de las estrategias de diferenciación de Ser Hoy, está en utilizar en el posicionamiento de su marca, Branding emocional, ya que nuestro portafolio de Servicios, está directamente relacionado con la racionalización de áreas de oportunidad (competencias del Ser a desarrollar), por medio de la elevación de la conciencia, logrando por efecto secundario el aumento de aspectos relacionados con la autoestima, el autoconcepto, la autoimagen y la autoeficacia; esto conlleva a que el ejecutivo fomente en sí mismo mayores niveles de confianza y sea capaz de exponerse de manera tranquila y segura a otras experiencias que posiblemente impactaran de manera relevante en diversas

áreas de su vida, tanto a nivel personal, familiar, social y claramente en el ámbito laboral.
Lo cual impactara necesariamente dentro de las organizaciones los resultados en términos de productividad y eficiencia; que a su vez podrán evidenciarse mayores niveles de felicidad, cercanía, clima organizacional.

De igual manera nos diferenciamos por la flexibilidad y la capacidad de adaptarnos a cada una de las culturas organizacionales, siendo capaces de hablar y de interactuar según su lenguaje, procesos o direccionamientos; lo cual nos posiciona, como una empresa ágil y con alta capacidad de empatía, coherencia y respeto por las diferentes micro culturas.

2.1.3 Ventajas comparativas:

Algunas de las ventajas comparativas de SER Hoy son:
Especialista en consumidores específicos: Nuestro portafolio de Servicios está dirigido a nivel personal a profesionales en desarrollo, gerentes y directores; que tengan personal a cargo y responsabilidades administrativas que sean relevantes para la organización. A nivel empresarial a empresas que deseen desarrollar las competencias del Ser en sus altos ejecutivos.
Especialista en Servicios a la medida: SER Hoy se dedica dentro de su portafolio de Servicios a generar soluciones a la medida que impacten tanto las organizaciones en general como a los ejecutivos que requieran nuestra asesoría y apoyo.
Especialistas en atributos de Servicio: nos especializamos en el desarrollo de 3 competencias del Ser.

2.1.4 Ventaja competitiva:

La ventaja competitiva de SER Hoy está basada en la calidad del Servicio que ofrece, el nivel de sus resultados y forma como logra dar soluciones efectivas a sus clientes (empresas y personas), soluciones que transforman su vida de una forma positiva. A través de estos buenos resultados y calidad de su labor, se pretende lograr un alto nivel de recomendación y generar además un esquema de beneficios y Servicios adicionales y complementarios gracias a las recomendaciones dadas y al aumento de clientes efectivos, siempre apalancados en:

- buena reputación e imagen ante los clientes actuales y potenciales
- operar con costos bajos (**lo que no significa necesariamente significa precios bajos**)
- mantener una relación de largo plazo con los clientes a través de la implementación de nuevas ofertas de Servicio y valor agregado.
- Enfoque en Servicio y satisfacción del cliente.

LIDERAZGO	VISIÓN ESTRATEGICA	INTELIGENCIA EMOCIONAL
• Comunicación asertiva • Desarrollo de otros • Dirigir a otros. • Valentía gerencial. • Flexibilidad	• Conocimiento del entorno • Alineación estratégica • Pensasmiento sistémico. • Mejora continua.	• Habilidades sociales • Control de emociones. • Empatía. • Apertura: Dar y recibir feedback.

2.1.5 Necesidades del mercado que va a cubrir el producto:

El mercado laboral actual, requiere ejecutivos integrales con capacidades no solo de ejecución, sino también con actitudes y aptitudes de liderazgo inspirador que moviliza e impacta de manera positiva a sus colaboradores, a la empresa y a la sociedad en general.

2.2. MERCADO.

2.2.1 Mercado Objetivo

Plan Operativo:

Ser Hoy inicialmente comenzará operación en la ciudad de Medellín, con la finalidad de afianzarnos en el mundo de la consultoría, esto nos permitirá conocer a profundidad el mercado local, el cual conocemos desde la otra mirada comercial. Teniendo cubierto el mercado en Medellín, avanzaremos a otras ciudades de Colombia, esto nos permitirá consolidarnos como un aliado estratégico para nuestros clientes, ya que podremos atender sus necesidades sin importar la ciudad en que las requieran; de igual manera esta proyección de crecimiento en los primeros 18 meses en las ciudades principales de Colombia, nos dará la oportunidad de conocer diferentes estilos de negociación y sectores que incrementen nuestros conocimientos al interior de la organización.

El plan de crecimiento estaría encaminado de la siguiente manera:

- ✓ Medellín: Sede principal de la compañía y capital Industrial de Colombia y segunda ciudad más importante del país. Únicamente estaríamos ofreciendo nuestro portafolio de Servicios en Medellín por un máximo de 6 meses.

- ✓ Bogotá: ciudad Capital, Metropoli de los negocios y las finanzas del país. Pasaríamos a intervenir esta ciudad a los 6 meses compartiendo recursos con Medellín

- ✓ Cali: tercera ciudad más importante de Colombia, sede de empresas multinacionales, cerca de Buenaventura uno de los principales puertos de Colombia. Llegaremos a Cali un año después de nuestra apertura.

  A otras ciudades relevantes del país, como Barranquilla y Bucaramanga, llegaremos cuando consideremos que tenemos la capacidad económica como en términos de personal, para cubrir el mercadeo de manera oportuna y eficiente; consideramos que podríamos lograrlo a partir del año 3.

