



**INSTITUTO DE NEGOCIOS  
“HUMANE”**

“PROPUESTA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE ROLES DE PAGO PARA LA EMPRESA DPRISSAL C.A., DEDICADA A OFRECER SERVICIOS DE COPACKING, UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

**TOMO I**

TRABAJO DE TITULACIÓN PRESENTADO EN  
OPCIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE TECNÓLOGO  
SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

**MARIA FERNANDA GRANADOS ALMEIDA**

**GUAYAQUIL – ECUADOR  
2024**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

**TÍTULO:** PROPUESTA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE ROLES DE PAGO PARA LA EMPRESA DPRISSAL C.A., DEDICADA A OFRECER SERVICIOS DE COPACKING, UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, A PARTIR DEL AÑO 2024.

**AUTOR:** María Fernanda Granados Almeida

**TUTOR:** Ing. Romina Sánchez Amador, MGP

**INSTITUCIÓN:** Instituto de Negocios "HUMANE"

**FACULTAD:** Administración

**CARRERA:** TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

**FECHA DE PUBLICACIÓN:** abril de 2024

**Nº DE PÁG:** 65

**ÁREA TEMÁTICA:** Logística

**PALABRAS CLAVE:** Optimización de procesos, roles de pago, nómina

**RESUMEN:** El presente trabajo de titulación propone una solución integral para optimizar los procesos de gestión de roles de pago en la empresa Dprissal C.A., dedicada a ofrecer servicios de copacking, ubicada en la ciudad de Guayaquil, a partir del año 2024, abordando la ineficiencia y complejidad asociadas con los métodos manuales y los pasos innecesarios. El estudio se enmarca en la necesidad de mejorar la eficiencia, precisión y puntualidad en la generación de documentos, con el objetivo general de asegurar una comunicación transparente y oportuna.

El diseño de la investigación identifica las estrategias clave para la optimización de procesos, mientras que la propuesta comercial detalla un plan de acción que incluye la evaluación de software disponible, análisis competitivo, y la revisión del flujo de pagos actual. El análisis financiero ofrece una visión detallada de los aspectos económicos y la viabilidad de implementar mejoras.

Las conclusiones destacan la necesidad de implementar las estrategias propuestas y mantener un enfoque proactivo en la evaluación y mejora continua de los procesos. Se recomienda establecer equipos multidisciplinarios, invertir en tecnología adecuada y mantener una gestión financiera cuidadosa.

**Nº DE REGISTRO:** A-EC-14-03

**Nº DE CLASIFICACIÓN:** A-EC-14-03

**DIRECCIÓN URL (trabajo de titulación en la web):**

**ADJUNTO PDF:**

SI X

NO

**CONTACTO CON AUTOR/ES:**

**Teléfono:** 0961230297

**E-mail:** mgranados@es.humane.edu.ec

**CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:**

**Nombre:** Ing. Carlos Pazmiño Castillo, MBA

**Teléfono:** (04) 288 2710

**Mail:** [cpazmino@humane.edu.ec](mailto:cpazmino@humane.edu.ec)

Quito: Av. Whympfer E7-37 y Alpallana, edificio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/1; y en la Av. 9 de octubre 642 y

Carrión edificio Prometeo, teléfonos 2569898/9. Fax: (593-2) 250-9054

## **AGRADECIMIENTO**

*Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa al desarrollo y culminación de este proyecto.*

*En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, sabiduría y colocar ángeles que guían e iluminan mi camino en este proceso. Atribuyo este logro a su gracia y amor.*

*A mis padres, les debo un reconocimiento especial. Su amor y sacrificio a lo largo de los años ha sido el motor que me motiva a querer alcanzar las metas.*

*A mis jefas Silvia y Karen, les expreso mi infinito agradecimiento, porque se convirtieron en ese pilar para mi crecimiento profesional y personal. Su ejemplo de persistencia y dedicación ha sido luz en este proceso. Su apoyo incondicional, respaldo, aliento, paciencia y confianza en mi han sido mi mayor impulso, valoro la oportunidad que me han dado de poder culminar cosas que pensaba que ya estaban fuera de mi alcance, gracias y mil gracias por creer en mi incluso cuando yo dudaba de mis habilidades.*

*A mis amigas, quienes han sido red de apoyo emocional y fuente de alegría. Gracias por su comprensión y por estar ahí ofreciéndome aliento en mis días grises.*

*A mis tutores y maestros, agradezco su orientación y compromiso. Su experiencia, paciencia y sabiduría fueron guías importantes para la realización de este proyecto. Realmente aprecio su esfuerzo y tiempo invertido en mi formación académica.*

*A cada uno de ustedes le debo una parte de este éxito. Gracias por ser parte de esta historia, su aporte ha dejado una huella imborrable en este trabajo y en mi vida.*

## **DEDICATORIA**

*Con todo mi corazón, dedico este logro a Dios sin en él nada de esto sería posible.*

*El cumple los sueños que incluso uno piensa ya haberlos borrado.*

*A mis jefas quienes fueron persistentes y no se dieron por vencidas con el primer no, viviré  
agradecida.*

*Por eso hoy este trabajo es de ustedes.*

## CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Santiago de Guayaquil, abril de 2024

Yo, **María Fernanda Granados Almeida** declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mi derecho de autor al Instituto de Negocios "HUMANE", según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y Normatividad Institucional vigente.

---

María Fernanda Granados Almeida

**C.I:** 0953813490

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Santiago de Guayaquil, abril de 2024

Certifico que el trabajo titulado **PROPUESTA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE ROLES DE PAGO PARA LA EMPRESA DPRISSAL C.A., DEDICADA A OFRECER SERVICIOS DE COPACKING, UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, A PARTIR DEL AÑO 2024.** ha sido elaborado por **María Fernanda Granados Almeida** bajo mi tutoría. El presente trabajo reúne los requisitos para ser defendido ante el jurado calificador designado por el Instituto de Negocios "HUMANE".

---

**Ing. Romina Sánchez Amador, MGP**

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo propone una solución integral para optimizar los procesos de gestión de roles de pago en la empresa Dprissal C.A., dedicada a ofrecer servicios de copacking, ubicada en la ciudad de Guayaquil, a partir del año 2024, abordando la ineficiencia y complejidad asociadas con los métodos manuales y los pasos innecesarios. El estudio se enmarca en la necesidad de mejorar la eficiencia, precisión y puntualidad en la generación de documentos, con el objetivo general de asegurar una comunicación transparente y oportuna.

El diseño de la investigación identifica las estrategias clave para la optimización de procesos, mientras que la propuesta comercial detalla un plan de acción que incluye la evaluación de software disponible, análisis competitivo, y la revisión del flujo de pagos actual. El análisis financiero ofrece una visión detallada de los aspectos económicos y la viabilidad de implementar mejoras.

Las conclusiones destacan la necesidad de implementar las estrategias propuestas y mantener un enfoque proactivo en la evaluación y mejora continua de los procesos. Se recomienda establecer equipos multidisciplinarios, invertir en tecnología adecuada y mantener una gestión financiera cuidadosa.

## **ABSTRACT**

This work proposes a comprehensive solution to optimize the payment role management processes in the company Dprissal C.A., dedicated to offering copacking services, located in the city of Guayaquil, starting in 2024, addressing inefficiency and complexity associated with manual methods and unnecessary steps. The study is framed in the need to improve efficiency, precision and punctuality in the generation of documents, with the general objective of ensuring transparent and timely communication.

The research design identifies key strategies for process optimization, while the business proposal details an action plan that includes evaluation of available software, competitive analysis, and review of current payment flow. Financial analysis offers a detailed view of the economic aspects and the feasibility of implementing improvements.

The conclusions highlight the need to implement the proposed strategies and maintain a proactive approach in the evaluation and continuous improvement of processes. It is recommended to establish multidisciplinary teams, invest in appropriate technology and maintain careful financial management.



## ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR .....	I
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	II
RESUMEN EJECUTIVO .....	III
ABSTRACT.....	IV
Introducción.....	1
CAPÍTULO 1: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	2
1.1 Planteamiento del Problema .....	3
1.2 Pregunta de Investigación .....	4
1.3 Campo de Acción .....	5
1.4 Objetivos de Investigación.....	6
1.4.1 Objetivo General .....	6
1.4.2 Objetivos Específicos .....	6
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación .....	7
1.6 Variables .....	8
1.6.1 Variables independientes. – Estrategias de Optimización .....	8
1.6.2 Variable dependiente. – Optimización de Procesos de Nóminas.....	8
1.7 Metodología de la Investigación .....	9
1.8 Marco Teórico .....	10

1.8.1	Proceso de gestión de nóminas .....	11
1.8.2	Estrategias de Optimización de nominas.....	12
1.8.3	Tecnologías de gestión de nóminas .....	12
1.8.4	Gestión de Recursos Humanos.....	12
1.8.5	Cumplimiento Normativo .....	13
CAPÍTULO 2: PROPUESTA COMERCIAL.....		14
2.1	Descripción de la empresa .....	15
2.1.1	Misión .....	15
2.1.2	Visión.....	16
2.1.3	Valores.....	16
2.2	Objetivos generales y específicos .....	17
2.3	Modelo de negocios .....	18
2.4	Estrategia genérica: ventajas competitivas.....	19
2.5	Análisis de Pestel.....	20
2.6	Análisis FODA.....	25
2.7	Estrategia de matriz cruzada FODA.....	26
2.8	Estructura organizacional.....	28
2.9	Plan de marketing .....	33
2.9.1	Estrategia de Producto .....	33
2.9.2	Estrategia de Precio .....	33
2.9.3	Estrategia de Distribución .....	33

2.9.4 Estrategia de Promoción.....	34
2.10 Flujograma .....	35
2.11 Plan de acción.....	38
<b>CAPÍTULO 3: ANÁLISIS FINANCIERO .....</b>	<b>43</b>
3.1 Introducción .....	44
3.1.1 Gestión de efectivo (Cash management) .....	44
3.1.2 Gestión del circulante.....	45
3.1.3 Costo de automatización.....	45
3.2 Supuestos financieros .....	45
3.2.1 Inflación.....	46
3.2.2 Salarios básicos proyectados.....	47
3.2.3 Comportamiento de demanda esperada .....	48
3.2.4 Comportamiento de los gastos.....	48
3.4 Productos y servicios .....	50
3.5 Ventas.....	51
3.6 Costos.....	52
3.7 Gastos.....	53
3.8 Estados financieros .....	54
3.9 Indicadores económicos.....	56
3.10 Punto de equilibrio .....	57
3.11 Ratios financieras .....	58

Conclusiones .....	60
Recomendaciones .....	61
Bibliografía .....	62

### ÍNDICE GRÁFICO

Gráfico 1 .....	20
Gráfico 2 .....	28
Gráfico 3 .....	29
Gráfico 4 .....	35
Gráfico 5 .....	37
Gráfico 6 .....	44

### ÍNDICE TABLA

Tabla 1 .....	18
Tabla 2 .....	38
Tabla 3 .....	39
Tabla 4 .....	40
Tabla 5 .....	41
Tabla 6 .....	42
Tabla 7 .....	46
Tabla 8 .....	47
Tabla 9 .....	48
Tabla 10 .....	48

PROPUESTA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE ROLES DE PAGO PARA LA EMPRESA  
DPRISSAL C.A., DEDICADA A OFRECER SERVICIOS DE COPACKING, UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, A PARTIR  
DEL AÑO 2024.

Tabla 11 .....	49
Tabla 12 .....	50
Tabla 13 .....	51
Tabla 14 .....	52
Tabla 15 .....	53
Tabla 16 .....	54
Tabla 17 .....	57
Tabla 18 .....	58
Tabla 19 .....	59

## **Introducción**

Este proyecto tiene como objetivo aumentar la eficiencia y garantizar la transparencia en la gestión de las funciones de pago en DPRISSAL, que es una empresa dedicada a la prestación de servicios de copacking. Al revisar los procesos existentes de nómina, producción, compensación y beneficios, se busca identificar oportunidades para optimizar estos procesos que garanticen el cumplimiento de las leyes, regulaciones aplicables, pago preciso; aumentando así la satisfacción de los colaboradores de la empresa y minimizando los tiempos de ejecución.

Historia: DPRISSAL C.A., fundada el 28 de agosto de 2017, es una empresa que tiene sus raíces en la amistad y una visión compartida. El nombre de la empresa, DPRISSAL, se inspira en las iniciales de Daniel, Proverbios, Isaías y Salmos, y simboliza la esencia y los valores fundamentales que guían la empresa.

Desde su inicio, DPRISSAL CA ha estado comprometido con la prestación de servicios de copacking, enfocándose en la adaptación a las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado. El motor impulsor de la empresa es su valioso recurso humano y la amplia experiencia que aporta.

