



Máster Gestión de Calidad y Reingeniería de Procesos

PROYECTO DE FIN DE MASTER

TalentPymes – HRS Group de RRHH para Pymes



Plan de Empresa TalentPYMES

ASESORA

Begoña Landázuri

Integrantes

Diana Minaya

Lisara Herrera

Mayelin Ruiz

Yanilsa Hernández

Fernanda Sierra

Betsaida Concepción

Contenido

| | |
|---|----|
| I. Propuesta de Valor | 3 |
| II. Análisis del Entorno | 4 |
| III. Análisis del Sector | 9 |
| IV. Análisis de la Competencia | 9 |
| V. Análisis de las cinco (5) Fuerzas de Porter | 10 |
| VI. Análisis DAFO | 12 |
| VII. Objetivos Estratégicos de Talent Pymes HRS Group | 13 |
| VIII. Plan de Operaciones | 14 |
| IX. Plan de Marketing | 31 |
| X. Plan de Recursos Humanos | 41 |
| XI. Plan Financiero | 55 |
| Gastos de Marketing | 58 |
| Gastos de personal | 59 |
| Costos totales de la inversión inicial | 60 |
| XII. RESUMEN EJECUTIVO | 64 |
| XIII. Bibliografía | 69 |
| XIV. Anexos | 70 |

I. Propuesta de Valor

Desarrollar e implementar una estrategia de negocio innovadora que ofrezca a las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), transferir o tercerizar funciones de Recursos Humanos a un equipo experto que entregará servicios de manera efectiva y oportuna, garantizando la calidad de los procesos.

A través de nuestro portafolio de servicios de RRHH hacemos una propuesta de valor que puede representar grandes oportunidades para nuestros clientes, dentro de ellas:

- Enfoque en su core business: las Pymes podrán destinar todo su potencial al objetivo fundamental de su empresa ya que delegan estos procesos de apoyo a nuestra empresa.
- Reducción de costes: Los costes fijos se transforman en costes variables, además de que pueden verse beneficiado de nuestra economía de escala, incurriendo por ende en un gasto menor. Además, no tendrán que realizar inversiones en sistemas de gestión de personal los cuales resultan costosos.
- Manejo de los procesos por equipo experto: Contamos con un equipo experimentado en todos los procesos de RRHH lo que permite una gestión de calidad.
- Reducción de rotación de personal: Realizamos un proceso de reclutamiento y selección con candidatos idóneos para el puesto por lo que la rotación del personal será mínima y esto aporta a la reducción de costos por reprocesos de contratación y pago de prestaciones laborales.
- Planes personalizados: Proporcionamos diversos planes diseñados para satisfacer las necesidades del cliente de acuerdo con su presupuesto.

1.1 Misión

Ser aliado estratégico de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), ofreciendo una cartera de servicios especializados en gestión de Recursos Humanos, por medio de un equipo responsable y experto enfocado en entregar servicios de calidad y cumpliendo con las expectativas de nuestros clientes.

Ofrecer una cartera de servicios especializados en gestión de Recursos Humanos a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), a través de un equipo experto enfocado en entregar servicios de calidad convirtiéndonos así en su aliado estratégico.

1.2 Visión

Ser reconocidos como líder experto a nivel nacional en el área de Recursos Humanos, por los altos estándares de calidad ofrecidos en nuestros servicios.

1.3 Valores

- Confidencialidad
- Compromiso
- Responsabilidad
- Excelencia en el servicio

II. Análisis del Entorno

2.1 Entorno Político-Jurídico

El marco jurídico del ámbito laboral de la República Dominicana es muy amplio y las leyes que lo regulan han sufrido modificaciones a través de los años. Estas leyes tienen carácter territorial por lo que todo extranjero puede ser beneficiado por igual de los derechos que le asisten a los trabajadores dominicanos, y así mismo se encuentran sujetos a las obligaciones establecidas.

Dentro de las leyes y reglamentos podemos citar los siguientes:

- Ley No. 16-92 d/f 29/05/1992 - Código de Trabajo de la República Dominicana
- Decreto No.258-93 d/f 01/10/1993 - Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo
- Resoluciones del Ministro de Estado de Trabajo
- Decretos del Poder Ejecutivo
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Congreso Nacional de la República Dominicana
- Ley No.11-92 d/f 29/04/1992 - Código Tributario de la República Dominicana
- Ley No. 87-01 d/f 09/05/2019 - Sistema Dominicano de Seguridad Social
- Ley 488-08 d/f 30/12/2008 Régimen Regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Mipymes.
- Ley 187-17 d/f 28/07/2017 Sobre la Clasificación y Registro de las Mipymes

2.2 Entorno Cultural

En la República Dominicana las Pymes se han convertido en un sector clave que motoriza la vida productiva del país. Según la Confederación Dominicana de la Pequeña y Mediana Empresa (CODOPYME), el 96% de las pymes dominicanas son de carácter familiar, aportando el 27% del PIB y generando el 33% de los nuevos empleos.

La mayoría de las empresas que han iniciado como micro y dan el salto a Pymes en más de 66% pertenecen a propietarios con estudios superiores, lo que evidencia que el progreso depende del grado de escolaridad. Cuando se establece una relación entre la actividad de la empresa y el nivel educativo del propietario se observan cambios en la participación sectorial. Por un lado, los hombres y mujeres con menor formación académica están más involucrados en la compra y venta de bienes, en tanto que los que tienen preparación técnica tienen una mayor participación en el sector manufacturero que sus colegas con menor o mayor escolaridad. Por otro lado, los propietarios que tienen estudios superiores están más vinculados a la oferta de servicios, donde se requieren conocimientos especializados en muchas ocasiones.

Al desagregar los datos de la encuesta FondoMicro 2013 relacionando la actividad de la empresa y el género del propietario se observan diferencias muy marcadas. La mayoría de las mujeres (62.1%) se dedica al sector servicios, siendo la participación masculina la mitad (31.4%) que la femenina. Por su parte, los hombres predominan como propietarios de las PYMES comerciales (48.1%) y de las manufactureras (20.5%), en tanto que la mujer es dueña en menor proporción de estos tipos de negocios (27.6% y 10.4%, respectivamente).

Un hallazgo interesante es la incidencia del nivel educativo y la edad del propietario en el cumplimiento de las obligaciones para registrar una empresa. Se observa una relación directamente proporcional entre la formalización de las empresas y los años de escolaridad de los propietarios. Así, tres de cada cuatro dueños de PYMES (75.4%) que no tenían educación formal se decidieron a registrar su empresa, en tanto que el 97.8% de los propietarios con educación superior hicieron lo mismo.

En las Pymes encontramos diferentes tipos de trabajadores, los asalariados, trabajadores no pagados y aprendices. Uno de los mayores retos que enfrentan las empresas familiares, es el relevo generacional, dado que las funciones gerenciales suelen ser desempeñadas por el dueño o fundador de la empresa, quien también se involucra en las actividades de apoyo, y no cuentan con una estructura organizacional definida.

Esta realidad ha aumentado la brecha de la reclasificación empresarial, por la falta del enfoque en actividades claves y productivas que generen aumentos considerables en los ingresos de la empresa. Dada la complejidad de los negocios actuales, la velocidad de reacción de las empresas es vital para poder competir, por lo que concentrarse en el negocio básico o core business da esa ventaja, dejando la responsabilidad de los procesos de apoyo a terceros.

En República Dominicana las empresas de outsourcing o tercerización de servicios han tenido mayor participación en las grandes empresas, sin embargo, esto ha dejado abierta una gran brecha para el sector creciente de las Pymes.

2.3 Entorno Económico

De acuerdo al Informe del Banco Central de la República Dominicana “Resultados de la Economía Dominicana, Enero -Junio 2019”, el país registró un crecimiento interanual del PIB real (Producto Interno Bruto) de 4.7%, manteniendo al país como líder en la región latinoamericana en términos de crecimiento interanual y posicionando al país como el sexto de esta región.

Se destaca que las actividades de mayor crecimiento fueron: Energía y Agua (8.3%), Construcción (7.9%), Servicios Financieros (7.7%), Otras Actividades de Servicios (6.6%), Transporte y Almacenamiento (5.3%), y Explotación de Minas y Canteras (5.2%). La actividad Construcción presentó un crecimiento interanual de 7.9%, constituyéndose como la actividad de mayor incidencia en el crecimiento de la economía durante el referido período.

Por su lado la inflación acumulada del primer semestre de 2019 cerró en 1.17%. Con este resultado la inflación anualizada, medida desde junio 2018 hasta junio de 2019, se ubicó en 0.92%, por debajo del límite inferior del rango meta de 4.0%± 1.0% establecido en el Programa Monetario; y la inflación subyacente, registró una tasa interanual de 1.95%.

Se puede apreciar un sector externo fortalecido, en el primer semestre de 2019 la cuenta corriente de la Balanza de Pagos presentó un déficit de US\$99.0 millones, y los ingresos en divisas por concepto de exportaciones de bienes, turismo, remesas, inversión extranjera directa y otros servicios ascendieron a unos US\$5,573.4 millones, que representan un 2.7% adicional con respecto a 2018.

En lo relativo a la generación de empleos, el período prolongado de crecimiento de nuestra economía ha generado un impacto muy positivo en el mercado laboral. Los datos recientes de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo que levanta el Banco Central, muestran que en los últimos 12 meses se han creado 155,848 nuevos ocupados netos, alcanzando el total de nuevos empleos desde octubre 2012 hasta junio 2019, unos 823,389 trabajadores adicionales, cifra ésta sin precedentes en

el país. Además, el 80% de los empleados del último año tienen acceso a la seguridad social, ya que sus empresas están formalizadas.

Durante el período abril-junio de 2019, tanto los activos brutos como los pasivos del sistema financiero dominicano presentaron un crecimiento anual de 8.9%. El patrimonio de las entidades de intermediación financiera presentó un crecimiento de 12.8% y la rentabilidad sobre el patrimonio promedio (ROE) fue de 17.0% y la rentabilidad sobre el activo (ROA) de 2.1%.

La proyección para el cierre de este año 2019 es que la economía dominicana crecería por encima de 5.5%, superior a su potencial, mientras que la inflación se ubicaría en torno al límite inferior del rango meta de $4.0\% \pm 1.0\%$, impulsado principalmente por la inversión y el consumo privado.

Banco Central de la República Dominicana (BCRD) decidió reducir su tasa de interés de política monetaria en 50 puntos básicos, pasando de 5.50 % a 5.00 % anual, en junio de 2019.

De acuerdo a los resultados de la encuesta FondoMicro del año 2013, en el país existían 18,337 pequeñas y medianas empresas lo cual representa el 2.3% del tejido empresarial de Mipymes. 7 de cada 10 PYMES se ubicaban en zonas comerciales, en tanto que el 27% en zonas residenciales. Además, las PYMES empleaban 522,231 personas, lo que representa un 13% de los ocupados de la economía y un 11.1% de la población económicamente activa (PEA). Estas estadísticas a la fecha no están actualizadas, sin embargo, se estima que junto a las micros ya existen más de 1.4mm de empresas Mipymes, las cuales aportan al PIB un 38.60% de acuerdo al Informe de Gestión de Mipymes. De la cifra actual de Mipymes existe una estimación unas 32,200 pequeñas y medianas empresas.

2.4 Entorno Socio-Demográfico

República Dominicana, es una nación democrática con una población de más de 10 millones de personas, posee un territorio de 48,670 km². La República Dominicana tiene la novena economía más grande de América Latina y la mayor de Centroamérica y el Caribe y ocupa la sexta posición en ingreso per cápita en Latinoamérica, superada solo por Panamá, Chile, Uruguay, Argentina y México.

La población de la República Dominicana en 2019 estimada por la Oficina Nacional de Estadística (ONE) es de 10,358,320 personas, quedando en el puesto número 88 de población entre los 244 países o territorio dependiente del mundo de acuerdo con el informe de fecha 01 de julio de 2019 de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Aproximadamente el 7% de la población tiene más de 65 años de edad, mientras que el 28% de la población es menor de 15 años de edad. La distribución por sexo casi igualitaria con un 49.95% hombres y 50.05% mujeres. En la región metropolitana (Santo Domingo y Distrito Nacional) se encuentra el 38% de los habitantes del país, correspondiendo al resto de provincias un 62%.

Para este año la tasa bruta de natalidad (número de nacimientos por cada mil habitantes en un año) del 18.63%, la tasa global de fecundidad (número medio de hijos por mujer) de 2.24, la tasa bruta de mortalidad (por mil) 6.43% y la esperanza de vida al nacer de ambos sexos tiene un promedio de 74.02 años.

2.5 Entorno Tecnológico

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han llegado a ser un aspecto esencial para el desarrollo de los países y para el desenvolvimiento de la vida diaria. Sectores relevantes como el Gobierno, Militar, Financiero, Educativo, Salud, Energético, Comercio, Industria y las **MIPYMES** están sujetos a la disponibilidad sin interrupción de internet y del efectivo funcionamiento de las infraestructuras de la información.

Entendiendo este contexto mundial actual, el gobierno dominicano se ha interesado por incluir el país en esta tendencia digital y en vista de esto ha lanzado oficialmente mediante el decreto 258-16 el programa República Digital dirigido a reducir la brecha digital a través de la educación, transparentar su propia gestión y facilitar los servicios a la población. Esta iniciativa está fundamentada en cuatro ejes principales y dos transversales.

Los Ejes Principales:

- **Educación:** Se busca esquematizar, implementar y promover estrategias inclusivas que integren las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el sistema educativo dominicano.
- **Acceso:** Esquematizar, implementar y promover estrategias inclusivas que integren las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el sistema educativo dominicano.
- **Productividad y Empleo:** Insertar y desarrollar a las MIPYMES de la República Dominicana en la Economía Digital:
 - I. Conectar a los micro, pequeños y medianos empresarios a herramientas digitales que permitan incrementar la competitividad de sus empresas
 - II. Conectar al comercio electrónico a los micro, pequeños y medianos empresarios
 - III. Capacitar los micro, pequeños y medianos empresarios en materia de economía digital
 - IV. Brindar servicios de asistencia técnica y asesoría empresarial en economía digital a los empresarios del sector MIPYMES
- **Gobierno Digital Abierto y Transparente:** Los medios web y la información que estos brindan se han convertido en el canal más accesible para los ciudadanos y ciudadanas, y estos, apoyados en la tecnología, se convierten en el medio ideal de interacción entre el Estado Dominicano y el ciudadano.

Ejes transversales:

- **Ciberseguridad:** El eje de ciberseguridad tiene como finalidad garantizar que la ciudadanía haga un uso seguro y confiable de los sistemas de las tecnologías de la información y la comunicación a través del fortalecimiento de las capacidades nacionales de prevención, detección y respuesta a las ciber amenazas. mediante el decreto 230-18 se creó el Centro Nacional de Ciberseguridad, el cual tiene por objeto la elaboración, desarrollo, actualización y evaluación de la Estrategia Nacional de Ciberseguridad, que tiene convirtiéndose en uno de los 10 países de la región que cuenta con Estrategia de Nacional de Ciberseguridad.
- **Inclusión Social:** Tiene dos objetivos principales: Contribuir en la reducción de la brecha digital y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Además de asegurar el enfoque de inclusión en cada uno de los proyectos que componen el Programa República Digital.

A junio del 2018, esta iniciativa había capacitado a 9.600 Mipymes sobre compra y venta de productos y/o servicios en la web; también 996 fueron capacitadas para crear sus propias páginas web y se impartieron casi 29.000 horas de entrenamiento.

Un factor muy relevante que incide en la reducción de la brecha digital es el capital humano, desarrollar competencias profesionales y técnicas en TICs, que se traduzca en una efectiva transformación del país a una economía digital. Y no ha sido interés solo del gobierno, sino que también el sector privado ha propiciado facilidades para alcanzar este objetivo. Empresarios han invertido más de 5 millones de pesos en equipos tecnológicos para llevar a cabo programas que ayuden a jóvenes estudiantes a formarse en programación como segundo idioma. A estos programas tendrán acceso más de 200 estudiantes.

También se han firmado acuerdos interinstitucionales enfocados en incrementar el uso de las TICs, como es el acuerdo firmado por el Indotel a través de su Dirección de Comercio Electrónico y el Departamento de Economía Digital del Ministerio de Industria y Comercio y MIPYMES, se trabaja en la formulación e implementación de políticas públicas para elevar los niveles de competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas mediante la intensificación en el uso y acceso a las TICs. Así mismo podemos resaltar el Programa “Actívate” con República Digital llevado a cabo en asociación con la Escuela de Organización Industrial (EOI) con sede en Madrid, el cual ofrece a jóvenes dominicanos capacitaciones para desarrollo de competencias digitales.

El sector Comunicaciones a pesar de que en el año anterior tuvo la mayor tasa de crecimiento de los últimos 5 años (8.7%), para este primer semestre 2019 tuvo una disminución de 3.6%, atribuido en gran medida al indicador de volumen de servicios móviles que verificó una caída de 5.7% para el mismo periodo del 2018. Asimismo, el volumen de servicios de internet y el stock de líneas fijas presentan una variación negativa de 1.2% y 1.1%, respectivamente.

Según las estadísticas oficiales del INDOTEL, al cierre de junio 2019 en la República Dominicana ya había 7.8 millones de cuentas con acceso a internet, lo que representa más de un 75% de la población nacional. Por su lado las tarjetas de crédito de acuerdo a las estadísticas del BCRD de Enero a Junio 2019 registraron un total 17, 974,511 transacciones, para un aumento de 28% con respecto al mismo periodo del año anterior. Otro indicador que ha aumentado en este año es internet banking, a julio 2019 existen 4, 383,703 usuarios que representa un aumento de 8.7% relacionado al final de año 2019.

Ese crecimiento en aspectos claves para el desarrollo de comercio electrónico ha provocado que se vaya adoptando este medio de comercialización con más confianza por los clientes y por los empresarios, aunque aún existen grandes oportunidades que aprovechar de este sector.

Los aspectos más relevantes para lograr un desarrollo tecnológico óptimo en el país son una eficiente infraestructura de banda ancha, educación e integración de las TICs en los procesos, y se puede apreciar que República Dominicana está dando pasos afianzados para alcanzar este objetivo.



III. Análisis del Sector

3.1 Tamaño del mercado

TAM (Mercado total): En República Dominicana existe un estimado de 32,200 Pequeñas y medianas empresas formalizadas, sin embargo, no hay estadística de las empresas que no estén formalizadas.

SAM (Mercado que podemos servir): Dado que nuestra empresa está enfocada en los sectores pymes de servicio, comercio y manufactura, dejando fuera el sector agropecuario, que representa un 21.70%, y el sector de la pesca que representa un 0.55%, dando como resultado un 22.3 % que no se estaría priorizando, podemos decir que nuestro SAM sería de 25,019.

SOM (Mercado que podemos conseguir): De acuerdo con nuestra inversión y la estrategia de marketing planificada, estimamos captar 200 empresarios del sector pymes.

IV. Análisis de la Competencia

En la actualidad en República Dominicana existen diversas empresas de outsourcing de Recursos Humanos, y que no ofrecen sólo servicios integrales del área, sino también: administración de Servicios Generales, tercerización de procesos de negocios, e-learning, servicios contables, Auditorías, asesoría fiscal, entre otros. En la siguiente tabla mostramos los principales competidores que existen en el mercado

| Empresas de Outsourcing | Servicios ofrecidos |
|---|---|
|  | Servicios para el ciclo completo de negocio y empleo, que incluyen administración de nómina, reclutamiento y selección, contratación permanente y temporal, evaluación de empleados, capacitación, transición de carrera, staffing y consultoría. |
|  | Consultoría, selección de personal, y tercerización de personal |
|  | Administración de personal, Administración de procesos, tercerización, Reclutamiento y Selección, Administración de Nominas, Servicio Generales Administrativos. |
|  | Orientación vocacional, tercerización personal, reclutamiento y selección, consultoría, Payroll y Bienestar. |
|  | Gestión humana: Gestión de capacitación, desarrollo organizacional, gestión de eventos corporativos y administración de personal y tercerización de nómina, Gestión de negocios, y gestión de proyectos, Seguridad y salud ocupacional |
|  | Reclutamiento y selección, outsourcing, desarrollo organizacional, evaluación de candidatos, team building, capacitación, asesoría legal laboral, outplacement, coaching |

V. Análisis de las cinco (5) Fuerzas de Porter

5.1 Rivalidad entre competidores establecidos en el sector

Manpower Group es el líder mundial en soluciones innovadoras para la fuerza laboral, conectando el potencial humano con el poder de los negocios, ofreciendo sus servicios a grandes empresas en todos los sectores de la industria, de igual forma existen otros competidores importantes como Adecco Dominicana, Grupo STT, ACERH Dominicana, People Group Dominicana, D & C Consulting, etc. A pesar de la presencia de estas empresas de outsourcing, no existe mucha rivalidad entre los competidores, específicamente porque el mercado objetivo son las pequeñas y medianas empresas, además de que existe un gran potencial de diferenciación lo que ayuda a que la rivalidad entre competidores disminuya. Las empresas antes mencionadas ofrecen una variedad más amplia de servicios enfocándose exclusivamente en las grandes empresas.