2.2.2 Plan De Expansión Territorial Ser Hoy

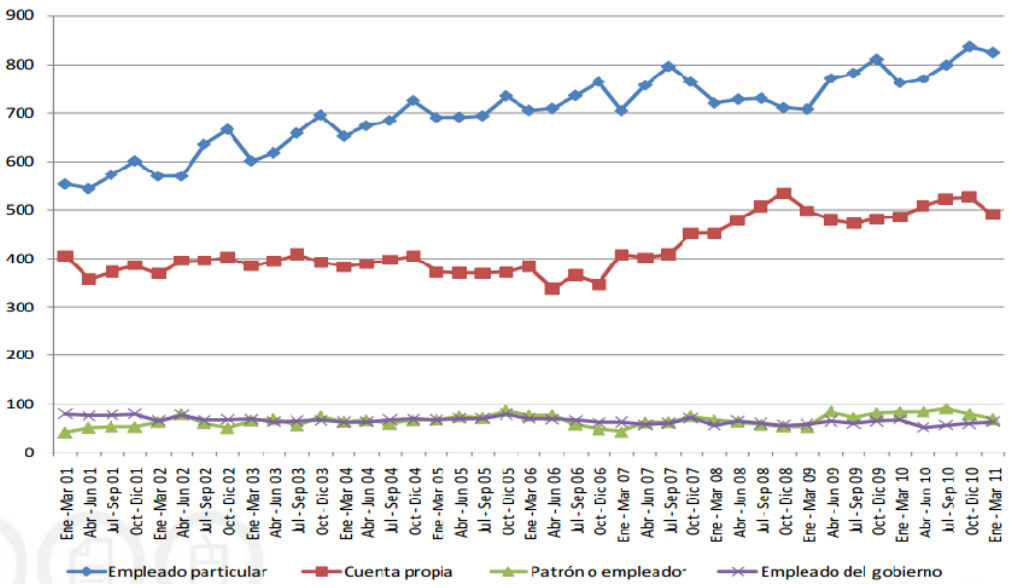
Tamaño del mercado en Medellín:

Estructura Empresarial* por Centro de Servicios y Actividad Económica			
Secciones	Descripción	Medellín	
		No. De empresas	Activos
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,185	12,007,883,715,989
B	Explotación de minas y canteras	466	2,228,985,194,982
C	Industrias manufactureras	10,483	31,600,585,781,159
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	88	20,041,894,096,991
E	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de dese	284	1,453,059,368,952
F	Construcción	3,720	23,075,244,439,209
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motoci	26,030	23,068,303,004,168
H	Transporte y almacenamiento	1,584	2,557,151,905,169
I	Alojamiento y servicios de comida	6,324	1,093,616,152,785
J	Información y comunicaciones	1,900	6,568,349,404,065
K	Actividades financieras y de seguros	1,613	229,071,254,297,570
L	Actividades inmobiliarias	2,747	5,133,752,064,547
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,635	5,163,851,512,896
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2,305	3,185,033,290,577
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	80	2,251,578,121,649
P	Educación	760	157,043,816,652
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1,293	2,106,574,584,462
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	840	415,557,882,552
S	Otras actividades de servicios	2,487	217,507,524,057
T	Actividades de los hogares en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas	8	431,015,721
U	Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	1	75,017,975
	Sin Ciiu	686	9,965,918,465
Total general		**70,519**	**371,407,698,110,592**

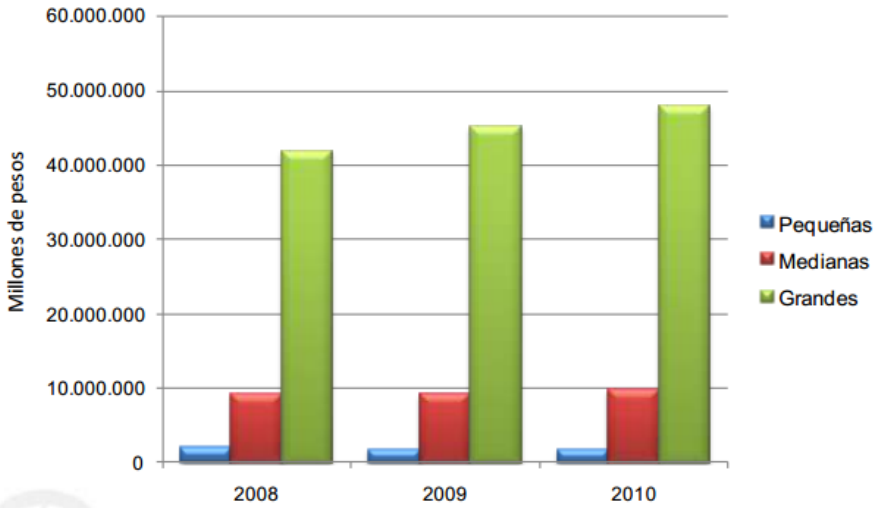
(*) Comerciantes Renovados y Matriculados en el año 2013
Fuente: Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, Base del Registro Mercantil (69 Municipios)
Tabulados: Investigaciones Económicas

Analizando inicialmente las condiciones y tendencias del mercado en la sede principal de Ser Hoy, encontramos que Medellín y el valle de aburra cuentan con un gran número de medianas y grandes empresas, adicionalmente vemos como La empresa privada emplea cerca de 60% de los ocupados de Medellín y el Valle de Aburrá, y ha mantenido una tendencia creciente desde 2001.