Esta empresa se ha forjado con la convicción de que la calidad de los servicios y la satisfacción del cliente son primordiales. La historia de DPRISSAL CA es un testimonio de su evolución constante, la dedicación de su equipo y su firme compromiso con la excelencia.

# **CAPÍTULO 1: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1 Planteamiento del Problema

El enfoque de esta investigación se centra en afrontar la problemática particular de la empresa DPRISSAL CA que está vinculado a la complejidad y falta de eficacia en los procedimientos de gestión de roles de pago, que han sido adaptados para acomodar diferentes modalidades de remuneración, incluyendo roles variables de pago por destajo, horas y salarios fijos. A medida que la empresa ha experimentado crecimiento y desarrollo hacia nuevas áreas geográficas y servicios; la administración de esta variedad de roles y modalidad de pagos se ha vuelto progresivamente más difícil y costosa.

Los principales problemas que se abordarán en la investigación incluyen:

**Dificultad de los Roles de Pago:** Administrar una variedad de roles de pago con distintos métodos de compensación, como pago por pieza, por hora y salarios fijos, ha generado una complejidad considerable en el proceso de nómina. Esto se ha vuelto aún más exigente con el paso del tiempo debido a que la base de empleados ha crecido de manera considerable.

**Procesos Manuales y Reportes:** La empresa todavía depende en gran medida de procesos manuales y reportes en papel para el registro de asistencias y reportes de trabajo, así como para cálculos y seguimiento de horas trabajadas, alimentación y otros factores. Esta dependencia de métodos manuales ha demostrado ser ineficiente y propensa a errores.

**Cumplimiento con Lineamientos de Clientes:** La empresa debe cumplir con los lineamientos específicos de sus clientes debido a su naturaleza de trabajo "out house". Esto agrega una capa adicional de complejidad al manejo de roles de pago, ya que debe ajustarse a las demandas y requerimiento cambiantes de diversos clientes de acuerdo con sus necesidades, lo que complica los procesos.



Los retrasos en la elaboración de los roles de pago también son un desafío: Recolectar y organizar toda la información requerida para generar los roles de pago es una tarea laboriosa y que consume mucho tiempo y esfuerzo. Específicamente, el manejo de roles de pago para las ciudades de Quito y Guayaquil puede tardar o requieren de 24 horas a 48 horas, en ese orden, para completarse. Esto puede resultar en retrasos en los pagos a los empleados.

Errores y Retrasos en Pagos: La dependencia de hojas de cálculo de Excel y la gestión manual de vacaciones y finiquitos han generado errores en los roles de pago y retrasos en los pagos a los empleados, lo que puede resultar en insatisfacción y falta de confianza entre el personal.

Actualmente la empresa Dprissal cuenta con un sistema que no está ajustado en su totalidad a su necesidad, los efectos causados por la falta de personalización de dicho sistema entre los mencionados anteriormente es el tiempo que conlleva generar la nómina y roles de pago individual de forma semanal y quincenal. De esta manera la investigación se centrará en estos problemas específicos, proponiendo soluciones y estrategias para optimizar los procesos de gestión de roles de pago en el sistema que maneja la empresa DPROISSAL CA. Esto no solo permitirá mejorar la eficiencia y claridad de los procesos, sino que también ayuda a garantizar la satisfacción de los empleados y la concreción de las normativas y directrices establecidas por los clientes.

## **1.2 Pregunta de Investigación**

¿Qué enfoques se pueden aplicar en el sistema para mejorar la eficiencia de los procedimientos de nómina dentro de la administración de recursos humanos en la empresa Dprissal ubicada en la ciudad de Guayaquil, para el año 2024?

### 1.3 Campo de Acción

DPRISSAL C.A., es una empresa que tiene su sede en la ciudad de Guayaquil, en el km 6,5 vía Daule, y emplea aproximadamente a 300 personas. El área de actividad se basará en los departamentos de finanzas y recursos humanos.

La organización de la empresa está diseñada para satisfacer las necesidades particulares de los clientes y está compuesta por el siguiente equipo:

- Gerente. – responsable de la dirección general de la empresa.
- Jefe Financiero. – responsable de la gestión financiera, costos, presupuestos y facturación.
- Contador. – responsable de llevar la contabilidad general de la empresa.
- Asistente Administrativo. – encargado de ser el soporte para las diferentes áreas.
- Asistentes RRHH. – son las personas encargadas de la recepción de personal, contratación, capacitación.
- Jefe Producción. – encargado de brindar orientación estratégica para cumplir con los plazos establecidos.
- Supervisión. – responsable de las operaciones diarias para garantizar eficiencia y cumplimiento de estándares de calidad requeridos en cada proceso.

Para mejorar la gestión de nóminas y optimizar los roles de pago, es necesario revisar diversos aspectos, a continuación, se detalla los siguientes:

- Optimización de procesos
- Cumplimiento normativo
- Revisión de datos y expedientes del personal

- Integración con otros sistemas
- Formación del personal
- Monitoreo continuo
- Seguridad y Cumplimiento

## **1.4 Objetivos de Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Optimizar el proceso de elaboración y entrega de roles de pagos de la empresa Dprissal implementando mejoras que permitan una mayor eficiencia, precisión y puntualidad en la generación de los documentos, asegurando así una comunicación transparente y oportuna.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Analizar los procedimientos que conlleva la alimentación del sistema Sg- Net para la optimización de gestión de roles de pago en la empresa Dprissal.
- Identificar aspectos a mejorar en los procesos de nómina con el fin de establecer una estructura clara que defina las responsabilidades en este procedimiento.
- Evaluar el nivel de satisfacción de los empleados en cuanto a los roles de pago en Dprissal para fomentar su compromiso a largo plazo.

## **1.5 Justificación e Importancia de la Investigación**

La investigación acerca de la mejora y optimización de los procesos de la administración de roles de pago en Dprissal CA es esencial por varias razones fundamentales:

**Eficiencia Operativa:** Mejorar los procesos de gestión de roles de pago puede aumentar notablemente la eficiencia operativa de la empresa. Esto implica la automatización de tareas repetitivas, la reducción de errores y tiempos de procesamiento más rápidos. Una dirección eficiente de los roles de pago desliga recursos internos para otras actividades críticas, lo cual se convierte en una utilización más efectiva de los recursos de la empresa.

**Satisfacción de los Empleados:** Gestionar los procesos de pago de manera eficiente es vital para asegurar la satisfacción de los empleados. Los errores o retrasos en las remuneraciones podrían incomodar a los trabajadores, impactando así la moral y la productividad. Al garantizar que los trabajadores reciban sus remuneraciones de manera precisa y adecuada, Dprissal CA puede mantener un ambiente laboral positivo y retener a su talento.

**Cumplimiento Regulatorio:** Es fundamental que los procesos de gestión de roles de pago cumplan con las regulaciones fiscales y gubernamentales dado que no hacerlo podría generar sanciones financieras y repercusiones legales para la empresa. Una gestión óptima de roles de pago que garantice el cumplimiento de todas las obligaciones legales y fiscales, previene problemas financieros o legales.

**Precisión y Transparencia:** La optimización de los roles de pago y su gestión puede garantizar la precisión y transparencia en los pagos y las deducciones. Esto es esencial para mantener la confianza tanto de los empleados como de las partes interesadas externas, como auditores y autoridades fiscales.

**Ahorro de Costos:** La optimización de los procesos puede llevar a un ahorro de costos significativo a largo plazo. Reduce la necesidad de recursos humanos para tareas manuales y minimiza errores, se reducen los gastos operativos, lo que puede mejorar la rentabilidad de la empresa.

Bajo los siguientes datos se ha evidenciado una problemática entre los colaboradores por el déficit de optimización de procesos de roles creando retrasos y errores dados en las nóminas finales de pagos, causando la rotación constante de empleados en la empresa Dprissal, es por eso, importante el cumplimiento regulatorio para que los procesos se realicen conforme a las regulaciones establecidas.

## **1.6 Variables**

### **1.6.1 Variables independientes. – Estrategias de Optimización**

Para mejorar la eficiencia en el proceso de pago de nóminas, se contempla la implementación de un sistema empresarial que esté integrado con el sistema de nómina para la recolección de datos de forma que garantice la coherencia de los datos y reducir la entrada de información manual.

### **1.6.2 Variable dependiente. – Optimización de Procesos de Nóminas**

La variable será analizada con base en un diagrama de flujo que permita conocer a detalle el proceso y el tiempo que tomará completar el ciclo de nómina por paso, desde la recopilación de datos hasta la generación de roles de pagos finales. Esto ayudará a poder tener una mejor visualización de los cuellos de botellas que se presentan y lo que se podría mejorar.

## **1.7 Metodología de la Investigación**

La investigación parte de un método deductivo, para la metodología de la investigación se utilizará un enfoque de investigación mixta, combinando métodos cuantitativos y cualitativos de alcance descriptivo con diseño causi-experimental.

La recopilación de datos será a través de entrevistas que se le realizará al personal de recursos humanos y trabajadores en general, encuestas donde se utilizará un software estadístico para analizar los datos cuantitativos y se realizara un análisis documental de políticas de nóminas y registros históricos, de esta forma se podrá identificar temas que puedan influir en la optimización de roles de pagos. Se ejecutará un focus group para obtener percepciones, preocupaciones o sugerencias que podrían ser de ayuda.

Se implementarán pruebas piloto de las nuevas estrategias de optimización de procesos de gestión nóminas, esto permitirá conocer posibles problemas y soluciones oportunas.

Estos métodos permitirán tener una visión integral y enriquecedora de cómo mejorar los procesos de gestión de nóminas de manera práctica, enfocados en la búsqueda de resultados que aporten a la eficiencia operativa y al fortalecimiento del entorno laboral en la empresa Dprissal en el año 2024.

## **1.8 Marco Teórico**

### **1.8.1 Proceso de gestión de nóminas**

- Definición de administración de nóminas
- Herramientas para la gestión de nóminas
- Proceso de nóminas

### **1.8.2 Estrategias de Optimización de nominas**

- Automatización en procesos de roles de pagos

### **1.8.3 Tecnologías de gestión de nóminas**

- Software de gestión de nóminas

### **1.8.4 Gestión de Recursos Humanos**

- Definición

### **1.8.5 Cumplimiento Normativo**

- Cumplimiento normativo basado a las tecnologías

### **1.8.1 Proceso de gestión de nóminas**

- **Definición de administración de nóminas**

Se puede definir como un recurso administrativo que facilita la realización de los pagos de los salarios de los trabajadores de manera ordenada, a la vez proporcionar información contable para la empresa y para el ente encargado de regular las relaciones laborales. Contablemente la nómina del personal es usada para indicar la cantidad pagada a cada empleado por el trabajo desempeñado en la empresa durante un período determinado (Delgado Barreto, 2021).

- **Herramienta para la gestión de nóminas**

Existen variedad de empresas que brindan soluciones de recursos humanos que permitan gestionar integralmente el capital humano de la empresa, administrar las planillas y controlar las asistencias de los colaboradores de forma ágil y eficiente, algunas de las más reconocidas son Ofisis (del grupo SOFTLAND) que tiene a su disposición el sistema OFIPLAN y OFISIS; y SAP dicha organización tiene su software ERP SAP Business One que es una solución integrada que se amolda a cada área de una organización (Guerra Monge, 2018)

- **Procesos de nóminas**

Se trata de la creación de procesos utilizando un lenguaje de modelado unificado para aprovechar las capacidades de los sistemas en la ejecución de tareas que anteriormente se realizaban de forma manual, con el objetivo de administrarlas y supervisarlas (Santillán Paca, 2022).

“La automatización de procesos es la base para el desarrollo de sistemas sutiles y eficaces que logran como objetivo principal automatizar las operaciones que se realizan en la acuicultura mediante la manufacturación manual” (Congacha & García, 2017, pág. 7)



### **1.8.2 Estrategias de Optimización de nóminas**

- **Automatización en procesos de nóminas**

Es conveniente que sea amigable. Que el sistema sea compatible y se comuniquen con los otros sistemas que la empresa tiene para el manejo de la información, como el registro de entradas y salidas del personal, el de la información financiera, el de administración por costos, el de la administración por procesos y los sistemas relacionados y conectados con los bancos.

Que sea adecuado para la capacidad económica de la empresa. Asegurar que el servicio y mantenimiento del mismo se hará de manera oportuna y que no quedará obsoleto a corto o mediano plazo por el cambio de la plataforma (Naumov García, 2019).

### **1.8.3 Tecnologías de gestión de nóminas**

- **Software de gestión de nóminas**

“El software de nómina es una solución local o basada en la nube que gestiona, mantiene y automatiza los pagos a los empleados”. (Oracle, s.f.)

