

UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

MODELO DE NEGOCIO
“RENOVA”:

GERENCIA DE ESTUDIO
ADMINISTRATIVO Y DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL

Elaborado por:

ANDREA NICOLE TORAL SALAZAR

Tutoría por: **ALEJANDRO VARAS HINOJOSA**

GRADO

Trabajo previo a la obtención del Título de:

Licenciado en Gestión del Talento Humano

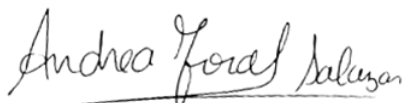
Guayaquil, Ecuador
Enero, 2024

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Toral Salazar Andrea Nicole** declaro libre y voluntariamente lo siguiente:

1. Que soy el/la autor/a del trabajo de titulación **“Modelo de Negocio Renova: Gerencia de Estudio Administrativo y de Responsabilidad Social Empresarial”**, el cual forma parte del proyecto Modelo de Negocio **“Renova”**.
2. Que el trabajo de titulación contenido en el documento de titulación es una creación de mi autoría por lo que sus contenidos son originales, de exclusiva responsabilidad de su autor y no infringen derechos de autor de terceras personas.
3. Que el trabajo de titulación fue realizado bajo modalidad de aprendizaje colaborativo junto con los estudiantes; Romina Alejandra Villacís Rugel, Andrea Melissa Hidalgo Barroso, Dayanara Romina Intriago Caicedo, Camila Andrea Torres Reyes, Bruno Heraldo Olingi Aguiar.

En virtud de lo antes declarado, asumo de forma exclusiva la responsabilidad por los contenidos del trabajo de titulación, su originalidad y pertinencia y exonero a la Universidad Casa Grande de toda responsabilidad civil, penal o de cualquier otro carácter por los contenidos desarrollados en dicho trabajo.



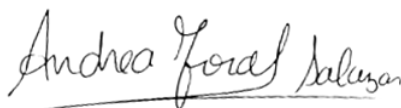
Toral Salazar Andrea Nicole

0920901238

Declaro que

Yo, Toral Salazar Andrea Nicole en calidad de autor y titular de del trabajo de titulación **“Modelo de Negocio Renova: Gerencia de Estudio Administrativo y de Responsabilidad Social Empresarial”** de la modalidad Modelos de Negocio, autorizo a la Universidad Casa Grande para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en su Repositorio Virtual, con fines estrictamente académicos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, autorizo a la Universidad Casa Grande a reproducir, distribuir, comunicar y poner a disposición del público mi documento de trabajo de titulación en formato físico o digital y en cualquier medio sin modificar su contenido, sin perjuicio del reconocimiento que deba hacer la Universidad sobre la autoría de dichos trabajos.



Toral Salazar Andrea Nicole

0920901238

RESUMEN EJECUTIVO

Este documento es el resultado del trabajo colaborativo de Dayanara Romina Intriago Caicedo, Andrea Nicole Toral Salazar, Bruno Heraldo Olingi Aguiar, Andrea Melissa Hidalgo Barroso, Romina Alejandra Villacís Rugel y Camila Andrea Torres Reyes, y explica el plan de negocios del proyecto denominado Renova.

La correcta gestión de residuos es un problema latente en Ecuador, esto se debe a la falta de cultura del reciclaje en la sociedad y al desconocimiento del impacto de los residuos en el ambiente. En base a esto, hemos encontrado una oportunidad de fomentar las buenas prácticas en los más jóvenes por medio de actividades dinámicas y capacitaciones, siguiendo la metodología de aprender haciendo.

Desde esta base, el modelo de negocios Renova se focaliza en las instituciones educativas, tomando en cuenta que es un espacio de desarrollo y aprendizaje para los jóvenes que funciona como un agente de cambio.

A partir de esto, el modelo busca revalorizar los residuos al gestionarlos correctamente y crear un hábito en las nuevas generaciones.

Los contenidos detallados en el presente documento están relacionados con los otros documentos que complementan el trabajo general, existiendo la posibilidad que ciertos datos se repitan, sin que esto implique plagio.

Palabras clave

Consideraciones éticas

En la elaboración de nuestro modelo de negocio, nos hemos apegado rigurosamente a valores éticos fundamentales que reflejan nuestro compromiso con la integridad y el respeto hacia todas las partes involucradas. Hemos tomado en cuenta y respetado los derechos intelectuales de las ideas y conceptos utilizados en nuestro modelo de negocio. Nos comprometimos a evitar la apropiación indebida de ideas y a reconocer debidamente la autoría de terceros cuando corresponda. Al desarrollar nuestro modelo de negocio, fomentamos la colaboración ética y respetuosa entre todos los miembros del equipo. Valoramos la opinión y la contribución de cada uno, asegurándonos de crear un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo. Hemos priorizado la creación de un impacto social positivo como un pilar fundamental de nuestra propuesta. Nos sumergimos en un proceso reflexivo donde cada decisión estratégica ha sido evaluada no solo por su viabilidad financiera, sino también por su contribución al bienestar general y su alineación con los valores y normas sociales. Nuestro modelo de negocio no solo minimiza el impacto ambiental, sino que también busca oportunidades para contribuir a la sostenibilidad, promoviendo prácticas sociales eco amigables.

Índice

1. Antecedentes y justificación.....	8
2. Objetivo general y específicos del proyecto.....	10
2.1. Objetivo General.....	10
2.2. Objetivos Específicos.....	11
3. Descripción del modelo de negocio general.....	11
3.1. Design Thinking.....	11
3.2. Estudio de mercado.....	12
3.3. Plan de marketing.....	12
3.4. Taller técnico.....	13
3.5. Estudio administrativo.....	13
3.6. Taller financiero.....	14
4. Gerencia: Estudio Administrativo.....	15
4.1. Estructura organizacional.....	15
4.1.1. Definición de Misión, Visión y Valores.....	15
4.1.1.1. Misión.....	15
4.1.1.2. Visión.....	15
4.1.1.3. Valores.....	15
4.1.2. Organigrama de la organización.....	16
4.1.3. Procedimiento de reclutamiento y selección del personal a contratar.....	30
4.1.4. Compensaciones.....	33
4.1.4.1. Indicadores Claves de Gestión (KPI's).....	34
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	36

6. Referencias Bibliográficas.....	39
7. Anexos.....	42

1. Antecedentes y justificación

Existe una necesidad de reciclaje en el país, esto se debe a la falta de concientización en nuestra población sobre la correcta gestión de residuos y sobre el impacto que estos tienen sobre el ambiente. que responde a la necesidad percibida de que las instituciones mejoren sus prácticas ambientales, una necesidad curricular de brindar educación ambiental a los estudiantes y el interés de las personas en este tema que además crece generacionalmente.

Según el Ministerio del Ambiente, en Ecuador se producen 4,06 millones de toneladas métricas de residuos sólidos urbanos al año. De estos, el 30% corresponde a residuos inorgánicos, lo que equivale a 1,22 millones de toneladas métricas (Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, 2023).

El mismo ente señala que las familias ecuatorianas producen una media de 0,74 kg de residuos inorgánicos al día. Esto equivale a 27,4 kg al mes y a 329 kg al año. Este es un problema debido a que, de los 1,22 millones de toneladas métricas de residuos inorgánicos producidos por año, sólo se recicla o reutiliza el 10% (Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, 2023).