La cantidad de empresas que existen en la actualidad que ofrecen servicios similares de outsourcing en recursos humanos a Pymes, es muy reducido, por lo cual no se encuentran enfrentadas a guerras de precios, campañas publicitarias, entre otras.

5.2 Amenaza de entrada de nuevos competidores

En República Dominicana existen pocas empresas de outsourcing en Recursos Humanos enfocadas en brindar sus servicios a las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, las Pymes han crecido considerablemente en el sector empresarial por lo que es muy probable que el número aumente, así como también las empresas existentes que se dedican a esta actividad económica incorporen el segmento de clientes que posee Talent Pymes HRS Group.

A pesar de la amenaza, nuestra empresa confía en la experiencia de sus colaboradores en el área de Gestión de Recursos Humanos y la capacidad de brindar un excelente servicio que satisfaga las necesidades, permitiendo generar la confianza de los clientes en los servicios que ofrecemos aumentando la demanda de estos. En ese sentido la amenaza de los competidores sería de importancia media.

5.3 Productos sustitutos

Los principales sustitutos son los departamentos de recursos humanos de los clientes que no cuentan con esta área en su empresa. A pesar de que desarrollar todos los procesos que conlleva la gestión de recursos humanos difícilmente ocurra en las pequeñas y medianas empresas que tienen la necesidad de dedicar todos sus esfuerzos en su business core.

5.4 Poder de negociación de los compradores

En la actualidad la mayoría de las empresas han optado por tercerizar algunos de sus servicios, no solo porque le permite concentrarse en su negocio principal sino que también puede mejorar la eficiencia y reducir los costos.

El poder de negociación de los compradores es medio, debido a que la mayoría de las empresas que se encuentran en el mercado ofrecen estos servicios de outsourcing a grandes empresas, por lo que los compradores no pueden obtener los servicios demandados debido a la limitación de proveedores en el mercado.

5.5 Poder de negociación de los proveedores

Como proveedores potenciales para el negocio de outsourcing en Recursos Humanos contamos con las empresas de desarrollo de software, vendedores de mobiliario de oficina, empresas de externalización de servicios generales y las empresas de servicio legal, los cuales cuales están pocos concentrados, por lo que no representan una amenaza importante.

VI. Análisis DAFO

| | | Talent Pymes HRS Group | |
|------------------|------------------|---|--|
| | | Debilidades | Fortalezas |
| Análisis Interno | | <ul style="list-style-type: none"> • Por ser una empresa nueva, el acceso a financiamiento puede ser limitado. • Desconocimiento de la empresa en su etapa inicial. • No se cuenta con una estructura organizacional definida. • Falta de experiencia en el Mercado. • Falta de capital inversionista para iniciar el proyecto y mantenerlo en su primera etapa. • No es una marca conocida en el mercado. • Dependencia de recursos técnicos para dar un buen servicio. | <ul style="list-style-type: none"> • Personal altamente calificado en el área de Recursos Humanos. • Personalización de los servicios de acuerdo a las necesidades de cada cliente. • Cartera de servicios diversificado. • Capacitación continua de los colaboradores. • Base de datos actualizada de instituciones de Técnico Profesional. • Infraestructura que permite hacerle frente a un aumento de demanda. • Mejora continua de competencia técnica. • Conocimiento actualizado del proceso de gestión de recursos humanos. • Procesos optimizados en el área de Recursos Humanos. • Capacidad Directiva |
| | Análisis Externo | | <p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de las empresas del servicio de outsourcing para Pymes. • Poco interés de las Pymes en el outsourcing de Recursos Humanos. • Nuevas empresas con la misma actividad económica en el mercado, pero enfocadas en grandes empresas. • Alta rotación de personal. • Dificultad de encontrar el personal especializado ante un aumento de la demanda. • Posibles cambios de las leyes regulatoria de las Pymes. • Cambios en las leyes de seguridad social. • Falta de confianza que puede generar al tener que dar información confidencial de la empresa. |

VII. Objetivos Estratégicos de Talent Pymes HRS Group

- Lograr crecimientos progresivos en los ingresos y utilidades.
- Captar y retener clientes manteniendo los estándares de calidad que caracterizan a Talent Pymes HRS Group.
- Dar a conocer a los clientes potenciales los servicios ofrecidos por la empresa a través de la implementación de una campaña publicitaria a través del Marketing Digital (redes sociales, New-letter, Google Ads), Marketing tradicional (periódico, radio, televisión) y Ferias Pymes y Multisectoriales.
- Concientizar a nuestros clientes sobre la importancia y los beneficios que ofrece el outsourcing en Recursos Humanos.
- Gestionar socios estratégicos para mantener la economía y operatividad de Talent Pymes HRS Group.
- Lograr fidelizar a los clientes a través de ofertas atractivas e innovadoras.
- Potencializar las capacidades de los colaboradores de la empresa a través de un plan de capacitación continuo.
- Brindar servicios con un mayor alcance e impacto que las demás empresas que poseen la misma actividad económica.
- Incrementar la rentabilidad de la empresa en un 10% anual manteniendo la calidad de los servicios ofrecidos.
- Determinar los puestos de trabajo y escala salarial según las actividades que desarrollará cada colaborador.
- Establecer los tiempos de entrega de cada servicio para desarrollar la confianza con nuestros clientes.
- Implementar la mejora continua para agregar valor a los servicios ofrecidos desarrollando ventaja competitiva.
- Desarrollar herramientas para medir la satisfacción al cliente después de haber recibido los servicios de la empresa.

VIII. Plan de Operaciones

Talent Pymes HRS Group está orientada a proveer servicios de Outsourcing de Gestión Humana a las empresas dentro del sector PYME, garantizando la calidad y productividad de su negocio.

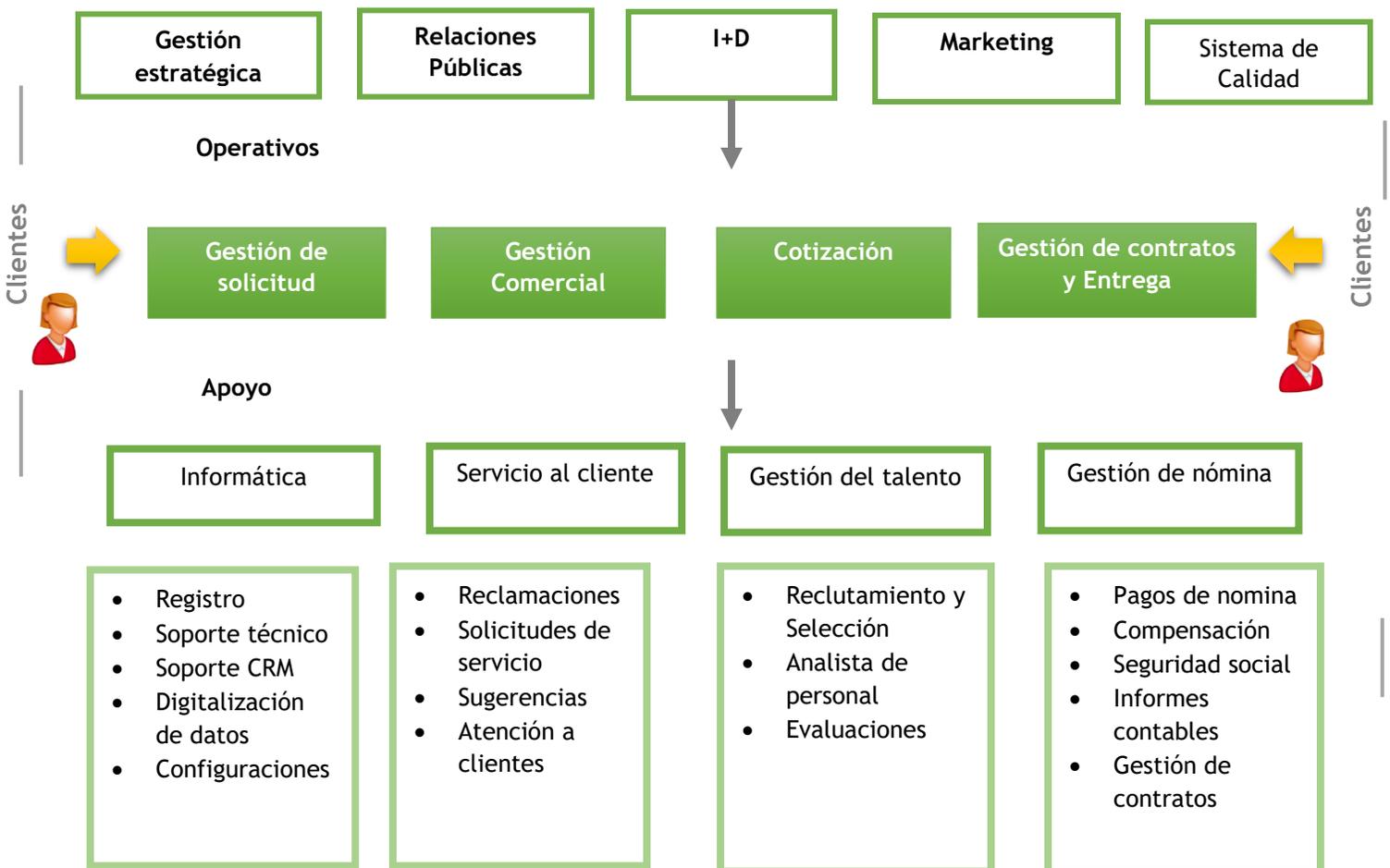
Para el desarrollo de nuestra oferta de servicios llevaremos a cabo un plan operativo que comprende todos los aspectos relacionados a la misma, los recursos materiales y humanos necesarios y una descripción detallada de los procesos a ejecutar para la prestación de dicho servicio hasta entregarlos a nuestro cliente final.

Contamos con un equipo de profesionales expertos en la gestión de RRHH que tienen como objetivo optimizar y administrar el recurso humano de las empresas, así mismo encontrar las mejores soluciones para cada negocio. A través de nuestro Portal web de servicio se gestionarán las solicitudes de los clientes, registro, validación, cotizaciones, aprobaciones; así como un local físico para asistirlos de manera presencial.

8.1 Mapa de procesos

A continuación, una representación gráfica de todas las actividades que le aportan valor al servicio que brindaremos.

Estratégicos

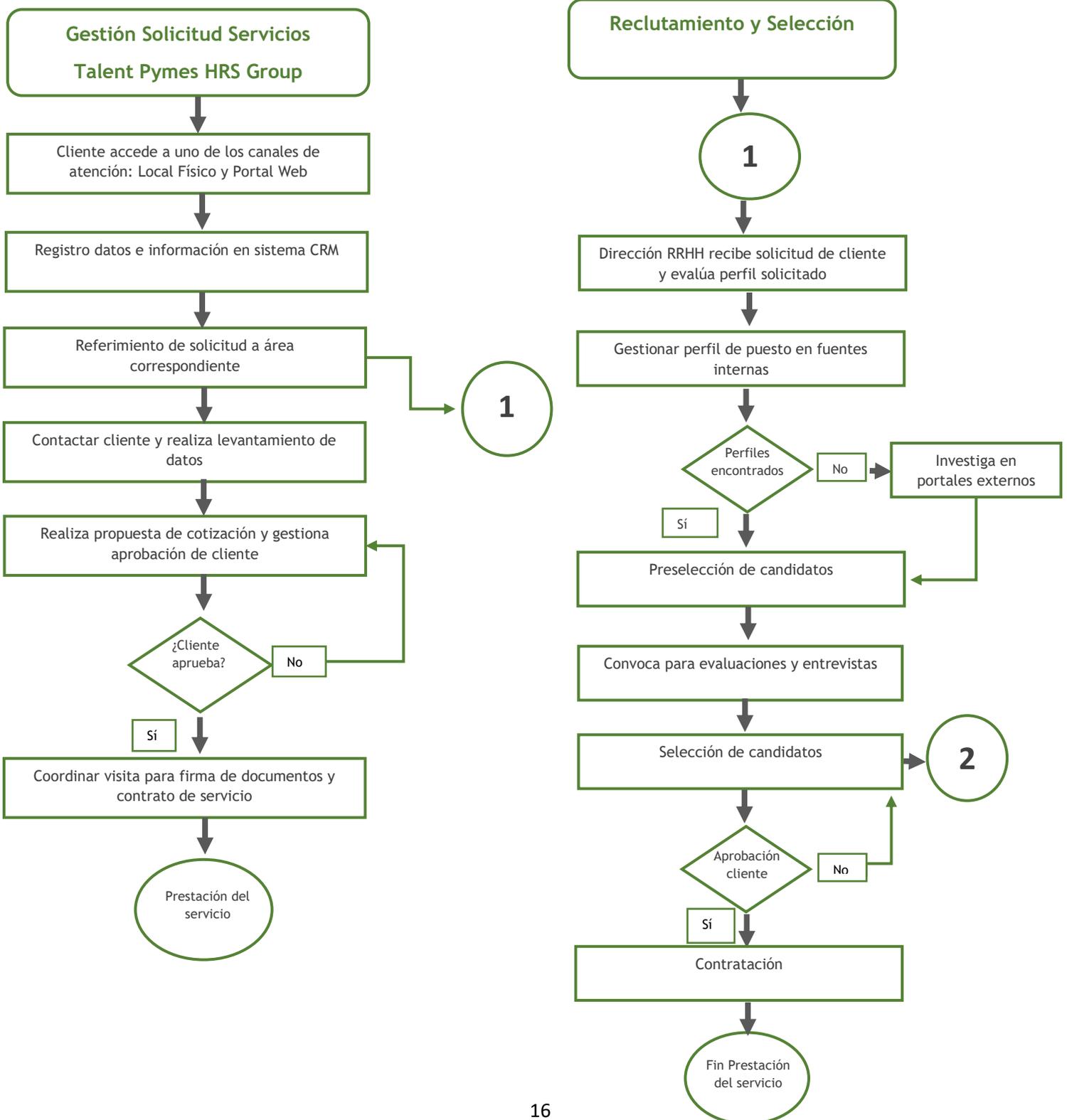


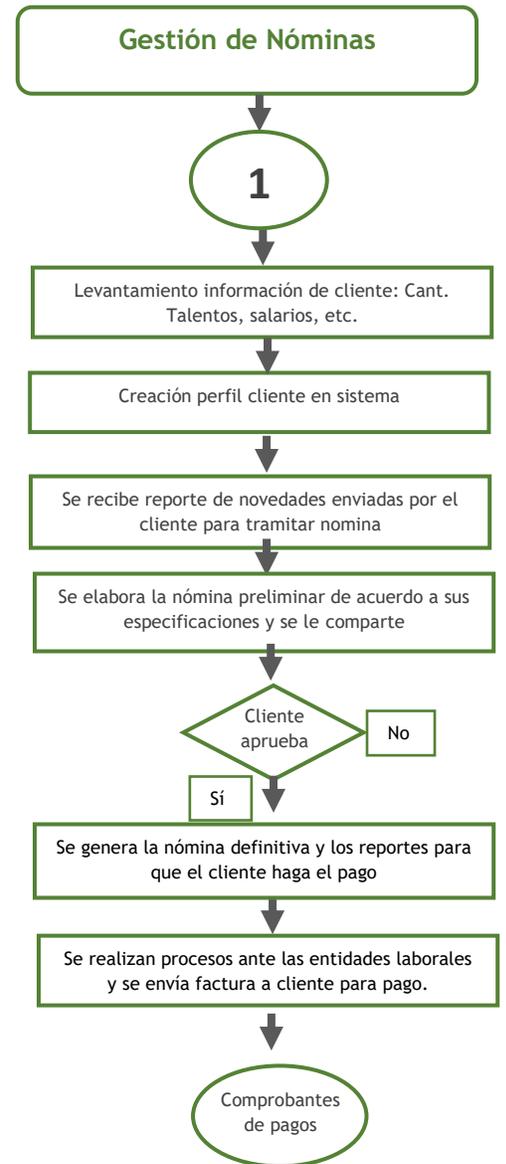
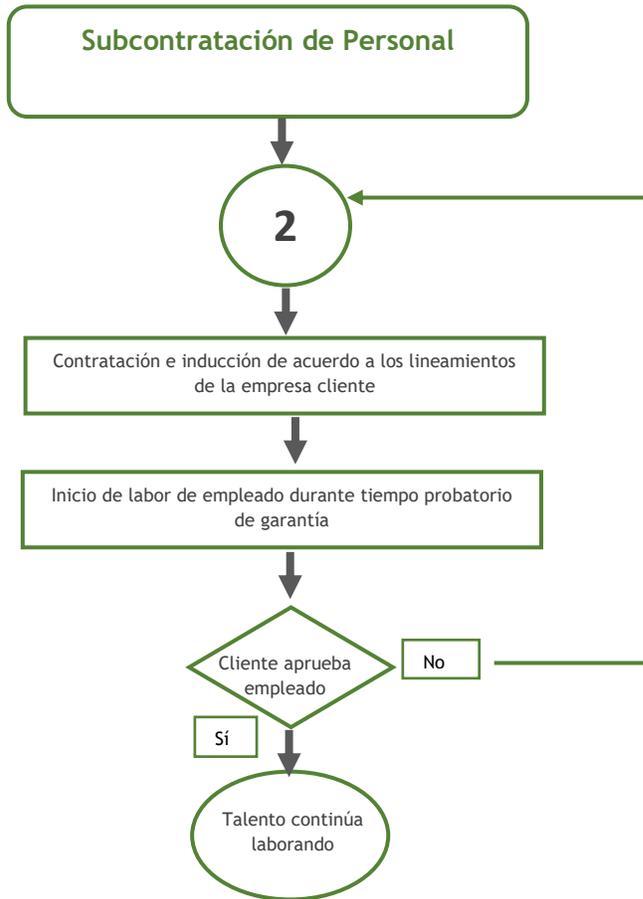
8.2 Descripción general de los procesos.

| Descripción de Procesos Talent Pymes HRS Group | |
|--|---|
| Proceso Estratégicos | Funciones |
| Gestión Estratégica | Encargada de conducir a la empresa hacia el logro de los objetivos trazados mediante la planificación e implementación de planes y acciones enfocados hacia este propósito lo mismo que se traduce en crecimiento económico para la empresa. |
| Relaciones Publicas | Encargado de gestionar toda la comunicación interna entre las áreas que componen a la empresa, desarrollar las estrategias para estar en contacto positivo con el público objetivo al que le ofrecemos nuestros servicios, así como crear canales de comunicación con nuestros socios claves que favorezcan las relaciones. |
| I+D | Proceso orientado al desarrollo de nuevas ofertas de servicios que satisfagan las necesidades de nuestros clientes manteniendo el posicionamiento de la empresa en el mercado. |
| Marketing | Proceso encargado de la promoción de los servicios que ofrecemos, manejar y coordinar todos los contenidos que nos representan con el fin de llegar a los prospectos y clientes logrando nuestro posicionamiento en el mercado e incremento de las ventas. |
| Sistemas de Calidad | Proceso encargado de velar porque los servicios que ofrecemos cumplan con los estándares de calidad establecidos y el nivel de satisfacción de nuestros clientes. |
| Procesos Operativos | Funciones |
| Gestión de Solicitud | Agrupar aquellas actividades relacionadas con la captura y registro de las solicitudes que se reciban hasta la prestación final del servicio. |
| Gestión comercial | Agrupar aquellas actividades enfocadas en el servicio y soporte al cliente, canalización de solicitudes, sugerencias, reclamaciones. |
| Cotización | Proceso que se encarga de preparar las facturaciones y, formalizar las solicitudes en base a los precios establecidos para las aprobaciones correspondientes |
| Gestión de contratos y Entrega | Actividades relacionadas a administrar de forma eficiente las obligaciones entre la empresa y el cliente para desarrollar un servicio con éxito |
| Procesos Apoyo | Funciones |
| Informática | Responsable de atender a las necesidades de cómputo, soporte en el manejo de software interno, configuración y mantenimiento de equipos y telecomunicaciones, apoyo en la digitalización de datos, alimentación de bases de datos, y brindar todo el soporte técnico para la organización y realización del negocio. |
| Servicio al cliente | Proporcionar a los clientes y prospectos, la correcta información y soporte con relación al servicio que ofrecemos, además de canalizar las quejas, reclamos y sugerencias. |
| Gestión del talento | Proceso encargado de seleccionar, reclutar nuevos talentos con las competencias laborales que requiera nuestro cliente. |
| Gestión de nómina | Administrar el salario a las personas vinculadas laboralmente a Talent Pymes como con la empresa cliente y a su vez, administrar todas las actividades que afectan las diferentes obligaciones laborales tales como: pago nómina, Seguridad Social y obligaciones fiscales. |

8.3 Diagrama de flujo actividades clave de la empresa.

A continuación, se muestra de manera general el diagrama de proceso desde el acceso del cliente a nuestra plataforma hasta la entrega del pedido.