### **1.8.4 Gestión de Recursos Humanos**

- **Definición**

Es esencial que esta institución supervise el aspecto referente con la gestión de sueldos y personal, esto implica o incluye la administración y el control de los salarios, así como los aspectos administrativos, ya que a lo largo del tiempo se ha observado que la ausencia de una gestión adecuada puede expandirse y convertirse en un serio inconveniente para la organización. La falta de un control adecuado puede entorpecer el desarrollo eficiente y efectivo de una organización. Es crucial que las empresas implementen mecanismos sólidos de revisión y

supervisar aspectos como plantillas, listados y recursos humanos para garantizar un óptimo funcionamiento. (Cabello Alvarado & Yarlequé Arévalo, 2012).

### **1.8.5 Cumplimiento Normativo**

- **Cumplimiento normativo basado a las tecnologías**

Para lograr el cumplimiento, es necesario adquirir software de sistemas, recibir capacitaciones continuas y mantenerse actualizado. Además, es esencial seguir las normativas relacionadas con la elaboración y los requisitos de la nómina, así como cumplir con las especificaciones fiscales establecidas por las reglas generales. (Pérez González, 2019)

# **CAPÍTULO 2: PROPUESTA COMERCIAL**

## **2.1 Descripción de la empresa**

La empresa Dprissal se especializa en la provisión de servicios de copacking, lo que significa que se dedica a ofrecer servicios integrales como: elaboración de promociones, manufactura (pegado de cajas, bandejas, etc.), etiquetado y empaçado brindando soluciones innovadoras que satisfacen las necesidades y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas, a través de procesos eficientes. Su enfoque principal es facilitar y optimizar la cadena de suministros de otras empresas cumpliendo los estándares de calidad.

Actualmente cuenta con una planta adecuada para dichos trabajos donde se recibe el material a procesar en caso de que el cliente así lo requiera y también cuenta con grupos de personas en diferentes puntos como Lomas de Sargentillo, Durán y Guayaquil con su respectivo supervisor o encargado de área para atender su requerimiento dentro de las bodegas de cada cliente, de esta forma es una empresa que se encuentra preparada para adaptarse a las demandas únicas de cada cliente.

### **2.1.1 Misión**

“Brindar a nuestros clientes soluciones; innovadoras, efectivas y rentables en servicios de copacking, manufactura, etiquetado, codificado y empaçado” (Dprissa, 2024).

La misión de DPRISSAL C.A., es brindar soluciones innovadoras y efectivas en los servicios mencionados, cumpliendo con los estándares de calidad, y teniendo un enfoque y compromiso hacia la gestión de su capital humano. En resumen, se centran en ofrecer soluciones de calidad mientras cuidan el desarrollo de su personal.

### 2.1.2 Visión

“Ser la mejor opción en el servicio de copacking. Ser un excelente lugar de trabajo en donde nuestro personal se sienta motivado a dar lo mejor de sí” (Dprissa, 2024).

La visión de la empresa es ser reconocida como la mejor opción en su campo, destacándose por soluciones de excelente calidad, innovación y rentabilidad en beneficio de sus clientes, colaboradores y accionistas. En otras palabras, aspiran a ser líderes en su industria y proporcionar un valor excepcional a todas las partes interesadas.

### 2.1.3 Valores

La empresa destaca una serie de valores clave, que son:



**Innovación:** Estar dispuestos a asumir riesgos y explotar nuevas ideas o soluciones con éxito.



**Alta Calidad:** Cumplir con los requisitos y expectativas de los clientes y los estándares de calidad.



**Integridad:** Actuar de manera responsable, confiable, ética y honesta con todas las partes interesadas, incluyendo clientes, colaboradores, proveedores y accionistas.



**Trabajo en Equipo:** Optimización de procesos



**Responsabilidad Social:** Aplicar recursos de manera sistemática para promover el desarrollo de los colaboradores, mejorando su desempeño y contribuyendo a su sostenibilidad y la de su entorno. (Dprissa, 2024)

## 2.2 Objetivos generales y específicos

- Incrementar la eficiencia en la elaboración de roles de pago en un 15% antes de finalizar el segundo trimestre, identificando y eliminando los pasos superfluos o duplicados en el flujo del trabajo actual.
- Mejorar la precisión en la generación de roles de pago, con una reducción de errores al 2% durante el tercer trimestre, mediante la implementación de controles de calidad mejorados y la capacitación continua del personal involucrado.
- Realizar una evaluación completa del software utilizado actualmente para la elaboración de roles de pago, identificando áreas de mejora y aplicando ajustes que permitan un uso más eficiente de la herramienta sin cambiarla por completo.
- Establecer un sistema de notificaciones automatizado para informar a los empleados sobre la disponibilidad de sus roles de pago, asegurando una comunicación oportuna y transparente sobre la información salarial, y logrando la entrega dentro de los primeros cinco días hábiles del mes.
- Realizar revisiones mensuales del proceso de la elaboración y entrega de roles de pago durante el primer año, con el objetivo de identificar oportunidades adicionales de mejora y garantizar la sostenibilidad de las eficiencias logradas.

## 2.3 Modelo de negocios

Tabla 1

### Modelo de negocios

Aliados Clave	Actividades Clave	Propuesta de Valor	Relación con el Cliente	Segmentos de Clientes
Departamento de recursos humanos.	Desarrollo y mejora continua de los procesos en el sistema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimización de procesos</li> <li>- Acceso seguro a la información de roles de pagos</li> <li>- Reducción de errores</li> <li>- Cumplimiento normativo</li> <li>- Ahorro de tiempo para el departamento encargado de la alimentación de sistema.</li> </ul>	Actualización del sistema Capacitación de las áreas involucradas Soporte técnico	Empresa, al tener los roles en las fechas acordadas se evita la rotación de personal.  Empleados, porque tendría los roles a tiempo sin errores.  Clientes, porque al no tener rotación de personal. Obteniendo personal capacitados para el área requerida.
Departamento de contabilidad.	Actualización constante conforme a los cambios en los cumplimientos normativos			
Proveedor de los servicios.	<b>Recursos Clave</b> Gerente Equipo de desarrollo del sistema Servidores y tecnología de seguridad de datos		<b>Canales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plataformas en línea</li> <li>- Colaboraciones con empresas de software</li> </ul>	
<b>Estructura de Costes</b>			<b>Estructura de Ingresos</b>	
Inversión para la actualización de sistema Desarrollo y mantenimiento del sistema Salarios			Venta de servicios	

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

## **2.4 Estrategia genérica: ventajas competitivas**

### **5 fuerzas de Michael Porter**

#### **❖ Poder de negociación de los clientes**

Precios establecidos, negociados y ajustados previamente con el cliente por cada servicio.

Valor agregado (calidad y adaptabilidad)

#### **❖ Poder de negociación con los proveedores**

Actualmente los proveedores no representan una amenaza directa para la empresa, debido a que los pocos materiales que se utilizan no son un tema crítico.

#### **❖ Amenazas de productos o servicios sustitutos**

Si los clientes deciden o cuentan con la capacidad y recursos para realizar internamente las actividades de copacking.

Cambios en las normativas ya que puede requerir inversiones significativas en los procesos.

#### **❖ Amenazas de nuevas entradas**

Una de las principales amenazas que se puede dar en este servicio es la fusión que pueda realizar un ex empleador con la competencia directa debido a la información que puede ser compartida de dichas estrategias establecidas en los diferentes procesos y áreas.

#### **❖ Rivalidad de los competidores actuales**

La competencia directa que existe actualmente de empresas que dan los mismos servicios como Impromax, Seryproc y H&H entre otras que puede afectar la participación en el mercado.



## 2.5 Análisis de Pestel

### Gráfico 1

Análisis de pestel de la empresa Dprissal



Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

#### Político:

Los cambios de leyes y regulaciones de etiquetado y empaçado que se puedan dar significarían que la empresa tendría que ajustarse en los procesos para cumplir con las normativas, lo que puede causar costos adicionales.

La mencionada Constitución de la República, en el Art. 52, garantiza que los consumidores tienen derecho a disfrutar, acceder y a elegir libremente de bienes y servicios de

óptima calidad, así como también de recibir información precisa y no engañosa sobre el contenido y características de los productos y servicios que adquieren.

La ley establecerá los mecanismos de control de calidad para garantizar que los bienes y servicios cumplan con los estándares adecuados. La ley también prescribe sanciones por la violación de los derechos, en situaciones donde los productos o servicios presente deficiencias, daños o mala calidad de bienes y servicios, se aplicará sanciones y se ofrecerá reparación e indemnización y solo se exceptuarán interrupción de los servicios públicos ocasionados por casos fortuitos o fuerza mayor. (ARCSA, 2014)

Según el artículo 1 del reglamento de Control Sanitario de la Agencia Nacional de Regulación menciona que su objetivo es controlar y regular el etiquetado de los productos alimenticios destinados para el consumo humano, esto asegura el derecho constitucional de los consumidores a que reciban información clara, precisa y no engañosa sobre el contenido y características de estos alimentos, que permita al consumidor la correcta elección y decisión al momento de comprar y consumir alimentos. (ARCSA, 2014)

El ISO 3394 da a conocer las dimensiones de cajas, plataformas o cargas con pallets. Las cajas externas, o masters, utilizadas para el embalaje deben ajustarse a 60x40 cm. (Logdist, 2020)

En cuanto a la inestabilidad política, en los últimos años el país ha vivido una serie de cambios como lo fue la muerte cruzada, las elecciones, etc. Causando conmoción y miedo en la ciudadanía logrando que empresas cierren y otras bajen sus ventas dejando como alternativa la decisión de no necesitar servicios como los ofrece la empresa.

Según el artículo 148 de la Constitución de Ecuador, el presidente puede usar la muerte cruzada solo dentro de los tres primeros años de su mandato por una sola vez, por tres causales:

si considera que la Asamblea ha realizado funciones que no le corresponden, si obstruye el Plan Nacional de Desarrollo o si existiera una grave crisis política y conmoción interna. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

### **Económico:**

Debido a que los préstamos bancarios se solicitan en tiempos bajos para mantener la rentabilidad, un aumento de las tasas de interés podría llevar a la empresa a endeudarse.

Durante el año 2023, las tasas de interés para las empresas experimentaron tres aumentos, estos aumentos se produjeron después de que, en junio de 2023, la Junta de Política y Regulación Financiera modificara la fórmula utilizada para calcular estas tasas. La situación se complicó ya que, con tasas de interés más altas, y en medio de una crisis de inseguridad e incertidumbre política, como resultado el volumen de crédito que han recibido las empresas también se ha reducido. (Tapia, 2023).

### **Social:**

Las preferencias de embalaje con conciencia ambiental actualmente pueden llevar a una creciente demanda de soluciones de embalaje sostenibles que podrían influir en opciones personalizadas en el servicio de copacking.

Así mismo, la empresa podría tener oportunidades en copacking con productos étnicos en respuesta a la diversidad cultural.

### **Tecnológico:**

Los avances tecnológicos son cruciales para el servicio de copacking porque mejoran los procesos y reducen los costos operativos, pero al existir máquinas que ya realizan tareas

específicas como pegar o etiquetar, las empresas ya no necesitarían contratar los servicios de otra empresa que realice este tipo de trabajo.

**Medio ambiental:**

La empresa tendría que adaptar nuevas medidas para cumplir con los cambios para el cumplimiento de las normativas y regulaciones ambientales, como, por ejemplo:

Artículo 11.- Es obligación de las plantas procesadoras que brindan el servicio de copacking:

a) Tener registrada dentro de su acta de producción efectiva la línea de producción requerida para el copacking;

b) Incluir en las cajas y cartones del empaque del producto la leyenda: “Procesada por (nombre de la planta procesadora)” adicional a cualquier otra información que el mercado de destino y la Subsecretaría de Calidad necesite;

c) Estar presentes y habilitados en el listado que maneja la Subsecretaría de Calidad e Inocuidad;

d) Llevar registros y reportes de verificación del sistema HACCP sobre el o los lotes de producción procesados bajo copacking;

e) Registrar con su número los lotes que procesa;

f) Documentar la trazabilidad del producto;

g) Brindar el servicio exclusivamente a personas naturales o jurídicas autorizadas para el ejercicio de la actividad. (Ministerio de Producción, Comercio exterior, inversiones y pesca, 2022).

El aumento en las preferencias de embalajes ecológicos puede influir a que la empresa deba modificar procesos, cambiar estrategias. Para que se considere un empaque ecológico debe estar elaborado con materiales biodegradables o reciclables con el fin de reducir el impacto negativo que las diferentes actividades humanas causan o tienen en el medio ambiente. Considerar que, para la producción, las empresas deben reducir la huella de carbono, reducir el consumo de agua y materias primas. El elaborar envases y la utilización de biopolímeros contribuye a reducir el consumo de materiales derivados del petróleo (García, 2022).

**Legal:**

Los costos laborales y las prácticas de contratación de las empresas podrían verse afectadas por cambios en las leyes y normativas laborales.