Medellín y Valle de Aburrá. Ocupados según posición ocupacional.



Antioquia. Ingresos operacionales de las empresas del sector real de mayor tamaño.



Las ventas de las empresas más grandes de Antioquia, registraron en los últimos tres años tasas de crecimiento positivas, a pesar de la crisis de 2009. En ese año las pequeñas registraron una reducción de 7%, pero a su vez tuvieron la mayor recuperación en 2010; mientras que las medianas se mantuvieron.

La anterior información nos permite entonces inferir que el mercado de Medellín presenta buenas condiciones macro económicas y sociales y se ve por ello como un mercado potencial en el cual se puede desplegar el negocio de Ser Hoy.

2.2.3 **Segmento del mercado**:

Ser Hoy está enfocada en cautivar varios tipos de clientes y de acuerdo a estos se determina su segmentación:

- **Desarrollo empresarial**
  Dirigido a medianas y grandes empresas (no Pymes) sin importar el sector económico al que pertenezcan o su actividad comercial, cuyas sedes se encuentren ubicadas en las ciudades trabajar y que quieran invertir en el desarrollo del talento humano de sus compañías.

- **Desarrollo Personal**
  Dirigido a profesionales en desarrollo, gerentes y directivos que quieran desarrollar sus competencias del Ser: liderazgo, visión estratégica e inteligencia emocional, sin importar el sector económico en el que se desempeñen.

2.2.4 Competencia:

Análisis de la competencia

Alguna de las empresas que se podrían presentar como competencia en nuestro negocio a nivel Colombia, directamente asociadas a la prestación de Servicio orientada a la asesoría y acompañamiento en el desarrollo de competencias grupales como individuales pueden ser las que se relacionan en el cuadro a continuación, en la cual se describe su razón social y el tipo de servicio que actualmente ofrecen en el mercado.

COMPETENCIA	
EMPRESAS	**TIPO DE SERVICIO**
Jugada Maestra	Selección Plan Carrera Individual Planes de Sucesión High Potential
Mentis Consultores	Valoración de Talento con fines de Selección. Valoración de Talento con fines de Formación y Desarrollo. Valoración de Potencial con fines de Plan de Carrera y/o Plan de Sucesión. Valoración de Talento para Conformación de Equipos Productivos. Assesment Center Grupal o Individual.
HiCue Speakers	Asesoramiento en materia de contenido, formación empresarial y transferencia de conocimiento a través de conferencistas de talla mundial.
Celis Consultores	Valoración de potencial, valoración y planes de desarrollo por competencias, valoración de equipos de trabajo.

Sin embargo vale la pena aclara que ninguna se enfoca solo en el desarrollo de profesionales de medio y alto nivel, sino que tienen un enfoque global en todo tipo de empleados.

2.3 PRECIO

Para establecer un sistema de fijación de precios base en la compañía es indispensable realizar el estudio financiero que pueda demostrar la sostenibilidad del negocio, sin embargo, como análisis inicial se presenta una oferta comercial construida a partir de un sondeo de los precios de mercado y teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

1. Ser hoy no pretende ser la empresa de precios más altos del mercado
2. No es la empresa de precios más bajo
3. Posee un precio promedio de acuerdo a las ofertas del sector
4. Busca ser la mejor oferta precio beneficio para sus cliente
5. Presenta varias modalidades de cobro, por horas, por servicios, por

persona capacitada.

6. Detalla claramente el producto ofrecido en el portafolio y lo que el precio cubre.

OFERTA DE SERVICIOS DESARROLLO EMPRESARIAL			
Servicio	**Descripción**	**Valor Unitario**	**Descripción valor**
• Diagnóstico	Con este servicio, SER Hoy pretende mediante la aplicación de diferentes metodologías conocer fortalezas, identificar la idiosincrasia y áreas de oportunidad en un grupo específico de colaboradores o empleados dentro de la organización	Nivel Gerentes y Directores $700,000 Nivel Jefes y Coordinadores $500,000	Valor por persona
• Soluciones a la medida	De acuerdo a los hallazgos del diagnóstico se determina la solución propuesta, la cual es acorde a las necesidades y cultura de la empresa y SER Hoy realiza la implementación con un equipo especializado de consultores.	Nivel Gerentes y Directores $850,000 Nivel Jefes y Coordinadores $750,000	Valor por persona
• Transferencia de conocimiento:	Busca capacitar al personal de Talento humano de la empresa, en cómo aplicar metodologías y herramientas para el desarrollo de competencias del ser.	$1,200,000	Hora de capacitación 3 personas
• Diseño estratégico:	Diseño de soluciones a la medida de acuerdo a las necesidades identificadas por la compañía, con el fin de desarrollar en su personal determinadas competencias del ser, este diseño no incluye la capacitación del personal de la empresa, ni aplicación o seguimiento al mismo.	Nivel Gerentes y Directores $6,000,000 Nivel Jefes y Coordinadores $5,000,000	Valor diseño solución