3. Fachada de local



4. Layout de Oficina Comercial Talent Pymes



100 mt²
Terreno Ocupacional

5. Equipos y Mobiliarios

| Categoría | item | Cantidad | Especificaciones | Imagen | Proveedor | Cotizaciones |
|-------------------------------|-----------------------------|----------|---|---|---------------|-----------------|
| Equipos electrónicos | Laptop | 12 | <ul style="list-style-type: none"> • Marca Lenovo • Procesador Intel Pentium Gold • Velocidad 2.3 GHz • Memoria 4GB DDR4 SDRAM 2133 • Disco Duro 500GB • Tarjeta Gráfica Intel UHD Graphics 610 • Pantalla 15.6" 1366 x 768 (HD) • Puertos: Entradas de Micrófono, USB 2.0x1, USB 3.1 Type C x 2, Lector de Tarjetas • Conectividad Wireless-AC, Wi-Fi, Bluetooth • Sistema Operativo Windows 10 Home |  | Cecomsa | RD\$30,000.00 |
| | Servidor Web | | <ul style="list-style-type: none"> • Servidor DELL PowerEdge T30 • Xeon 16GB Memoria 1TB Disco • 4 Compartimientos internos |  | Cecomsa | RD\$ 100,000.00 |
| | Impresoras multifuncionales | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Funciones Impresora, Fotocopiadora, scanner y fax • Velocidad de Impresión 8.4 Negro y 4.8 Color • Resolución Negro 600 x 600 y Color 4800 x 1200 |  | OAS Computer | RD\$8,500.00 |
| | Proyectores | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Resolución 854 x 480 WVGA • Tamaño Pantalla hasta de 80 pulgadas • Lámpara LED 20,000 horas de uso • Puertos HDMI y USB • Brillo 100 lúmenes • Colores Disponibles Negro |  | OAS Computer | RD\$15,900.00 |
| Equipos de telecomunicaciones | Teléfonos físicos | 12 | Teléfono AT&T Fijo Alámbrico De Mesa CL2940 |  | Claro | RD\$3,450.00 |
| | Teléfonos Móviles (Flota) | 5 | Alcatel 5049w De 32gb |  | Claro | RD\$10,500.00 |
| | Routers de data | 2 | Modem Router Huawei B310s 4g Lte Tigo |  | Claro | RD\$3,500.00 |
| Equipos de seguridad | Cámaras de Seguridad | 4 | YALE HD 720 P 1280x720p (PAL) Visión nocturna: 20-30M Lente 360 |  | DLT Solutions | RD\$ 50,000.00 |

| Categoría | item | Cantidad | Especificaciones | Imagen | Proveedor | Cotizaciones |
|-------------|----------------------|----------|---|---|--------------|---------------|
| Mobiliarios | Escritorio ejecutivo | 4 | Escritorio ejecutivo en L en melanina, tamaño de 1.60 mts x 1.60 mts, archivero. Garantía de un (1) año sobre defectos de fabricación |  | Muebles Omar | RD\$20,000.00 |
| | Escritorio sencillo | 8 | Escritorio Metálico Steelfile, dos gavetas y estructura color crema. Sistema de cierre con cerradura integrada. Medidas: 24"x 48". Garantía de un (1) año sobre defectos de fabricación |  | Muebles Omar | RD\$10,000.00 |
| | Asientos ejecutivos | 4 | Sillón Ejecutivo con soporte lumbar graduable en piel sintética y malla color negro con mecanismo y postura ergonómica, base de aluminio, espaldar alto y reposa cabeza, brazos ergonómicos. Garantía de dos (2) años sobre defectos de fabricación |  | Muebles Omar | RD\$10,500.00 |
| | Asiento de oficina | 8 | Sillón sencillo Basflex, con base sobre ruedas, material plástico, tamaño 105cm de alto x 42 cm profundidad, relleno espuma 35kg /m3. Garantía de tres (3) meses |  | Muebles Omar | RD\$6,500.00 |
| | Estante de oficina | 1 | Estantería de madera, Krishna Furniture Works, medida 3mts x 3mts. Garantía de dos (2) años sobre defectos de fabricación |  | Muebles Omar | RD\$20,000.00 |
| | Asientos de espera | 1 | Set Prisma plástico de (2) pers.2 personas con estructura plateada. Garantía de un (1) año sobre defectos de fabricación |  | Muebles Omar | RD\$10,500.00 |
| | Archivos | 9 | Archivo Metal import Mercury 2 gavetas Importado, para folders legal y carta, Sistema antivuelco y listo para usar pendaflex, no tiene que comprar el armazón, con cerraduras, Garantía de dos (2) años sobre defectos de fabricación |  | Muebles Omar | RD\$5,500.00 |
| | Counter | 1 | Counter curvo Madera Oscuro Frente color gris Oscuro, con una gaveta Med.:32" x 63" x 43"garantía de dos (2) años sobre defectos de fabricación |  | Muebles Omar | RD\$25,900.00 |

- Infraestructura Tecnológica

1. Página Web

Portal web diseñado como estrategia de difusión de la empresa, los servicios ofrecidos, y como punto de contacto con el usuario.

Funcionalidades

Esta plataforma está compuesta por una interfaz gráfica innovadora que cuenta con las siguientes funcionalidades:

- ✓ Estrategia organizacional de la empresa
- ✓ Catálogo de servicios
- ✓ Galería de fotos
- ✓ Gestión de solicitudes de los servicios
- ✓ Contacto de la empresa
- ✓ Formularios de satisfacción del cliente
- ✓ Geolocalización
- ✓ Realizar búsqueda filtrada
- ✓ Chat en línea
- ✓ Enlaces externos

Características

- ✓ Asistencia en línea a usuarios
- ✓ compatibilidad con dispositivos móviles
- ✓ Seguimiento a solicitudes
- ✓ Ver notas informativas

Dominio

- ✓ El Portal web tendrá como dirección web principal www.talentpymes.com

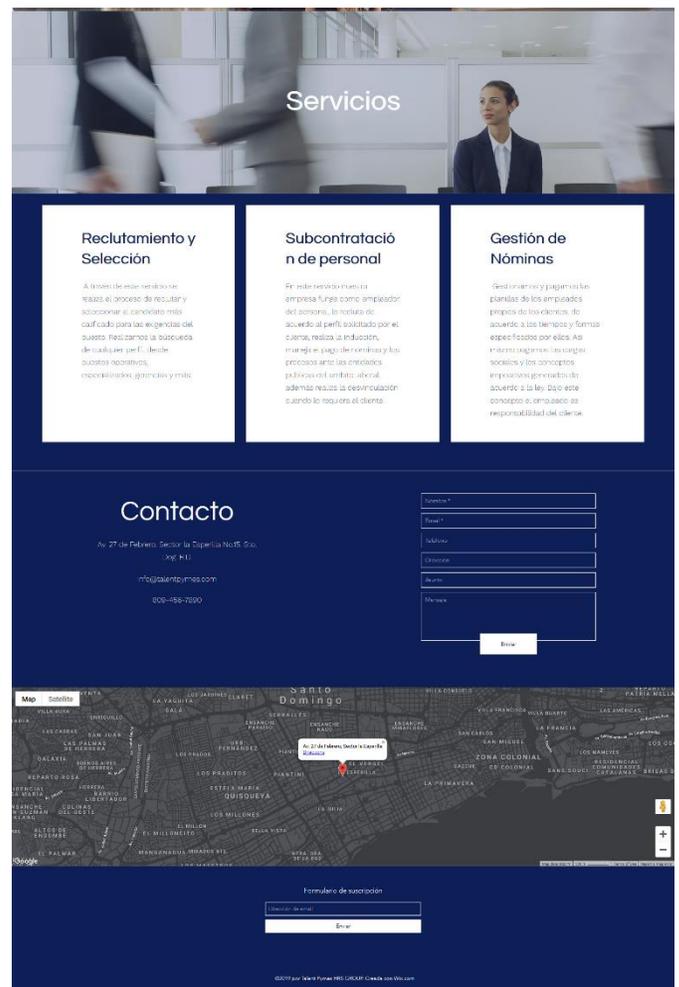
Link de Acceso (prueba)

- ✓ <https://javiergp4.wixsite.com/talentpymes>

Proveedor:

web.com[®]

- Onepage



2. Sistema de manejo de relaciones de clientes Siebel

Como parte de nuestra estrategia orientada al cliente en la cual todas las acciones tienen el objetivo final de mejorar la atención y las relaciones con clientes y potenciales, adoptamos un CRM que nos permitirá controlar las acciones realizadas sobre estos y gestionar las acciones comerciales, a partir de un cuadro de mandos detallado y sencillo.

CRM Siebel es una aplicación que permite centralizar en una única Base de Datos todas las interacciones entre nuestra empresa y los clientes: la gestión comercial, el marketing y el servicio postventa incluso la atención al cliente. Esto nos permite conocerlo más profundamente permitiéndonos realizar campañas de marketing focalizadas y más efectivas, creando un impacto positivo a la empresa en términos de ventas y ganancias.

Funcionalidades

- ✓ Búsqueda de contactos y compañía
- ✓ Creación de clientes (Nacionales e internacionales)
- ✓ Gestión de Negocios
- ✓ Consultas en Buros crediticios de clientes
- ✓ Registro de clientes
- ✓ Creación de campañas
- ✓ Gestión de visitas
- ✓ Registro de informaciones domiciliarias y de identificación del cliente
- ✓ Registro de reclamación segmentada por cliente, por tipo
- ✓ Manejo de solicitudes de servicio y seguimiento.



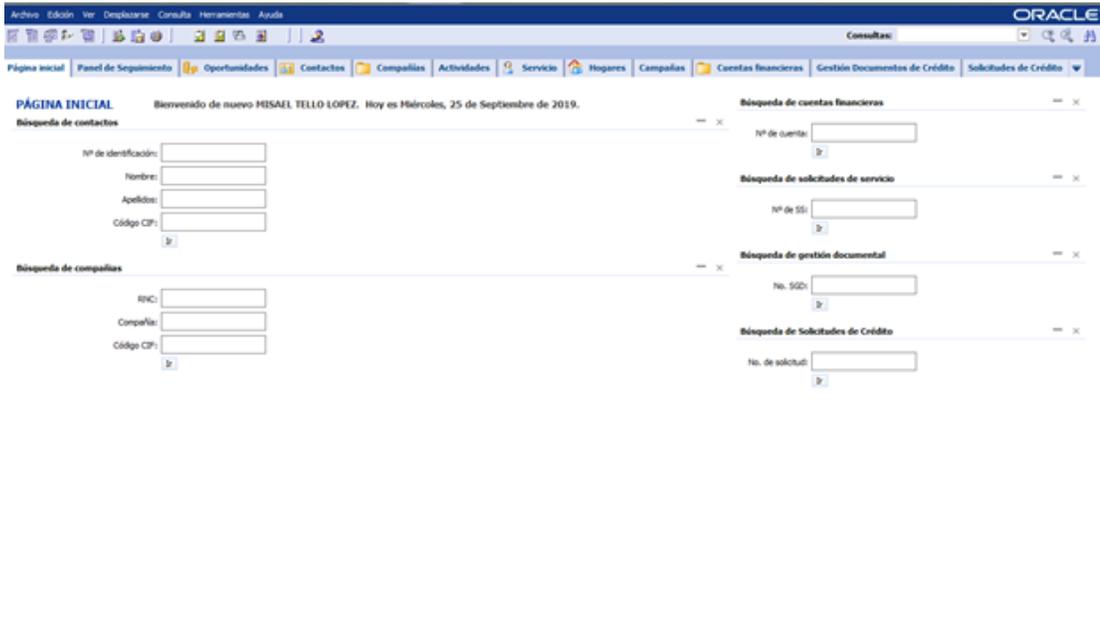
Características

- ✓ Permite generar más oportunidades de venta, agilizando la gestión.
- ✓ Mejor segmentación de clientes
- ✓ Optimiza la atención y el servicio al cliente

Look & Feel



Fácil Acceso a usuarios



Criterios de búsqueda

3. Sage Nomina Plus

Programa de nómina para la gestión laboral del empleado, que cubre sus principales necesidades: pago nómina, Seguridad Social y obligaciones fiscales.

Características

- ✓ Empresa distribuidora: Sage
- ✓ Gestiona las nóminas de forma fácil, rápida y segura
- ✓ Datos seguros adaptado al Reglamento General de protección de Datos (RGPD)
- ✓ Información disponible en tiempo real
- ✓ Liquidación de impuestos y seguros sociales
- ✓ Instalación en PC
- ✓ Asistencia y actualizaciones



BenchMarking

| Categoría | <u>Dayforce HCM</u> | <u>APS Payroll</u> | <u>Sage</u> |
|-------------------------------|---|--|--|
| ¿Quién utiliza este software? | Dayforce está diseñado para escalar hacia arriba o hacia abajo según sea el tamaño de la organización en todos los sectores. | Atiende a las pequeñas y medianas empresas. | Muy adecuado para empresarios, propietarios de pequeñas empresas y comerciantes únicos que necesitan un servicio completo de cumplimiento de impuestos y un sistema unificado para la solución central de recursos humanos, nómina y tiempo. |
| Plataforma | En la nube/para instalar | En la nube/para instalar | En la nube/para instalar |
| Funcionalidades | <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a solicitudes • Cumplimiento tributario • Embargo de salario • Formularios W-2/1099 • Gestión de ventajas • Impresión de cheques • Informes de nómina • Portal de autoservicio • Seguimiento de vacaciones/ausencias • Transferencia • Varios estados (EE.UU) | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento tributario • Embargo de salario • Formularios W-2/1099 • Gestión de ventajas • Impresión de cheques • Informes de nómina • Portal de autoservicio • Seguimiento de vacaciones/ausencias • Transferencia | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento tributario • Embargo de salario • Formularios W-2/1099 • Gestión de ventajas • Impresión de cheques • Informes de nómina • Portal de autoservicio • Seguimiento de vacaciones/ausencias • Transferencia |
| Valoración | ★★★★☆ | ★★★★☆ | ★★★★☆ 4.5 / 5 |
| Asistencia | En línea | En línea | En horario ininterrumpido (atiende un representante) |

- Recursos Humanos

Contar con un personal apto para nuestras operaciones es vital, ya que actualmente es necesario tener un capital humano fuerte para poder así ser competitivos en un mercado que cada día se vuelve más exigente.

El proceso de selección y reclutamiento de este personal para cada una de las posiciones descritas en nuestro organigrama general constará de 4 pasos y estará dirigido inicialmente por la Administración General, socios de compañía:

1- Análisis de necesidades de empleo (análisis y valoración de puestos):

- Analizaremos el puesto el cual requiere el personal tanto para los creados como para que surjan de acuerdo con la necesidad del negocio, definiendo el perfil del puesto y las características que debe cumplir la persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

2- Reclutamiento

- Para la búsqueda del candidato se utilizarán las principales fuentes, formas o métodos a través de los cuales podemos buscar, reclutar o convocar postulantes: anuncios o avisos, recomendaciones de socios, agencias de empleo, portales e incluso de la competencia de las cuales podemos conseguir postulantes capacitados y con experiencia.

3- Evaluación

- Evaluaremos los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al ideal para el puesto que estamos ofreciendo. Y una vez que contamos con un número razonable de postulantes, pasamos a citarlos y a evaluarlos a través del siguiente proceso:
 - Entrevista preliminar (creada de acuerdo con el perfil del puesto)
 - prueba de conocimientos generales
 - Pruebas técnicas y psicológicas
 - Entrevista final donde le haremos preguntas abiertas al candidato con el fin de conocerlo en profundidad.

4- Selección y contratación

- Elegido al candidato más idóneo, pasamos a contratarlo, firmar junto con él un contrato en donde señalemos el cargo a desempeñar, las funciones que realizará, la remuneración que recibirá, el tiempo que trabajará con nosotros, y otros aspectos que podrían ser necesario acordar con el apoyo de la asesoría legal que corresponde.

5- incorporación a la organización.

- Una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, procuraremos que su adaptación lo más pronto posible a la empresa capacitándolo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.
- Se reanalizará una pequeña inducción para darle conocer las instalaciones y las áreas de la empresa, sus herramientas de trabajo y supervisores inmediatos y sus compañeros.
- Informarle sobre los procesos, políticas y normas de la empresa, así como nuestra la estrategia a fin de que se familiarice con la misma.

8.8 Inversiones iniciales

| Categoría | Descripción |
|-------------------------------------|---|
| Requerimiento Legales | <ul style="list-style-type: none">• Creación y constitución de la empresa jurídica• Elección como Sociedad de Responsabilidad limitada (SRL) |
| Gastos Operativos y Administrativos | Gastos asociados a la operatividad de la empresa y su correcto funcionamiento: <ul style="list-style-type: none">• Gastos de licencias• Gastos de publicidad y Marketing• Gastos de mantenimiento de local• Gastos de mantenimiento de sistemas internos y softwares• Gastos de servicios generales |
| Local Comercial | Local arrendado donde operara de manera física la empresa |
| Mobiliarios de oficinas | Corresponde a la compra de muebles y objetos para realizar las actividades y gestiones de la empresa |
| Equipos electrónicos | Corresponde a la compra de equipos para realizar las tareas de la empresa y operatividad |
| Sistemas y Softwares | Compra de licencias |

8.9 Proveedores Claves

Dentro de la red de proveedores y socios que contribuirán al buen funcionamiento de la empresa y al logro de los objetivos de negocio identificamos los siguientes:

Empresa de Servicios de limpieza: Contratado para mantener el entorno del local higiénico y confortable para nuestros clientes y empleados internos.

Empresa Soporte a las TIC's: Servicio contratado para la creación de nuestro portal de servicio Web, su mantenimiento, así como soporte técnico ante anomalías con sistemas internos y mejoras de las aplicaciones.

Servicios Legales: Servicio para asesoría de carácter jurídico ante cualquier caso o eventualidad con implicaciones legales, así como apoyo en la elaboración de contratos y documentos legales.

Servicios Seguridad: Para el resguardo y protección de nuestro local físico, así como el de los empleados y clientes.

Servicios de Contabilidad: Para la administración de la parte contable y financiera de la empresa.



IX. Plan de Marketing

9.1 Público Objetivo

El modelo de negocios de Talent PYMES- HRS Group está basado en brindar los servicios de tercerización de funciones propias de la Gestión de Recursos Humanos a pequeñas y medianas (Pymes) de la República Dominicana, de manera efectiva y oportuna, garantizando la calidad de los procesos con la finalidad de generar impactos positivos en sus procesos administrativos.

Característica del mercado al que apunta el servicio de Gestión de Recursos Humanos Outsourcing

El servicio va destinado a pequeñas y medianas empresas que requieran profesionales, técnicos y ejecutivos para incorporar a sus compañías, estas cuentan con una cantidad de 11 hasta 150 empleados y reflejan ventas anuales desde RD\$54,000,000 Millones pesos hasta RD\$202,000,000 Millones de pesos.

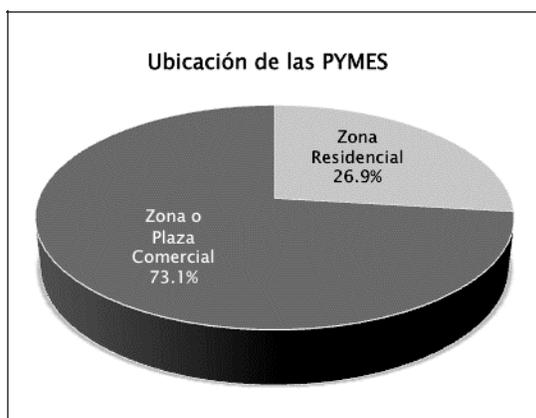
Resultados de estudios acerca del desarrollo de las Pymes en República Dominicana

En este apartado se presentan datos de la cantidad de Pymes, su ubicación y las fuentes de empleo que generan de acuerdo con el último informe levantado a través de la investigación realizada por Fondo micro en el año 2013, estas cifras han variado considerablemente a través de los años experimentándose un aumento de estas empresas debido a las acciones de apoyo gubernamentales que se realizan contantemente a favor de las PYMES y su crecimiento.

Cantidad de Pymes y su Ubicación

En el país existen cerca de 32,000 pequeños y medianos negocios. Estas empresas representan el 2.3% del tejido empresarial conjunto de las Mipymes, pues las empresas que tienen de 1 a 10 trabajadores constituyen el 97.7% restante.

Con respecto a la ubicación, los resultados de la encuesta arrojan que 7 de cada 10 Pymes se ubicaban en zonas comerciales, en tanto que el 27% lo hace en zonas residenciales. La cantidad de trabajadores que emplean estas empresas hace que requieran un local exclusivo para sus operaciones, lo que las diferencias de las microempresas, donde la mayoría opera en el mismo lugar que reside el propietario.



Al desagregar la localización de las Pymes por la actividad que realizan se encuentra una mayor cantidad de negocios dedicados a la compra y venta de bienes (87.3%) que operan en zonas y plazas comerciales, en comparación con los negocios de manufactura (65.3%) y servicios (61.8%) que tienen una ubicación similar. Poco más de un tercio de estos últimos (34.7% de manufactura y 38.2% de servicios) están ubicados en zonas residenciales.