El Acuerdo Ministerial MDT-2023-140 anunciado por el Ministerio de Trabajo, es un documento crucial que establece las normas de control relacionadas con las obligaciones de los empleadores y los procedimientos de inspección. Su aplicabilidad abarca a los empleadores como a los trabajadores del sector público y privado que están regidos por el Código de Trabajo. (Guarderas, 2023).

## 2.6 Análisis FODA

### FORTALEZAS:

- Capacidad de respuesta
- Experiencia
- Calidad de servicios
- Innovadores
- Adaptables

### DEBILIDADES:

- Dependencia de cliente
- Presión por reducción de costos
- Riesgos logísticos
- Falta de reconocimiento a nivel nacional.
- Capacitaciones constantes para el personal.

### AMENAZAS:

- Cambios de leyes o regulaciones
- Entrada de nuevos competidores
- Avances tecnológicos
- Riesgos ambientales
- Facilidad de plagio

### OPORTUNIDADES:

- Expansión de mercado
- Ampliación de gama
- Mejora de contratos con los clientes
- Servicios de valor agregado
- Personalización y Flexibilidad

## **2.7 Estrategia de matriz cruzada FODA**

### **Estrategias de fortalezas y oportunidades (FO)**

- Utilizar la capacidad de respuesta y la experiencia para introducir servicios innovadores, aprovechando así la expansión del mercado.
- Desarrollar servicios altamente personalizados y con valor agregado para mejorar los contratos con los clientes y destacarse en el mercado.
- Aplicar la adaptabilidad como una estrategia clave para ampliar la gama de servicios en función de las cambiantes necesidades del mercado.
- Mejorar constantemente la calidad de los servicios para posicionarse como líderes y capitalizar las oportunidades de personalización y flexibilidad.

### **Estrategias de fortalezas y amenazas (FA)**

- Utilizar la experiencia y capacidad de respuesta para adaptarse proactivamente a cambios en leyes o regulaciones y mitigar posibles amenazas legales.
- Mantenerse a la vanguardia de los avances tecnológicos para contrarrestar la entrada de nuevos competidores mediante la mejora constante de los servicios y capacitación del recurso humano.
- Integrar prácticas sostenibles y ecológicas para gestionar eficazmente los riesgos ambientales y fortalecer la reputación de la empresa.

### **Estrategias de debilidades y oportunidades (DO)**

- Reducir la dependencia de un solo cliente mediante la diversificación de la cartera, aprovechando al mismo tiempo las oportunidades de expansión del mercado.

- Mejorar la calidad y la flexibilidad para contrarrestar la presión por la reducción de costos, garantizando al mismo tiempo la eficiencia operativa.
- Aprovechar las oportunidades de capacitación constante para el personal, mejorando así el rendimiento y la competitividad.

### **Estrategias de debilidades y amenazas (DA)**

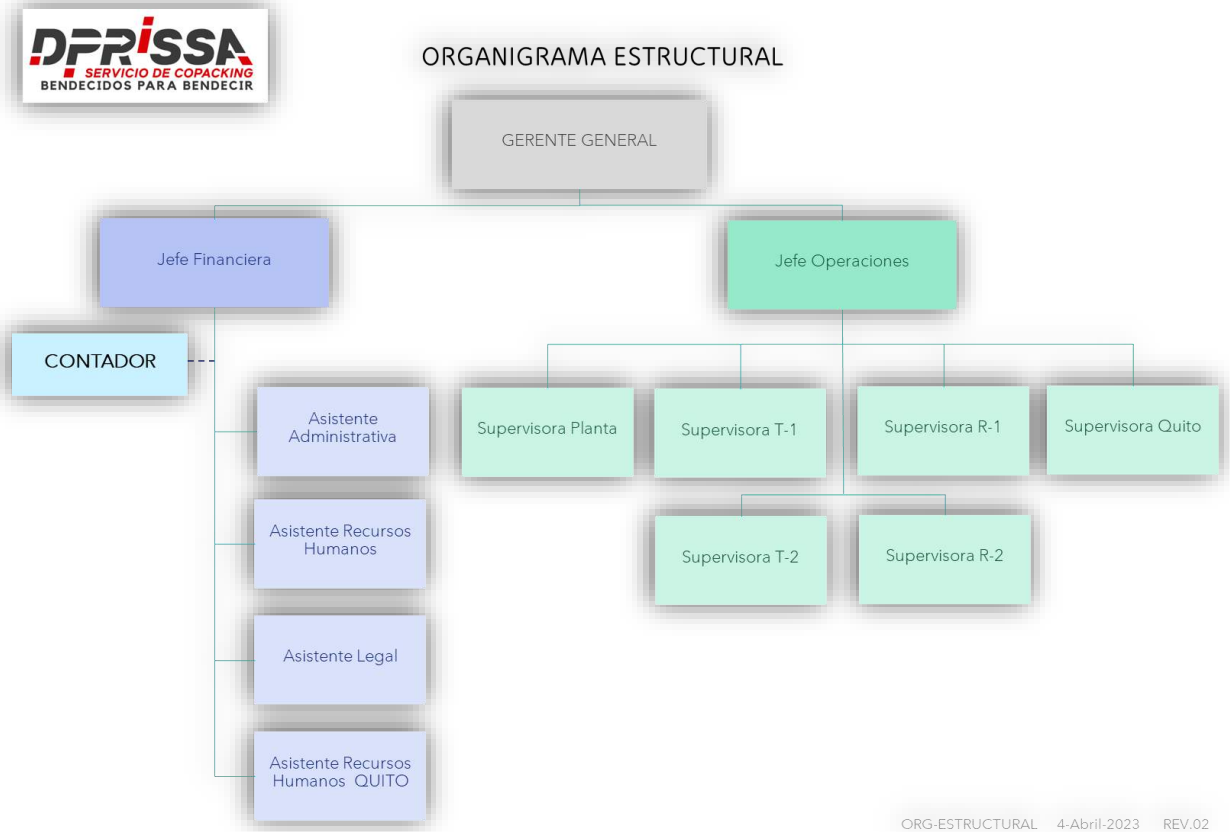
- Diversificar la cartera de clientes para reducir la dependencia de un solo cliente y estar preparados ante la entrada de nuevos competidores.
- Innovar para enfrentar la presión por la reducción de costos y mejorar la eficiencia logística, optimizando así las operaciones.
- Afrontar la falta de reconocimiento nacional mediante mejoras en la calidad y la adaptabilidad, respaldadas por estrategias de marketing efectivas.



## 2.8 Estructura organizacional

Gráfico 2

### Organigrama de la empresa Dprissal



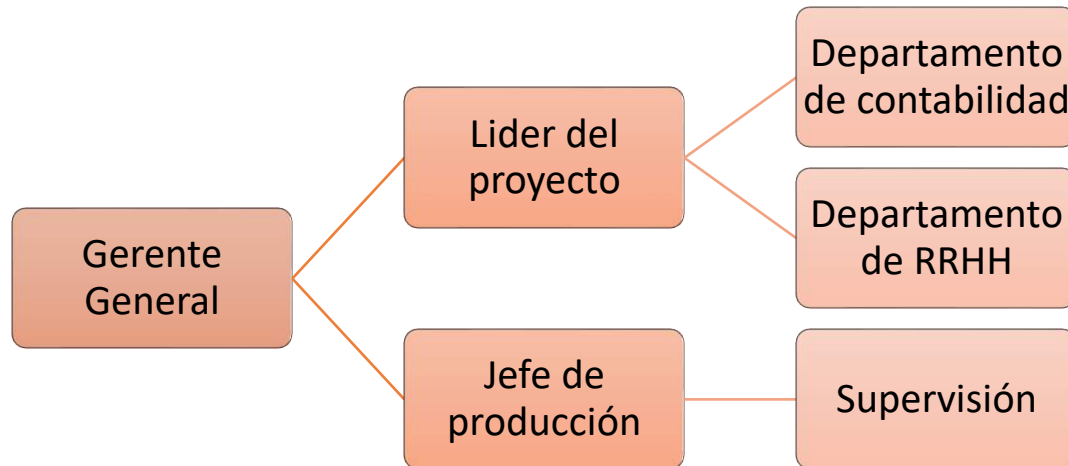
Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

Nota. El organigrama refleja una estructura organizativa diseñada para maximizar la eficiencia, colaboración y excelencia en la prestación de servicios.

### Gráfico 3

#### Organigrama Horizontal

Áreas directas que van a intervenir en el proyecto



Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

#### Descripción de Funciones:

Gerente General es la persona responsable de:

- Hacer cumplir todas leyes y regulaciones aplicadas
- Participar en el desarrollo del personal
- Mantener las relaciones con los clientes, proveedores y trabajadores
- Está a cargo del presupuesto, costos y supervisión de informes

Líder del proyecto es la persona responsable de:

- Realizar transacciones financieras como pagos de proveedores, pago de nóminas
- Emitir la pre-factura para la respectiva revisión y ejecución del área contable
- Colaborar con la emisión de costos para las diferentes actividades
- Colaborar con la gestión de nóminas
- Estar en comunicación con el departamento de RR.HH. para asegurar la coherencia y precisión de los datos recopilados.

Departamento de contabilidad es responsable de:

- Registrar las transacciones realizadas
- Emitir la factura
- Comparar los registros contables con las transacciones bancarias
- Supervisar y registrar las cuentas por pagar y cobrar para el cumplimiento de los pagos a tiempo
- Asegurar el cumplimiento de obligaciones fiscales
- Es la persona que mantiene al equipo informado de las actualizaciones del cumplimiento normativo
- Colabora con los demás departamentos

Departamento de RR.HH. es responsable de:

- Reclutamiento y selección de personal en base a las necesidades que se identifique en cada área
- Contratación del personal proporcionando la información y los recursos necesarios para el ingreso
- Capacitaciones constantes para mejorar habilidades y competencias
- Realizar un seguimiento de horas de trabajo y gestionar el registro de asistencia
- Abordar problemas de conflictos laborales de manera apropiada
- Administrar las políticas de vacaciones y licencias al personal
- Realizar el registro y el listado de actas de finiquito dentro de lo establecido por la ley

Jefe de Producción es la persona responsable de:

- Coordinar con todos los departamentos mencionados para asegurar una planificación clara

- Desarrollar planes para el cumplimiento de las metas y la demanda del cliente
- Gestionar y asignar los recursos necesarios para cada una de las actividades a realizar.
- Supervisar e implementar procesos de calidad para la toma de medidas correctivas de ser necesario
- Identificar oportunidades de mejoras para la ayuda de reducción de costos
- Desarrollar personal para mejorar sus habilidades
- Resolver de manera rápida y efectiva los problemas que se puedan dar en la producción para evitar interrupciones
- Participar en la ejecución de nuevos proyectos

Supervisión es la persona responsable de:

- Organizar y planificar las tareas diarias para evitar retrasos en los ingresos
- Establecer prioridades y asignar tareas para el funcionamiento correcto de la actividad
- Asegurarse de que cada trabajador tenga un entendimiento claro de la actividad que va a realizar
- Supervisar tiempos y recursos para el cumplimiento de los plazos dados
- Implementar mejoras continuas
- Escuchar a los miembros del equipo para la aclaración de cualquier mal entendido
- Establecer objetivos claros a los equipos de trabajo para que caminen conjuntamente
- Evaluar de manera individual el rendimiento de cada trabajador
- Identificar obstáculos que puedan afectar en las actividades
- Fomentar un buen ambiente de trabajo

- Hacer cumplir las normas de conducta y ética laboral
- Representar las necesidades e intereses de los trabajadores
- Realizar reportes diarios para el registro de las actividades diarias de manera clara

## **2.9 Plan de marketing**

Las 4P del marketing

### **2.9.1 Estrategia de Producto**

- Control de calidad. – ofrecer y garantizar que, dentro de los procesos de empaquetado, etiquetado, codificado de productos sea designada la persona que realice la respectiva inspección y pruebas de calidad destacando la calidad del producto final.
- Personalización de empaque. – ofrecer servicios personalizados según las necesidades del cliente.
- Variedad de servicio. – aumentar la gama de servicios que actualmente se ofrecen dándole variedad al lugar.

### **2.9.2 Estrategia de Precio**

- Descuentos por volumen. – ofrecer descuentos preferenciales para clientes que requieran el servicio por cantidades de gran volumen.
- Flexibilidad en términos de pago. – brindar plazos de pagos según las necesidades financieras del cliente y el tiempo requerido del servicio.

### **2.9.3 Estrategia de Distribución**

- Participación en ferias o eventos de la industria. – exhibir los servicios que la empresa ofrece, lo cual ayuda a aumentar la presencia en el mercado y conectar con nuevos clientes.
- Sistema de comunicación en tiempo real. – adaptar un sistema en tiempo real para facilitar la comunicación entre el equipo de trabajo y el personal del cliente.