OFERTA DE SERVICIOS DESARROLLO PERSONAL			
Servicio	**Descripción**	**Valor Unitario**	**Descripción valor**
• Diagnóstico	Con este servicio, SER Hoy pretende mediante la aplicación de diferentes metodologías conocer fortalezas, identificar la idiosincrasia y áreas de oportunidad en el profesional que recurra a nuestros servicios.	Nivel Gerentes y Directores $800,000 Nivel Jefes y Coordinadores $600,000	Valor por persona
• Soluciones a la medida	De acuerdo a los hallazgos del diagnóstico se determina la solución propuesta, la cual es acorde a las necesidades del profesional y SER Hoy realiza la implementación con un equipo especializado de consultores.	Nivel Gerentes y Directores $1,500,000 Nivel Jefes y Coordinadores $1,200,000	Valor por persona

- El precio anterior no incluye el IVA
- Nuestros honorarios se facturan así: 50% al inicio de la asignación y el restante 50% a la entrega de los reportes.
- Los gastos de tiquetes de desplazamiento para realización de entrevistas y retroalimentación en otras ciudades diferentes a Medellín, Serán facturados en forma independiente.

2.4 CANAL DE DISTRIBUCIÓN:

SER Hoy, manejará dos tipos de distribución:

- **Distribución Cero:** el ofrecimiento, y venta directo de nuestro Servicios es la base de nuestro canal de distribución, situación esta que nos permite a su vez proyectar a nuestros clientes la imagen que deseamos vender de nuestra empresa y nuestros productos.

- **Distribución B2B:** buscando proyectar y fortalecer los negocios desde el punto de vista empresarial buscando una relación gana-gana con nuestro cliente y mostrando una imagen más corporativa.

2.5 IMAGEN CORPORATIVA

2.5.1 Nombre: Ser Hoy

2.5.2 Slogan: "***Adquiere hoy las habilidades que te aseguraran efectividad mañana".***

2.5.3 Asociación del nombre: concentración en el Ser y el manejo de sus competencias, con el slogan se da mayor énfasis en el Servicio que presta la compañía.

2.5.4 El Logo:

Ser Hoy

"Adquiere hoy las habilidades que te aseguraran efectividad mañana"

2.5.5 Elementos del Logo :

- **Las manos:** significa la capacidad de empoderarnos de nuestro propio desarrollo, la decisión de ejecutar acciones específicas con el fin de lograr objetivos superiores.

- **Las líneas**: es la ruta o camino que recorremos en el día a día con el fin de alcanzar unos objetivos.

- **Las estrellas**: son las habilidades, competencias y capacidades alcanzadas luego de recorrer un camino lleno de esfuerzos, empeño y dedicación.

2.5.6 Colores:

- ✓ **Gris:** significa seguridad, madurez y fiabilidad. Es el color del intelecto, el conocimiento y la sabiduría.
- ✓ **El verde** es Serenidad, calma, equilibrio en el Ser y el hacer, es el color del crecimiento, la renovación y el renacimiento.
- ✓ **Azul**: Es el color de la frescura, la espiritualidad, la libertad, la paciencia, la lealtad, la paz y la honradez. el azul está ligado a la conciencia y al intelecto y algunos estudios sugieren que es más aceptado entre los hombres.

2.5.7 Utilización del logo:

El logo se Ser hoy Será un logo registrado ante las entidades, asociado directamente a la marca, adicionalmente será usado en:

- Membrete facturas
- Informes
- Volantes
- Presentación corporativa
- Propuestas comerciales
- Tarjetas (ver ejemplo)

Adicionalmente la empresa tendrá algunos productos de merchandising para sus clientes con el fin de acercarlos más a nuestra compañía, de generar en ellos una recordación del proceso que realizan y un compromiso con el desarrollo de sus competencias, algunas de esas piezas son:

- Bolígrafos
- Gorras para trabajos en equipo
- Camisetas
- Tasas
- Bebidas energizantes Marcadas con el nombre de la empresa

2.5.8 Aspectos sicológicos y de asociación que quiere reflejar la marca

El logo y la marca pretende reflejar:

- la importancia del ser en el desarrollo profesional.
- El desarrollo del ser depende de cada individuo (las manos)
- A través del desarrollo se adquieren competencias y alcanzan las metas (las estrellas).
  - Ser hoy, con su nombre se refiere tanto el verbo SER como al SER y sus competencias y Hoy, hace referencia a que el cambio comienza Hoy, por ello el slogan: adquiere hoy las habilidades que te aseguraran efectividad mañana.

2.5.9 Tipo de comunicación.

Somos la marca que se comunica de forma simple, directa, que pretende mostrar con su logo, slogan y nombre que es sería y que asegura alcanzar unos objetivos personales, a través del acompañamiento y guía profesional.

2.6 PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN.

La estrategia de publicidad y promoción de Ser Hoy, está enfoca en dar a conocer la empresa en el mercado potencial, sin embargo persigue unos objetivos adicionales que se detallan a continuación:

- Dar a conocer el portafolio de servicios novedoso e innovador
- Estimular las ventas de los servicios ofrecidos.
- Conseguir la prueba del producto entre los no usuarios o usuarios potenciales.
- Atraer a grandes empresas
- Atraer empresas que no se sienten satisfechas con el servicio actual que reciben de la competencia.
- Conseguir la entrada de nuevos establecimientos.