Existen diferentes espacios en los que los residuos son generados como hogares, centros comerciales, restaurantes y muchos más. Pero para crear un hábito de reciclaje en la sociedad ecuatoriana, debemos dirigirnos a las mentes más jóvenes y a aquellos espacios en los que fomentar estas prácticas sea una necesidad u obligación.

Tomando en cuenta esto, identificamos que todas las instituciones educativas que conforman el target de la empresa, deben cumplir la Ley Orgánica De Educación Intercultural (LOEI). Esta Ley en su artículo 1 “determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores...establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades...”

Por ello, escuelas y colegios deben responder, entre otros, a estos valores alineados al servicio ofrecido: Educación por el cambio, Educación en valores, Escuelas saludables y seguras. Adicionalmente, la educación ambiental es una necesidad expresa señalada en su artículo 92 que se deben integrar en el currículo “valores, principios, la relación con la Pachamama, de conformidad a cada entorno geográfico, sociocultural y ambiental, propendiendo al mejoramiento de la calidad de vida de los pueblos y nacionalidades” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Como factor determinante de estos espacios, es que las instituciones educativas son espacios de desarrollo y aprendizaje para los niños, donde ellos pueden construir hábitos y buenas costumbres desde temprana edad (Ministerio de educación, 2023).

Además, en los últimos años los negocios sostenibles están en crecimiento debido a la inversión que se está realizando en ellos, la responsabilidad social empresarial que se ha convertido inevitable en las empresa y por la reputación positiva que adquieren las mismas. Esto se evidencia en un estudio de Deloitte, enfocados en Gen Z y Millennials, señalan que 9 de cada 10 entrevistados cree que las empresas deben preocuparse más por el aspecto ambiental (Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda., 2022). Este interés observado en el estudio se alinea a las tendencias internacionales mostradas por McKinsey (Anexo 1), donde se observa una clara tendencia al aumento de la percepción de la importancia de la sostenibilidad y prácticas eco-amigables por parte de los distintos grupos etarios, además se evidencia que esta tendencia incrementa en las nuevas generaciones (Foro Económico Mundial, 2022). Un hallazgo que ha sido común y constante de diferentes estudios a lo largo los años.

Al identificar esta oportunidad en el mercado, planteamos alternativas para promover la educación ambiental en un modelo interactivo que fomente la participación de los niños en sus etapas formativas, pero tomando como medio, las instituciones educativas que trabajan como agente de cambio en la vida de sus estudiantes.

Además, al ser un mercado no explorado en la actualidad, existe un desconocimiento de la correcta gestión de residuos y sobre cómo se puede valorar este modelo. Por ello, hemos considerado a las empresas recicladoras como un ente clave para este proceso, por el trabajo que realizan con los residuos inorgánicos y reciclables y la oportunidad de generar ganancias por medio de estos desechos mientras se fomenta la educación ambiental.

En base a esto, presentamos Renova, un servicio integral que promueve la **cultura del reciclaje y la educación ambiental** por medio de actividades interactivas y dinámicas para fomentar la participación de estudiantes y docentes, mientras nos beneficiamos del **valor de los residuos al gestionarlos correctamente**.

Como fase inicial, capacitamos a los estudiantes y docentes para que conozcan el proceso de clasificación de residuos y de esta forma podrán participar en nuestro concurso intra e inter escolar, que busca reconocer a los colegios y estudiantes que más reciclen en un periodo determinado. Además, gracias a nuestros aliados estratégicos los colegios ganadores podrán acceder a premios como excursiones a reservas naturales y equipos, mientras nosotros gestionamos los residuos por medio de las empresas recicladoras, generando una ganancia económica.

Con Renova, respondemos a la necesidad de las instituciones educativas de la correcta gestión de sus residuos, ya que a pesar de que ellos promuevan el reciclaje como una práctica en sus espacios, se desconoce el proceso luego de la clasificación, por lo que el proceso de reciclaje queda incompleto y se mantiene en una clasificación de desechos, más no reduce el impacto ambiental (J.V; M.S y L.T, comunicación personal, septiembre 2023).

2. Objetivo general y específicos del proyecto

2.1. Objetivo General

Posicionarnos como líderes en la promoción de la cultura del reciclaje y la educación ambiental a través de nuestro servicio integral Renova, logrando gestionar el 80% de los residuos

reciclables que generan estas instituciones en el primer año, mientras los valorizamos y fortalecemos la reputación de estas entidades.

2.2. Objetivos Específicos

- Lograr que el 40% de las escuelas privadas de nivel socioeconómico medio y medio alto de Guayaquil, Samborondón y Salitre participen del programa de reciclaje Renova en un periodo de un año.
- Lograr que el 80% de las promociones participantes del primer año en el programa de reciclaje vuelvan a participar el próximo año.
- Generar alianzas estratégicas en el primer año previo al lanzamiento de la marca para fortalecer la reputación y generar valor agregado a los clientes finales.

3. Descripción del modelo de negocio general

3.1. Design Thinking

Usuario: Directivo de Unidades Educativas

Necesidad: Que los residuos clasificados se destinen a su correcto reciclaje y no terminen en un vertedero contaminando el medio ambiente. Tener la confianza de que los residuos clasificados están siendo reciclados de manera efectiva.

Insight: Los directores de las instituciones educativas están comprometidos con el medio ambiente y están dispuestos a promover la sostenibilidad, sin embargo existe una preocupación: “No sabemos cómo mejorar la gestión completa de los residuos clasificados”.

Empatizar: Conversamos con diversos directivos de instituciones educativas en Guayaquil, Samborondón y Salitre de nivel socioeconómico medio y medio-alto, que nos comentaron que ellos si promueven el reciclaje en sus escuelas, pero desconocen dónde terminan los residuos que desechan y clasifican, por lo que son gestionados como un desecho común (J.V; M.S y L.T, comunicación personal, septiembre 2023).

Propósito: Basándonos en la teoría de los golden circles de Sinek, hemos determinado que nuestro propósito es **ofrecer un servicio integral para promover la educación ambiental en las instituciones educativas con actividades dinámicas** para fomentar la participación de estudiantes, mientras valorizamos los residuos gestionándolos correctamente.

3.2. Estudio de mercado

Población: A partir de nuestra tabla de cálculo en la cual evaluamos las variables demográficas para determinar nuestra población que son las instituciones educativas en Guayaquil, Samborondón y Salitre de un nivel socioeconómico medio, medio-alto, es de 686 instituciones, tomando en cuenta que se las define como de este nivel a aquellas que tienen una mensualidad de \$400 o más (Anexo 2).

Diseño de la investigación: Es no experimental debido a que nuestra muestra no será manipulada, solo observada, ya que tenemos un enfoque B2B.

3.3. Plan de marketing

Público objetivo: Directores de colegios, profesores, alumnos y padres de familia.

Nombre, Slogan y Mensaje: Renova: Sembramos la cultura del reciclaje en los colegios. Nuestro servicio reduce residuos, promueve el reciclaje y mejora la reputación de las instituciones educativas al liderar prácticas ambientales responsables.

Canales de comunicación: Página web, mailing, redes sociales, eventos

Plan de acción: Crear contenido atractivo que motive a reciclar en nuestros canales, junto con mailings con información clave y rankings semanales de los residuos reciclados. El plan de acción dura 6 meses y nos permitirá darnos a conocer en cuatro fases: Expectativa, pre-lanzamiento, lanzamiento y mantenimiento. Finalizando con el cierre del programa con la premiación y certificación.