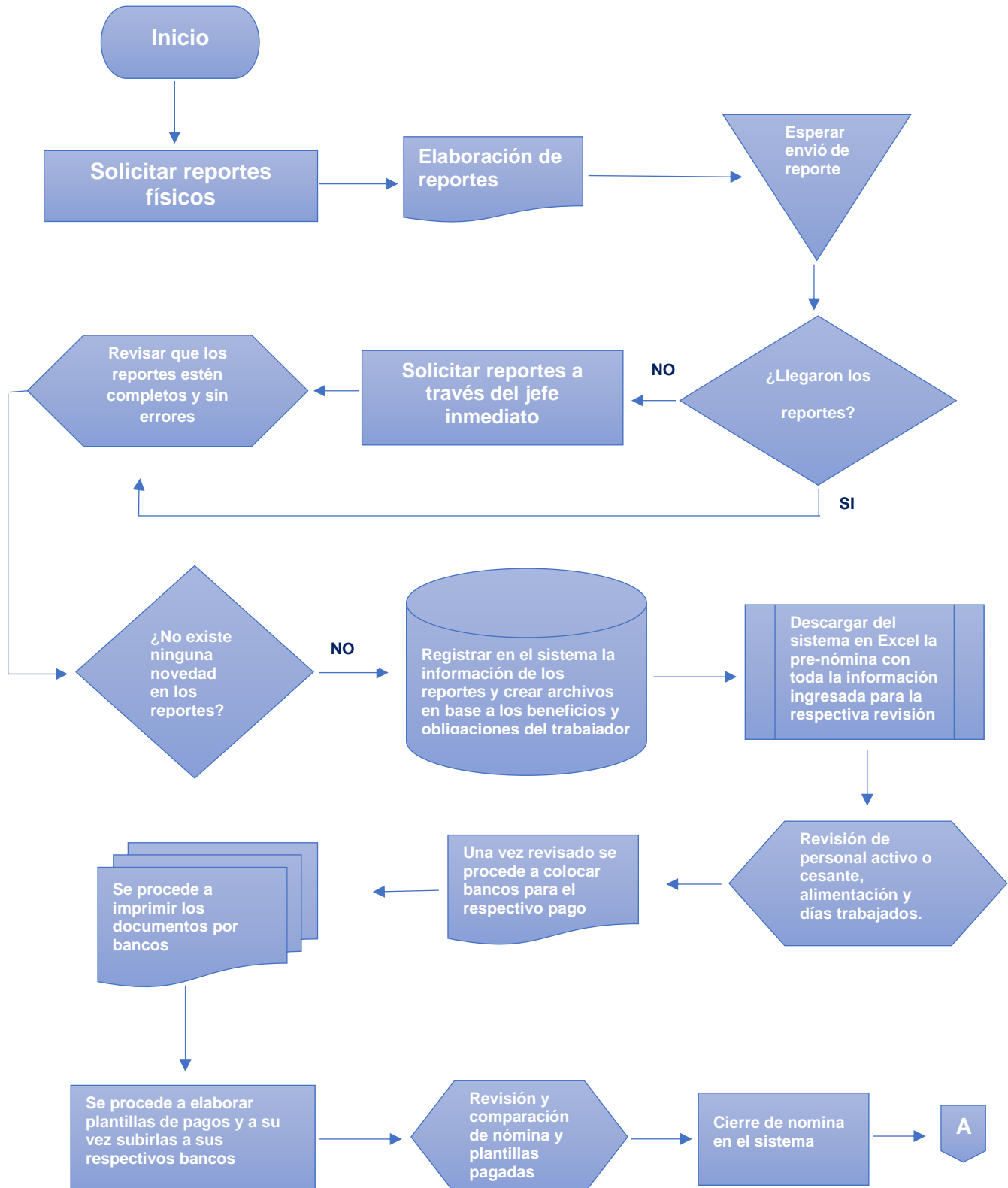
#### **2.9.4 Estrategia de Promoción**

- Campañas en redes sociales. – establecer constante presencia en redes sociales por medio de imágenes y videos de calidad que destaquen el proceso de copacking.
- Publicidad en línea. - utilizar plataformas que son pagadas en línea para llegar a la audiencia específica.

## 2.10 Flujograma

Gráfico 4

### Flujograma antes





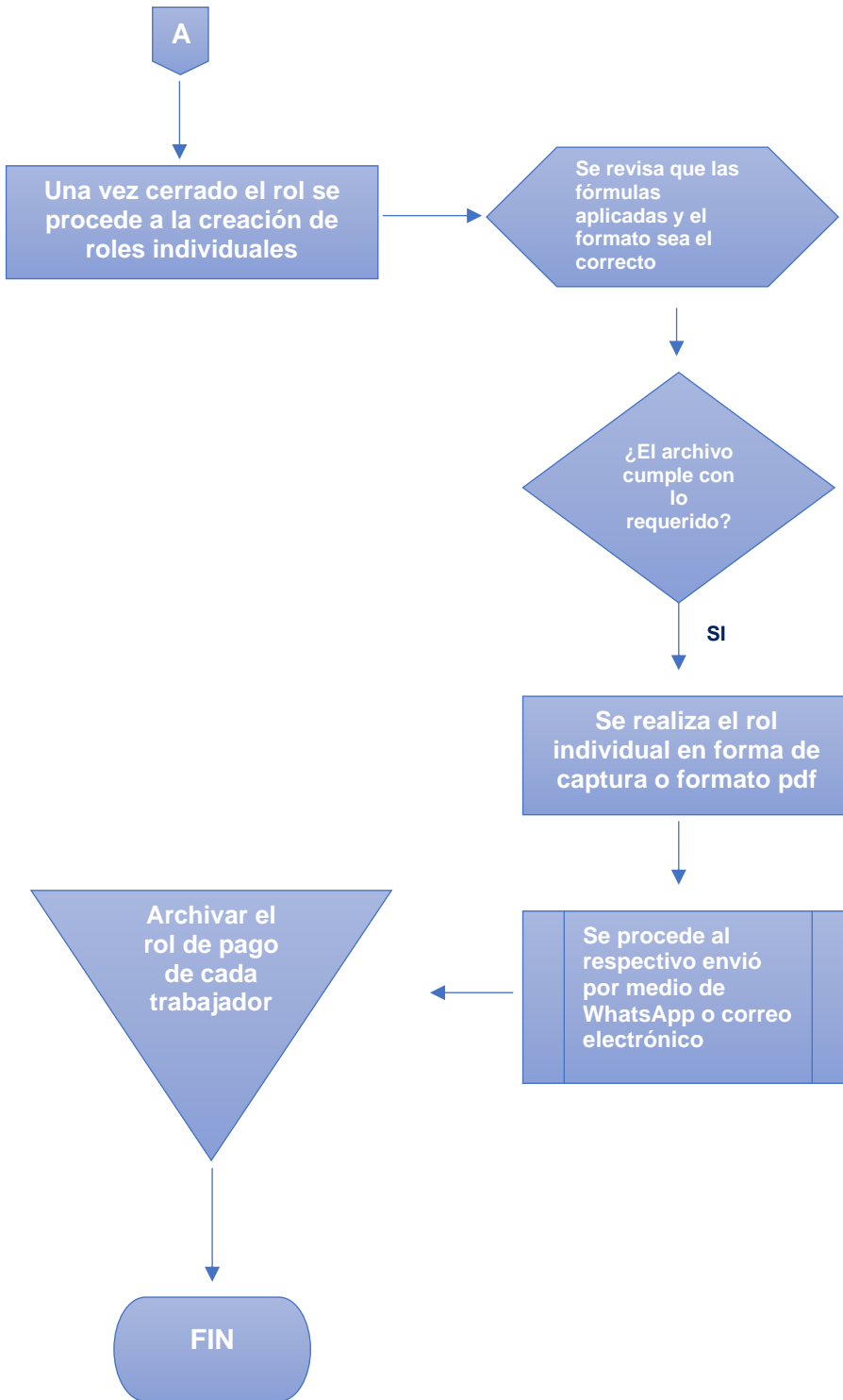
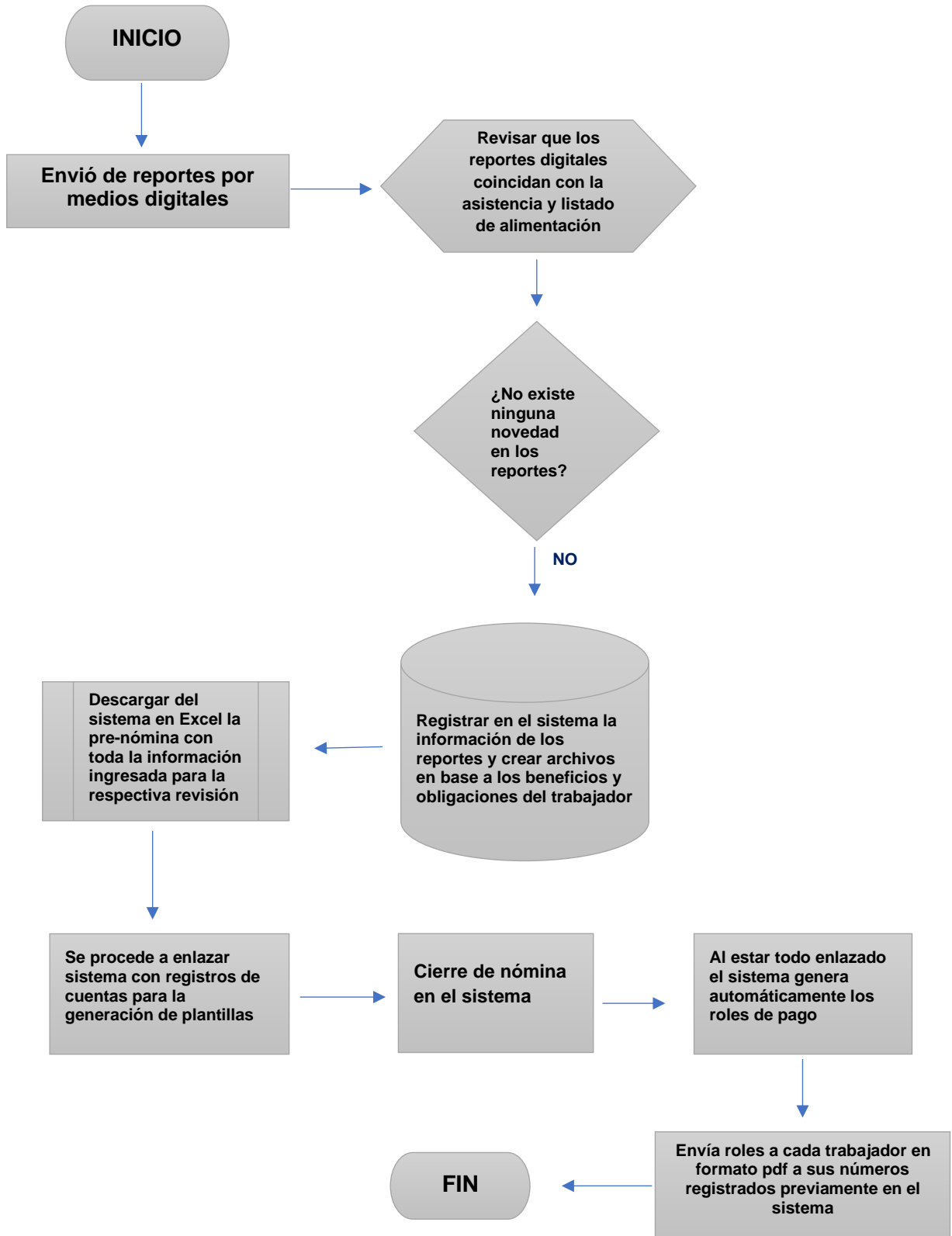


Gráfico 5

*Flujograma después*



## 2.11 Plan de acción

Tabla 2

### Mejora de procesos

Mejorar la eficiencia del proceso de elaboración de roles de pago en un 15% para el final del segundo trimestre, mediante la identificación y eliminación de pasos innecesarios o redundantes en el flujo del trabajo actual						
MEDIOS (estrategias) ¿cómo?	RESULTADO ESPERADO ¿Por qué o para qué?	EQUIPO	FECHA		RECURSOS	INDICADOR DE GESTIÓN ¿Cómo vamos a medir?
			Inicio	Fin		
Realizar una revisión de los procesos actuales	identificar los puntos críticos, las ineficiencias y cuellos de botellas	Jefe financiero y producción Especialistas en control de calidad Asistente de RRHH y nómina Coordinador de proyecto	15/4/2024	30/4/2024	Herramientas de documentación y análisis de proceso Acceso a documentación	Realizar una matriz de mejora Mapeo de procesos
Implementar controles de calidad	Reducción significativa de errores en los roles de pago	Programador de sistema jefe financiero y producción Especialistas en control de calidad Coordinador de proyecto	6/5/2024	24/5/2024	Acceso al software Materiales de capacitación Tiempo asignado para pruebas y ajustes	Reducción de errores Eficiencia del proceso Feedback del usuario
Desarrollar un programa de capacitación	Mejorar las habilidades del personal de esta manera se aumenta la precisión de los procesos.	Jefe financiero y producción Supervisión Asistente de RRHH y nómina Coordinador de proyecto	10/6/2024	28/6/2024	Materiales de capacitación sala de capacitación Tiempo asignados para las capacitaciones	Registro de asistencia y participación en las capacitaciones Evaluaciones Encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