Fuente: Encuesta Mlipymes FondoMicro 2013

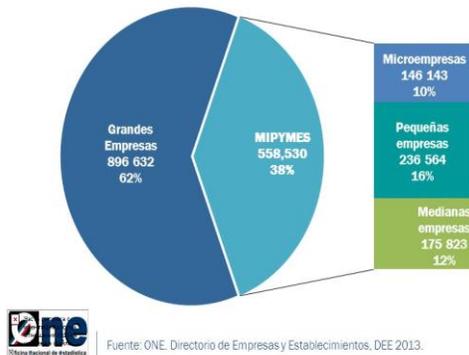
Empleo

Las estimaciones realizadas a partir de la Encuesta FondoMicro 2013 establecen que las Pymes emplean 522,231 personas, lo que representa un 13% de los ocupados de la economía y un 11.1% de la población económicamente activa (PEA). La alta capacidad de generación de empleo de las Pymes en comparación con las microempresas se evidencia en su tamaño promedio, pues las Pymes reportaron 28.5 trabajadores en promedio, mientras que las microempresas tienen 2.13 trabajadores.

Las Pymes manufactureras son mayores generadoras de empleo por unidad, pues tienen un tamaño

Sin tener políticas tan enfáticas sobre MIPYME, ya la ONE producía informaciones... Sólo había que reorganizarlas.

República Dominicana: Cantidad y porcentaje de empleados según tamaño de la empresa, 2013



promedio de 30 trabajadores, aunque tienen una menor participación en el empleo total (19%). En cambio, las empresas comerciales y de servicio tienen un tamaño promedio de 28 trabajadores, pero cada una de ellas representa un 41.6% y un 39.4%, respectivamente, del empleo generado por las Pymes.

En la República Dominicana las Pymes aportan el 27% al Producto Interno Bruto y generan el 57% de los empleos. En la actualidad existe un total aproximado de 32,000 Pymes.

PYMES según Actividad Económica



- Elevada capacidad de generar empleos.
- 86.4% de las PYMES aumentó planilla laboral desde inicio de operaciones

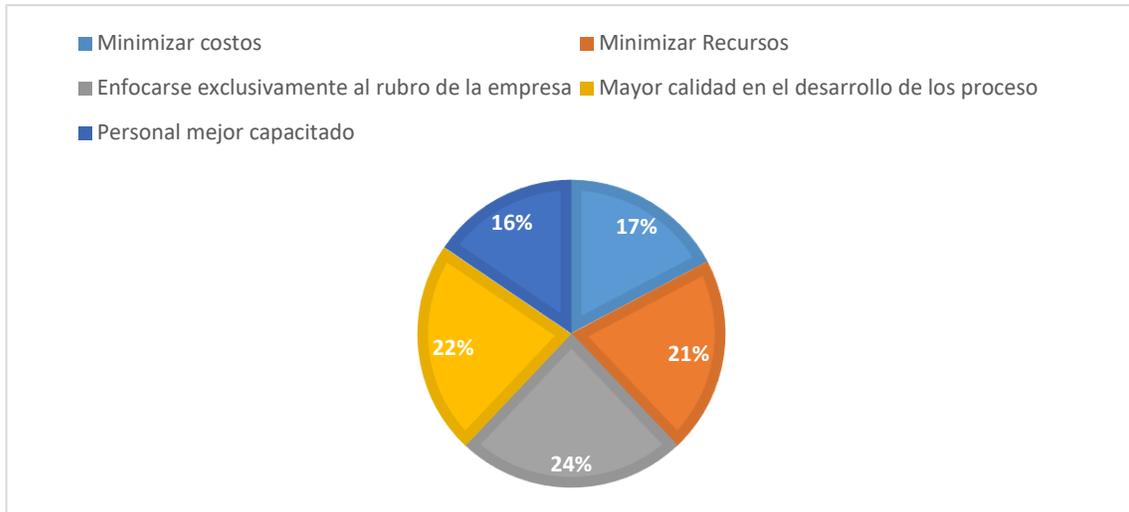


- PYMES manufactureras :30 trabajadores/empresa
- 28 trabajadores/empresa en PYMES de comercio y servicios

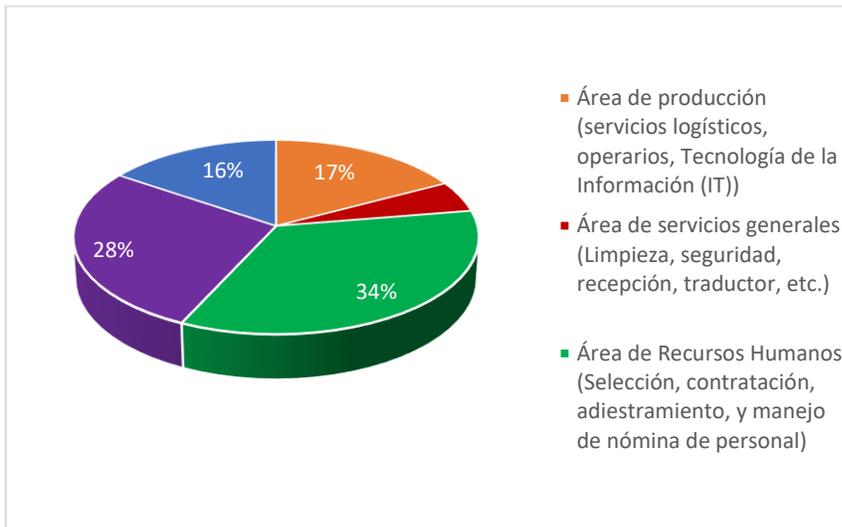
MIC PYMES BID FondoMicro

Existen empresas Pymes que si gastan una parte significativa de su ingreso en tener un equipo pequeño de recursos humanos, lo cual resulta poco financiero, ya que son funciones poco recurrentes dentro de una empresa de este tamaño, y que bien pueden ser resueltas desde fuera. Esto significa que la empresa de Outsourcing de recursos humanos puede ofrecer su servicio desde sus propias instalaciones, con su propio equipo humano y recurso material, con esto su empresa no tendrá que desviar ninguno de estos recursos para el cumplimiento de dicha tarea.

Por otra parte, un 24% de los clientes potenciales que respondieron la encuesta cree que unas de las principales ventajas de los servicios de outsourcing de recursos humanos es que les permite enfocarse exclusivamente en el rubro de la empresa, por lo que este debe ser el enfoque principal de las actividades comerciales de Talent Pymes destinadas a captar, retener y fidelizar nuevos clientes.

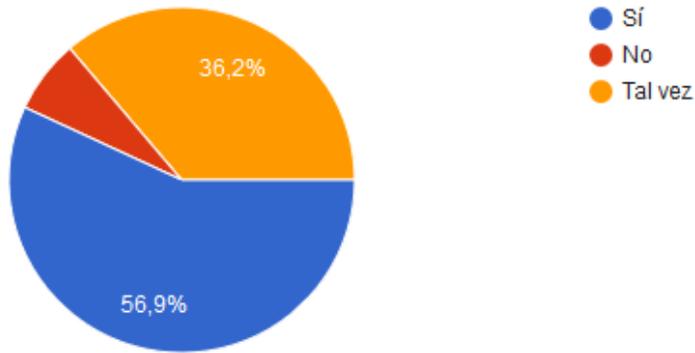


Fuente: Propia



De acuerdo con los resultados de la encuesta, un 34% de los encuestados tienen mayor interés en contratar servicios de outsourcing en el área de Recursos Humanos, lo que nos indica una oportunidad para el desarrollo de nuestro negocio debido a la gran demanda que se genera en la misma.

Fuente: Propia



Por otro lado, un 57% de los encuestados optaría por contratar los servicios de Outsourcing de RRHH para su negocio, lo que confirma que existe una necesidad en las mismas de contar con una empresa que ofrezca dicho servicio y que le genere beneficios; El 36% lo considera como una posible alternativa, en el cual tenemos la oportunidad de concientizar y fidelizar este mercado con la propuesta de valor que hemos desarrollado.

Las Pymes por su tamaño y estructura no pueden asumir los costes que supondría crear un departamento especializado en recursos humanos, que se encargue de los procesos de selección y contratación de personal, por lo tanto, necesitarían subcontratar dichos servicios, para de esta forma minimizar el coste que implica el mismo.

En ese sentido, Talents Pymes pretende cubrir esas necesidades con sus servicios especializados en RRHH a las pequeñas y medianas empresas dominicanas.

9.2 MIX DE ESTRATEGIAS DEL SERVICIO EN TALENTPYMES - HRS TALENT GROUP:

9.2.1 Descripción de la estrategia de servicios

Talent Pymes-HRS Group cuenta con tres líneas de negocio de acuerdo a la priorización de demanda de nuestro público objetivo:



1. **Reclutamiento y Selección:** servicio orientado a obtener el personal idóneo para desempeñar las funciones alineadas con los objetivos del negocio de nuestros clientes. Realizamos la búsqueda de cualquier perfil desde puestos operativos, especializados, gerenciales y ejecutivos.

Características del Servicio de Reclutamiento y Selección de Personal

- Selección de empleados para el puesto solicitante, a través de una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué personas deben ser contratados: Preselección, entrevista, evaluación psicológica, validación del conocimiento y Análisis de Datos.
- Elaborar el informe dirigido a la empresa o empleador, detallando la información obtenida sobre el candidato tras la entrevista y evaluación psicológica.
- Consulta de los archivos de candidatos: Las personas que se presentan espontáneamente o que no fueron elegidas se les archiva su hoja de vida.

Beneficios del servicio de Reclutamiento y Selección de Personal



2. **Gestión de Nóminas:** Proceso mediante el cual se realiza la administración del salario a los empleados de nuestros clientes y que a su vez administra todas las actividades que afectan las diferentes obligaciones laborales tales como: nómina, seguridad social y obligaciones fiscales.

Características del servicio de Gestión de Nominas

- Administración del salario a las personas vinculadas laboralmente con una empresa.
- Administra todas las actividades que afectan las diferentes obligaciones laborales.
- Automatiza los procesos de la gestión del sueldo a través de la colecta de los datos del trabajador relacionados con su trabajo, asistencia, retrasos, cálculo de deducciones e impuestos, cotización social y generación periódica de la orden de pago.

Beneficios del servicio del servicio de Gestión de Nominas

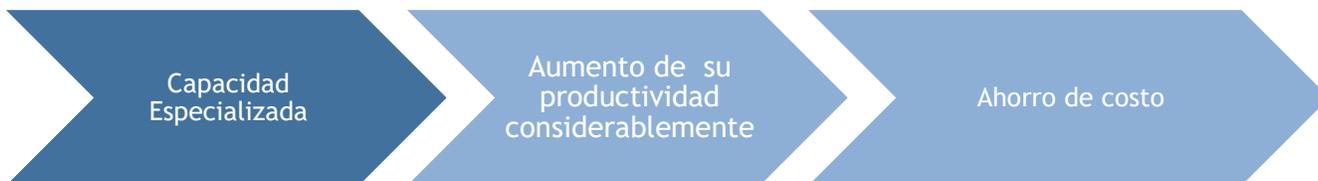


3. **Subcontratación de Personal:** Contratación de personal para una empresa específica, donde la misma debe cumplir con el empleado con los deberes laborales que dicta la ley.

Características del servicio de Subcontratación de Personal

Bajo este servicio nuestra empresa funge como empleador del personal, lo recluta de acuerdo al perfil solicitado por el cliente, realiza la inducción, maneja el pago de nóminas y los procesos ante las entidades públicas del ámbito laboral y de igual forma realiza la desvinculación cuando lo requiera el cliente.

Beneficios del servicio de servicio de Subcontratación de Personal



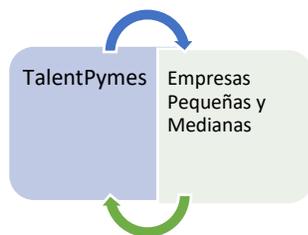
9.2.2 Descripción de la Estrategia de Precios:

Generalmente uno de los paradigmas que poseen los empresarios de los segmentos mediana y pequeña empresa es que las consultoras de recursos humanos son de altos precios y que se centran específicamente en empresas grandes.

Dicho lo anterior Talent Pymes, se centrará en la generación de precios bajo en el mercado apuntando a tener entre un 15% a un 25% más bajo que la competencia con el fin de que potenciales clientes puedan percibir la accesibilidad de los precios.

9.2.3 Descripción de la Estrategia de Distribución:

En nuestro caso, el canal de distribución es directo, pues somos nosotros mismos quienes hacemos llegar el servicio a nuestros clientes o consumidores. El contacto con nuestros clientes es directo y continuo. En relación a los canales de distribución que permitirán ofrecer la propuesta de valor a los clientes es posible identificar.



1- Página web, a través de la cual se expondrá información de servicios, casos de éxito y principales clientes. <https://javiergp4.wixsite.com/talentpymes> www.talentpymes.com.

2- Visitas al cliente con la previa coordinación de agenda con representantes de la organización y para presentar detalles de oferta.

3- Correo electrónico, se generará envío de comunicación a clientes de datos relevantes, así como también se disponibilizará un correo genérico de contacto para sus inquietudes y nuevas solicitudes.

4- Oficina, se dispondrá de una oficina para la atención presencial de usuarios, colaboradores de clientes. **Ubicación Av. 27 febrero, Sector La Esperilla.**

9.2.4 Descripción de la estrategia de comunicación y ventas

Mix de Comunicación:

Talent Pymes dará a conocer sus servicios a través de diferentes estrategias de comunicación por diversos medios tanto online como offline, debido al involucramiento que ejerce nuestro target en ambos medios. Las estrategias se implementarán de acuerdo a las fases de introducción, fidelización y desarrollo de la marca en el mercado con el propósito de alcanzar los objetivos comunicacionales, de posicionamiento y presencia en el público objetivo.

Material P.O.P

- Dossier Informativo, colocar informaciones de manera más ampliada de los servicios que ofrece la empresa la cual podrá ser utilizada online e impreso en las oficinas y participación en ferias.
- Trípticos Informativos, colocar informaciones importantes de los servicios que ofrece la empresa lo cual podrá ser utilizado online e impreso en las oficinas y participación en ferias.
- Regalos corporativos, regalos empresariales o regalos promocionales

Marketing Digital

- Página Web donde exponer información básica de contacto, principales servicios y clientes, junto con comunicación de casos de éxito.

- Generación de New-letter, entrega de noticias mensuales mediante mailing masivos, con tips relevantes de recursos humanos y del mundo empresarial de la pequeña y mediana empresa, junto con información de casos de éxito de RR que permita dar a conocer el aporte de la consultora hacia los negocios.
- Perfiles en Redes Sociales Contaremos con un perfil en varias redes sociales con el fin de tener un contacto mucho más cercano con los clientes e informarles de las novedades.

Venta Personal

- Visitas al cliente, planificación semanal de agenda previa coordinación ya sea telefónica o mediante LinkedIn con dueños de empresas, Administradores, donde generará una presentación formal de consultora y se obtendrá información del cliente, en base a ello se le otorgará un servicio Try and By, con el objetivo que el potencial cliente pruebe el servicio, se adapte a él, lo sienta como una necesidad dado que identificará su beneficio, lo que le llevará finalmente a contratarlo.

Merchandising - Relaciones Públicas

- Participación en seminarios, ferias y charlas en instancias citadas por asociaciones gremiales, donde se expondrán temas de especialidad y preocupación del segmento con el fin de generar conocimiento de la marca e identificación de cercanía con el cliente.
- Generación de alianza con asociaciones gremiales, que permitirá descuento

9.2.4 Descripción de la Estrategia de Comunicación y Ventas

Mix de Comunicación:

Talent Pymes dará a conocer sus servicios a través de diferentes estrategias de comunicación por diversos medios tanto online como offline, debido al involucramiento que ejerce nuestro target en ambos medios. Las estrategias se implementarán de acuerdo a las fases de introducción, fidelización y desarrollo de la marca en el mercado con el objetivo de alcanzar los objetivos comunicacionales, de posicionamiento y presencia en importante en el público objetivo.

Material P.O.P

- Dossier Informativo, colocar informaciones de manera más ampliada de los servicios que ofrece la empresa lo cual podrá ser utilizado online e impreso en las oficinas y participación en ferias.
- Trípticos Informativos, colocar informaciones importantes de los servicios que ofrece la empresa lo cual podrá ser utilizado online e impreso en las oficinas y participación en ferias.
- Regalos corporativos, regalos empresariales o regalos promocionales

Marketing Digital

- Página Web donde exponer información básica de contacto, principales servicios y clientes, junto con comunicación de casos de éxito.
- Generación de New-letter, entrega de noticias mensuales mediante mailing masivos, con consejos relevantes de recursos humanos y del mundo empresarial de la pequeña y mediana empresa, junto con información de casos de éxito de RR que permita dar a conocer el aporte de la consultora hacia los negocios.
- Perfiles en Redes Sociales Contaremos con un perfil en varias redes sociales con el fin de tener un contacto mucho más cercano con los clientes e informarles de las novedades.

Venta Personal

- Visitas en terreno, planificación semanal de agenda previa coordinación ya sea telefónica o mediante LinkedIn con dueños de empresas, Administradores, donde generará una presentación formal de consultora y se obtendrá información del cliente, en base a ello se le otorgará un servicio Try and By, con el objetivo que el potencial cliente pruebe el servicio, se adapte a él, lo sienta como una necesidad dado que identificará su beneficio, lo que le llevará finalmente a contratarlo.

Merchandising - Relaciones Públicas

- Participación en seminarios, ferias y charlas en instancias citadas por asociaciones gremiales, donde se expondrán temas de especialidad y preocupación del segmento con el fin de generar conocimiento de la marca e identificación de cercanía con el cliente.
- Generación de alianza con asociaciones gremiales, que permitirá descuentos

9.3 Logotipo Talent Pymes -HRS GROUP



La imagen corporativa de Talent Pymes está representada por un logotipo que combina un símbolo con un texto. HRS Group son siglas que representan el Human Resources Solution. Talent Pymes hace alusión a los talentos que requiere una empresa para su eficiente operatividad.

El Significado de los colores del símbolo del logotipo de Talent Pymes:

El Color azul, representa a la simpatía, a la armonía y a la fidelidad. A pesar de ser frío y distante es el color preferido.

El color amarillo, representa el optimismo, la alegría, la felicidad, la inteligencia y la energía.

La imagen de esa silueta facial representa los talentos de las empresas que son parte primordial de las actividades operativas que realiza la empresa, los cuales poseen perfiles con diferentes competencias laborales y los cuales consideramos como talentos de las empresas para las cuales ofrecemos nuestros servicios.

9.4 Acciones de Marketing del cronograma

Estudio de Mercado: Desarrollar un estudio de mercado para el análisis de la competencia, estudio de comportamiento del cliente, y Benchmarking.

Relaciones Públicas: cronograma de actividades desarrolladas para promover y prestigiar la imagen pública de la empresa con diferentes empresarios del sector Pymes y entidades relacionadas a gremios empresariales.

Publicidad tradicional: Anuncios en periódicos de circulación nacional, revista especializada en negocios, difusión radial y televisiva.

Publicidad online: Anuncios en redes sociales, y Google ads orientados a la captación de clientes.

Email marketing: Difundir entre los clientes un email mensual con las novedades de la empresa, como lanzamientos de servicios, eventos y contenidos interesantes.

Material promocional: Objetos con impresiones de la marca para entregar a clientes.

9.5 Cronograma acciones de Marketing

| ACTIVIDADES | Año 1 | | | | | | | | | | | | Año 2 | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 |
| Estudio de Mercado. | ■ | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| Relaciones públicas. | ■ | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | ■ | | | |
| Publicidad tradicional | ■ | | | | | | | ■ | | | | | ■ | | | | | | ■ | | | | | |
| Publicidad online | ■ | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| Manejo de página Web. | ■ | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| Material promocional. | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | |

X. Plan de Recursos Humanos

Uno de los recursos más valiosos para *Talent Pymes HRS Group* es el recurso humano, ya que a diferencia de los recursos materiales o tecnológicos brindan a la empresa como valor agregado la experiencia adquirida y las experiencias vividas. El plan de recursos humanos (RRHH) define las capacidades de cada miembro de la plantilla para determinar sus funciones.

Todas las posiciones contarán con un perfil de puesto en el cual se van a definir las cualidades que debe de tener el candidato, formación profesional, las actividades que debe realizar, los conocimientos técnicos ha de tener, la experiencia realizando esas actividades, valores y habilidades blandas.

10.1 Formación de nuestro RRHH

Para nosotros la formación de nuestros colaboradores es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo.

El plan de formación incluye los colaboradores de todas las áreas para que estén actualizados las tendencias del mercado, agrupados de acuerdo con las áreas de actividad y temas puntuales. Las capacitaciones específicas serán propuestas por los encargados de áreas detectadas a través de las evaluaciones de desempeño y el desarrollo de los trabajos del día a día. Con estas acciones buscamos mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.

10.2 Perfiles de Puestos

- **Director general**

El director de *Talent Pymes HRS Group* es el responsable de prever, organizar, mandar, coordinar y controlar las actividades de la organización. Es el encargado de coordinar las labores financieras/administrativas.

El director general deberá contar con licenciatura en administración de empresas con especialidad en finanzas. En cuanto a la experiencia profesional, es importante que haya estado en puestos de dirección por lo menos 5 años. De igual manera debe tener las siguientes cualidades y habilidades: liderazgo, enfocado a resultados, comprometido con la empresa y con los empleados, objetivo y ordenado.

- **Encargado de Operaciones**

Es el responsable de la administración de los recursos necesarios para el correcto funcionamiento de la empresa. Su función es planificar en coordinación de los diferentes departamentos, según aplique, para implementar y supervisar el desarrollo óptimo y la ejecución de todas las actividades y procesos diarios.