3.4. Taller técnico

Compañía: La estrategia de servicio se enfoca en promover la concientización sobre la importancia de cuidar el ambiente y cuenta con lo siguiente. Educar a los alumnos sobre la importancia del reciclaje y cuidado ambiental, promover la participación de los alumnos por medio de actividades dinámicas y fomentar la reducción de la producción de residuos.

Colaboradores: El personal será capacitado para brindar atención de calidad a los clientes. Para ello, contará con los conocimientos en reciclaje y cuidado ambiental y habilidades comunicativas y de trabajo en equipo, con pasión por enseñar.

Sistemas: Los sistemas serán eficientes y fáciles de usar. Para ello, tendremos una plataforma digital que permita a los clientes acceder a su información, progreso y recursos sobre reciclaje y cuidado ambiental, enlazados al sistema de recolección periódica de residuos y a los sistemas de incentivos y reconocimientos para los participantes.

3.5. Estudio administrativo

Misión: Ofrecer un servicio integral para promover la cultura del reciclaje y la educación ambiental en las instituciones educativas por medio de actividades dinámicas para fomentar la participación de estudiantes y docentes, mientras contribuimos a la preservación del ambiente a través de la valorización y correcta gestión de residuos.

Visión: Involucrar a las instituciones educativas del país, promoviendo la gestión correcta de residuos con nuestro programa. Los jóvenes son el futuro del país y nuestra visión es promover la cultura del reciclaje a nivel nacional.

Valores: Sostenibilidad, educación y compromiso social.

Organigrama: Tenemos contemplados 5 colaboradores entre las áreas de gerencia, operaciones, comercial - administrativa, y recursos humanos (Anexo 3).

Nómina: Tenemos un gasto mensual salarial de \$3.123,01 y anual de \$37.476,09.

Indicadores: Porcentaje de residuos recolectados, Cantidad de residuos gestionados, Alcance del programa en las instituciones educativas, Horas y kilómetros recorridos por la logística de recolección, Total ventas realizadas, Cumplimiento de recolección.

3.6. Taller financiero

Tendremos un financiamiento total de \$23.864, con un préstamo bancario de \$15.000 en la Cooperativa JEP, que nos da una tasa de interés de 15,6% a 3 años y un aporte de capital de \$8.864. El punto de equilibrio de producción es de 71 colegios dándonos como punto de equilibrio ventas \$25.401,22. Renova en los 2 primeros años buscará cubrir 206 colegios que equivale al 30% del mercado total de 686 colegios, con un precio mensual de \$355,73. Cobramos un fee de 5% por colegio, con un margen de ganancia del 30% y contemplando una inflación del 1,40%, esto en base al Fondo Monetario Internacional y considerando la depreciación anual de activos fijos.

En el análisis financiero de nuestro estado resultado, se evidencia que durante el primer año de operaciones experimentamos una pérdida de -\$10.454,52, en el segundo año, la dinámica financiera se caracteriza por una utilidad de \$13.454,38 hasta llegar al quinto año con una utilidad de \$43.350,49. La distribución del capital de trabajo en nuestro proyecto es de 45 días. Uno de nuestros ingresos extras, es la venta de materiales reciclados a un tercero que gestiona los materiales. En un año, esperamos procesar más de 37 mil kg, lo cual nos genera una ganancia aproximada de \$5.103 anuales, basándonos en los datos del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica (2018).

Nuestro TIR es del 62%, tomando en cuenta el flujo de caja desde el año 0 hasta el año 5. Además, tenemos un VAN positivo de \$75.237,86, que cuenta con inversión inicial, amortización, depreciación y tasa de descuento del país que es del 12% según la CEPAL.

4. Gerencia: Estudio Administrativo

4.1. Estructura organizacional

4.1.1. Definición de Misión, Visión y Valores

4.1.1.1. Misión

Ofrecer un servicio integral para promover la cultura del reciclaje y la educación ambiental en las instituciones educativas por medio de actividades dinámicas para fomentar la participación de estudiantes y docentes, mientras contribuimos a la preservación del medio ambiente a través de la correcta gestión de residuos.

4.1.1.2. Visión

Involucrar a las instituciones educativas del país, promoviendo la gestión correcta de residuos con nuestro programa. Los jóvenes son el futuro del país, por eso nuestra visión es promover la cultura del reciclaje y el cuidado ambiental a nivel nacional, garantizando un futuro más limpio y sostenible para las siguientes generaciones.

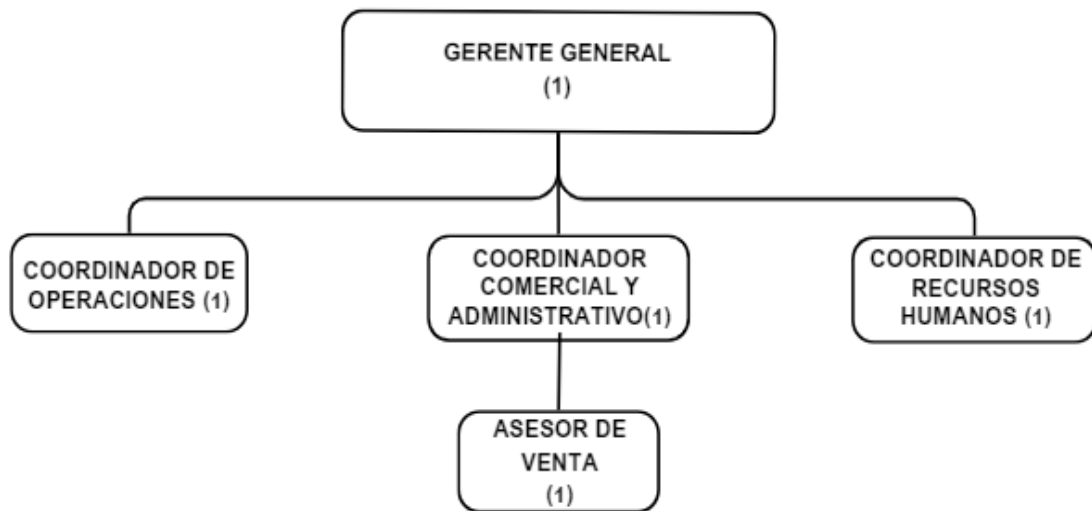
4.1.1.3. Valores

Sostenibilidad: Es nuestra razón de ser como empresa. Contribuimos a la preservación del medio ambiente por medio de la correcta gestión de residuos al involucrar a las instituciones educativas en la cultura del reciclaje.

Educación: Es nuestro elemento clave. A través de la educación, creamos conciencia ambiental en todos los estudiantes y docentes, demostrando la importancia de nuestras acciones en el planeta y brindando herramientas para reducir el impacto ambiental.

Compromiso Social: Nuestra responsabilidad es la comunidad. Nos comprometemos con la sociedad para crear un impacto positivo en el mundo y en la vida de los jóvenes.

4.1.2. Organigrama de la organización



Fuente: Elaboración propia (Anexo 3)

Renova tiene en su nómina 5 colaboradores que son el pilar fundamental de nuestro negocio. Cada trabajador está altamente capacitado y motivado se esfuerzan por garantizar el funcionamiento eficiente y la prosperidad de Renova. Con su experiencia velan por los valores fundamentales de Renova, trabajando en estrecha colaboración para superar desafíos, fomentar la innovación y mantener los más altos estándares de calidad en cada aspecto de nuestras operaciones. A continuación se detallan los puestos de trabajo que se encuentran en el negocio.