2.6.1 Publicidad:

La estrategia de publicidad responde a los siguientes pasos

Teniendo en cuenta lo anterior encontramos que Ser hoy utilizará los siguientes medios para publicitarse:

1. Anuncio en revistas de negocios o periódicos de negocios:
2. Cartas de presentación y perfil de la empresa, presentando el portafolio de servicios detallado
3. Página de internet- página Web de la compañía

2.6.2 Promoción:

La estrategia de promoción se divide en 2:

- Captación de cliente nuevo
- Retención de clientes

La estrategia de Promoción de captación de cliente nuevo: tiene algunos beneficios como:

- Demostraciones básicas gratuitas de los servicios: se hace una demostración básica de los servicios que las empresas o los clientes deseen, con el objeto de que lo prueben los consumidores.

La estrategia de promoción para retención de clientes: tiene un importante énfasis en la recomendación y a partir de esta el cliente puede obtener:

- Vales de descuento: aquellos documentos que proporcionan a su portador un descuento en la compra de un servicio específico.
- Retorno / Retorno promoción: similar al vale pero es válido para una negociación sobre un servicio posterior.
- Precios de paquete: supone un ahorro para el consumidor frente al caso de que éste comprara los servicios de forma separada. Se distingue:
- Paquete a precio reducido: venta de varias unidades a precio reducido.

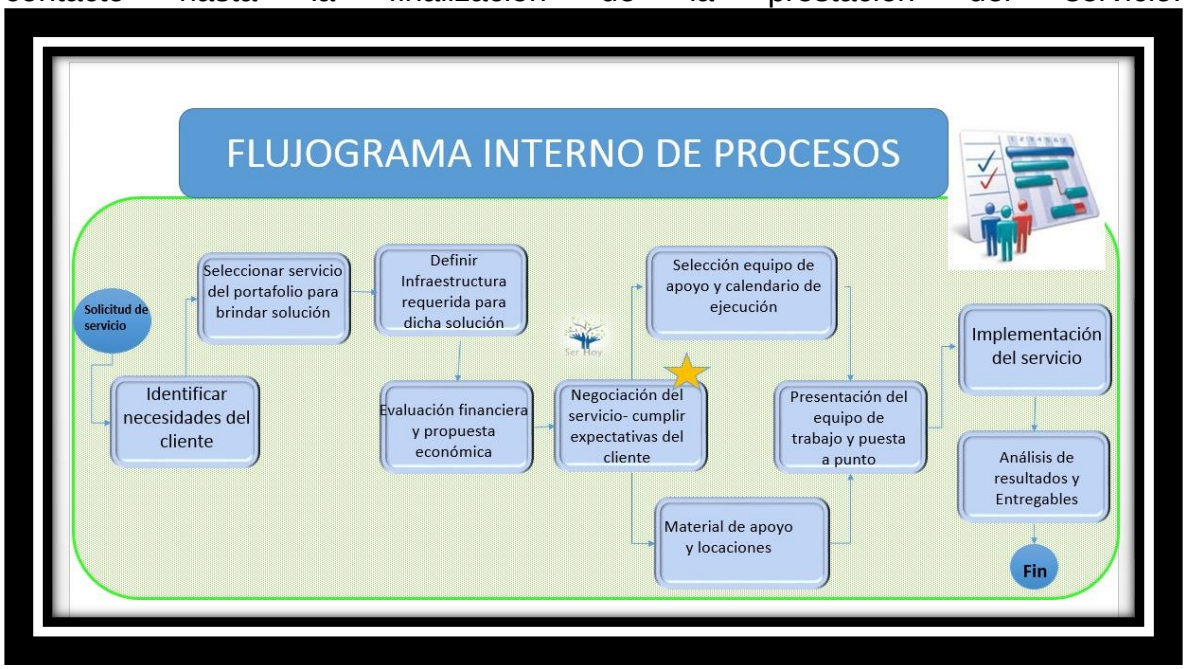
III. CONSTITUCION DEL BIEN O SERVICIO
TERCERA PARTE DEL PLAN DE MERCADEO

3.1. PARTE PRODUCTIVA

3.1.1 Descripción del proceso.

A partir de la recepción de solicitud de servicio o de establecer contacto con alguno de nuestros clientes, el personal de Ser hoy debe seguir en cualquiera de los casos un protocolo de atención, el cual tiene establecido los procedimientos a seguir y los tiempos de respuesta a cada proceso.

A continuación se encuentra el flujo grama detallado de proceso desde el punto de contacto hasta la finalización de la prestación del servicio:



3.1.2 selección del personal de apoyo

Para el desarrollo e implementación de las propuestas de servicio se requiere de personal altamente capacitado de acuerdo a los servicios que se vayan a prestar, atendiendo a la ventaja competitiva de SER Hoy de ofrecer un servicio de alta calidad, con un excelente nivel de sus resultados y capacidad para brindar soluciones efectivas a sus clientes (empresas y personas) estos profesionales deben ser seleccionados bajo estrictos parámetros, buscando un equipo integral, con gran enfoque en el Ser, personas de varias áreas de conocimiento, que desde sus experiencias aporten al crecimiento personal de nuestros cliente

3.2 ASPECTO FINANCIERO.

3.2.1 Plan de inversiones y análisis de ventas

Teniendo en cuenta el portafolio de productos el equipo administrativo estima una proyección de ventas para los años 1 a 5 de ejecución de la empresa, teniendo en cuenta para ello unas metas claras de crecimiento de acuerdo al plan operativo y a la expansión por las diferentes ciudades del país, así mismo considerando que ser Hoy es una empresa nueva en el mercado, la cual al no tener historial, trayectoria ni referencias, debe conquistar el mercado el cual inicialmente (momento 0 a año 1) puede ser complejo.