El perfil de esta posición requiere tener excelentes habilidades interpersonales y un fuerte espíritu de liderazgo. Tendrá a cargo a su equipo de trabajo, pero también deberá negociar con proveedores y clientes.

- **Encargado Administrativo Financiero**

El encargado administrativo financiero es el responsable de gestionar y supervisar los recursos económicos y financieros de la empresa para poder trabajar con las mejores condiciones de coste, liquidez, rentabilidad y seguridad.

La persona encargada de esta posición debe ser un profesional del área de economía o administración de empresas con especialización en dirección financiera.

- **Encargado del Departamento Comercial**

Es nuestra empresa es el máximo responsable de las relaciones comerciales con nuestros clientes, a su vez tiene la tarea del contacto con el cliente a través de los diferentes canales de comunicación que tiene la empresa (página web, redes sociales, ferias, etc.)

El encargado comercial debe contar con un perfecto conocimiento de los mercados de la empresa, poseer importantes cualidades gerenciales, tener un espíritu analítico y ser organizado.

- **Analista de Reclutamiento y selección**

Este analista se encarga de gestionar todo lo relacionado al proceso de reclutamiento y selección de los talentos para nuestros clientes. Debe desarrollar una comprensión integral de la cultura de la organización de nuestros clientes y establecer los requisitos de reclutamiento, estudiando los planes, misión, visión y valores de la organización o empresa.

La persona encargada de esta posición debe tener habilidades de comunicación tanto de manera escrita como oral además de capacidad completar la información de manera precisa y oportuna.

- **Analistas de Gestión de Nóminas**

Los analistas de gestión de nómina de nuestros clientes son responsables de verificar procesos de los empleados y aclarar diversas dudas con la finalidad de garantizar una correcta ejecución, tener actualizados los sueldos de los empleados y pagar en tiempo. También debe realizar los listados de pre-nómina para que los cálculos sean correctos

Deben analizar y procesar las erogaciones legales y contractuales correspondientes a la empresa y al trabajador a fin de garantizar la cancelación oportuna y transparencia administrativa, cumpliendo con lo establecido en la legislación laboral vigente y de acuerdo a los lineamientos establecidos por el cliente.

- **Analista de Subcontratación de personal**

El analista de subcontrataciones es el responsable de todo lo relacionado con el control de gestión de talentos para nuestros clientes. Deberá administrar control de ingresos y salidas de trabajadores contratistas, de acuerdo a los procedimientos definidos por la empresa. Incluye informar a Área Seguridad del personal contratista autorizado, y verificar el cumplimiento del control de ingresos/salidas de trabajadores contratistas.

- **Auxiliar Administrativo Financiero**

El auxiliar administrativo financiero tiene como objetivo facilitar las actividades técnicas y administrativas de la empresa relacionadas con procesos administrativos financieros.

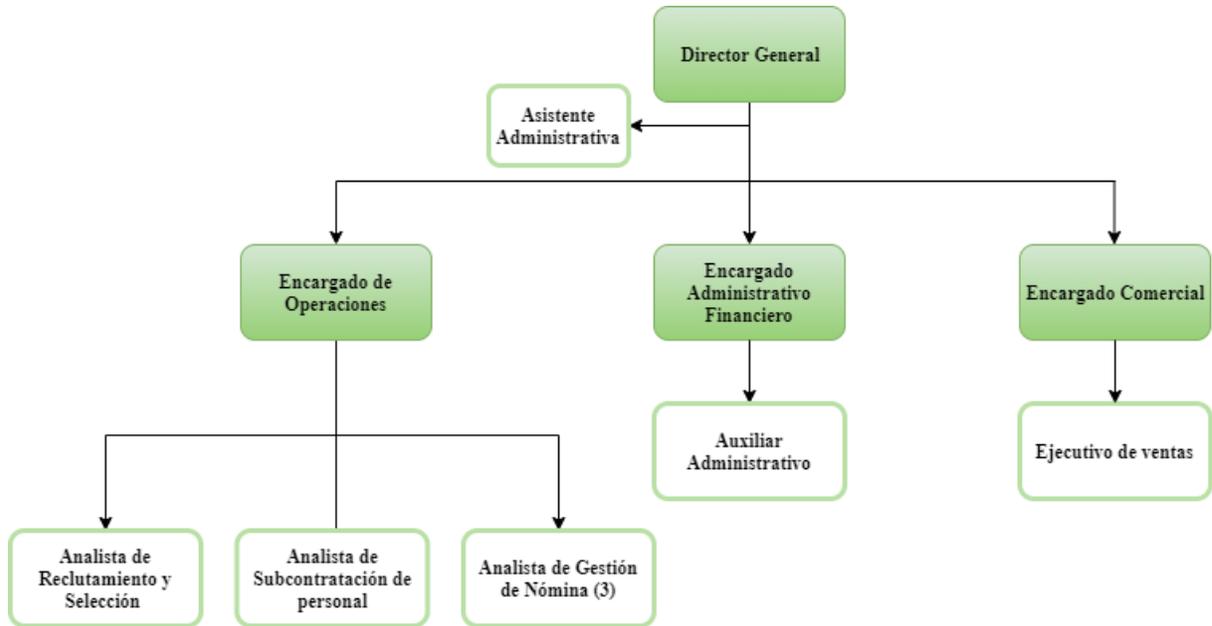
- **Ejecutivo de ventas**

El ejecutivo de ventas es encargado de cumplir con los objetivos de ventas de los servicios establecido por la empresa, además debe brindar asesoría sobre los servicios y beneficios de los mismos, resolver problemas técnicos que se puedan presentar de una manera oportuna logrando la satisfacción completa del cliente y la fidelidad del mismo.

- **Asistente Administrativa/ Recepcionista**

El asistente administrativo es responsable de ayudar a mantener el correcto y eficaz funcionamiento de las oficinas. Realizar funciones administrativas como la actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivado; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo postal y electrónico.

10.3 Organigrama



10.4 Descripción de puestos

|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha de emisión | Septiembre 2019 |
|---|---|-------------------|-------------------|-----------------|
| | | | Fecha de revisión | Septiembre 2019 |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 |
| | Director General | Dirección General | | |
| Misión del Cargo | Responsable por la dirección y representación legal, judicial y extrajudicial, estableciendo las políticas generales que regirán a la empresa. Desarrolla y define los objetivos organizacionales. Planifica el crecimiento de la empresa a corto y a largo plazo. Además presenta al Directorio los estados financieros, el presupuesto, programas de trabajo y demás obligaciones que requiera. | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> • Ejercer la representación legal de la Empresa. • Realizar la administración global de las actividades de la empresa buscando su mejoramiento organizacional, técnico y financiero. • Garantizar el cumplimiento de las normas, reglamentos, políticas e instructivos internos y los establecidos por las entidades de regulación y control. • Participar en reuniones con los encargados de departamento, para analizar y coordinar las actividades de la empresa en general. • Coordinar y controlar la ejecución y seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico • Controlar la administración de los recursos monetarios y el cumplimiento de regulaciones en materia tributaria, arancelaria y demás obligaciones legales • Controlar y supervisar los reportes financieros, comparando resultados reales con los presupuestados. • Controlar los costos y rentabilidad de la empresa • Administrar los presupuestos operacionales y las inversiones de la empresa | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración de empresas con especialidad en gestión de proyectos | | | |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad analítica y habilidad para resolver conflictos • Excelentes habilidades interpersonales y de comunicación verbal y escrita • Compromiso y ética | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Cinco (5) años mínimo de experiencia | | | |

| | | | | |
|---|--|---------------------|--------------------------|------------------------|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha de emisión | Septiembre 2019 |
| | | | Fecha de revisión | Septiembre 2019 |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 |
| Encargado Administrativo Financiero | Dirección de Administrativa Financiera | | | |
| Misión del Cargo | Supervisar el flujo de dinero y los activos que entran y salen de la empresa. Debe estar familiarizados con las leyes y normativas aplicables al ámbito de las finanzas. De igual modo, revisar y elaborar informes de las ganancias y dificultades de los diferentes procesos administrativos. | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> Realizar labores gerenciales, manejar información financiera, documentar y levantar informes, analizar tendencias y evaluar el desempeño de la empresa Estimar costos y ganancias para prever el logro de los objetivos establecidos. Idear métodos para maximizar las ganancias de la empresa Monitorear las tendencias que afecten el estado financiero de la empresa y planificar nuevas estrategias Realizar y mantener negociaciones con las entidades financieras y otros proveedores. | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> Licenciatura en Economía Conocimientos de contabilidad, matemáticas financieras, análisis de inversiones, legislación mercantil y fiscal. | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> Habilidades de negociación y de resolución de problemas Capacidad de trabajar bien en equipo Buenas habilidades de organización Tolerancia a la presión | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> Tres (5) años mínimo de experiencia | | | |

| | | | | |
|---|---|---------------------|--------------------------|------------------------|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha de emisión | Septiembre 2019 |
| | | | Fecha de revisión | Septiembre 2019 |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 |
| Encargado Comercial | Dirección Comercial | | | |
| Misión del Cargo | <p>Coordinar las actividades de ventas, los planes de comercialización y mercadeo, con el fin de lograr el posicionamiento de la empresa, en base a políticas establecidas para la promoción, distribución y venta de nuestros servicios a fin de lograr los objetivos de ventas.</p> | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> • Implementar políticas de precios y créditos • Crear e implementar planes de acción para mejorar el desempeño de la empresa y maximizar las ventas • Garantizar que los reclamos de los clientes sean atendidos de una manera profesional y eficiente • Desarrollar e implementar estrategias de Marketing, tales como promociones, descuentos y ventas. • Elaborar informes de ventas semanales, mensuales y trimestrales para garantizar que sean cumplidos los objetivos. | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Especialista en Dirección Marketing y Gestión comercial • Conocimientos de gestión de proyectos • Conocimientos de gestión de riesgo | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes para dirigir • Aptitudes para la supervisión • Capacidad de análisis. • Capaz de trabajar con un presupuesto • Habilidades de comunicación y capacidad de cultivar relaciones | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Tres (3) años mínimo de experiencia | | | |

| | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|------------------------|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha de emisión | Septiembre 2019 |
| | | | Fecha de revisión | Septiembre 2019 |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 |
| | Analista de Reclutamiento y Selección | Dirección de Operaciones | | |
| Misión del Cargo | Gestionar todo lo concerniente al proceso de reclutamiento de los talentos para los clientes de la empresa | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el perfil del “candidato ideal” según las necesidades de nuestros clientes. • Confirmar tanto las fechas límite de reclutamiento, como las expectativas del cliente • Elaborar y publicar ofertas de empleo en distintos canales de comunicación de la empresa • Construir, alimentar y mantener actualizada la red de candidatos • Coordinar y realizar entrevistas personales con los candidatos a los fines de verificar que sus habilidades y destrezas cumplan o excedan las expectativas para pasar al proceso de reclutamiento • Tramitar las postulaciones recibidas, evaluar los CV de los candidatos y seleccionar a quienes cumplan con los requisitos establecidos | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Psicología Industrial | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de comunicación y capacidad de cultivar relaciones • Organizado y capaz de manejar su tiempo efectivamente • Estar en la capacidad de trabajar en múltiples proyectos a la vez en un ambiente dinámico y activo. • Capacidad de trabajar en equipo • Altos niveles de energía, iniciativa, flexibilidad, perseverancia, compromiso y motivación | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Tres (3) años mínimo de experiencia | | | |

| | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|------------------------|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha de emisión | Septiembre 2019 |
| | | | Fecha de revisión | Septiembre 2019 |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 |
| | Analista de Gestión de Nóminas | Dirección de Operaciones | | |
| Misión del Cargo | <p>Controlar, ejecutar y verificar que el proceso de liquidación de nómina, seguridad social e interfaz contables de nuestros clientes, a través del cumplimiento de la normatividad laboral, procedimientos y políticas, organizacionales, con el fin de garantizar la correcta liquidación de los pagos y la calidad del proceso.</p> | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la nómina del personal. • Calcular las liquidaciones según las regulaciones nacionales • Realizar el trámite de las obligaciones (impuestos estatales) del proceso de nómina • Velar por que se mantenga actualizado el archivo de pago nómina de los clientes • Apoyar en las auditorias | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en Contabilidad, Administración o sus equivalentes con conocimientos en actualización fiscal | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Buena comunicación • Capacidad para trabajar en equipo • Capacidad de trabajar bajo presión • Responsabilidad • Ética | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Tres (3) años mínimo de experiencia | | | |

| | | | | |
|---|--|--------------------------|-------------------|-----------------|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha de emisión | Septiembre 2019 |
| | | | Fecha de revisión | Septiembre 2019 |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 |
| | Analista de Subcontratación de personal | Dirección de Operaciones | | |
| Misión del Cargo | Deberá administrar control de ingresos y salidas de trabajadores contratistas, de acuerdo a los procedimientos definidos por la empresa | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> Llevar registro de contratos de nuestros clientes Recibir, revisar y validar información de obligaciones laborales, que envíen las empresas contratistas (pagos de imposiciones, comprobantes de remuneraciones y otros). Apoyar en auditorias | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> Técnico en Recursos Humanos | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> Excelentes habilidades de comunicación, vocación de servicio, orientación al cliente y proactividad Capacidad analítica y habilidad para resolver conflictos Motivado, decidido, responsable y capaz de adaptarse a diferentes situaciones | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> Tres (3) años mínimo de experiencia | | | |

| | | | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|-----------------|--|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha de emisión | Septiembre 2019 | |
| | | | Fecha de revisión | Septiembre 2019 | |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 | |
| | Ejecutivo de Ventas | Dirección Comercial | | | |
| Misión del Cargo | Responsable de vender los servicios ofrecidos por la empresa garantizando la satisfacción de los clientes en todo el proceso. | | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> • Vender los servicios de la empresa para obtener ingresos • Explicar a nuevos empresarios nuestros servicios para promocionar y entablar su lealtad a la marca • Elaborar y publicar ofertas de empleo en distintos canales de comunicación de la empresa • Trabajar con operaciones para garantizar la satisfacción del cliente • Elaborar informes sobre las operaciones realizadas y los resultados obtenidos • Realizar funciones administrativas, elaborando reportes de gastos y de comisiones percibidas | | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en gestión de ventas | | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Buenas habilidades de comunicación • Habilidades numéricas y de TIC básicas. • Capaz de trabajar bajo presión para cumplir los objetivos de ventas y ganar comisiones. • Buen negociador • Organizado | | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Tres (3) años mínimo de experiencia | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|-----------------|--|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha emisión de | Septiembre 2019 | |
| | | | Fecha revisión de | Septiembre 2019 | |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 | |
| | Asistente Administrativa | Dirección General | | | |
| Misión del Cargo | Responsable de asegurar el buen funcionamiento de la oficina y realizar labores administrativas, tales como archivar, planificar y coordinar las actividades generales de la oficina, además debe redactar los reportes correspondientes. | | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> • Redactar, archivar y revisar documentos, tales como recibos, reportes, memos, hojas de cálculos y otros documentos administrativos. • Encargarse de la coordinación general de la oficina y resolver cualquier problema o requerimiento administrativo • Tomar notas durante las reuniones laborales, generar un resumen y distribuirlo entre las personas correspondientes. • Coordinar y agendar reuniones de negocios, entrevistas, citas, eventos corporativos y otras actividades afines • Brindar asistencia registrando información y realizando el mantenimiento de la base de datos • Redactar, revisar y distribuir correspondencia. | | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Gestión Administrativa o Finanzas | | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Excelentes habilidades de comunicación, vocación de servicio, orientación al cliente y proactividad • Capacidad analítica y habilidad para resolver conflictos • Motivado, decidido, responsable y capaz de adaptarse a diferentes situaciones • Honesto, discreto y con altos niveles de integridad | | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • 2 años mínimo de experiencia en áreas similares | | | | |

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|-----------------------------------|----------|
|  | DESCRIPCIÓN DE PUESTO | | Fecha emisión de Septiembre 2019 | |
| | | | Fecha revisión de Septiembre 2019 | |
| | Título del puesto | Departamento | Versión | 1 |
| | Auxiliar Administrativo Financiero | Dirección Administrativa Financiera | | |
| Misión del Cargo | Responsable de realizar actividades administrativas de archivo, control y elaboración de correspondencia, digitar y registrar las transacciones contables de las operaciones de la compañía. | | | |
| Descripción Funcional | <ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar actividades asignadas, en concordancia con las leyes, políticas, normas y reglamentos de la institución. • Realizar actividades asignadas para los procesos de administración de recursos humanos y financieros. • Recepción de cuentas de cobro de acreedores y/o proveedores • Manejo de archivo documental • Manejo del sistema contables | | | |
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Técnico en Contabilidad o Administración de Empresas | | | |
| Competencias y Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio • Capaz de trabajar bajo presión • Buen negociador • Organizado | | | |
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Dos (2) años mínimo de experiencia | | | |

10.5 Política retributiva

Talent Pymes contará con una política retributiva según la escala media del mercado con el objetivo de atraer y mantener en el trabajo a los empleados más competentes y eficaces. Trabajaremos en equipo para contar con un entorno de trabajo confortable, potenciar la comunicación, optimizar los procesos buscando la mejora continua, minimizar el estrés y potenciar el bienestar.

A continuación, el planteamiento inicial de la escala salarial:

| Posición | Salario Fijo RD\$ |
|---|-------------------|
| Director General | 100,000.00 |
| Asistente Administrativa | 17,610.00 |
| Encargado de Operaciones | 60,000.00 |
| Encargado Administrativo Financiero | 60,000.00 |
| Encargado Comercial | 60,000.00 |
| Analista de Reclutamiento y Selección | 17,610.00 |
| Analista de Gestión de Nóminas | 17,610.00 |
| Analista de Subcontratación de Personal | 17,610.00 |
| Ejecutivo de Ventas 1 | 30,000.00 |
| Total | 197,500.00 |

10.6 Proveedores Claves

Dentro de la red de proveedores y socios que contribuirán al buen funcionamiento de la empresa y al logro de los objetivos de negocio identificamos los siguientes:

Empresa de Servicios de limpieza: Contratado para mantener el entorno del local higiénico y confortable para nuestros clientes y empleados internos.

Empresa Soporte a las TIC's: Servicio contratado para la creación de nuestro portal de servicio Web, su mantenimiento, así como soporte técnico ante anomalías con sistemas internos y mejoras de las aplicaciones.

Servicios Legales: Servicio para asesoría de carácter jurídico ante cualquier caso o eventualidad con implicaciones legales, así como apoyo en la elaboración de contratos y documentos legales.

Servicios Seguridad: Para el resguardo y protección de nuestro local físico, así como el de los empleados y clientes.

Servicios de Contabilidad: Para la administración de la parte contable y financiera de la empresa.

XI. Plan Financiero

11.1 Previsión de ingresos

Nuestras fuentes de ingresos varían de acuerdo con los Servicios que ofrecemos, y el rango de talentos demandados por el cliente.

En las siguientes tablas se detallan los cálculos estimados de ingresos por los servicios.

| Gestión Nominas | | | | | | |
|-----------------|--------------------|------------------------|---------------|-------------------------|------------------------|----------------------------|
| Rango | Promedio del Rango | Precio Unitario (RD\$) | Mensual | Cant. Estimada de Pymes | Ingreso mensual (RD\$) | Ingreso Total anual (RD\$) |
| 1-10 | 6 | 650 | 3,900 | 10 | 39,000 | 468,000 |
| 11-20 | 16 | 500 | 8,000 | 8 | 64,000 | 768,000 |
| 21-50 | 36 | 400 | 14,400 | 10 | 144,000 | 1,728,000 |
| 51-100 | 76 | 250 | 19,000 | 5 | 95,000 | 1,140,000 |
| 101-150 | 126 | 200 | 25,200 | 2 | 50,400 | 604,800 |
| Total | | | 70,500 | 35 | 392,400 | 4,708,800 |

| Reclutamiento y Selección | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------|---------|-----------------------------|----------------------------|
| Áreas | Rango de Salario (RD\$) | Salario Promedio (RD\$) | Cantidad Talento | Mensual | 10% ganancia mensual (RD\$) | Ingreso Total anual (RD\$) |
| Finanzas | 55,000 a 70,000 | 62,500 | 5 | 312,500 | 31,250 | 375,000 |
| Ingeniería | 40,000 a 80,000 | 60,000 | 5 | 300,000 | 30,000 | 360,000 |
| Administración | 30,000 a 50,000 | 40,000 | 5 | 200,000 | 20,000 | 240,000 |
| Marketing | 30,000 a 40,000 | 35,000 | 5 | 175,000 | 17,500 | 210,000 |
| TICS | 70,000 a 80,000 | 75,000 | 5 | 375,000 | 37,500 | 450,000 |
| Legal | 30,000 a 60,000 | 45,000 | 5 | 225,000 | 22,500 | 270,000 |
| Publicidad y Mercadotecnia | 20,000 a 50,000 | 35,000 | 5 | 175,000 | 17,500 | 210,000 |
| Servicios generales | 12,000 a 15,000 | 14,000 | 20 | 280,000 | 28,000 | 336,000 |
| Técnicos | 25,000 a 40,000 | 33,000 | 20 | 660,000 | 66,000 | 792,000 |
| Operarios | 12,000 a 15,000 | 14,000 | 20 | 280,000 | 28,000 | 336,000 |
| Total | | | | | 298,250 | 3,579,000 |

| Subcontratación de Personal | | | | |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Rango | Porcentaje Unitario | Mensual | Cantidad estimada de Pymes | Total anual |
| 1-10 | 15% | 127,510.69 | 5 | 637,553.44 |
| 11-20 | 12% | 149,565.15 | 5 | 747,825.75 |
| 21-50 | 10% | 123,454.55 | 5 | 617,272.75 |
| 51-100 | 8% | 47,833.28 | 5 | 239,166.40 |
| 101-150 | 7% | 77,088.28 | 5 | 385,441.40 |
| Total | | 525,451.95 | 25 | 2,627,259.74 |

| Total de ingresos | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| Servicios | Ingresos anuales (RD\$) |
| Gestión de Nomina | 4,708,800.00 |
| Reclutamiento y Selección | 2,627,259.74 |
| Subcontratación de personal | 3,579,000.00 |
| Total | 10,915,059.74 |

11.2 Plan de inversión

La inversión inicial comprende, por un lado la inversión destinada a la adquisición de activos fijos o tangibles y diferidos o intangibles necesarios para el inicio de operaciones de la empresa y, por otro, la liquidez necesaria (provisión de fondos) que se requiere para mantener la actividad empresarial hasta que el negocio pueda aportar fondos para hacer frente a los compromisos financieros, con el objetivo de conocer las necesidades de financiación externa para completar los recursos propios.