4.1.2.1. Descriptivo de Cargos

Gerente General

Nombre del Cargo: Gerente General

Área: Gerencia General

Reporta a: Directivos

Supervisa a: Coordinador de Operaciones, Coordinador Comercial y Administrativo, Coordinador de Recursos Humanos.

Objetivo del Cargo: Organizar los recursos de la entidad. Definir a dónde se va a dirigir la empresa en un corto, medio y largo plazo, entre otras muchas tareas.

Descripción de Funciones:

- Se asegura de que las operaciones diarias se completen y sean exitosas.
- Desarrollar objetivos clave de rendimiento y gestionar el rendimiento del personal.
- Crear e implementar estrategias para el crecimiento empresarial.
- Garantizar que los departamentos o unidades entreguen ofertas de calidad a los clientes.
- Realizar investigaciones de mercado para comprender las tendencias y las necesidades cambiantes de los clientes en el ámbito de la gestión de residuos. Desarrollar nuevas soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes.
- Fomentar relaciones sólidas con otras empresas del sector, asociaciones comerciales y organizaciones relevantes para fortalecer la posición de la empresa en el mercado.
- Realizar el análisis financiero para la estabilidad de la empresa. Preparar los estados financieros, como balances y estados de resultados. Identificando y corrigiendo los errores que existan en los registros financieros.
- Revisar la nómina y procesar los pagos a los empleados.
- Mejorar los procesos internos para una mayor productividad.
- Supervisar grandes proyectos e interpretar informes de rendimiento.
- Administrar el presupuesto y monitorear la salud financiera de la unidad de negocios.
- Supervisar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y regulatorias financieras vigentes.

Relaciones Interpersonales:

- **Internas**

Directivos/Inversionistas, Coordinadores

- **Externas**

Proveedores, Aliados claves

Perfil del Cargo

Requisitos Intelectuales

- **Formación Académica:**

Educación superior: Ing. Comercial, Licenciado en Administración de empresas, Maestría en Gestión Ambiental

- **Experiencia Laboral:**

4 años en posiciones similares

- **Idiomas:**

Inglés - Medio Alto

- **Otros Conocimientos Necesarios:**

Paquete Office, Power BI, Gestión Ambiental, Finanzas

- **Competencias:**

Organizacionales

- Compromiso
- Orientación al Servicio
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Iniciativa Innovadora

Específicas

- Planificación y organización
- Liderazgo
- Comunicación laboral
- Planificación financiera

- Toma de decisiones
- Negociación
- Gestión del cambio

Otras Especificaciones Del Cargo

Responsabilidades

- **Por equipos y mobiliarios:**

Laptop, escritorio, mesas, útiles de oficina.

- **Por dinero o valores:**

Presupuesto General

Coordinador de Operaciones

Nombre del Cargo: Coordinador de Operaciones

Área: Operaciones

Reporta a: Gerente General

Supervisa a: N/A

Objetivo del Cargo: Supervisar y coordinar las operaciones diarias de una empresa u organización para garantizar que se cumplan los objetivos establecidos de manera eficiente y efectiva.

Descripción de Funciones:

- Coordinar operaciones de atención al cliente y encontrar maneras de asegurar la retención de clientes.
- Garantizar el cumplimiento de leyes locales e internacionales (p. ej., protección de datos).
- Supervisar la implementación de soluciones tecnológicas en toda la organización.
- Gestionar contratos con proveedores y socios claves
- Evaluar riesgos y liderar los esfuerzos para garantizar la calidad.

- Supervisar gastos y presupuestos para ayudar a la organización a optimizar costes y beneficios.
- Informar sobre el desempeño de las operaciones y sugerir mejoras.
- Elaborar plan logístico para la recolección de residuos con terceros.
- Buscar más empresas recicladoras para poder gestionar la venta de residuos recolectados.
- Generar informes logísticos para la toma de decisiones estratégicas.
- Identificar oportunidades para implementar tecnologías y herramientas logísticas avanzadas.
- Coordinar con los clientes y proveedores para la ejecución del plan de recolección.
- Receptar nuevos pedidos de servicio para ingresarlos en el sistema e incluirlos en la planificación de recolección.

Relaciones Interpersonales:

- **Internas**

Gerente General

- **Externas**

Proveedores

Perfil del Cargo

Requisitos Intelectuales

- **Formación Académica:**

Educación superior: Ing. Industrial, Ing. en logística o CPA.

- **Experiencia Laboral:**

3 años en posiciones similares

- **Idiomas:**

Inglés - Medio Alto

- **Otros Conocimientos Necesarios:**

Gestión Ambiental, Excel Avanzado

- **Competencias:**

Organizacionales

- Compromiso
- Orientación al Servicio
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Iniciativa Innovadora

Específicas

- Planificación y organización
- Liderazgo
- Comunicación laboral
- Planificación financiera
- Toma de decisiones
- Negociación
- Gestión del cambio
- Análisis Crítico

Otras Especificaciones Del Cargo

Responsabilidades

- **Por equipos y mobiliarios:**

Laptop, escritorio, mesas, útiles de oficina.

- **Por dinero o valores:**

Presupuesto enfocado para las operaciones

Coordinador Comercial y Administrativo

Nombre del Cargo: Coordinador comercial y administrativo

Área: Comercial y Administrativo

Reporta a: Gerente General

Supervisa a: Asesor de venta

Objetivo del Cargo: Contribuir al crecimiento y la rentabilidad de la empresa. Responsable de desarrollar y ejecutar estrategias comerciales que permitan a la empresa atraer nuevos clientes, aumentar las ventas y mejorar la satisfacción del cliente.

Descripción de Funciones:

- Desarrollar estrategias comerciales que permitan a la empresa alcanzar sus objetivos.
- Desarrollar objetivos clave de rendimiento y gestionar el rendimiento del personal a su cargo.
- Mantener y gestionar las relaciones con los clientes actuales de la empresa.
- Se encarga de realizar ventas directas y de participar en negociaciones comerciales con clientes.
- Preparar informes periódicos que resuman las actividades comerciales, el rendimiento de ventas, las métricas clave y las proyecciones financieras.
- Supervisar y capacitar al equipo de ventas y comerciales, ayudándoles a alcanzar sus objetivos y contribuir al éxito general de la empresa.
- Garantizar que el área comercial entregue ofertas y tratos de calidad a los clientes.
- Alinear las políticas de crédito de la empresa, estableciendo límites de crédito, plazos de pago y condiciones de crédito para los clientes.
- Revisar y analizar la solvencia financiera de los clientes potenciales para determinar si son elegibles para recibir crédito.
- Mantener un registro preciso de las cuentas por cobrar, pagar y realizar conciliaciones periódicas.

- Organizar los documentos financieros, comprobantes de pago, facturas y recibos para llevar a cabo las regulaciones fiscales.
- Brindar un servicio al cliente profesional y amable, respondiendo a consultas y preocupaciones relacionadas con el crédito y las facturas.

Relaciones Interpersonales:

- **Internas**

Gerente general, Asesor de venta

- **Externas**

Clientes

Perfil del Cargo

Requisitos Intelectuales

- **Formación Académica:**

Educación superior: Ing. Comercial, Licenciado en marketing, MBA.

- **Experiencia Laboral:**

3 años en posiciones similares

- **Idiomas:**

Inglés - Medio

- **Otros Conocimientos Necesarios:**

Power BI, Paquete Office

- **Competencias:**

Organizacionales

- Compromiso
- Orientación al Servicio

- Trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Iniciativa Innovadora

Específicas

- Planificación y organización
- Liderazgo
- Comunicación laboral
- Planificación financiera
- Toma de decisiones
- Negociación
- Gestión del cambio
- Análisis numéricos

Otras Especificaciones del Cargo

Responsabilidades

- **Por equipos y mobiliarios:**

Laptop, escritorio, mesas, útiles de oficina.