A continuación se encuentra las metas y los planes a 5 años de la empresa Ser Hoy:

Proyección económica capacitaciones y proyectos año 1 a 5							
Segmento	**Servicio**	**Tipo de profesional**	**año 1**	**año 2**	**año 3**	**año 4**	**año 5**
OFERTA DE SERVICIOS DESARROLLO EMPRESARIAL	• Diagnóstico	Nivel Gerentes y Directores	$ 1,400,000	$ 2,352,000	$ 3,457,440	$ 3,884,434	$ 4,282,588
		Nivel Jefes y Coordinadores	$ 1,000,000	$ 1,680,000	$ 2,469,600	$ 2,774,596	$ 3,058,992
	• Soluciones a la medida	Nivel Gerentes y Directores	$ 5,100,000	$ 8,568,000	$ 12,594,960	$ 14,150,438	$ 15,600,857
		Nivel Jefes y Coordinadores	$ 6,000,000	$ 10,080,000	$ 14,817,600	$ 16,647,574	$ 18,353,950
	• Transferencia de conocimiento:	Hora capacitacion	$ 9,600,000	$ 16,128,000	$ 23,708,160	$ 26,636,118	$ 29,366,320
	• Diseño estratégico	Nivel Gerentes y Directores	$ 36,000,000	$ 60,480,000	$ 88,905,600	$ 99,885,442	$ 110,123,699
		Nivel Jefes y Coordinadores	$ 25,000,000	$ 42,000,000	$ 61,740,000	$ 69,364,890	$ 76,474,791
OFERTA DE SERVICIOS DESARROLLO PERSONAL	• Diagnóstico	Nivel Gerentes y Directores	$ 1,600,000	$ 2,688,000	$ 3,951,360	$ 4,439,353	$ 4,894,387
		Nivel Jefes y Coordinadores	$ 1,200,000	$ 2,016,000	$ 2,963,520	$ 3,329,515	$ 3,670,790
	• Soluciones a la medida	Nivel Gerentes y Directores	$ 7,200,000	$ 12,096,000	$ 17,781,120	$ 19,977,088	$ 22,024,740
		Nivel Jefes y Coordinadores	$ 9,000,000	$ 15,120,000	$ 22,226,400	$ 24,971,360	$ 27,530,925
DESARROLLO EMPRESARIAL			**$ 84,100,000**	**$ 141,288,000**	**$ 207,693,360**	**$ 233,343,490**	**$ 257,261,198**
DESARROLLO PERSONAL			**$ 19,000,000**	**$ 31,920,000**	**$ 46,922,400**	**$ 52,717,316**	**$ 58,120,841**
TOTAL INGRESOS			**$ 103,100,000**	**$ 173,208,000**	**$ 254,615,760**	**$ 286,060,806**	**$ 315,382,039**

Se tuvo en cuenta además el precio establecido por servicio, el cual fue construido a partir de un análisis de los precios de la competencia

Teniendo en cuenta que Ser Hoy es una empresa de servicios, la cual no requiere una materia prima base, luego de analizar las cifras, se determina entonces los requerimientos para el montaje de dicha operación y el cubrimiento de las metas, es decir que muchos de sus costos se convierten en variables, siendo el rubro más importante de estos la contratación de personal, la cual crece o disminuye de acuerdo al número de proyectos que tenga la empresa, así mismo el costo del personal variable corresponde al 30% del precio final del producto.

A continuación se encuentra la evaluación financiera detallada del proyecto:

ANALISIS FINANCIERO SER HOY						
AÑOS	0	1	2	3	4	5
Local	**$ 10,100,000**	**$ 23,562,000**	**$ 37,110,150**	**$ 38,965,658**	**$ 40,913,940**	**$ 42,959,637**
Alquiler inicial	$ 5,100,000	$ 21,420,000	$ 33,736,500	$ 35,423,325	$ 37,194,491	$ 39,054,216
Mejoras (pintura, iluminación, espejos, etc.)	$ 5,000,000	$ 2,142,000	$ 3,373,650	$ 3,542,333	$ 3,719,449	$ 3,905,422
Maquinas y equipos de oficina	**$ 21,780,000**	**$ 21,944,000**	**$ 16,149,550**	**$ 10,720,847**	**$ 10,304,893**	**$ 12,185,001**
Elementos de oficina	$ 1,400,000	$ 1,470,000	$ 1,543,500	$ 1,620,675	$ 1,701,709	$ 1,786,794
Muebles de oficina	$ 4,380,000	$ 4,599,000	$ 4,828,950	$ 1,200,000	$ 1,260,000	$ 1,323,000
Computadoras, impresoras y equipos	$ 9,900,000	$ 10,395,000	$ 5,197,500	$ 2,000,000	$ 2,100,000	$ 2,205,000
Equipo de trabajo Software y licencias	$ 4,000,000	$ 4,280,000	$ 4,579,600	$ 4,900,172	$ 5,243,184	$ 5,610,207
Asesoramiento.juridico legal	$ 1,300,000					
Equipos de comunicación	$ 800,000	$ 1,200,000		$ 1,000,000		$ 1,260,000
Empleados	**$ 16,127,000**	**$ 45,172,770**	**$ 67,202,164**	**$ 92,691,275**	**$ 103,266,248**	**$ 113,283,978**
Nomina fija	$ 13,311,000	$ 14,242,770	$ 15,239,764	$ 16,306,547	$ 17,448,006	$ 18,669,366
Nomina variable	$ 2,816,000	$ 30,930,000	$ 51,962,400	$ 76,384,728	$ 85,818,242	$ 94,614,612
Inscripciones y registros.	**$ 1,900,000**	**$ 262,500**	**$ 275,625**	**$ 289,406**	**$ 303,877**	**$ 319,070**
Registro de marca	$ 150,000					
Matricula mercantil	$ 250,000	$ 262,500	$ 275,625	$ 289,406	$ 303,877	$ 319,070
Otros registros y gastos de inscripciones	$ 1,500,000					
Marketing y publicidad.	**$ 5,100,000**	**$ 2,655,000**	**$ 2,787,750**	**$ 2,927,138**	**$ 3,073,494**	**$ 3,227,169**
Pagina Web - Hosting-ancho de banda-dominio	$ 3,000,000	$ 450,000	$ 472,500	$ 496,125	$ 520,931	$ 546,978
Publicidad - enlaces patrocinados	$ 500,000	$ 525,000	$ 551,250	$ 578,813	$ 607,753	$ 638,141
Publicidad otros	$ 400,000	$ 420,000	$ 441,000	$ 463,050	$ 486,203	$ 510,513
Merchandising	$ 1,200,000	$ 1,260,000	$ 1,323,000	$ 1,389,150	$ 1,458,608	$ 1,531,538
Otros.	**$ 1,360,000**	**$ 13,065,000**	**$ 13,975,500**	**$ 14,957,250**	**$ 16,016,385**	**$ 17,159,604**
Servicios	$ 660,000	$ 7,920,000	$ 8,316,000	$ 8,731,800	$ 9,168,390	$ 9,626,810
Gastos de viaje	$ 700,000	$ 5,145,000	$ 5,659,500	$ 6,225,450	$ 6,847,995	$ 7,532,795
TOTAL INVERSION INICIAL	**$ 56,367,000**	**$ 106,661,270**	**$ 137,500,739**	**$ 160,551,574**	**$ 173,878,837**	**$ 189,134,460**
Tasa de financiación	12%					
Tasa reinversión	9%					
Crecimiento de CyG	5%					
Costo de Capital EA	15%					
VA	$ 56,367,000	$ 95,233,277	$ 109,614,747	$ 114,277,439	$ 110,503,144	$ 107,319,972
VA TOTAL	**$ 593,315,579**					
INGRESOS DESARROLLO PERSONAL		$ 19,000,000	$ 31,920,000	$ 46,922,400	$ 52,717,316	$ 58,120,841
INGRESOS DESARROLLO EMPRESARIAL		$ 84,100,000	$ 141,288,000	$ 207,693,360	$ 233,343,490	$ 257,261,198
TOTAL INGRESOS		**$ 103,100,000**	**$ 173,208,000**	**$ 254,615,760**	**$ 286,060,806**	**$ 315,382,039**
VA		$92,053,571.43	$138,080,357.14	$181,230,468.75	$181,796,813.96	$178,956,238.75
VA TOTAL	**$772,117,450**					
FLUJO	**-$56,367,000**	-$3,561,270	$35,707,261	$94,064,186	$112,181,970	$126,247,579
VPN	**$156,292,557**					
TIR	**66%**					
TIRM	**47%**					

De acuerdo al anterior análisis financiero encontramos que la inversión tiene unos rubros globales tales como:

- **Local:** arrendamiento de espacios para el funcionamiento administrativo de la operación, teniendo en cuenta que es un servicio de consultoría y trabaja bajo proyectos en sitio, la nómina es variable y el espacio fijo requerido para el personal que permanece en las instalaciones no es mucho.

- **Máquinas y equipos:** los rubros más representativos de esta clasificación son los equipos de cómputo y los diferentes software y licencias requeridas para la operación del negocio (software de operación y financiero, los cuales requieren actualizaciones anuales y mantenimiento.

- **Empleados_ Nomina:** teniendo en cuenta el tipo de negocio Ser Hoy cuenta con una Nómina Fija, para sus directivos y algunos analistas, y con una nómina variable de acuerdo a los proyectos que se encuentren en ejecución, la cual representa un 30% del precio final del producto.

- **Inscripciones y registros**: para la constitución legal de la compañía y puesta en marcha es necesario realizar diferentes trámites de registro ante entidades gubernamentales, algunos de los cuales requieren renovación anual.

- **Marketing y Publicidad:** es clave para nuestra compañía invertir en publicidad de calidad, que sea un elemento influenciador para adquirir nuestros servicios y darnos a conocer de la mejor forma en un mercado complejo. Se tuvieron en cuenta diferentes tipos de publicidad, como la construcción de una página web, el generar publicidad a través de enlaces patrocinados y Apps, promocionarnos en reconocidas revistas de negocios y tener un brochure de la compañía, así como diferentes piezas de merchandising para nuestros clientes.