En la etapa inicial de la empresa los activos diferidos relevantes son: permisos, registro de marca, transferencia tecnológica, contratos de servicios, gastos legales.

La mayoría de los costos de implementación corresponden al talento humano involucrado, del cual se tiene un valor estimado respecto a los salarios existentes en el mercado.

Para llevar a cabo el Plan Estratégico de Negocios propuesto, se necesita de una inversión inicial de **RD\$ 11,083,025.30** con lo cual se sustentarán los costos de implementación de la primera etapa.

11.1.2 Costos e inversiones

Costos de equipos

En la siguiente tabla se define la inversión monetaria en los activos fijos, que corresponden a todos los bienes necesarios para operar la empresa desde los puntos de vista de prestación del servicio, administración y puesta en marcha del proyecto.

| Equipos de Oficina | Cantidad Requerida | Costo unitario (RD\$) | Costo total (RD\$) |
|--------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| Equipos de Cómputo | 12 | 30,000.00 | 360,000.00 |
| Servidor web | 1 | 100,000.00 | 100,000.00 |
| Impresora multifuncional | 2 | 8,500.00 | 17,000.00 |
| Proyector | 1 | 15,900.00 | 15,900.00 |
| Teléfono Fijo | 12 | 3,450.00 | 41,400.00 |
| Teléfono Móvil (Flota) | 5 | 10,500.00 | 52,500.00 |
| Router de data | 2 | 3,500.00 | 7,000.00 |
| Cámaras de Seguridad | 4 | 12,500.00 | 50,000.00 |
| Total | | | RD\$643,800.00 |

Costos de Mobiliario

| Mobiliario de Oficina | Cantidad Requerida | Costo unitario (RD\$) | Costo total (RD\$) |
|-----------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| Escritorio ejecutivo | 4 | 20,000 | 80,000.00 |
| Escritorios sencillos | 8 | 10,000 | 80,000.00 |
| Sillón Ejecutivo | 4 | 10,500 | 42,000.00 |
| Silla de oficina | 8 | 6,500 | 52,000.00 |
| Estante de oficina | 1 | 20,000 | 20,000.00 |
| Butacas de oficina | 8 | 3,500 | 28,000.00 |
| Asientos de espera | 1 | 10,500 | 10,500.00 |
| Archivos | 10 | 5,500 | 55,000.00 |
| Counter | 1 | 25,900 | 25,900.00 |
| Objetos decorativos | 1 | 55,000 | 55,000.00 |
| Enseres de oficina | 1 | 15,000 | 15,000.00 |
| Total | | | RD\$463,400.00 |

| Gastos de Depreciación | | | | | | | |
|-------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Depreciación | Valor del Bien (RD\$) | % Depreciación | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 |
| Mobiliario de Oficina | 463,400 | 25% | 115,850 | 86,887 | 65,165.63 | 48,874.22 | 36,655.66 |
| Equipos de Oficina | 643,800 | 25% | 160,950 | 120,712.50 | 90,534.38 | 67,900.78 | 50,925.59 |
| Portal web (CRM) | 500,000 | 25% | 125,000 | 93,750.00 | 70,312.50 | 52,734.38 | 39,550.78 |
| Total | 1,607,200 | | 401,800 | 301,350 | 226,012.50 | 169,509.38 | 127,132.03 |
| Activo Fijo Neto | | | 1,205,400 | 904,050.00 | 678,037.50 | 508,528.13 | 381,396.09 |
| Depreciación Acumulada | | | 401,800 | 703,150.00 | 929,162.50 | 1,098,671.88 | 1,225,803.91 |

| Otros Activos | Costo total (RD\$) |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Registros Legales de Constitución | 20,000.00 |
| Depósitos y Fianzas | 105,000.00 |
| Portal web (CRM) | 500,000.00 |
| Total | RD\$625,000.00 |

Gastos de Marketing

| Actividades | Año 0 | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Estudio de Mercado | 100,000 | - | - | - | - | - |
| Relaciones públicas | | 50,000 | 52,500 | 55,125 | 57,881 | 60,775 |
| Publicidad tradicional: Periódico de circulación nacional, revista especializada en negocios, radio y TV | | 68,000 | 71,400 | 80,000 | 60,000 | 55,000 |
| Publicidad online: Redes Sociales, Email Marketing, y Google Ads | | 60,000 | 63,000 | 66,150 | 70,000 | 73,500 |
| Manejo de página Web | | 65,000 | 68,250 | 71,662 | 90,000 | 75,000 |
| Material promocional | | 50,000 | 52,500 | 55,125 | 70,000 | 73,500 |
| Total presupuesto/Año (RD\$) | 100,000 | 293,000 | 307,650 | 328,062 | 347,881 | 337,775 |

Gastos de personal

| Gastos de Personal | Plazas | Salario mensual / plaza (RD\$) | Salario anual / plaza (RD\$) | Salario Total anual (RD\$) |
|---|--------|--------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Director General | 1 | 100,000.00 | 1,200,000 | 1,200,000.00 |
| Encargado de Operaciones | 1 | 60,000.00 | 720,000 | 720,000.00 |
| Encargado Administrativo Financiero | 1 | 60,000.00 | 720,000 | 720,000.00 |
| Encargado Comercial | 1 | 60,000.00 | 720,000 | 720,000.00 |
| Ejecutivo de Ventas 1 | 1 | 30,000.00 | 360,000 | 360,000.00 |
| Analista Administrativo Financiero | 1 | 17,610.00 | 211,320 | 211,320.00 |
| Analista de Reclutamiento y Selección | 1 | 17,610.00 | 211,320 | 211,320.00 |
| Analista de Gestión de Nóminas | 3 | 17,610.00 | 211,320 | 633,960.00 |
| Analista de Subcontratación de Personal | 1 | 17,610.00 | 211,320 | 211,320.00 |
| Asistente Administrativa/Recepcionista | 1 | 17,610.00 | 211,320 | 211,320.00 |
| Total Nómina | | | | RD\$5,199,240.00 |
| Seguridad Social | | | | 852,155.44 |
| Salario de Navidad | | | | 433,270.00 |
| Vacaciones | | | | 254,543.85 |
| Prestaciones Laborales | | | | 46,556.01 |
| Total Gastos de Personal | | | | RD\$6,785,765.30 |

Gastos de Aprovisionamiento

| Gastos de Aprovisionamiento | Costo anual (RD\$) |
|--------------------------------------|-----------------------|
| Gastos de Instalación | |
| Outsourcing Servicios Legales | 102,000.00 |
| Outsourcing Servicio de Contabilidad | 114,000.00 |
| Costes de Calidad | 100,000.00 |
| Total | RD\$316,000.00 |

Gastos Generales y Administrativos

| Gastos Generales y Administrativos | Costo anual (RD\$) |
|---|-------------------------|
| Alquiler local comercial | 600,000.00 |
| Outsourcing Limpieza y Mantenimiento | 240,000.00 |
| Outsourcing Servicios TICs: Soporte básico mantenimiento plataforma | 15,000.00 |
| Outsourcing Servicios Legales | 102,000.00 |
| Outsourcing Servicio de Seguridad | 70,800.00 |
| Outsourcing Servicio de Contabilidad | 114,000.00 |
| Costes de Calidad | 100,000.00 |
| Servicios públicos (electricidad, agua, etc.) | 108,000.00 |
| Licencia ERP | 87,360.00 |
| Comunicaciones, telefonía e internet | 78,480.00 |
| Combustible | 162,000.00 |
| Gastos representación | 60,000.00 |
| Materiales de Oficina | 62,820.00 |
| Uniformes (Camisas personalizadas) | 19,000.00 |
| Comisiones y cargos bancarios | 36,600.00 |
| Total | RD\$1,856,060.00 |

Costos totales de la inversión inicial

| Inversión inicial | Costo anual (RD\$) |
|------------------------------------|----------------------|
| Mobiliario de Oficina | 463,400.00 |
| Equipos de Oficina | 643,800.00 |
| Otros Activos | 625,000.00 |
| Gastos de Marketing | 393,000.00 |
| Gastos de Personal | 6,785,765.30 |
| Gastos de Aprovisionamiento | 316,000.00 |
| Gastos Generales y Administrativos | 1,856,060.00 |
| Total | 11,083,025.30 |

11.1.3 Plan de financiación

Financiación externa

Para el inicio de operaciones de Talent Pymes HRS Group, los accionistas inyectarán una parte del capital, y el restante provendrá de fuentes de financiación externa.

| Fuente de Financiamiento | Importe (RD\$) |
|--------------------------|----------------------|
| Aportaciones de socios | 7,758,117.71 |
| Préstamo bancario | 3,324,907.59 |
| Total | 11,083,025.30 |

| Gastos Financieros | Costo anual (RD\$) | | | | | Total |
|------------------------------|--------------------|------------|-----------|-------|-------|----------------|
| | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 | |
| Intereses por financiamiento | 347,989.71 | 188,104.62 | 27,584.74 | - | - | RD\$563,679.08 |

11.2 Estado de Ganancias y Pérdidas

| Cuenta de Pérdidas y Ganancias | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 |
|---|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Ingresos por Servicios | 10,915,060 | 11,460,813 | 12,033,853 | 12,635,546 | 13,267,323 |
| Ingresos por Gestión de Nominas | 4,708,800 | 4,944,240 | 5,191,452 | 5,451,025 | 5,723,576 |
| Ingresos por Reclutamiento y Selección | 2,627,260 | 2,758,623 | 2,896,554 | 3,041,382 | 3,193,451 |
| Ingresos por Subcontratación de Personal | 3,579,000 | 3,757,950 | 3,945,848 | 4,143,140 | 4,350,297 |
| Gastos Totales | 9,350,825 | 9,648,205 | 10,069,180 | 10,508,260 | 10,937,023 |
| Gastos de Marketing | 393,000 | 307,650 | 328,063 | 347,881 | 337,775 |
| Gastos de Aprovisionamiento | 316,000 | 322,320 | 328,766 | 335,342 | 342,049 |
| Gastos de Personal | 6,785,765 | 7,125,054 | 7,481,306 | 7,855,372 | 8,248,140 |
| Gastos Generales y Administrativos | 1,856,060 | 1,893,181 | 1,931,045 | 1,969,666 | 2,009,059 |
| Margen Operativo EBITDA | 1,564,234 | 1,812,608 | 1,964,673 | 2,127,286 | 2,330,300 |
| Amortización Anual | 401,800 | 301,350 | 226,013 | 169,509 | 127,132 |
| Resultado de Explotacion (EBIT) | 1,162,434 | 1,511,258 | 1,738,661 | 1,957,776 | 2,203,168 |
| Gastos Financieros | 347,990 | 188,105 | 27,585 | 0 | 0 |
| Resultados antes de Impuesto (EBT) | 814,445 | 1,323,153 | 1,711,076 | 1,957,776 | 2,203,168 |
| Impuesto sobre la Renta | 219,900 | 357,251 | 461,991 | 528,600 | 594,855 |
| Resultado del Periodo | 594,545 | 965,902 | 1,249,086 | 1,429,177 | 1,608,313 |
| | 5% | 9% | 11% | 13% | 15% |
| Flujo de Caja Anual | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 |
| Saldo Inicial | 11,083,025 | 10,347,170 | 11,614,422 | 13,089,520 | 14,688,206 |
| Aportaciones de socios | 7,758,118 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Préstamo bancario | 3,324,908 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ingresos | 10,915,060 | 11,460,813 | 12,033,853 | 12,635,546 | 13,267,323 |
| Ingresos por Servicios | 10,915,060 | 11,460,813 | 12,033,853 | 12,635,546 | 13,267,323 |
| Inversión | -1,732,200 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mobiliario de Oficina | -463,400 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Equipos de Oficina | -643,800 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Activos | -625,000 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gastos | -9,350,825 | -9,648,205 | -10,069,180 | -10,508,260 | -10,937,023 |
| Gastos de Marketing | -393,000 | -307,650 | -328,063 | -347,881 | -337,775 |
| Gastos de Aprovisionamiento | -316,000 | -322,320 | -328,766 | -335,342 | -342,049 |
| Gastos de Personal | -6,785,765 | -7,125,054 | -7,481,306 | -7,855,372 | -8,248,140 |
| Gastos Generales y Administrativos | -1,856,060 | -1,893,181 | -1,931,045 | -1,969,666 | -2,009,059 |
| Impuestos | -219,900 | -357,251 | -461,991 | -528,600 | -594,855 |
| Financiación | -347,990 | -188,105 | -27,585 | 0 | 0 |
| Gastos Financieros | -347,990 | -188,105 | -27,585 | 0 | 0 |
| Saldo Final | 10,347,170 | 11,614,422 | 13,089,520 | 14,688,206 | 16,423,651 |

11.3 Rentabilidad

La inversión a colocar en Talent Pymes generará el retorno exigido por los accionistas y adicional tiene un retorno de **RD\$ 26,863,870** lo cual nos indica que la inversión en emprender este negocio es aceptable, pues los flujos de efectivo son suficiente para recuperar el capital invertido.

| | Año 0 | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Ingresos por Servicios | | 10,915,060 | 11,460,813 | 12,033,853 | 12,635,546 | 13,267,323 |
| Resultado de Explotacion (EBIT) | | 1,162,434 | 1,511,258 | 1,738,661 | 1,957,776 | 2,203,168 |
| Resultado del Periodo | | 594,545 | 965,902 | 1,249,086 | 1,429,177 | 1,608,313 |
| Margen Bruto | | 10.65% | 13.19% | 14.45% | 15.49% | 16.61% |
| Cashflow | 11,083,025 | 10,347,170 | 11,614,422 | 13,089,520 | 14,688,206 | 16,423,651 |

| | |
|------------------|------------|
| Coste de Capital | 20% |
| VAN | 26,863,870 |
| TIR | 100.56% |
| TIRM | 53.49% |

XII. RESUMEN EJECUTIVO



NUESTRA EMPRESA

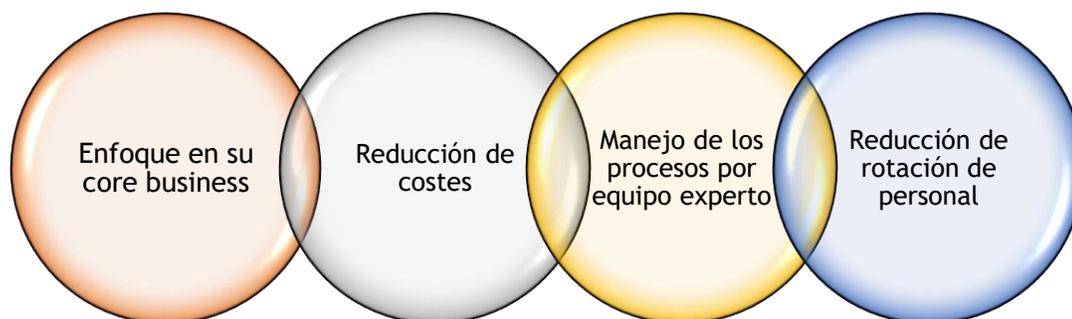
Talent Pymes - HRS Group es una empresa que brinda servicios de tercerización de funciones propias de la gestión de recursos humanos a pequeñas y medianas empresas (Pymes) de la República Dominicana.



NUESTRA PROPUESTA

Desarrollar e implementar una estrategia de negocio innovadora que ofrezca a las pymes dominicanas, transferir o tercerizar las funciones de recursos humanos a un equipo experto enfocado en brindar servicios de manera efectiva y oportuna, garantizando la calidad de los procesos.

A través de nuestro portafolio de servicios de RRHH hacemos una propuesta de valor que representa grandes oportunidades para nuestros clientes, a saber:



EL EQUIPO

Nuestro equipo está conformado por seis jóvenes profesionales con un espíritu emprendedor y visión de futuro con miras al desarrollo de oportunidades de negocio en el mercado, las cuales tienen experiencia en el sector de las Pymes, gestión de personal, marketing, administración de empresas, gestión de proyectos y tecnología de la información y la comunicación.

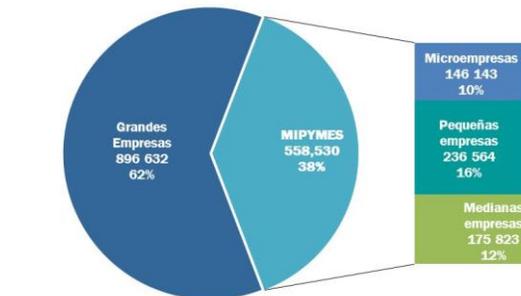
A través del análisis del sector empresarial dominicano el equipo visualizó una oportunidad de negocio orientada a la tercerización de servicios de recursos humanos enfocado en el sector de las Pymes.

¿QUE NOS MOTIVA?

La República Dominicana posee un total aproximado de 32,000 pequeñas y medianas empresas (Pymes) que aportan el 27% al Producto Interno Bruto y generan el 57% de los empleos.

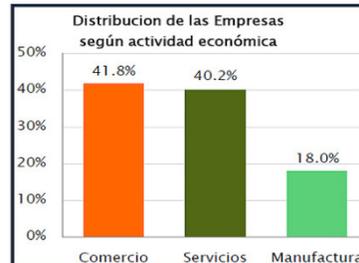
Sin tener políticas tan enfáticas sobre MIPYME, ya la ONE producía informaciones... Sólo había que reorganizarlas.

República Dominicana: Cantidad y porcentaje de empleados según tamaño de la empresa, 2013



Fuente: ONE. Directorio de Empresas y Establecimientos, DEE 2013.

PYMES según Actividad Económica



- Elevada capacidad de generar empleos.
- 86.4% de las PYMES aumentó planilla laboral desde inicio de operaciones

- PYMES manufactureras :30 trabajadores/empresa
- 28 trabajadores/empresa en PYMES de comercio y servicios



El sector de las Pymes tiene una influencia determinante sobre la evolución económica de nuestro país ya que contribuye significativamente a la generación de empleos, de ingresos, erradicación de la pobreza, a la vez de dinamizar la actividad productiva nacional, colaborando de esta forma al desarrollo regional, sectorial, económico y social de nuestro país. Por estas razones entendemos que aportando al fortalecimiento de su recurso humano y propiciando que se enfoquen en su actividad económica lograremos potenciar su impacto en la sociedad dominicana.

NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes son las empresas del sector de las Pymes de la República Dominicana.

SERVICIOS

- Seleccionamos empleados idóneos para el puesto solicitante agotando los pasos correspondientes:
Preselección
Entrevista
Evaluación Psicológica
Validación del conocimiento
Análisis de Datos

Reclutamiento y Selección de Personal



- Gestionamos y pagamos las planillas de los empleados propios de los clientes, de acuerdo a los tiempos y formas especificados por ellos.
- Administramos todas las actividades que afectan las diferentes obligaciones laborales tales como nómina, Seguridad Social y obligaciones fiscales.

Gestión de Nómina



- Nuestra empresa funge como empleador del personal lo recluta de acuerdo al perfil solicitado por el cliente, realiza la inducción, maneja el pago de nóminas y los procesos ante las entidades públicas del ámbito laboral, además realiza la desvinculación cuando lo requiera el cliente.

Subcontratación de personal



ESTRATEGIA DE MARKETING

Talent Pymes dará a conocer sus servicios a través de diferentes estrategias de comunicación por diversos medios tanto online como offline, debido al involucramiento que ejerce nuestro target en ambos medios. Las estrategias se implementarán de acuerdo a las fases de introducción, fidelización y desarrollo de la marca en el mercado con el objetivo para alcanzar las metas de posicionamiento y presencia en el público objetivo.