**Tabla 3**

**Aumentar precisión en roles de pagos**

<b>Aumentar la precisión en la generación de roles de pago, reduciendo los errores a menos del 2% para el final del tercer trimestre, a través de la implementación de controles de calidad mejorados y la capacitación continua del personal involucrado.</b>						
MEDIOS (estrategias) ¿cómo?	RESULTADO ESPERADO ¿Por qué o para qué?	EQUIPO	FECHA		RECURSOS	INDICADOR DE GESTIÓN  ¿Cómo vamos a medir?
			Inicio	Fin		
Evaluación de procesos	Comprender los procesos actuales e identificar las áreas propensas a errores	Jefe financiero y producción Coordinador de proyecto Especialistas en control de calidad	1/7/2024	12/7/2024	Herramientas de documentación Acceso a documentación Sala de reuniones	Informe Evaluando la frecuencia y naturaleza de errores Número de correcciones
Implementar verificación automática de datos y revisión cruzada con el software	Integración efectiva que garantice la precisión y consistencia de la información	Jefe financiero y producción Programador de sistema Coordinador de proyecto	17/7/2024	21/8/2024	Acceso del software Consultores externos especializados	Comparar la frecuencia de errores antes y después de las actualizaciones Registro de los nuevos procesos
Capacitaciones que aborde las habilidades necesarias	Contribuir en la eficiencia del proceso y la satisfacción del personal	Jefe financiero y producción Asistente de RRHH Asistente de nómina Coordinador de proyecto	9/9/2024	30/9/2024	Programador de sistema Material de capacitación Área de capacitación	Desempeño del personal Recopilar encuestas y comentarios

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

**Tabla 4**

**Realizar evaluaciones del software**

<b>Realizar una evaluación exhaustiva del software actual utilizado para la elaboración de roles de pago, identificando áreas de mejora y aplicando ajustes que permitan un uso más eficiente de la herramienta sin cambiarla por completo.</b>						
MEDIOS (estrategias) ¿cómo?	RESULTADO ESPERADO ¿Por qué o para qué?	EQUIPO	FECHA		RECURSOS	INDICADOR DE GESTIÓN  ¿Cómo vamos a medir?
			Inicio	Fin		
Realizar un análisis funcional del software	Comprender las funcionalidades actuales y conocer sus limitaciones	Programador de sistema jefe producción Coordinador de proyecto	17/7/2024	23/7/2023	Acceso a base de datos Acceso a documentación	Número de soluciones generadas
Implementación de mejoras graduales	Mejorar el software sin cambiar completamente la herramienta	Programador de sistema jefe financiera y producción Coordinador de proyecto	29/7/2024	21/8/2024	Sala de reunión Equipos de proyección Informe de especificaciones de mejoras identificadas	Registro de tiempo por cada mejora
Implementación Piloto	De esta manera, puede identificar problemas potenciales y minimizar el riesgo realizando ajustes antes de la implementación completa	Coordinador de proyecto Programador de sistema	26/8/2024	26/9/2024	Copia de datos Documentación de procedimientos	Número de problemas identificados Ajustes realizados Grado de participación y colaboración Evaluación de los usuarios

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

**Tabla 5**

***Establecer sistema de notificaciones***

<b>Establecer un sistema de notificaciones automatizado para informar a los empleados sobre la disponibilidad de sus roles de pago, asegurando una comunicación oportuna y transparente sobre la información salarial, y logrando la entrega dentro de los primeros cinco días hábiles del mes.</b>						
MEDIOS (estrategias) ¿cómo?	RESULTADO ESPERADO ¿Por qué o para qué?	EQUIPO	FECHA		RECURSOS	INDICADOR DE GESTIÓN  ¿Cómo vamos a medir?
			Inicio	Fin		
Seleccionar una plataforma de notificaciones automatizadas	Garantizar la elección de una herramienta eficiente y compatible	Programador de sistema jefe financiera y producción Coordinador de proyecto	26/2/2024	26/2/2024	Sala de reuniones Acceso al sistema Lista de plataformas Evaluación de costos	Elección de plataforma Obtención de aprobación Plan piloto
Personalización de notificaciones	Mensajes de notificaciones claros y comprensibles	Programador de sistema jefe financiera y producción Coordinador de proyecto	27/2/2024	28/2/2022	plantillas de notificaciones Herramientas de desarrollo de contenido Acceso al sistema de nomina	Confirmación de mensajes adaptados
Establecer cronograma de envió	Cronograma listo para implementar	Jefe Producción Programador de sistema Coordinador de proyecto	29/2/2024	1/3/2024	Información sobre procesos actuales calendario de días hábiles y no hábiles	Revisión y aprobación del cronograma

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

**Tabla 6**

**Revisiones mensuales del proceso**

<b>Realizar revisiones mensuales del proceso de la elaboración y entrega de roles de pago durante el primer año, con el objetivo de identificar oportunidades adicionales de mejora y garantizar la sostenibilidad de las eficiencias logradas.</b>						
MEDIOS (estrategias) ¿cómo?	RESULTADO ESPERADO ¿Por qué o para qué?	EQUIPO	FECHA		RECURSOS	INDICADOR DE GESTIÓN  ¿Cómo vamos a medir?
			Inicio	Fin		
Programar sesiones mensuales	Evaluar continuamente los procesos y adaptarse a cambios y mejoras constante	Jefe de producción Coordinador de proyecto Asistente de RRHH Y Nominas	7/10/2024	31/10/2023	Herramienta de proyección Equipo de cómputo Pizarrón	Plataforma de encuesta en línea
Desarrollo de checklists	Checklists preparados y disponibles para cada revisión	Jefe de producción Coordinador de proyecto Asistente de RRHH Y Nominas	11/11/2024	22/11/2024	Checklists de revisión Herramientas d colaboración	Informes de revisiones mensuales
Implementación de mejoras identificadas en las sesiones	Proceso y elaboración y entrega de roles mejorados	Jefe de producción Coordinador de proyecto Asistente de RRHH Y Nominas	25/11/2024	12/12/2024	Plan de mejoras Herramientas y software necesarios	Encuestas de satisfacción Comparación de métricas claves del antes y después

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

# **CAPÍTULO 3: ANÁLISIS FINANCIERO**



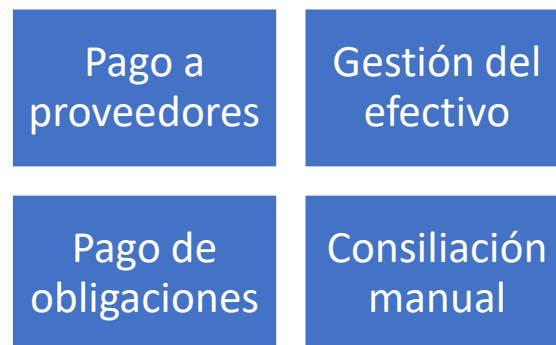
### 3.1 Introducción

Acerca del rol de pagos y su análisis financiero de la propuesta para la optimización de los procesos de gestión de roles de pago para la empresa Dprissal C.A., dedicada a ofrecer servicios de copacking, ubicada en la ciudad de Guayaquil, a partir del año 2024. El efecto del proceso de rol de pagos en la empresa a menudo se describe como una de las funciones comerciales más importantes. El salario es la principal razón y motivación por la que los empleados realicen su trabajo. Por lo tanto, en este apartado se precisa la liquidez de la empresa de manera que garantice la disponibilidad del dinero necesario para la marcha continua del negocio y financiar las cuentas de corto plazo (Pinós, 2003).

#### 3.1.1 Gestión de efectivo (Cash management)

##### Gráfico 6

##### *Visión actual tradicional de pagos DPRISSAL*



Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

El término gestión de efectivo se refiere al proceso de recopilación y gestión de flujos de efectivo. La gestión del efectivo puede ser importante tanto para particulares como para empresas. Es un componente clave de la estabilidad financiera de una empresa en los negocios. El efectivo también es esencial para la estabilidad financiera de las personas y, por lo general, también se considera parte de una cartera de riqueza total. Los individuos y las empresas tienen diferentes opciones para ayudarlos con sus necesidades de administración de efectivo, incluidos los bancos para mantener sus activos en efectivo. Las soluciones de gestión de efectivo también

están disponibles para cualquiera que desee el mejor rendimiento de los activos en efectivo o el uso más eficiente del efectivo de forma integral (Cooley & Pullen, 1979).

### **3.1.2 Gestión del circulante**

Por lo mencionado anteriormente es crucial asegurar que la empresa cuente con los recursos necesarios para llevar a cabo sus operaciones diarias y así preservar su continuidad, para que pueda seguir funcionando como corresponda en cuanto al pago de sus obligaciones salariales. La escasa disponibilidad de efectivo, las políticas crediticias comerciales descontroladas o el acceso limitado a financiación a corto plazo pueden llevar a la necesidad de reestructuración, venta de activos e incluso liquidación total (Smith, 1973).

### **3.1.3 Costo de automatización**

Automatizar la gestión de efectivo abarca el empleo de diversas tecnologías y software que aporte a una mejora en el control de las finanzas y la administración de una empresa. En términos generales, su objetivo es optimizar los procesos financieros, emplear menos tiempo y ser más precisos con el seguimiento de las transacciones, lo que se traduce como un fortalecimiento de la salud financiera de la empresa

Esta automatización de nómina implica optimizar todos los procedimientos relacionados con la gestión y el procesamiento de la misma, así como los procesos relacionados con los pagos de los trabajadores. Esto se consigue gracias al uso de un software de nómina que reemplaza los procesos de nómina manuales para que estos últimos puedan ejecutarse automáticamente, sin necesidad de intervención humana (Bessen, Goos, Salomons, & VanderBerge, 2020)

Un sistema de nómina automatizado puede llevar a cabo procesos como calcular salarios y beneficios, completar hojas de cálculo, actualizar la información de los empleados, emitir pagos a los empleados, mantener registros de nómina y más.

## **3.2 Supuestos financieros**

En este documento, se presentarán supuestos claves que servirán de ayuda para la eficiencia operativa y el desarrollo estratégico.

Supuesto que abarcaran desde la inflación proyectada, los salarios básicos proyectados, el incremento anual de sueldos, el comportamiento de la demanda esperada hasta el comportamiento de los gastos esperado, si bien es cierto que puede haber varios cambios a lo largo de los años, detrás de cada supuesto lo que se pretende es brindar orientación sobre cómo optimizar la gestión financiera en el ámbito de recursos humanos, asegurando una administración sostenible y eficaz de roles de pagos de años venideros.

### 3.2.1 Inflación

La información para las proyecciones se obtuvo del sitio web del instituto nacional de estadísticos y censos, muestra la inflación del año 2022 y 2023.

Se espera que la inflación se mantenga en el 1,43% este año y se estima que la inflación anual será de 2% durante de los próximos dos años. Este factor se tiene en cuenta al ajustar los precios, costos y valores monetarios para reflejar el impacto esperado de la inflación.

**Tabla 7**

#### ***Inflación histórica anual***

	2024	2025	2026
	<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>
<b>Inflación proyectada</b>	1,43%	2%	2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados.

### 3.2.2 Salarios básicos proyectados

Para realizar las mejores previsiones se han tenido en cuenta los datos de variación anual facilitados en la página web del Ministerio de Trabajo. Se espera que los salarios básicos sean de \$470,00 para el año 2025 y \$480,00 para el año 2026. Estos valores reflejan un aumento anual del 2.2%, teniendo en cuenta el incremento esperado de los salarios para seguir siendo competitivos en el mercado laboral.

**Tabla 8**

#### ***Proyección del Salario Básico***

	2024	2025	2026
	AÑO	AÑO	AÑO
	1	2	3
Salarios básicos proyectados	460,00	470,00	480,00
Incremento anual de sueldos		2,2%	2,2%

*Fuente: Ministerio de Trabajo.*

*Elaborado por: Ma. Fernanda Granados.*

### 3.2.3 Comportamiento de demanda esperada

Se espera un crecimiento de la demanda anual del 2% durante los años 2025 y 2026. Este supuesto se basa en un análisis de pronósticos de mercado y refleja las expectativas de que la demanda de nuestros servicios seguirá creciendo.