- **Por dinero o valores:**

Presupuesto del área

Asesor de Ventas

Nombre del Cargo: Asesor de ventas

Área: Comercial y Administrativo

Reporta a: Coordinador Comercial y Administrativo

Supervisa a: N/A

Objetivo del Cargo: Generar nuevos clientes y aumentar las ventas a instituciones educativas. Responsable de desarrollar y ejecutar estrategias de ventas que permitan a la empresa alcanzar sus objetivos en este segmento de mercado.

Descripción de Funciones:

- Identificar y segmentar a instituciones educativas que podrían ser clientes potenciales.
- Explicar de manera efectiva los servicios de gestión de residuos que la empresa ofrece, resaltando los beneficios de la solución para las instituciones educativas.
- Realizar un análisis de las necesidades específicas de cada institución educativa en lo que respecta a la gestión de residuos.
- Crear propuestas personalizadas que muestran cómo los servicios de la empresa pueden abordar las necesidades específicas de cada cliente potencial.
- Mantener una comunicación constante con los clientes para asegurarse de que están satisfechos con los servicios de Renova y para abordar cualquier necesidad que pueda surgir.
- Tener registros precisos de las actividades de ventas, las métricas clave y las proyecciones, y proporcionar informes periódicos a la coordinación comercial.
- Desarrollar y ejecutar estrategias de ventas para instituciones educativas.
- Desarrollar nuevas soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes.
- Realizar un seguimiento de las cuentas por cobrar, supervisando los saldos pendientes y los plazos de pago acordados.
- Colaborar con los clientes para acordar planes de pago, reestructuración de deudas o acuerdos de liquidación.

Relaciones Interpersonales:

- **Internas**

Coordinador Comercial y Administrativo

- **Externas**

Clientes

Perfil del Cargo

Requisitos Intelectuales

- **Formación Académica:**

Educación superior: Ing. Comercial, Ing. Industrial.

- **Experiencia Laboral:**

1 año en posiciones similares

- **Idiomas:**

Inglés - Básico

- **Otros Conocimientos Necesarios:**

Paquete Office

- **Competencias:**

Organizacionales

- Compromiso
- Orientación al Servicio
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Iniciativa Innovadora

Específicas

- Planificación y organización
- Comunicación laboral
- Creatividad
- Negociación

- Gestión del cambio
- Análisis numéricos

Otras Especificaciones Del Cargo

Responsabilidades

- **Por equipos y mobiliarios:**

Laptop, escritorio, mesas, útiles de oficina.

- **Por dinero o valores:**

Viáticos

Coordinador de Recursos Humanos

Nombre del Cargo: Coordinador de Recursos Humanos

Área: Recursos Humanos

Reporta a: Gerente General

Supervisa a: N/A

Objetivo del Cargo: Gestionar eficazmente las funciones y actividades del departamento de recursos humanos para satisfacer las necesidades de la organización y de su personal.

Descripción de Funciones:

- Coordinar programas de capacitación para el personal de la empresa, incluyendo la formación en seguridad y cumplimiento normativo específico del sector de gestión de residuos.
- Preparar informes y documentación relacionados con la nómina, como resúmenes de salarios, informes de costos laborales, declaraciones fiscales y otros documentos necesarios para fines de contabilidad y presentación de impuestos.
- Identificar y atraer a candidatos potenciales para la empresa, revisando curriculums, perfiles en linkedin y redes sociales, además de publicaciones de ofertas de trabajo.

- Programar entrevistas con los candidatos que cumplen los requisitos del puesto de la empresa, evaluar las habilidades más a fondo de los candidatos. Ingresar a los candidatos seleccionados en el IESS y el SUT.
- Calcular los salarios netos de los empleados, teniendo en cuenta las deducciones por impuestos, contribuciones a la seguridad social y beneficios.
- Actualizar y mantener registros precisos de los empleados, que incluyen información sobre salarios, beneficios, cambios en la plantilla, ausencias y otros detalles relacionados con la nómina.
- Asegurarse de que la nómina cumpla con todas las regulaciones fiscales y laborales locales, estatales y federales.
- Administrar los programas de beneficios de los empleados, como seguros de salud y planes de jubilación.
- Ayudar en la presentación de la declaración de impuestos.
- Preparar informes periódicos que resuman la situación de las cuentas por cobrar, los indicadores de rendimiento y otras métricas relacionadas con el crédito y las cobranzas.

Relaciones Interpersonales:

- **Internas**

Gerente general, Coordinadores

- **Externas**

Proveedores, Ministerio de Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,
Entidades Gubernamentales

Perfil del Cargo

Requisitos Intelectuales

- **Formación Académica:**

Educación superior: Licenciado en Recursos Humanos, Psicología clínica y/o organizacional

- **Experiencia Laboral:**

2 años en posiciones similares

- **Idiomas:**

Inglés - Medio

- **Otros Conocimientos Necesarios:**

CPA , Excel avanzado

- **Competencias:**

Organizacionales

- Compromiso
- Orientación al Servicio
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Iniciativa Innovadora

Específicas

- Planificación y organización
- Comunicación laboral
- Liderazgo
- Comunicación Laboral
- Negociación y Mediación
- Gestión del cambio

Otras Especificaciones Del Cargo

Responsabilidades

- **Por equipos y mobiliarios:**

Laptop, escritorio, mesas, útiles de oficina.

- **Por dinero o valores:**

Presupuesto del área

4.1.3. Procedimiento de reclutamiento y selección del personal a contratar

Se debe definir el perfil de la vacante, e identificar por cuál canal de búsqueda haremos el anuncio. Creamos el comunicado y lo publicamos, al llegar a las hojas de vida vamos a filtrar con los requisitos base que tenemos en nuestro descriptor de puesto, de ahí hacemos otro filtro de antecedentes penales y demandas para asegurarnos que los candidatos sean personas sin problemas judiciales.

Después que utilizamos ese filtro, pasamos a la primera entrevista que será vía telefónica en el cual mencionaremos las funciones del puesto y si es de su interés les enviaremos el link para realizar las pruebas de psicométricas (Kudert). Nos quedaremos con los cuatro mejores perfiles. Enviaremos un correo electrónico informándoles a los candidatos que quedaron finalistas y otro correo a los que no, agradeciéndoles por haber participado y que los tomaremos en cuenta para otro proceso.

Al tener ya a los cuatro candidatos, pasaremos a las entrevistas presenciales que se realizarán en las oficinas. Se coordinan los horarios para la entrevista con los candidatos, el supervisor del cargo y recursos humanos. Cada una de ellas tendrá una prueba que puede ser juego de roles, prueba de conocimientos o un assessment dependiendo del cargo que se esté buscando.

Detalles cruciales a considerar de nuestro proceso de búsqueda:

- **Canales de búsqueda:** Instagram, LinkedIn, Ferias Laborales, Facebook.
- **Tiempo estimado:** 15 días hábiles
- **Grado de complejidad:** Medio
- **Tipo de entrevista:** STAR
- **Evaluación a implementar:** Pruebas psicométricas (20%), Entrevista de selección (40%), técnicas de simulación (40%).