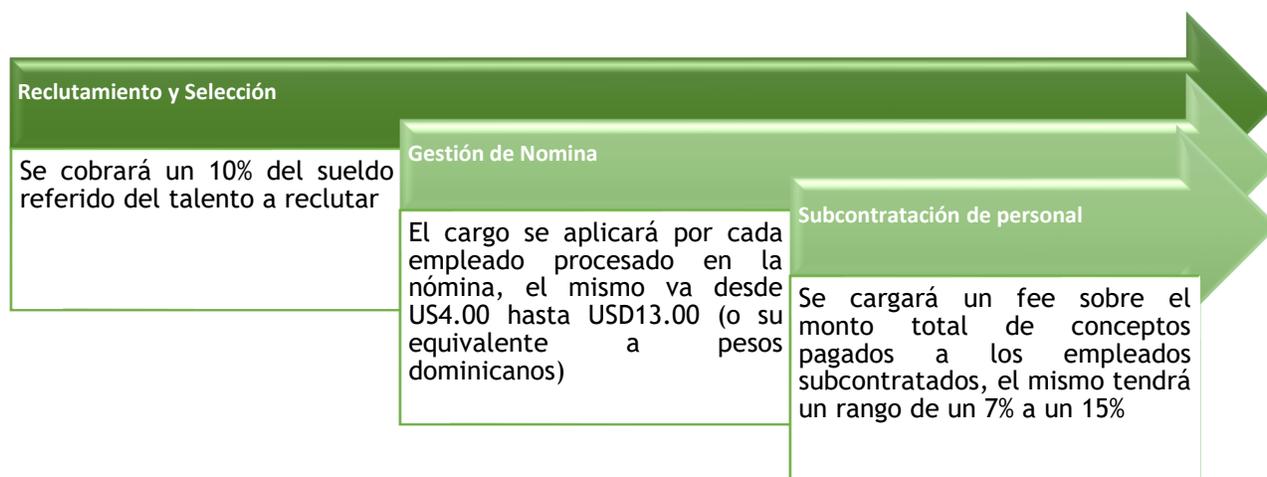
Los medios de comunicación con el cliente serán:

- ✓ Página web, a través de la cual se expondrá información de servicios, casos de éxito y principales clientes. <https://javiergp4.wixsite.com/talentpymes> www.talentpymes.com.
- ✓ Visitas al cliente con la previa coordinación de agenda con representantes de la organización para ofertar nuestros servicios y obtener una retroalimentación de la percepción del sector.
- ✓ Correo electrónico, se generará envío de comunicación a clientes de datos relevantes, así como también se dispondrá de un correo genérico de contacto para inquietudes y consultas.
- ✓ Oficina, se dispondrá de un espacio físico para la atención presencial de los usuarios y colaboradores. **Ubicación Av. 27 febrero, Sector La Esperilla**

NUESTROS PRECIOS

Generalmente uno de los paradigmas que poseen los empresarios de los segmentos mediana y pequeña empresa es que las consultoras de recursos humanos son de altos precios y que se centran preferentemente en empresas grandes.

Tomando en consideración el contexto descrito anteriormente, Talent Pymes se centrará en la generación de precios competitivos en el mercado apuntando a tener entre un 15% a un 25% más bajo que la competencia con el fin de que potenciales clientes puedan percibir esta ventaja en los precios.



PLAN DE COMUNICACIÓN

Etapa de Introducción

Promoción de Lanzamiento y primer trimestre: en el primer trimestre de operación de la empresa tendremos un descuento de 12% en la contratación de servicios anuales y de un 20% para todos aquellos clientes que contraten servicios a 24 meses.

Envío de Correos masivos: Mensual se enviarán boletines con informaciones relevantes para pequeñas y medianas empresas, entre ellas casos de éxito de nuestros actuales clientes con el objetivo de sensibilizar a nuestro público objetivo de los beneficios de los servicios.

Publicación en Redes Sociales: utilizaremos LinkedIn, Facebook e Instagram como canal de comunicación con el objetivo de interactuar y contactar con los clientes de manera rápida, efectiva, sencilla e informaciones de interés para el sector.

Etapa de Fidelización:

Visita a Clientes: Durante el primer año vamos a estructurar una agenda de visitas con potenciales clientes, a los cuales se ofrecerá el servicio de “Try and buy”, ofreciéndoles un mes de prueba de uno de los servicios dependiendo de las necesidades del negocio, con el fin de que al finalizar este periodo de prueba la empresa pueda contratar nuestros servicios.

Material de merchandising: consistente en material promocional que apoye la recordación de la marca, este será distribuido en las visitas a los clientes. El material consistirá en agendas, trípticos, dossiers, lápices, diseño de material de oficina con impresiones de marca, tales como carpetas y sobres entre otros materiales dependiendo el evento a generar.

Eventos para clientes: se realizarán actividades para potenciales clientes. En las mismas se invitarán a una mesa redonda con especialistas en temas de contingencia de RRHH para Pymes, tales como reforma laboral, evaluaciones psicosociales y otros temas de interés.

Participación en ferias de empleo, universitarias, multisectoriales y de Pymes: estos espacios son el lugar idóneo en donde se relacionan compradores, vendedores y otras partes interesadas del sector. Es una oportunidad ideal para posicionar la imagen de nuestra marca con nuestros usuarios.

Etapas de Desarrollo:

Marketing tradicional en Medios Nacionales: en esta etapa lanzaremos una campaña de comunicaciones a través de radio, televisión, publicaciones en revistas especializadas en negocios y periódicos de circulación nacional.

RENTABILIDAD

Según nuestras cuentas, Talent Pymes será un negocio rentable ya que los flujos de efectivo son suficientes para recuperar el capital invertido.

| | |
|-------------------------|-------------------|
| Coste de Capital | 20% |
| VAN | 26,863,870 |
| TIR | 100.56% |
| TIRM | 53.49% |

XIII. Bibliografía

Anónimo (2019). Tesorería Nacional de la República Dominicana. Obtenido de:
<https://www.tss.gov.do/>

Anónimo (2019). Fondomivro.org. Obtenido de: <http://www.fondomicro.org/app/do/frontpage.aspx>

Anónimo (2019). Reglamento de Clasificación Empresarial. Obtenido de:
<https://micm.gob.do/images/pdf/consultas-publicas/2018/02-febrero/Proyecto-de-Reglamento-de-Clasificacin-y-Registro-de-las-MIPYMES.pdf>

Anónimo (2019). Súper Intendencia de Valores Obtenido de:
https://www.sib.gob.do/sites/default/files/nuevosdocumentos/Ley_187-17_Modifica_Ley_488_08_MIPYME.pdf

Anónimo (2014). Informe para el Financiamiento de las Micro, pequeñas y medianas empresas en la República Dominicana 2013.

Banco Central de República Dominicana (agosto 2019). Informe Resultados Preliminares de la Economía Dominicana Enero-junio 2019.

Memorial Institucional (2018). Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones.

Man Power Group. Análisis de la competencia. Obtenido de:
<https://www.manpowergroup.com/contact-us/dominica-republic>

Adecco. Obtenido de: <https://www.empleos.net/do/adecco.old/>

Grupo STT. Obtenido de: <http://grupostt.com/>

Acerhrd. Obtenido de: <https://www.acerhrd.com/>

People Group. Obtenido de: <https://www.peoplegroupdr.com/>

DY Consulting. Obtenido de: <https://dyconsulting.com/>

Portal Industrial. Obtenido de: <https://www.portalindustrial.net/index.php/desarrollo-empresarial/desarrollo-de-pyme>

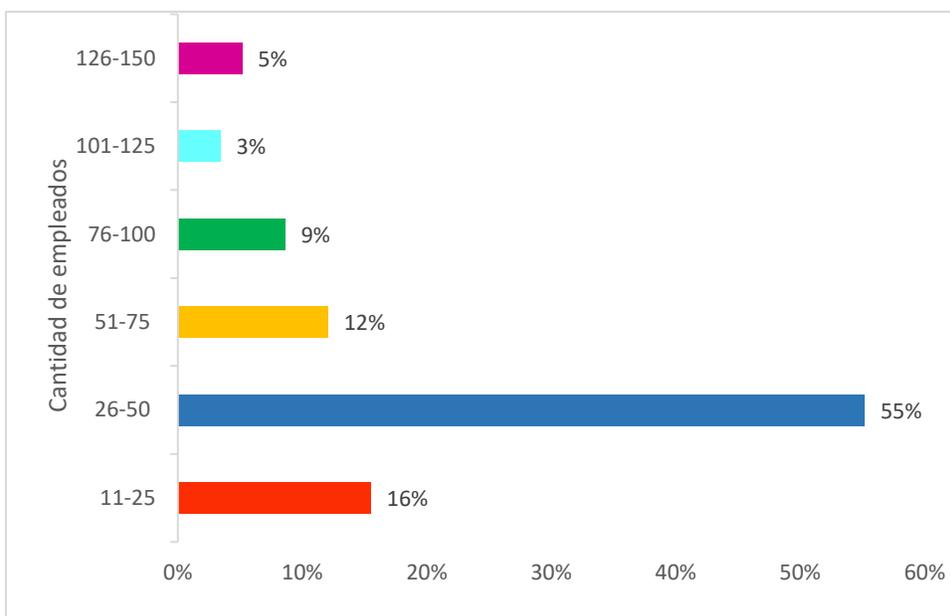
XIV. Anexos

• Anexo 1

RESULTADOS ENCUESTA APLICADA A EMPRESARIOS DEL SECTOR PYMES EN REPÚBLICA DOMINICANA

1. ¿Cuántos empleados tiene su empresa?

| Encuestados | 58 |
|--------------------|----------|
| Rango de empleados | Cantidad |
| 11-25 | 9 |
| 26-50 | 32 |
| 51-75 | 7 |
| 76-100 | 5 |
| 101-125 | 2 |
| 126-150 | 3 |



potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019.

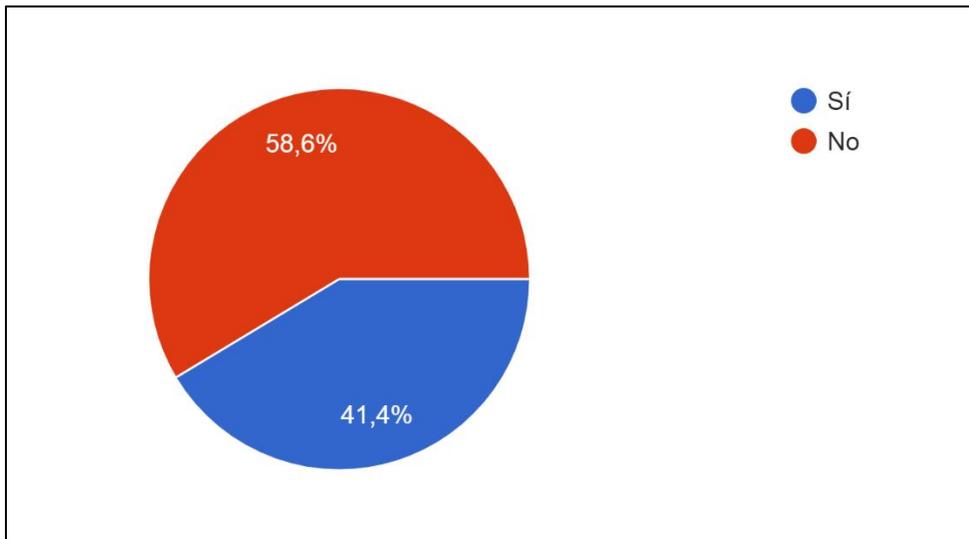
Conclusiones:

- De acuerdo con las respuestas obtenidas, el porcentaje mayor con un 55% de los encuestados tienen de 26 a 50 empleados, un 16% tiene de 11 a 25 empleados, un 12% tienen hasta 75 empleados, el 9% tienen de 76 a 100 empleados y el 8% restante tiene más de 100 y hasta 150 empleados. De acuerdo a los empleados que maneja cada encuestado (en su mayoría hasta 50 empleados), podemos considerar que existe una alta probabilidad de que incurran en algún error en los procesos internos de RRHH, lo que implicaría un gasto adicional para estas

pequeñas y medianas empresas. Nuestro equipo experto en el área ofrece servicios de calidad a través de los cuales podría evitarse estas situaciones.

2. ¿Conoce alguna empresa que preste servicios de outsourcing para Pymes?

| | |
|-------------|----|
| Encuestados | 58 |
| Si | 24 |
| No | 34 |



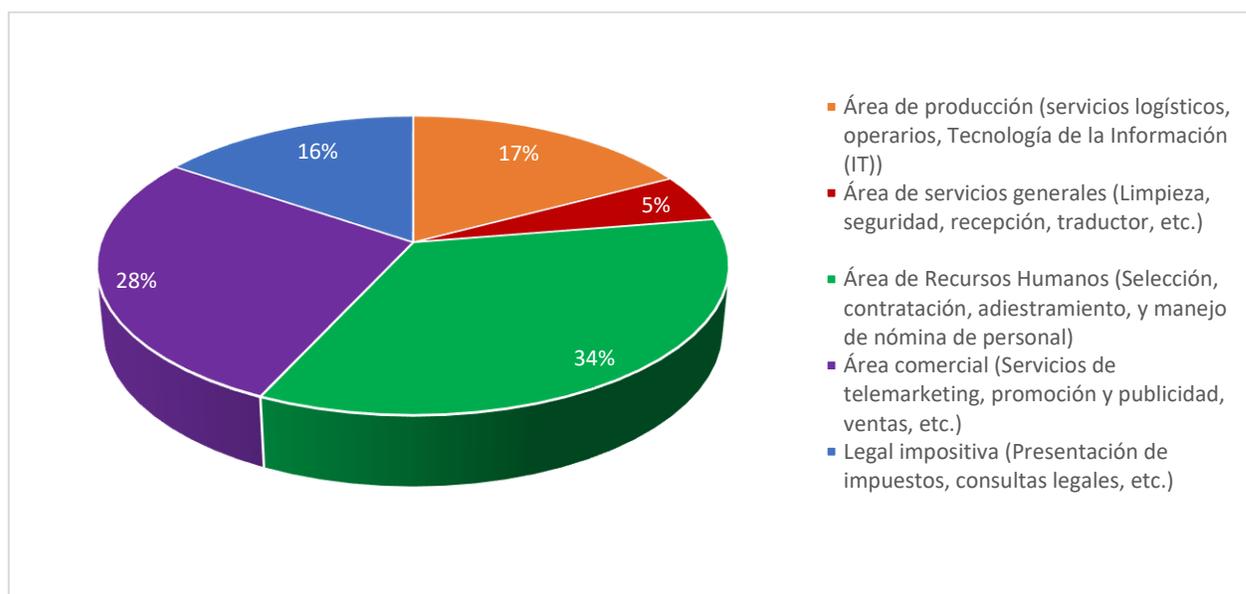
Fuente: Encuesta on-line, Externalización de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019.

Conclusiones:

- De acuerdo a la gráfica anterior el 58.6% de los encuestados no conocen ninguna empresa de outsourcing que ofrezca servicios enfocados a las Pymes, pudiendo suponer que por el desconocimiento no hacen uso de este tipo de servicio. Por su lado los que si conocen de este tipo de empresas presentan un porcentaje de 41.40%. En base a estos resultados se puede apreciar que existe un segmento del mercado al cual dar a conocer nuestros servicios y sus beneficios y convertir estas empresas en clientes nuestros, incluyendo también los que conocen de empresas outsourcing, pero no contratan sus servicios por no conocer a fondo las ventajas que supone tercerizar y contar con un equipo experto.

3- ¿Cuál de las siguientes áreas de su empresa le generan mayor interés para contratar servicios de Outsourcing?

| Opciones de respuesta | Total |
|---|-----------|
| Área de Producción (Servicio Logístico, Operarios, Tecnología de la Información (TI)) | 10 |
| Área de Servicios generales (Limpieza, seguridad, recepción, traductor, etc.) | 03 |
| Área de Recursos Humanos (Selección, Contratación, Adiestramiento y Manejo de nómina de personal) | 20 |
| Área Comercial (Servicios de Telemarketing, Promoción y Publicidad, Ventas, etc.) | 16 |
| Legal Impositiva (Presentación de impuestos, Consultas legales, etc.) | 09 |
| Total de Encuestados | 58 |



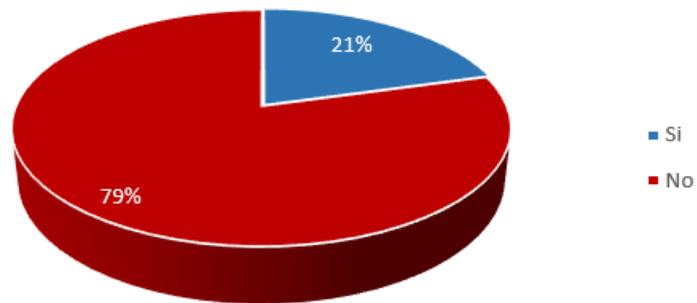
Fuente: Encuesta on-line, Externalización de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019.

Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos, un 34% de los encuestados tienen mayor interés en contratar servicios de outsourcing en el área de Recursos Humanos, lo que nos indica una oportunidad para el desarrollo de nuestro negocio debido a la gran demanda que se genera en la misma. Por otro lado, el 28% se interesa por el área Comercial y el 17% por el área de Producción con un 17%; mientras que las áreas Legal Impositiva y de Servicios Generales han obtenido un porcentaje menor de 16% y 5% respectivamente.

4-¿Se subcontratan algunos servicios de su empresa?

| Opciones de respuesta | Total |
|-----------------------|-------|
| Si | 13 |
| No | 45 |
| Total de Encuestados | 58 |



Fuente:

line, Externalización de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes
pequeñas y medianas empresas en el 2019.

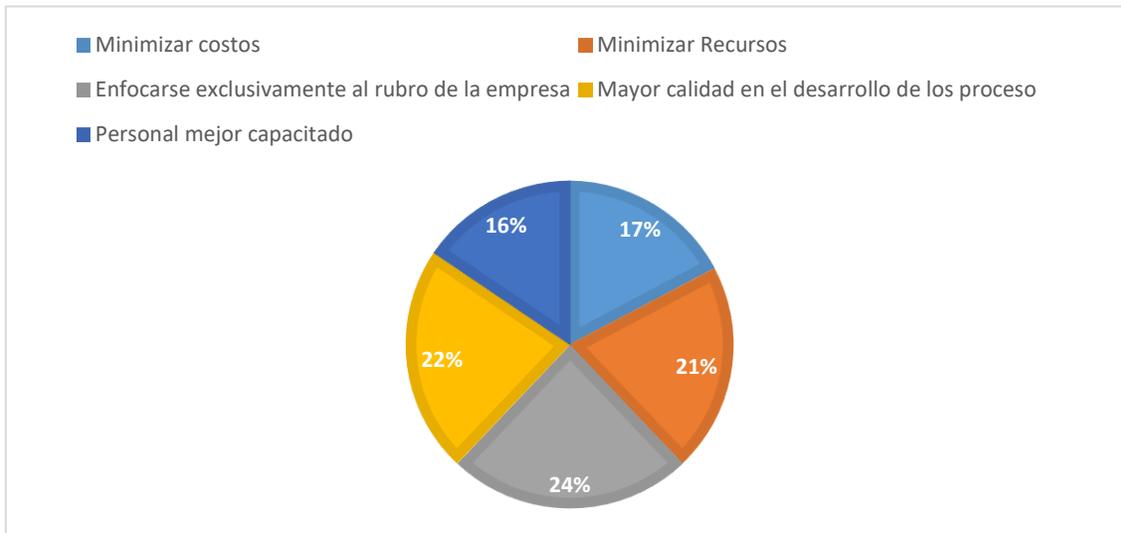
Encuesta on-
potenciales, de

Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos el 21% de los encuestados subcontratan servicios para su empresa, dentro de esos servicios especificaron: Equipos de Instaladores, Servicio Legal, Servicios de RRHH, Ventas, Contabilidad, Seguridad, Empleado de Carga, Valet Parking, Comercial, Mercaderías, Promotoras y Presentación de Impuestos; por otro lado, tenemos que el 79% no subcontrata servicios de su empresa. Estos resultados nos indican que el área de recursos humanos es un servicio demandado por las empresas sin embargo hay un porcentaje considerable que no subcontratan servicios, por lo que podemos aprovechar a estos clientes para concientizarlos sobre la importancia y los beneficios de subcontratar servicios empresariales.