**Tabla 9**

#### **Comportamiento de la demanda esperada**

	2024	2025	2026
	AÑO	AÑO	AÑO
	1	2	3
Comportamiento de la demanda esperada		2%	2%

*Elaborado por: Ma. Fernanda Granados.*

### 3.2.4 Comportamiento de los gastos

Se tiene previstos que los gastos aumenten un 2% anual en los años 2025 y 2026. Este aumento tiene en cuenta ajustes necesarios para mejorar y mantener la calidad de los servicios ofrecidos y para respaldar iniciativas estratégicas de crecimiento.

**Tabla 10**

#### **Comportamiento de los gastos**

	2024	2025	2026
	AÑO	AÑO	AÑO
	1	2	3
Comportamiento de los gastos		2%	2%

*Elaborado por: Ma. Fernanda Granados.*

Estos supuestos financieros proporcionan una base sólida para la previsión y el análisis financiero. Sin embargo, es importante enfatizar que solo son suposiciones y deben ser revisadas periódicamente para ajustarse en función a los cambios en el mercado, en la economía y otros factores que influyan.

### 3.3 Inversión

La inversión necesaria para completar el proyecto es de \$215,000.00, cifra que cubre específicamente el capital de trabajo, asegurando la disponibilidad de recursos necesarios.

El financiamiento requerido se estructura de la siguiente manera:

- Aportes propios. – representa la inversión total del 100% este aporte proviene de los recursos propios de la empresa, respaldando la solidez financiera para el proyecto.
- Aportes de terceros (Bancos). – no se contempla financiamientos de terceros en este escenario, ya que en la totalidad de la inversión será cubierta con aportes propios.

Esta decisión ayudará a reducir la dependencia de tener una deuda externa.

**Tabla 11**

#### ***Inversión***

DESCRIPCIÓN	TIPO DE ACTIVO	UNIDADES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
CAPITAL DE TRABAJO	1. ACTIVO CORRIENTE	1	215000	\$215.000,00
				\$0,00
<b>INVERSIÓN TOTAL</b>				<b>215.000,00</b>

<b>Inversión Requerida</b>	<b>\$215.000,00</b>
----------------------------	---------------------

Financiamiento	Valor	%
Aportes propios	\$215.000,00	100%
Aportes de terceros (Bancos)	\$0,00	0%
<b>Total, financiamiento</b>		
Tasa por pagar	0,00%	

Fuente: Dprissal

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

La propuesta refleja una estrategia basada en recursos internos, garantizando una posición sólida para el desarrollo exitoso de la iniciativa.

### 3.4 Productos y servicios

La proyección anual de la demanda detalla los contratos previstos para cada servicio que se presentará durante los próximos tres años, lo que refleja el compromiso de la empresa con la satisfacción continua de las necesidades del mercado.

La demanda proyectada para los próximos 3 años es la obtención de un contrato adicional por año en los servicios que actualmente ofrece la empresa (Copacking – manufactura). Asimismo, se anticipa asegurar un contrato por año para el servicio de estibas que no ha sido incluido en la tabla siguiente debido a que entraría en operación a partir del cuarto año.

**Tabla 12**

#### ***Demanda esperada anual***

(cantidad de contratos que se esperan obtener por año)

<b>OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS</b>	<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>
COPACKING	1	1	1
MANUFACTURA	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Fuente: Dprissal

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

En conjunto, se espera obtener un contrato para cada servicio ofrecido durante de los tres años en su totalidad

### 3.5 Ventas

A continuación, se presenta la proyección de las ventas por servicios ofrecidos por la empresa de los próximos 3 años.

En el año 2024 se anticipa un total de ventas de \$1.873.913,34, combinando los ingresos generados por los servicios de copacking por \$1.819.502,17 y por manufactura de \$54.411,17. Esta previsión muestra un crecimiento esperado continuamente del 2% por año en ventas de los servicios ya mencionados, alcanzando un total de \$1.911.391,61 para el año 2 y \$1.949.619,44 en el tercer año, manteniendo la oferta de los dos servicios ya mencionados.

Esto se debe a la creciente demanda de servicios de copacking y manufactura por parte de varias empresas multinacionales que prefieren centrarse en vender sus productos en lugar de en el procesamiento que requieren la salida final de dicho producto de sus instalaciones como lo es un etiquetado, codificado o empacado.

**Tabla 13**

***Ventas totales (resumen)***

<b>OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS</b>	<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>
COPACKING	1.819.502,17	1.855.892,21	1.893.010,06
MANUFACTURA	54.411,17	55.499,39	56.609,38
<b>TOTAL</b>	<b>1.873.913,34</b>	<b>1.911.391,61</b>	<b>1.949.619,44</b>

*Fuente: Dprissa*

*Elaborado por: Ma. Fernanda Granados*



### 3.6 Costos

Las estimaciones de costos de ventas incluyen envío, mano de obra y otros costos asociados con la prestación de servicios de copacking y manufactura. También se tiene en cuenta el aumento previsto de los precios de los servicios exteriores.

Se estima que en el primer año los costos por el servicio de copacking sean de \$699.975,00 y los del servicio de manufactura sean de \$233.325,00, dando un total de 933.300,00. Para el segundo año se incrementarían a \$951.966,00, y en el tercer año alcanzaría un total de \$971.005,32.

**Tabla 14**

**Costos de venta totales**

OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
COPACKING	699.975,00	713.974,50	728.253,99
MANUFACTURA	233.325,00	237.991,50	242.751,33
	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>933.300,00</b>	<b>951.966,00</b>	<b>971.005,32</b>

Fuente: Dprissa

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

### 3.7 Gastos

La proyección de los gastos operativos refleja un incremento por año de un 2% durante un periodo de 3 años, tomando en consideración el impacto de la sostenibilidad financiera de la empresa en diversos rubros como lo son salarios, alquiler, servicios básicos, capacitaciones, donaciones, movilizaciones, suministro de oficina, y comisiones. Este aumento se basa en la inflación, los ajustes salariales y la expansión de actividades operativas.

**Tabla 15**

#### **Gastos operacionales: administrativos y de ventas**

<b>GASTOS OPERACIONALES</b>	<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>
SUELDOS	756.603,89	771.735,97	787.170,69
ALQUILER	9.600,00	9.792,00	9.987,84
SERVICIOS BÁSICOS	3.288,93	3.354,71	3.421,80
CAPACITACIÓN	14.288,81	14.574,59	14.866,08
DONACION	25.000,00	25.500,00	26.010,00
MOVILIZACIÓN	10.273,17	10.478,63	10.688,21
SUMINISTROS DE OFICINA	3.071,00	3.132,42	3.195,07
COMISIONES	19.374,20	19.761,68	20.156,92
<b>TOTAL</b>	<b>841.500,00</b>	<b>858.330,00</b>	<b>875.496,60</b>

Fuente: Dprissa

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

### 3.8 Estados financieros

En esta sección se detallan los resultados financieros del proyecto durante un período de tres años, donde se evidencia que la empresa conserva una posición financiera sólida, demostrando una capacidad en crecimiento para generar ingresos, como se refleja en el incremento progresivo de las ventas anuales. La eficiencia en la gestión de costos se evidencia en la mejora constante de la utilidad bruta en ventas.

La gestión eficaz de los gastos operativos permite mantener una utilidad operativa positiva durante el período evaluado. La rentabilidad del proyecto está respaldada por la generación constante de beneficios a lo largo de dicho período.

El flujo de caja que se proyecta refleja la suficiencia de la empresa para generar recursos y cumplir con sus obligaciones financieras, se puede observar la ausencia de préstamos bancarios que servirá de ayuda a mantener una posición financiera sólida como antes se había mencionado.

El balance general revela una salud financiera equilibrada, con activos que superan los pasivos en cada periodo esto le permitirá a la empresa responder a eventos u oportunidades inesperadas esto permite tomar decisiones estratégicas futuras y planificaciones financieras a largo plazo.

A continuación, se desglosa los principales elementos en la tabla:

**Tabla 16**

#### ***Estados financieros***

		AÑO	AÑO	AÑO
	0	1	2	3
<b>Ventas</b>		1.873.913,34	1.911.391,61	1.949.619,44
<b>- Costo de Ventas</b>		933.300,00	951.966,00	971.005,32
<b>Utilidad Bruta en Ventas</b>		940.613,34	959.425,61	978.614,12

PROPUESTA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE ROLES DE PAGO PARA LA EMPRESA DPRISSAL C.A., DEDICADA A OFRECER SERVICIOS DE COPACKING, UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, A PARTIR DEL AÑO 2024.

- Gastos operacionales		841.500,00	858.330,00	875.496,60
+ Ahorro de la propuesta		-	24.000,00	24.000,00
Utilidad Operacional		99.113,34	125.095,61	127.117,52
- Gastos financiamiento		-	-	-
+/- Ing/Eg. No operacionales		-	-	-
Utilidad antes de Reparto a Trabajadores		99.113,34	125.095,61	127.117,52
- 15% Reparto Ut. Trabajadores		14.867,00	18.764,34	19.067,63
Utilidad antes de Impuesto Renta		84.246,34	106.331,26	108.049,89
- 25% Impuesto Renta		21.061,58	26.582,82	27.012,47
Utilidad antes de Reserva Legal		63.184,75	79.748,45	81.037,42
- 10% Reserva Legal		6.318,48	7.974,84	8.103,74
<b>Utilidad del ejercicio</b>		<b>56.866,28</b>	<b>71.773,60</b>	<b>72.933,68</b>
+ Ahorro de la propuesta		-	24.000,00	24.000,00
+ Reserva Legal		6.318,48	7.974,84	8.103,74
+ Deudas no pagadas en el periodo		35.928,59	45.347,16	46.080,10
- Deudas pagadas			35.928,59	45.347,16
- Amortización (Cap. Pagado)		-	-	-
+ Valor en Libros (si se vende)				
Inversión	215.000,00			
Préstamo a largo plazo	-			
<b>Flujo de Caja</b>	<b>215.000,00</b>	<b>99.113,34</b>	<b>113.167,02</b>	<b>105.770,36</b>

		AÑO	AÑO	AÑO
		1	2	3
EFFECTIVO	215.000,00	314.113,34	427.280,36	533.050,72
A/F NETOS	-	-	24.000,00	48.000,00
<b>ACTIVOS</b>	<b>215.000,00</b>	<b>314.113,34</b>	<b>403.280,36</b>	<b>485.050,72</b>
CTAS.DOC. X PAGAR		35.928,59	45.347,16	46.080,10
PRÉSTAMO BCARIO.	-	-	-	-
<b>PASIVOS</b>	<b>-</b>	<b>35.928,59</b>	<b>45.347,16</b>	<b>46.080,10</b>
CAPITAL SOCIAL	215.000,00	215.000,00	215.000,00	215.000,00
RESERVA LEGAL		6.318,48	14.293,32	22.397,06
UTILIDADES RETENIDAS		56.866,28	128.639,88	201.573,56
<b>PATRIMONIO</b>	<b>215.000,00</b>	<b>278.184,75</b>	<b>357.933,20</b>	<b>438.970,62</b>
<b>PASIVOS + PATRIMONIO</b>	<b>215.000,00</b>	<b>314.113,34</b>	<b>403.280,36</b>	<b>485.050,72</b>

Fuente: Dprissa

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados

### 3.9 Indicadores económicos

Para evaluar la viabilidad el siguiente proyecto se utilizaron varios indicadores para obtener una comprensión detallada de su rentabilidad y retorno de la inversión.

A continuación, se realiza una breve explicación:

El flujo de efectivo representa las entradas y salidas durante cada período, en el año 0 se registra la inversión inicial seguida de flujos positivos en los años 1, 2 y 3.

La TIR es del 22,16% superando la tasa de descuento del 10%, indicando rentabilidad.

El VAN arroja un valor positivo eso significa que después de tomar en cuenta los descuentos el proyecto es rentable.

El PAYBACK de 2 años y 5 meses destaca una rápida recuperación de la inversión inicial.

Los indicadores muestran que el proyecto será rentable, sin embargo, es fundamental considerar riesgos antes de tomar decisiones.