En nuestro proceso de selección, se emplean diversos canales de búsqueda, como Instagram, LinkedIn, ferias laborales y Facebook, con un tiempo estimado de 15 días hábiles. Se considera de complejidad media por tres razones una de ellas es por que se estima encontrar a la persona idónea para la vacante con las habilidades y competencias detalladas del puesto, pero no necesariamente todas las específicas, adicional, la estructura de la entrevista que se implementará la vuelve compleja porque el modelo de entrevista STAR que pretende obtener información de situaciones pasadas que haya vivido el postulante. Analizando sus competencias porque el objetivo inicial es que pueda describir lo mejor posible esas situaciones y qué papel desarrolló en aquel momento. Está diseñada por un conjunto de preguntas orientadas a adquirir respuestas que den evidencia de ciertos comportamientos, habilidades y actitudes asociados a una determinada competencia o a varias; Otra de las razones, es la combinación de canales de búsqueda, como redes sociales y ferias laborales, sugiere un enfoque intermedio en términos de accesibilidad y diversidad de candidatos.

Para cada vacante tendremos una prueba (técnicas de simulación) diferente como se detalla a continuación:

- Prueba de Conocimientos: Coordinador de Recursos Humanos.
- Juego de Roles: Asesor de Ventas.
- Assessment Center: Coordinador de Operaciones, Gerente General, Coordinador Comercial y Administrativo

La prueba de conocimientos se utilizará como herramienta para evaluar sus habilidades en excel o leyes laborales. La técnica de simulación o Juego de Roles nos va ayudar a identificar el servicio al cliente y si conoce el buen manejo de la información para poder llegar a todo el público asignado. Y por último, al utilizar el assessment center nos brindará una visión más clara de las competencias y habilidades de los candidatos en acción y anticipa el rendimiento en el trabajo, se ahorra tiempo y recursos a largo plazo.

Al establecer una estructura de evaluación de nuestro proceso, pruebas psicométricas (20%), entrevistas de selección (40%), y técnicas de simulación (40%), le damos un orden, un enfoque transparente y equilibrado que mejora la eficiencia en la toma de decisiones. Nuestra metodología permite una evaluación integral de los candidatos, ya que las pruebas psicométricas ofrecen mediciones objetivas de habilidades y rasgos de personalidad, mitigando sesgos subjetivos. La asignación de mayor peso a entrevistas y técnicas de simulación refleja la importancia dada a la experiencia práctica y al desempeño en situaciones laborales simuladas, lo cual es esencial para roles que requieren habilidades prácticas específicas. Además, esta estructura asegura una alineación con las competencias clave del puesto, facilitando la selección de candidatos que no solo poseen la experiencia técnica necesaria, sino también habilidades blandas y valores culturales.

4.1.4. Compensaciones

En Renova, valoramos a nuestros empleados y reconocemos que su desempeño y contribuciones son fundamentales para nuestro éxito. Nuestra estrategia de compensaciones tiene como objetivo atraer, retener y motivar a un talentoso equipo de profesionales. Ofrecemos una variedad de compensaciones y beneficios para garantizar que nuestros empleados estén satisfechos y se sientan valorados en su rol dentro de la empresa.

- **Salario Base:** Establecemos salarios competitivos basados en la posición, responsabilidades, experiencia y habilidades de cada empleado. Realizamos análisis periódicos para asegurar que nuestros salarios están por encima del salario mínimo sectorial del 2023. (Anexo 4)
- **Beneficios de Salud y Bienestar:** Proporcionamos asesoramiento de los beneficios que posee el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que incluye seguro de salud, jubilación y riesgos del trabajo.
- **Beneficios Legales Adicionales:** Ofrecemos beneficios sociales obligatorios conforme a las leyes laborales de Ecuador, tales como el décimo tercer y cuarto sueldo , de acuerdo con las leyes laborales ecuatorianas.
- **Planes de Retiro:** Ofrecemos planes de jubilación que permiten a nuestros empleados planificar su futuro financiero, incluyendo opciones de inversión.
- **Vacaciones y Tiempo Libre Remunerado:** Proporcionamos una política de vacaciones y tiempo libre remunerado generosa para permitir que nuestros empleados disfruten de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.
- **Desarrollo Profesional:** Fomentamos el crecimiento y desarrollo de nuestros empleados a través de programas de capacitación y oportunidades de aprendizaje.

- **Licencias y Permisos:** Respetamos y concedemos licencias y permisos legales, como licencia por maternidad, paternidad y otras previstas en la legislación ecuatoriana.
- **Reconocimientos:** Implementamos programas de reconocimiento que celebran los logros y contribuciones sobresalientes de nuestros empleados, fomentando un ambiente de aprecio y motivación.

4.1.4.1. Indicadores Claves de Gestión (KPI's)

Una parte fundamental de nuestro negocio son los indicadores claves de gestión que nos ayudan a medir el rendimiento de nuestra empresa, los tiempos de gestión de cada proceso y el impacto ambiental. A continuación se mencionan los más relevantes:

- **Porcentaje de residuos recolectados:** Este indicador mide la efectividad del programa de reciclaje, a su vez nos ayuda a evaluar el éxito de nuestro servicio integral, demostrando el impacto ambiental, la participación activa de la comunidad educativa y la efectividad de las actividades educativas implementadas. Se puede medir a través del peso (kilogramo o tonelada) de residuos recolectados.
- **Cantidad de residuos gestionados:** Este indicador mide la cantidad de residuos que gestiona la institución anualmente. Este KPI es esencial para la planificación de recursos, como la asignación de personal, la capacidad de almacenamiento y los recursos financieros necesarios para la gestión adecuada de los residuos. Se puede medir a través del peso (kilogramo o tonelada) de residuos recolectados.

- Alcance del programa: Este indicador mide el número de personas a los que está destinado el programa por institución, es decir, personas que podrán participar de las actividades dinámicas y que recibirán capacitaciones. Se puede comparar el número de personas destinadas al programa con el tamaño total de la población objetivo para determinar la eficacia de tu estrategia.
- Impacto a la comunidad: Este indicador evaluará el impacto positivo del programa a través de la comparativa de los residuos gestionados según su sector antes y después del programa. El indicador ofrece una evidencia clara y objetiva de cómo las acciones específicas implementadas han llevado a cambios positivos medibles en la cantidad y la gestión de los residuos.
- Número de Actividades Realizadas: Este indicador contará el número de actividades, talleres o eventos que se han llevado a cabo en instituciones educativas como parte del programa. También es esencial para evaluar si se están llevando a cabo las acciones planificadas y si se está alcanzando el alcance previsto del programa.
- Horas recorridas: Evaluará los kilómetros recorridos por la logística de recolección en las instituciones educativas, para analizar alternativas de rutas para optimizar el proceso. Este indicador nos facilita en la toma de decisiones para optimizar rutas y reducir costos.
- Total Ventas realizadas: Evaluará el alcance de cuantas instituciones hemos atendido y son parte de Renova. Este indicador puede ser utilizado para establecer metas y objetivos cuantificables para el crecimiento del programa. También nos facilita para poder definir metas específicas en términos de

ventas, te proporciona un panorama claro para el éxito y la proyección a futuro.

- **Cumplimiento de Recolección:** Nos ayuda a medir el número de recolección agrupados por cumplimiento de la fecha prometida, adicional nos ayuda a revisar el tiempo de demora del proveedor que recolecta los residuos. Este indicador nos demuestra la satisfacción del cliente y la optimización continua de las operaciones.

5. Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, nuestro emprendimiento busca tener un impacto altamente positivo en la comunidad educativa, consolidando nuestra posición como promotores de la cultura del reciclaje y la educación ambiental. Parte fundamental de nuestro emprendimiento son los colaboradores que integran Renova, ya que son ellos los que logran que la empresa siga su rumbo. Cuando una compañía recién empieza tiene sus complejidades como adquirir y retener al talento por ello se busco darle un valor agregado a los beneficios de nuestros colaboradores. Una buena compañía no solo vela por la estabilidad de la empresa sino que promueve el bienestar y el crecimiento de sus colaboradores. Al desarrollar cada puesto de trabajo pudimos visualizar que herramientas se necesitan para el giro del negocio y qué procesos se pueden optimizar.

Al crear nuestro modelo de negocio vimos aristas que antes no hubiéramos identificado como necesarias. Desde el momento que comenzamos a construir la idea hasta el desarrollo, le dimos forma y ya no eran solo palabras sino que tenía un sentido y un propósito. Buscamos ser pioneros del cambio y llevar la educación ambiental a las siguientes generaciones. Nuestros clientes principales son rectores y directores de instituciones educativas que también tienen como meta llegar a educar a los jóvenes para que puedan

construir un futuro, y qué mejor que llegar a los estudiantes por los centros educativos que promueven el cambio por medio de la enseñanza. Uno de nuestros diferenciadores es la competencia intra e interinstitucional y el enfoque práctico de la formación ambiental de manera que vuelve la actividad de reciclar divertida y educativa e impacta positivamente a directores, profesores y estudiantes . Se diseñó la estrategia de comunicación para generar conciencia sobre la responsabilidad social y posicionar a Renova como una solución integral para la gestión de residuos en instituciones educativas.

El taller financiero nos facilitó el poder identificar los gastos innecesarios y a su vez en donde podíamos invertir más para que nuestras operaciones sean eficientes y rentables. Para mantener un buen desempeño financiero en Renova debemos revisar y actualizar periódicamente las proyecciones financieras para poder identificar los cambios en las condiciones del mercado, la inflación y otros factores que puedan afectarnos como empresa. A su vez se podría implementar un sistema de monitoreo de los indicadores financieros incluyendo el punto de equilibrio para garantizar la rentabilidad y sostenibilidad del negocio. Otro de nuestros indicadores que debemos tener presente es la gestión del tiempo en la administración ya que debe ser una prioridad, especialmente en relación con la recolección periódica de residuos y el alcance de nuestro programa, de esta manera logramos que nuestro emprendimiento pueda ser medible y visualicemos los puntos a mejorar.

En resumen, la sostenibilidad ambiental, la educación y la responsabilidad social son pilares esenciales de nuestro modelo de negocio. Nuestra sólida estrategia en áreas como marketing, operaciones y finanzas, respalda la misión de Renova de ser un agente de cambio positivo en la promoción del reciclaje y la educación ambiental en instituciones educativas. Buscamos que nuestra iniciativa repercuta positivamente en la sociedad en general, promoviendo prácticas más sostenibles y una mayor conciencia ambiental. Al presentar nuestro producto mínimo viable al público logramos la aceptación de los jóvenes por nuestra

iniciativa. Ellos quieren conocer más acerca de nuestra empresa y que Renova llegue a sus escuelas.

Como reflexión personal, a lo largo de este proyecto pude identificar los desafíos de emprender y qué pasos se deben de seguir para poder mantener a flote una compañía. Cuando me encamine en esta modalidad mi meta era poder utilizar mi carrera y aventurarme en este desafío que era emprender. Cada taller me enseñó la importancia de los detalles y que necesitas un buen equipo de trabajo para lograr cada meta propuesta. Aprendí a tener más paciencia, identificar las fortalezas y debilidades de mi equipo y cómo podríamos repartirnos las funciones ya que cada uno era importante para que Renova saliera adelante. Me queda como enseñanza que la unión de equipo puede lograr mover hasta montañas, que no todas las ideas pueden ser rentables y que nunca hay que perder las ganas de seguir aprendiendo porque el proceso de diseño del modelo de negocio fue extenso, pero cada taller era algo nuevo que me aportó como profesional, ahora conozco un poco más de finanzas, marketing y de design thinking.

Una de las complejidades del proyecto fue el tiempo, ya que cada integrante tenía que buscar un momento del día para poder avanzar y al reunirnos teníamos que coordinar con los horarios de todos. Mi equipo estaba conformado por muchos comunicadores lo cual fue un desafío pero gracias a eso aprendimos de todo, ahora puede decir que aprendí de finanzas y de ventas lo cual aporta a mi vida profesional. Lo que me gustó de esta metodología es que me preparo para poder emprender un negocio, si en caso de no tener empleo o si tengo una idea que le veo potencial de empresa millonaria poder arriesgarme y apostar por ella. Hay que ponerse metas, encontrar al mejor talento que se sienta identificado con tu propósito y acompañarte en el inicio de tu compañía. Siempre teniendo en cuenta que no es sencillo emprender tenemos que ver todas las aristas que conforman una empresa y el contexto que se encuentra el país, y si hay oportunidad ser valientes e intentarlo. Cada desafío es una

oportunidad de aprendizaje y cada paso nos dejó una lección valiosa que no solo aplicamos al proyecto, sino también a nuestras vidas.

6. Referencias Bibliográficas

- Arka Consultores. (2023). La metodología STAR. Recuperado de <https://www.arkaconsultores.com/la-metodologia-star/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (Última Reforma). Quito: Registro Oficial. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/05/Ley-Organica-Reformatoria-a-la-Ley-Organica-de-Educacion-Intercultural-Registro-Oficial.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (2023). *Banco Central del Ecuador*. BCE. <https://www.bce.fin.ec/informacioneconomica>
- Castillo, J. G., & Zhangallimbay, D. (2021). La tasa social de descuento en la evaluación de proyectos de inversión: una aplicación para el Ecuador. <https://repositorio.cepal.org> (No. 134). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill. .
- CODIFICACIÓN, E. L. S., & DEL CÓDIGO, D. T. (2012). Código del Trabajo. CÓDIGO DEL TRABAJO. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf
- Datos Abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador – Ministerio de Educación. (2023). <https://educacion.gob.ec/datos-abiertos>
- Davila, E. (2022, July 21). *Informe anual 2021*. AEI. <https://www.aei.ec/informe-anual-2021/>