5. ¿Cuáles ventajas usted considera tendría contratar un servicio de Outsourcing en el área de Recursos Humanos?

| Respuesta (Ventajas del Outsourcing de RRHH) | Encuestados |
|---|-------------|
| Minimizar costos | 10 |
| Minimizar Recursos | 12 |
| Enfocarse exclusivamente al rubro de la empresa | 14 |
| Mayor calidad en el desarrollo de los procesos | 13 |
| Personal mejor capacitado | 9 |
| Totales | 58 |



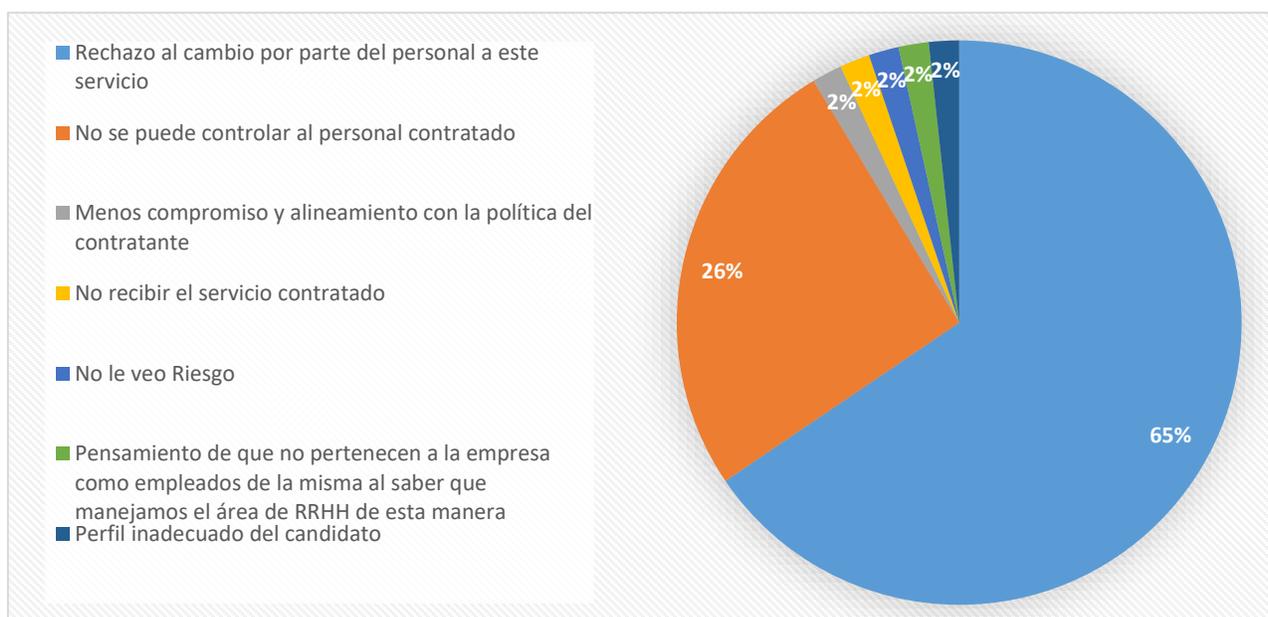
Fuente: Encuesta on-line, Outsourcing de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019.

Conclusiones

- De acuerdo a la gráfica anterior con relación a las ventajas que los pequeños y medianos empresarios consideran que podrían obtener al contratar los servicios de outsourcing de Recursos Humanos, el 24% de los encuestados entiende que con la utilización de estos servicios podrán estar enfocados exclusivamente en el rubro de la empresa, lo que aportaría mayor calidad en el desarrollo de los procesos lo cual representa un porcentaje importante de un 22% en la opinión de los pequeños y medianos empresarios. Otras de las ventajas que consideran las PYMES es la minimización de recursos y costos con un 21% y 17%. Siendo estas las ventajas principales este debe ser un objetivo en el top of mind de las actividades comerciales de destinadas a captar y penetrar nuevos clientes.

6. ¿Cuáles riesgos usted considera tendría subcontratar los servicios de Outsourcing en el área de Recursos Humanos?

| Respuesta (Riesgos del outsourcing de Recursos Humanos) | Encuestados |
|--|-------------|
| Entrega de información relevante a un externo | 38 |
| No se puede controlar al personal contratado | 15 |
| Menos compromiso y alineamiento con la política del contratante | 1 |
| No recibir el servicio contratado | 1 |
| No le veo Riesgo | 1 |
| Pensamiento de que no pertenecen a la empresa como empleados de la misma al saber que manejamos el área de RRHH de esta manera | 1 |
| Perfil inadecuado del candidato | 1 |
| Totales | 58 |



Fuente: Encuesta on-line, Outsourcing de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019

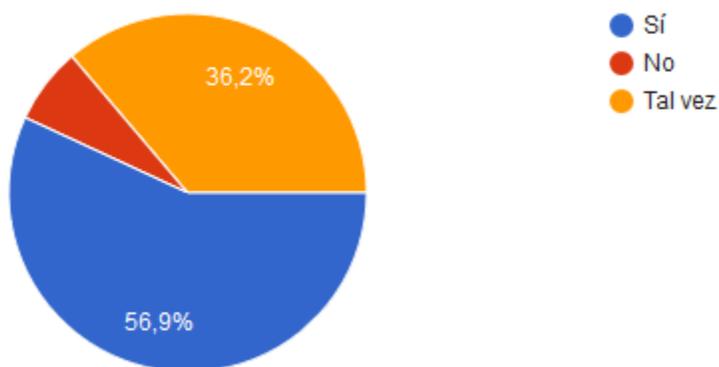
Conclusiones

- Con los resultados obtenidos se puede apreciar que el 65% y el 26% de las PYMES entiende que subcontratar servicios de outsourcing podría representar la entrega de información relevante a un externo y el riesgo de no poder controlar el personal contratado, mientras que los demás riesgos que entienden las pymes que podrían afectar la subcontratación de servicios RRHH con un 2%, se refieren a la disminución del compromiso y alineamiento de las políticas del contratante, la creencia de que los empleados piensan que no pertenecen a la empresa por ser manejada de manera externa, el perfil inadecuado de los candidatos, no recibir el servicio contratado mientras que otro 2% no le ve riesgo a la externalización del servicio. Estos resultados indican que se debemos la consolidación de una relación de confianza y una imagen acorde, son imprescindibles a la hora de dirigirnos al mercado objetivo.

7. ¿Usted contrataría los servicios de una empresa de Outsourcing para el área de RRHH?

| | |
|-------------|----|
| Encuestados | 58 |
| Si | 33 |
| No | 04 |
| Talvez | 21 |

Fuente: Encuesta on-line, Outsourcing de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019



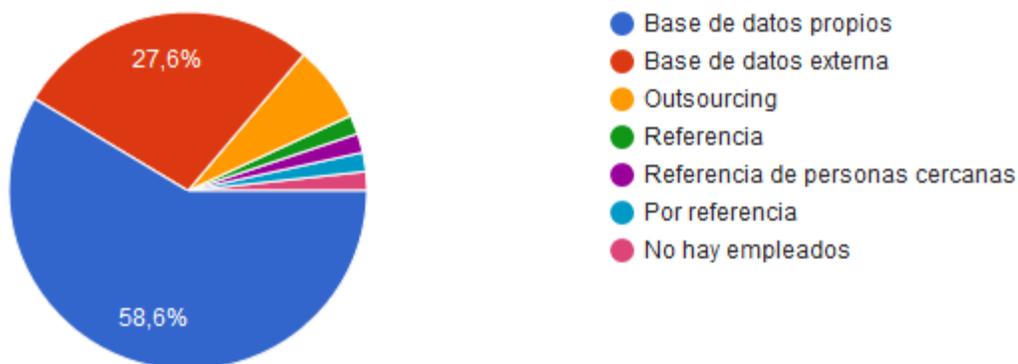
Conclusiones:

- De acuerdo con las respuestas obtenidas, un 57% de los encuestados optaría por contratar los servicios de Outsourcing de RRHH para su negocio, lo que confirma de que existe una necesidad en las mismas de contar con una empresa que ofrezca dicho servicio y que le genere beneficios. El

36% considera como una posible alternativa, tercerizar la gestión de RRHH de su empresa por el valor que esto le puede generar a su negocio y los beneficios que obtendrían, lo cual por igual es un mercado que con nuestra propuesta de valor podemos fidelizar. El 7% restante no tercerizaría esta gestión permaneciendo bajo la responsabilidad de la empresa misma.

8. En su empresa, ¿Cómo se realiza la contratación del personal?

| | |
|-----------------------|----|
| Encuestados | 58 |
| Base de datos propios | 34 |
| Base de datos externa | 16 |
| Outsourcing | 04 |
| Otros | 04 |



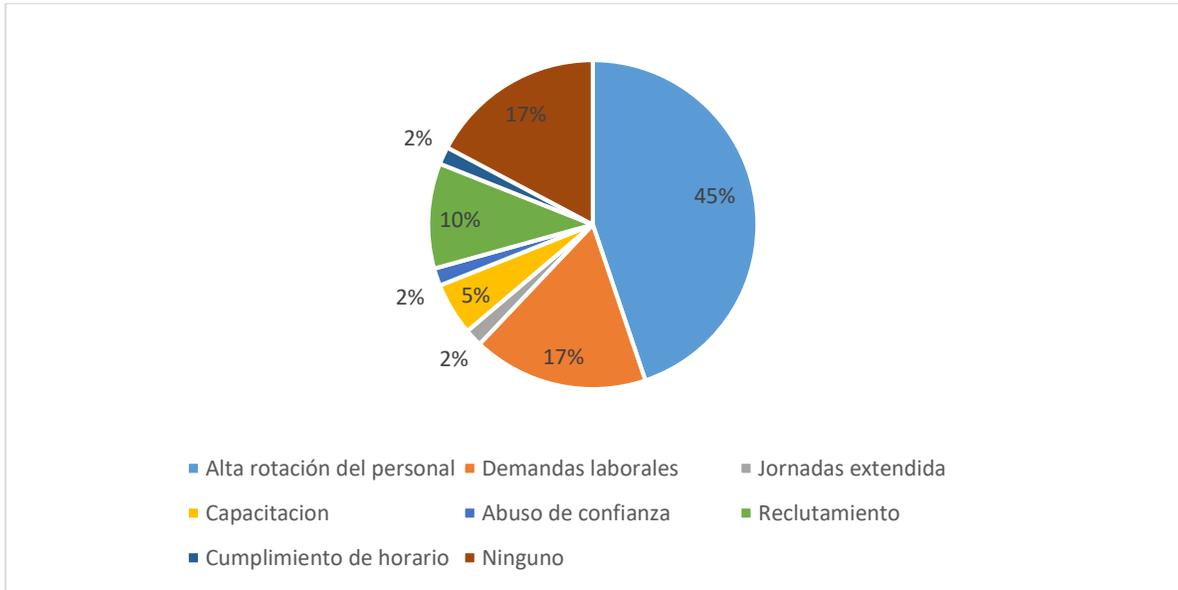
Fuente: Encuesta on-line, Outsourcing de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019

Conclusiones:

- Como muestra la gráfica, un 7% de los encuestados acertó en que he ha contratado personal utilizando fuentes externas de empleos, lo cual indica que los portales web son un medio para el reclutamiento y contratación de personal.

9. ¿Cuál es el mayor inconveniente que ha tenido en el manejo del personal?

| Principal Inconveniente | Cantidad | Porcentaje |
|----------------------------|----------|------------|
| Alta rotación del personal | 26 | 45% |
| Demandas laborales | 10 | 17% |
| Jornadas extendida | 1 | 2% |
| Capacitación | 3 | 5% |
| Abuso de confianza | 1 | 2% |
| Reclutamiento | 6 | 10% |
| Cumplimiento de horario | 1 | 2% |
| Ninguno | 10 | 17% |



Fuente: Encuesta on-line, Outsourcing de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019

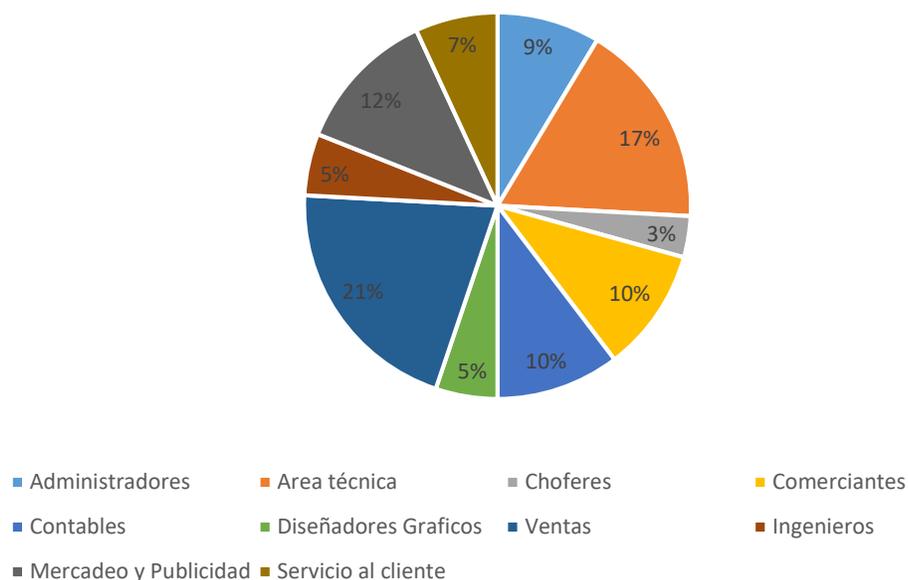
Conclusiones

Con los resultados obtenidos se puede apreciar que el 45% de los empresarios entienden que el mayor inconveniente en el manejo de personal tiene que ver con la alta rotación, lo que podría interpretarse, entre otros factores, que hubo un proceso de selección inadecuado, generando costos adicionales para la empresa ya que cuando un recurso se retira lleva consigo toda la experiencia y conocimiento adquirido. El 17% tiene que ver con demandas laborales, representando una cuota importante en el sector empresarial, el 10% con la selección y contratación de perfiles no alineados a la posición vacante durante el proceso de reclutamiento, teniendo nuestra empresa la capacidad para reforzar este proceso a lo interno de nuestros clientes; el 5% con capital humano poco capacitado, y el 2% no presentan ningún inconveniente.

10. ¿Cuáles profesionales demanda con más frecuencia su empresa?

| Profesiones | Cantidad | Porcentajes |
|-----------------------|----------|-------------|
| Administradores | 5 | 9% |
| Area técnica | 10 | 17% |
| Choferes | 2 | 3% |
| Comerciantes | 6 | 10% |
| Contables | 6 | 10% |
| Diseñadores Gráficos | 3 | 5% |
| Ventas | 12 | 21% |
| Ingenieros | 3 | 5% |
| Mercadeo y Publicidad | 7 | 12% |
| Servicio al cliente | 4 | 7% |

Profesionales más demandados



Fuente: Encuesta on-line, Outsourcing de Servicios de Recursos Humanos aplicada a 58 clientes potenciales, de pequeñas y medianas empresas en el 2019

Conclusiones

- Con los resultados obtenidos se puede apreciar que los profesionales más demandados son del área de ventas con un 21% para lo cual nuestra empresa tiene un pool de expertos identificado para satisfacer esta demanda, el área técnica representa un 17% para lo cual contamos con alianzas estratégicas con las mejores instituciones de formación técnica del país. El área de mercadeo y publicidad representa el 12%, contabilidad un 10%, y el área de administración con un 9%, para lo cual nuestra empresa cuenta con excelentes profesionales especializados para brindar estos servicios en el mercado.

Anexo 2

Socios claves

Software de gestión de pagos: SageNominaPlus

Principales Portales Web de empleo para la búsqueda de perfiles : Aldaba y LinkedIn

Desarrollo y soporte Portal Web de la empresa: Webcom

Manejo de cuentas y servicios bancarios electrónicos: Banco Popular Dominicano

Regulación entorno legal: Ministerio de Trabajo

Principales fuentes de captación de potenciales clientes: Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, a través de los Centros Mipymes, Asociaciones gremiales.

Soporte TICs: Telco Claro y CRM Siebel

Actividades claves

Reclutamiento y Selección: A través de este servicio se realiza el proceso de reclutar y seleccionar al candidato más calificado para las exigencias del puesto. Realizamos la búsqueda de cualquier perfil, desde puestos operativos, especializados, gerencias y más.

Gestión de Nóminas: Gestionamos y pagamos las planillas de los empleados propios de los clientes, de acuerdo a los tiempos y formas especificados por ellos. Así mismo pagamos las cargas sociales y los conceptos impositivos generados de acuerdo a la ley. Bajo este concepto el empleado es responsabilidad del cliente.

Subcontratación de Personal: En este servicio nuestra empresa funge como empleador del personal, lo recluta de acuerdo con el perfil solicitado por el cliente, realiza la inducción, maneja el pago de nóminas y los procesos ante las entidades públicas del ámbito laboral, además realiza la desvinculación cuando lo requiera el cliente.

Propuesta de valor

Desarrollar e implementar una estrategia de negocio innovadora que ofrezca a las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), transferir o tercerizar funciones de Recursos Humanos a un equipo experto que entregará servicios de manera efectiva y oportuna, garantizando la calidad de los procesos. A través de nuestro portafolio de servicios de RRHH hacemos una propuesta de valor que puede representar grandes oportunidades para nuestros clientes, dentro de ellas:

Enfoque en su core business: las Pymes podrán destinar todo su potencial al objetivo fundamental de su empresa ya que delegan estos procesos de apoyo a nuestra empresa.

Reducción de costes: Los costes fijos se transforman en costes variables, además de que pueden verse beneficiado de nuestra economía de escala, incurriendo por ende en un gasto menor. Además, no tendrán que realizar inversiones en sistemas de gestión de personal los cuales resultan costosos.

Manejo de los procesos por equipo experto: Contamos con un equipo experimentado en todos los procesos de RRHH lo que permite una gestión de calidad.

Reducción de rotación de personal: Realizamos un proceso de reclutamiento y selección con candidatos idóneos para el puesto por lo que la rotación del personal será mínima y esto aporta a la reducción de costos por reprocesos de contratación y pago de prestaciones laborales.

Relación con clientes

Trabajo en equipo: Para satisfacer al cliente, la organización funciona como un equipo en el cual todos los colaboradores están alineadas en la misión de satisfacer al cliente.

Asistencia Personalizada: La empresa brinda servicio personalizado a través del asesoramiento a cada uno de los clientes desde la oficina comercial, y realiza visitas de campo a las empresas para el levantamiento de información.

Correo electrónico: La empresa dispondrá de un correo corporativo para gestionar la comunicación entre nuestros empleados y con el cliente.

Asistencia Virtual: A través del portal web de la empresa los empresarios pueden completar el formulario de solicitud de servicios, encuestas de satisfacción del cliente; y estará habilitado un chat en línea para canalizar las respuestas a las preguntas frecuentes por los clientes.

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Planes personalizados: Como empresa dirigida a Pymes tenemos planes que se adaptan a las necesidades y presupuestos de nuestros clientes.</p> | |
| <p>Recursos claves </p> | | <p>Canales </p> |
| <p>Personal capacitado: la empresa debe contar con personal altamente capacitado en leyes y procesos de RRHH que permitan ofrecer servicios de calidad.</p> <p>Software de administración de personal: Se contará con programas innovadores que permitan prestar un servicio ágil, sencillo y óptimo. El mismo tendrá módulos específicos para nuestros clientes y los empleados.</p> <p>Oficina comercial: Donde se lleven a cabo todos los procesos de RRHH previos a la prestación del servicio del talento a nuestros clientes. Así mismo para procesos post servicios, como reclamaciones del talento, entrega de prestaciones laborales, entre otros.</p> <p>Plataforma virtual de candidatos: Tendremos una base de datos actualizados de candidatos disponibles de acuerdo a la necesidad del cliente, esto facilitará y agilizará el proceso de contratación.</p> | | <p>Marketing digital Redes sociales: comunicación activa, informando nuestros servicios y ofertas, vacantes disponibles, y contenido de valor de nuestra empresa. Running Stories Ads.</p> <p>New-letter: mailing masivos con tips relevantes de recursos humanos y del mundo empresarial de la pequeña y mediana empresa.</p> <p>Google Ads: Publicidad del portal web de la empresa.</p> <p>Marketing tradicional Anuncios publicitarios en medios tradicionales: periódicos, televisión y radio.</p> <p>Ferias Pymes y Multisectoriales: se expondrán temas de especialidad y preocupación del segmento con el fin de generar conocimiento de la marca e identificación de cercanía con el cliente.</p> |
| <p>Estructura de Costos </p> | | <p>Fuente de Ingresos </p> |
| <p>Coste de salario de personal y honorarios Costes de activos fijos Costes de depreciación equipos tecnológicos Costes de mantenimiento oficina comercial Gastos de licencia de software de administración de personal Gastos administrativos Gastos publicidad: Google Ads, medios tradicionales, redes sociales</p> | | <p>Servicios de Reclutamiento y Selección Servicios de Subcontratación de personal Servicios de Gestión de Nóminas</p> |

- Anexo 3

Cotizaciones



| Imagen | Nombre producto | Modelo | Cantidad | Precio unitario | Total |
|---|-------------------------------|---------------|---|-----------------|---------------|
|  | MINI PROYECTOR ACER C120 | C120 | <input type="text" value="1"/> | RD\$15,900.00 | RD\$15,900.00 |
| | | |   | | |
|  | COMPUTADORA DELL GX-520 - 620 | GX-520 | <input type="text" value="6"/> | RD\$4,900.00 | RD\$29,400.00 |
| | | |   | | |
|  | IBM - | THINKPAD T440 | <input type="text" value="4"/> | RD\$18,900.00 | RD\$75,600.00 |
| | | |   | | |

text_next

text_next_choice

- text_use_coupon
- text_use_voucher
- text_shipping_estimate

RD\$120,900.00 Sub-Total:
RD\$120,900.00 Total:

[CONTINUAR COMPRANDO](#) 

[PAGOS](#) 