- Otros gastos: se tienen en cuenta el pago de los servicios públicos, planes de telefonía, internet y gastos de viaje, los cuales se acrecientan a medida que la compañía desarrolle su plan de expansión.

3.2.2 Plan de financiación:

Basados en la constitución accionaria de la compañía, y la inversión inicial requerida, se decide que la mejor forma de ejecutar el proyecto es mediante financiación, tal como lo muestra el análisis tomando una tasa de financiación del 12% anual, una tasa de reinversión del 9% y un costo de Capital del 15% se determina entonces la viabilidad financiera del mismo.

Al analizar los resultados encontramos que la tasa de retorno a la inversión (TIR) es alta (66%), al revisar los flujos de caja y traerlos a valor Presente se puede ver que el negocio es rentable y que en el segundo año de operación se estaría presentando el retorno a la inversión inicial.

3.3 ASPECTO JURIDICO – LEGAL.

3.3.1 Tipo de sociedad: teniendo en cuenta que se establecerse la empresa, esta sería integrada inicialmente por 2 personas y tomando en cuenta los diferentes requerimientos para la constitución de la sociedad, Ser hoy se constituiría como una **Sociedad por Acciones Simplificadas S.A.S**, lo cual es para sus 2 accionistas genera algunas ventajas:

- La cuantía que determina el tope máximo de la sociedad se puede pagar en un plazo de hasta 2 años.
- Se constituye a través de Documento Privado
- Requiere un Mínimo 1 accionista y no tiene un límite máximo
- Las accionistas Responden hasta el monto de sus aportes por las obligaciones sociales

3.3.2 Trámites administrativos y obligaciones contables:

Para el manejo administrativo del negocio se utilizar la estructura diseñada en el organigrama, con una Gerencia General y dos unidades de negocio por cada segmento: empresarial y personal, se contará con el equipo administrativo para Talento Humano, contabilidad.

3.3.3 Tipos de contratos de trabajo:

Ser Hoy manejará diferentes tipos de contrato dependiendo del área al que pertenezca el personal requerido.

- Contrato a término indefinido: para personal administrativo, así como personal de aseo.
- Contrato a término fijo: analistas y parte de personal administrativo
- Contrato con agencias temporales: para algunos profesionales, analistas y para servicios de vigilancia, monitoreo etc.
- Contratos por honorarios, para profesionales por proyectos.

Buscando siempre con cada contratación brindar una excelente oportunidad al empleado, así como crear en el sector una buen imagen de la compañía y proyectarnos por ser una empresa que atrae y retiene el talento,

3.3.4 Obligaciones fiscales:

Aunque el tipo de sociedad constituida no requiere un revisor fiscal de carácter obligatorio, Ser Hoy tiene establecido contar con una área financiera, encargada de la valoración, costeo y manejo de la contabilidad, la cual asegure el buen funcionamiento contable y fiscal de la compañía, teniendo en cuenta que es una S.A.S, Ser hoy tributaría con los ingresos de la sociedad, debemos presentar impuestos a la renta y hacer las diferentes retenciones en

la fuente, del CREE, además al ser una empresa de Servicio debe ser responsable del impuesto a las ventas IVA.

3.3.5 Licencias:

Se debe asegurar la compra de licencias para algunos software de análisis de datos e interpretación de resultados.

3.3.6 Registros:

Luego de realizar las respectivas consultas en los sistemas nacionales, encontramos que el nombre propuesto para nuestra compañía SER Hoy, se encuentra disponible para ser registrado, lo cual se presenta como ventaja al permitirnos conservar el nombre que inspira el proyecto, así como su respectivo slogan:

"Adquiere hoy las habilidades que te aseguraran efectividad mañana".

ANEXO 1

DOFA- Ser Hoy

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
*Servicio especializado *Producto Segmentado. *Amplio portafolio de Servicios. *Relación precio/valor del portafolio. * Disponibilidad en la atención. * Flexibilidad operacional. *Pasión por nuestros servicios	*El Cliente (empresa o persona) desea poder encontrar una solución integral a su situación. *Alta demanda de los servicios en el mercado. *Amplio y creciente mercado. *Falta información confiable de clientes lo que impide una acción efectiva para fidelización y relacionamiento. *Revisar valores, habitos y competencias a la luz de las nuevas generaciones de lideres. * Promover a SER HOY como una empresa aspiracional para atraer el mejor talento y los mejores expositores y conferencistas
DEBILIDADES	**AMENAZAS**
*Falta respaldo de marca. *No hay indice de satisfacción de cliente. *falta validar ejecución de valores de inversión. *No hay Solidez financiera	* La competencia en algunos segmentos especificos. * La competencia tiene nivel estándar de calidad percibido por el cliente

4. REFERENCIAS

http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/223/html

1. http://anif.co/

2. http://www.dinero.com/economia/articulo/sector-Servicios-si-esta-haciendo-tarea/177057.s)

3. http://www.portafolio.co/portafolio-plus/cinco-caracteristicas-un-buen-gerente.

4. http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/25-mejores-empresas-para-trabajar/141530

5. www.dane.gov.co

6. Kotler, Philip, Dávila Ruíz, Diana, Lane Keller, Kevin y Rivera, Clara E. Dirección de marketing. 12a ed. México D.F. (México): Pearson Educación, 2006. xxxix, 845 páginas p. 9702607639.