**Tabla 17**

**Indicadores económicos**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>FLUJO</b>	-\$ 215.000,00	\$ 99.113,34	\$ 113.167,02	\$ 105.770,36
<b>VALOR PRESENTE FLUJO</b>	-\$ 215.000,00	\$ 90.103,04	\$ 93.526,46	\$ 79.466,84
<b>PAYBACK</b>	-\$ 215.000,00	-\$ 124.896,96	-\$ 31.370,50	\$ 48.096,34

<b>% Tasa de retorno esperada</b>	10,00%	<b>% Aportes Propios</b>	100%
<b>% Interés del Banco</b>	0,00%	<b>% Aportes otros</b>	0%

<b>Impuestos</b>	36,25%	<b>Tasa de descuento</b>	10%
------------------	--------	--------------------------	-----

<b>TIR</b>	<b>22,16%</b>
<b>VAN</b>	<b>\$ 48.096,34</b>
<b>PAYBACK</b>	<b>2 AÑO Y 5 MESES</b>

*Elaborado por: Ma. Fernanda Granados*

**3.10 Punto de equilibrio**

Los costos fijos se mantienen estables a lo largo del periodo, por otro lado, se puede visualizar que los costos variables ascienden y varían con las ventas. El porcentaje de 89% del punto de equilibrio se mantiene constante dentro del período de tres años, y la proyección de utilidades arroja datos positivos durante el mismo período de tiempo, esto indica una ganancia después de haber cubiertos todos los gastos.

**Tabla 18**

**Punto de equilibrio**

<b>PUNTO DE EQUILIBRIO</b>	<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>
COSTO FIJO	\$ 841.500,00	858.330,00	875.496,60
VENTAS - COSTO VARIABLE	\$ 940.613,34	959.425,61	978.614,12
<b>% Equilibrio</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>
VENTAS	\$ 1.873.913,34	1.911.391,61	1.949.619,44
COSTOS VARIABLES	\$ 933.300,00	951.966,00	971.005,32
COSTOS FIJOS	\$ 841.500,00	858.330,00	875.496,60
<b>UTILIDAD</b>	<b>\$ 99.113,34</b>	<b>\$ 101.095,61</b>	<b>\$ 103.117,52</b>
<b>VERIFICACIÓN</b>			
VENTAS	\$ 1.676.457,27	1.709.986,42	1.744.186,15
COSTOS VARIABLES	\$ 834.957,27	851.656,42	868.689,55
COSTOS FIJOS	\$ 841.500,00	858.330,00	875.496,60
<b>UTILIDAD</b>	<b>\$ - -</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>

*Elaborado por: Ma. Fernanda Granados.*

**3.11 Ratios financieras**

El análisis de ratios financieras proporciona información sobre la situación financiera y la eficiencia operativa del proyecto en los años 1,2 y 3.

La razón corriente ha mejorado a lo largo de estos 3 años lo que indica la capacidad que se tiene para cubrir los pasivos a corto plazo con los activos circulantes. En este caso, la razón corriente ha aumentado de \$8,74 en el primer año a \$11,57 en el tercer año, lo que indica que por cada \$1 que se venda, se tendrá como hacerle frente a la deuda con \$8,74 y poder cumplir con las obligaciones a corto plazo.

En el caso del capital de trabajo, el primer año es de \$ 278.184,75, mientras que el segundo año aumenta a \$381.933,20, y en el tercer año se refleja un incremento a \$486.970,62,

lo que indicaría que, el riesgo disminuiría y la empresa contaría con los recursos para satisfacer sus obligaciones de corto plazo.

La rotación del activo total disminuye de \$5,97 del año 1, a \$4,74 en el año 2, y finalmente a \$4,02 en el año 3, sugiriendo una posible falencia en la gestión de los activos de la empresa.

El endeudamiento se puntúa en el 11% durante los dos primeros años, con una baja al 10% en el año tres, siendo un factor positivo, ya que mayoritariamente la empresa no depende de fondos externos.

Así mismo, el leverage total se encuentra en el 13% durante los dos primeros años, y disminuye al 10% en el tercer año, por lo que, se puede decir que el patrimonio de la empresa no se encuentra comprometido con obligaciones hacia terceros.

El margen bruto se mantiene en el 50% durante los tres años, mientras que el margen operativo va del 5% el primer año, al 7% durante el segundo y tercer año. El margen neto en cambio va del 3% el primer año, al 4% durante los siguientes dos años, indicando mayor ganancia en las operaciones.

**Tabla 19**

**Capital de trabajo**

RATIOS FINANCIEROS	FÓRMULA	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
RAZÓN CORRIENTE	ACT. C. / PAS. C.	\$ 8,74	\$ 9,42	\$ 11,57
CAPITAL DE TRABAJO	ACT. C - PAS. C.	\$ 278.184,75	\$ 381.933,20	\$ 486.970,62
ROTACIÓN DEL ACTIVO TOTAL	VENTAS/ ACTIVOS	\$ 5,97	\$ 4,74	\$ 4,02
ENDEUDAMIENTO	PASIVOS /ACTIVOS	11%	11%	10%
LEVERAGE TOTAL	PASIVO/ PATRIMONIO	13%	13%	10%
MARGEN BRUTO	UT. BR/ VENTAS	50%	50%	50%
MARGEN OPERATIVO	UT. OP. /VENTAS	5%	7%	7%
MARGEN NETO	UT. NE. /VENTAS	3%	4%	4%

Elaborado por: Ma. Fernanda Granados



## **Conclusiones**

Tras analizar la complejidad y los inconvenientes de la gestión manual de roles de pago en la empresa Dprissal C.A., dedicada a ofrecer servicios de copacking, ubicada en la ciudad de Guayaquil, a partir del año 2024, se evidencia la necesidad apremiante de optimizar estos procesos. Identificar estrategias eficaces para mejorar la eficiencia y precisión se presenta como un paso crucial para garantizar una comunicación transparente y oportuna en la entrega de los documentos.

La propuesta comercial elaborada para la optimización de los procesos de gestión de roles de pago en la empresa Dprissal C.A. se realizó con un enfoque integral. Desde la descripción detallada de la empresa hasta la revisión exhaustiva del flujo actual de pagos, se destaca la importancia de implementar mejoras continuas y evaluaciones periódicas para mantenerse competitivo y eficiente en el mercado.

El análisis financiero realizado ofrece una visión clara y detallada de los aspectos económicos que rodean la propuesta de optimización de procesos. La proyección de costos, ingresos y beneficios proporciona una base sólida para evaluar la viabilidad y rentabilidad de la implementación de mejoras, destacando la importancia de mantener un equilibrio financiero mientras se buscan mayores eficiencias en el manejo de los roles de pago.

## **Recomendaciones**

Después de llevar a cabo la investigación, se considera esencial que la empresa Dprissal C.A. dé prioridad a la aplicación de las estrategias identificadas para mejorar los procesos de gestión de roles de pago. Se propone la formación de un equipo multidisciplinario encargado de llevar a cabo las mejoras, con plazos establecidos y responsabilidades definidas para cada miembro. Además, se aconseja la adopción de tecnologías adecuadas que simplifiquen y aceleren el proceso de generación de roles de pago.

Para asegurar el éxito de la propuesta comercial, se recomienda a la empresa Dprissal C.A. mantener un enfoque proactivo en la implementación de las mejoras propuestas. Es esencial que se establezca un plan de seguimiento y evaluación periódica para garantizar que las estrategias sean efectivas y se ajusten a las necesidades cambiantes del entorno empresarial. Además, se sugiere la capacitación continua del personal involucrado para maximizar el impacto de las mejoras.

Considerando el análisis financiero realizado, se recomienda a la empresa Dprissal C.A. mantener una gestión financiera cuidadosa y proactiva durante la implementación de las mejoras propuestas. Es importante monitorear de cerca los indicadores financieros y ajustar las estrategias según sea necesario para garantizar la rentabilidad a largo plazo.

Asimismo, se sugiere a los diferentes actores involucrados en el sector productivo realizar investigaciones académicas relacionadas a las mejoras, innovaciones y optimizaciones de los procesos de gestión en las empresas, en beneficio tanto de los empleadores como de los empleados, y la rentabilidad general.

## Bibliografía

Arciniegas, J. & González, O. (2016). *Sistemas de gestión de calidad: teoría y práctica bajo la norma ISO 2015*: (ed.). Ecoe Ediciones.  
<https://elibro.net/es/ereader/humane/114366?page=180>

ARCSA. (08 de 2014). *Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria*. Obtenido de <https://www.controlsanitario.gob.ec/>

Baena Paz, G. M. E. (2014). *Metodología de la investigación*: (ed.). Grupo Editorial Patria.  
<https://elibro.net/es/ereader/humane/40362?page=77>

Baena Graciá, V. (2011). *Fundamentos de marketing: entorno, consumidor, estrategia e investigación comercial*: (ed.). Editorial UOC.  
<https://elibro.net/es/ereader/humane/33480?page=23>

Bessen, J., Goos, M., Salomons, A., & VanderBerge, W. (2020). Automation: A guide for policymakers. *Economic Studies at Brookings Institution*.

Cabello Alvarado, N. G., & Yarlequé Arévalo, M. N. (2012). Desarrollo de un sistema de gestión de nóminas y recursos humanos para el control del personal del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Urdaneta. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/560>

Congacha, A., & García, V. (2017). Modelación, simulación y automatización de procesos en la gestión de servicios académicos universitarios. doi:10.17993/3ctecno.2017.v6n2e22.32-

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2\\_OCT\\_DIJU\\_Constitucion.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2_OCT_DIJU_Constitucion.pdf)

Cooley, P., & Pullen, R. (1979). Small business cash management practices. *American Journal of Small Business*, 4(2), 1 - 8.

Corvo, H. (08 de 04 de 2021). *Rol de Pagos*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/rol-pago/>

Delgado Barreto, J. M. (2021). Propuesta de mejora de los procesos de selección y nómina del personal de la Empresa Graña y Montero. 105. Perú: Universidad Continental. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9255>

Dprissa. (03 de 01 de 2024). *Nosotros*. Obtenido de Dprissa Servicio de copacking: <https://dprissa.com/nosotros/>

García, G. (19 de 12 de 2022). *Empaques ecológicos y biodegradables, una tendencia que destacó en 2022*. Obtenido de The food tech: <https://thefoodtech.com/insumos-para-empaque/empaques-ecologicos-y-biodegradables-una-tendencias-que-destaco-en-2022/>

Guarderas, C. (28 de 11 de 2023). *Guía de nuevas directrices para empleadores en procedimientos de inspección y obligaciones laborales*. Obtenido de Meythaler y Zambrano Abogados: <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/gu%C3%ADa-de-nuevas-directrices-para-empleadores-en-procedimientos-de-inspecci%C3%B3n-y-obligaciones-laborales>

- Guerra Monge, G. J. (2018). *Migración de plataforma ofiplan a fractal, para la gestión del servicio de outsourcing de nóminas de la división payroll de la empresa Adecco Perú S.A.* Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/667>
- Logdist. (24 de 05 de 2020). *Normas ISO para empaques y embalajes: las reglas de calidad.* Obtenido de LogDist: <https://es.vmalogdist.com/normas-iso-para-empaques-y-embalajes-las-reglas-de-calidad/>
- Ministerio de Producción, Comercio exterior, inversiones y pesca. (12 de 2022). Obtenido de Ministerio de Producción, Comercio exterior, inversiones y pesca: <http://www.produccion.gob.ec>
- Naumov García, S. L. (2019). *Gestión e innovación total del capital humano.* México D.F.: Editorial Patria.
- Oracle. (s.f.). *¿Cómo funciona el software de nómina?* Obtenido de Oracle: <https://www.oracle.com/co/human-capital-management/payroll/what-is-payroll-software/#:~:text=El%20software%20de%20n%C3%B3mina%20es,los%20pagos%20a%20los%20empleados.>
- Pérez Chávez, J. (2018). *Manual para el control integral de las nóminas:* ( ed.). Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/ereader/humane/40298?page=91>
- Pérez González, A. I. (03 de 11 de 2019). Consecuencias de incumplir con los requisitos establecidos en disposiciones fiscales para la nómina. Ensenada, Baja California. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/60d7fef4-5918-4fbc-8d6b-cf4b12b85d95/content>
- Pinós, J. (2003). *Fundamentos de la nueva gestión de tesorería.* FC Editorial.

Rodríguez Morales, L. (2012). *Análisis de estados financieros: un enfoque en la toma de decisiones*. McGraw-Hill. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=566>

Santillán Paca, G. D. (2022). SISTEMA WEB PARA LA GESTIÓN DE LA NÓMINA EN LA ADMINISTRACIÓN DE PRODUCCIÓN ACUÍCOLA. Guayaquil. Obtenido de UNIVERSIDAD AGRARIA: <https://cia.uagraria.edu.ec/>

Smith, K. (1973). State of the art of working capital management. *Financial management*, 50 - 55.

Pavón Cuéllar, L. I. (2013). *Macroeconomía aplicada*. McGraw-Hill. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=560>

Tapia, E. (5 de 10 de 2023). Tasas de interés del crédito para los negocios suben y hay más restricciones. *Primicias*. Obtenido de Primi: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/credito-empresas-tasas-interes-ecuador/>

Toro, J. M. D. & Villanueva, J. (2017). *Marketing estratégico: (ed.)*. EUNSA. <https://elibro.net/es/ereader/humane/47326?page=71>