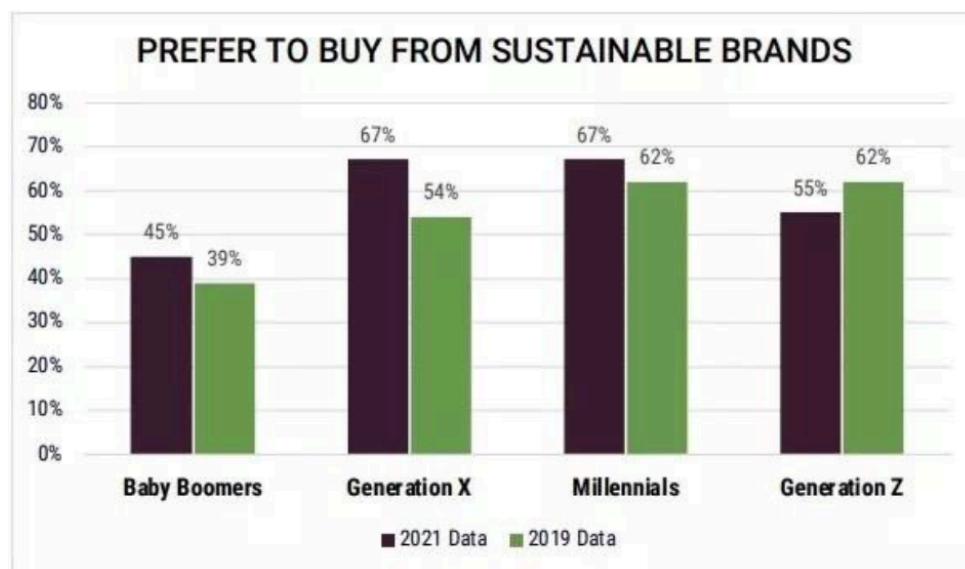
- Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda. (2022). Deloitte Ecuador . Obtenido de Deloitte Ecuador:
<https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/about-deloitte/articles/encuesta-millennial-y-generacion-z-2022.html>
- Dialnet. (2018). Técnicas de Selección Utilizadas para la Gestión del Talento, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales Vol 15(2), ISSN: 1856-6189. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430982.pdf>
- Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo, INEC (n.d.). *ENEMDU-2023*. Instituto Nacional De Estadística Y Censos.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-historico-empleo-2023/>
- Fondo Mundial para la Naturaleza WWF; EIU. (2021). Un eco-despertar global. WWF. Obtenido de
https://wwfint.awsassets.panda.org/downloads/eco045_eui_report_on_nature_final_es_panol_b8_c1_baja.pdf
- Foro Económico Mundial. (24 de marzo de 2022). We Forum. Obtenido de We Forum:
<https://es.weforum.org/agenda/2022/03/la-generacion-z-esta-preocupada-por-la-sostenibilidad-y-esta-empezando-a-hacer-que-los-demas-sientan-lo-mismo/>
- Gutiérrez-Rubí, A. (2016). Millennials en Latinoamérica: Una perspectiva desde Ecuador. Fundación Telefónica. Obtenido de
<https://fundaciontelefonica.com.ec/millennials-en-latinoamerica-una-perspectiva-desde-ecuador/>
- IESS. (2023). Salario Mínimo Sectorial. obtenido de
https://www.iesg.gob.ec/documents/10162/22214878/SALARIOS_SECTORIALES_2023.pdf.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador. INEC. (2023, December 27). - INEC. <https://www.censoecuador.gob.ec/>
- *INFORME DETALLADO MAATE*. (2023, May 11). Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. from https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/05/2023-05-11_Informe-Detallado.pdf
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2023). Ambiente GOB. Obtenido de Ambiente GOB: <https://www.ambiente.gob.ec/programa-pngids-ecuador/>
- Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2017). Código Orgánico del Ambiente. In www.ambiente.gob.ec.
- Ministerio de Educación. (2023). Lineamientos para la organización de los ambientes de aprendizaje en educación inicial. In www.educacion.gob.ec
- *PNUMA*. (2022). Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente Informe del quinto período de sesiones de la Asamblea de las Naciones Un. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/36091/K2101174.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Precios de Mercado Referenciales para Materiales Reciclables – Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2018). <https://www.ambiente.gob.ec/precios-de-mercado-referenciales-para-materiales-reciclables/>
- Programa ‘PNGIDS’ Ecuador – Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (n.d.). <https://www.ambiente.gob.ec/programa-pngids-ecuador/>
- Tapia, E. (2023, octubre 17). FMI: Ecuador tendrá la menor inflación de América Latina en 2023. *Primicias*.

<https://www.primicias.ec/noticias/economia/inflacion-baja-ecuador-fmi/#:~:text=El%20FMI%20proyecta%20que%20la,%2C8%25%20prevista%20para%202022.>

7. Anexos

Anexo 1: Percepción de la importancia de la sostenibilidad y prácticas eco-amigables en diferentes grupos etarios



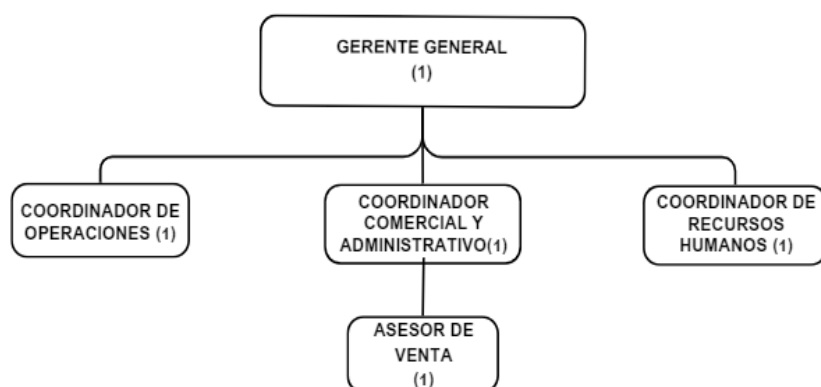
Fuente: Mckinsey, 2022

Anexo 2: Tabla de cálculo considerando variables demográficas.

Variables	Población
Instituciones educativas en Ecuador	15502
Instituciones educativas particulares en Ecuador	2606
Instituciones educativas en Guayaquil, Samborondón y Salitre	1396
Instituciones educativas particulares en Guayaquil, Samborondón y Salitre	721
Escuelas particulares en Guayaquil, Samborondón y Salitre de nivel socioeconómico medio, medio-alto	686

Fuente: Datos Abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador – Ministerio de Educación. (2023). <https://educacion.gob.ec/datos-abiertos>

Anexo 3: Organigrama de Renova



Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Salarios de Renova

Puesto	#	Aportes al colaborador			Asume la Empresa			Gastos	PROVISION						Gasto Total Mensual
		Bueldo	IESS (-8,46%)	Ganancia al colaborador Mensual	IESS (11,16%)	lot social(1%)	Gasto		GASTO SIN PROVISIONES	Acumulación de Decimo 13ro	Acumulación de Decimo 14to	Decimos x Puestos	Vacaciones	Provisión Total	
Gerente General	1	\$ 480,00	\$ 45,36	\$ 434,64	\$ 53,52	\$ 4,80	\$58,32	\$ 538,32	\$ 40,00	\$ 37,50	\$ 77,50	\$ 20,00	\$ 97,50	\$	635,82
Coordinador de Operaciones	1	\$ 470,00	\$ 44,42	\$ 425,58	\$ 52,41	\$ 4,70	\$57,11	\$ 527,11	\$ 39,17	\$ 37,50	\$ 76,67	\$ 19,58	\$ 96,25	\$	623,36
Coordinador de Recursos Humanos	1	\$ 470,00	\$ 44,42	\$ 425,58	\$ 52,41	\$ 4,70	\$57,11	\$ 527,11	\$ 39,17	\$ 37,50	\$ 76,67	\$ 19,58	\$ 96,25	\$	623,36
Coordinador Comercial	1	\$ 470,00	\$ 44,42	\$ 425,58	\$ 52,41	\$ 4,70	\$57,11	\$ 527,11	\$ 39,17	\$ 37,50	\$ 76,67	\$ 19,58	\$ 96,25	\$	623,36
Asesor de Ventas	1	\$ 465,00	\$ 43,94	\$ 421,06	\$ 51,85	\$ 4,65	\$56,50	\$ 521,50	\$ 38,75	\$ 37,50	\$ 76,25	\$ 19,38	\$ 95,63	\$	617,12

T. DE GASTO SALARIAL MENSUAL	\$ 3.123,01
------------------------------	-------------

Fuente: Elaboración propia