

DESCRIPCION DE LA IDEA EMPRESARIAL

BREVE HISTORIA DE LA IDEA:

En este apartado hay que describir *de donde surgió la idea*, si es una idea que llevo gestando hace tiempo o es una ocurrencia casual, si aparece ahora que estoy en paro, si es la salida lógica a mi trayectoria formativa, si ha salido de realizar un curso sobre alguna materia y he visto la oportunidad, si me la ha propuesto un socio, o un familiar. Si llevo mucho o poco tiempo con intención de montar mi propia empresa. Si voy sólo con ella o estoy apoyado por mi entorno, familia, amigos...

Ejemplo de redacción:

Estudí Derecho y mi vocación siempre fue la de ejercer la actividad por mi cuenta en un despacho que pudiera montar yo misma. Al terminar la carrera estuve dos años de pasante, aprendí mucho. Tuve una oferta en una empresa de multiservicios para llevar los asuntos jurídicos, y abandoné el despacho donde ejercía la pasantía. Creo que este cambio venía bien a mi formación jurídica. La idea era permanecer en esta empresa unos 2 ó 3 años, hasta aprender lo necesario para tener soltura en mi profesión. El trabajo me gustó y me quedé allí durante 6 años, pero ahora creo que ha llegado el momento de establecerme por mi cuenta, aprovechando que durante estos años he ido captando clientes por mi cuenta y que ya tengo una base para iniciar la actividad y la formación y experiencia necesaria.

DENOMINACIÓN:

En este apartado hay que describir cual va a ser el nombre que identifique nuestro negocio

Ejemplos: "Bar los amigos". "El vaso medio lleno". "REF_IN reformas integrales".

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

En este apartado hay que describir brevemente, en 4 ó 5 palabras o una frase, cual es mi actividad.



Ejemplos: Tienda de ropa, taller de reparación y venta de repuestos, peluquería y estética, academia de formación en inglés y en informática.

DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE NEGOCIO DETECTADA:

En este apartado hay que describir porque creo que la idea de negocio puede convertirse en una actividad rentable. Puedo creer que es rentable por la observación de otras actividades similares, por contraste con amigos o empresarios, por conocer el mercado, tener datos sobre facturación en ese tipo de negocio, por ser un sector en crecimiento, etc.

Ejemplo (sobre una casa rural):

Creo que hay oportunidad en de negocio en este sector porque las estadísticas de pernoctación en casas rurales lleva creciendo en los últimos 10 años de forma continuada. En la zona donde se ubica el negocio hay otras dos casas, pero con un enfoque hacia un público de poder adquisitivo medio o bajo, dada su infraestructura, servicios, precio, etc. y están casi siempre llenas. En este marco, hay oportunidad porque alcanza a un público de mayor poder adquisitivo, que está cerca de Madrid, donde hay mucha demanda.

También creo que hay negocio porque conozco los índices de ocupación de la competencia, que es superior al 70 % y con los márgenes y facturación esperada, es razonable que la actividad se sostenga.

OBJETIVOS QUE SE DESEAN ALCANZAR A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO:

En este apartado hay que describir que objetivos pretendo lograr con la actividad. Ser realista, pero dar rienda a nuestra imaginación y al optimismo.

Ejemplo: No cerrar, consolidar mi empleo y el de mi hermano, contratar a dos trabajadores en el primer año, cubrir costes de actividad e ir aprendiendo, ampliar a otras localidades, diversificar actividades, forrarme, primero trabajar y luego gestionar, poder cubrir la cotización que me falta para recibir la pensión, crear una idea que pueda vender como franquicia, etc.

Sobre una frutería:

Mis objetivos a corto plazo son poder crear mi propia empresa y sobre el condicionante a corto plazo de una modesta inversión, dar un servicio básico de frutería al barrio y poder cubrir los costes fijos, los variables, la cotización



a la Seguridad Social y que me quede al menos 600 euros al mes.

A medio plazo, a partir del primer año, haber consolidado la actividad, ir ampliando productos con criterios de mejor calidad y si las cuentas lo permiten asumir alguna inversión que mejore el local. Poder llegar a un rendimiento de 1.200 euros. Si es posible contratar a media jornada como refuerzo de fin de semana a algún trabajador.

A largo plazo, a un escenario de tres años, hacer una buena reforma de la frutería y dejarla como realmente me gustaría y que ahora no puedo por la inversión necesaria. Contratar y/o promocionar a algún trabajador para que asuma más responsabilidades y ampliar negocio a otras zonas del barrio y tener dos tiendas. Poder llegar a una buena cotización y un rendimiento de 3.000 euros.

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA Y JUSTIFICACIÓN DE LA MISMA

Localización:

En este apartado hay que indicar la calle, zona, barrio, ciudad. Si no lo tengo todavía definido, explicar donde voy a buscar preferentemente.

Justificación:

En este apartado hay que porque decidimos ubicar nuestro negocio en este lugar.

Ejemplo: cercanía a mi lugar de residencia, precio de los locales de alquiler, acuerdo entre los socios, ya tengo local en esta dirección, polígono o zona de nueva creación donde no hay buena infraestructura, no he visto competencia en esa zona, etc.

PRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS EMPRENDEDORAS

Promotor/a 1 Promotor/a 2 Promotor/a 3

Nombre y Apellidos del promotor y de cada uno de los demás socios si los hay.

Plaza de Navafría, 3 Bajos- Local 4- ES-28027 Madrid

Tel: (+34) 914 053 698- Fax: (+34) 914 053 997

www.uncuma.coop- uncuma@uncuma.coop



Presentación

Incluir un breve C.v. que al menos defina: Formación relacionada con la idea de negocio y la no relacionada. Experiencia en esta actividad. Competencias, cualidades, gustos, aficiones y otros aspectos personales que pueden ayudar a sacar adelante la idea.

Ejemplo: Estudié Peluquería en Madrid, y he realizado varios cursos de estética, depilación, maquillaje, etc. y he trabajado durante 6 años en varias peluquerías. Se inglés, me gusta Internet, viajar y escribo poesía. Colaboro con una ONG y soy la presidenta de mi comunidad de vecinos.

DIMENSIÓN DE LA PLANTILLA

En este apartado hay que cuantificar el alcance de la plantilla, el número de trabajadores que requiere mi actividad tanto el primer año, como el segundo y tercero.

Deberemos justificar porque necesito el número de trabajadores que digo que voy a necesitar, que elementos tengo en cuenta para calcular este número de trabajadores.

Ejemplo para una actividad de consultoría informática:

Mi plantilla es modesta el primer año, ya que en los primeros seis meses sólo estaré yo de forma continuada y contaré con colaboraciones puntuales en forma de contrato de prestación de servicios para aquellas tareas que yo no puedo o se asumir, subcontratando con mi red de colaboradores.

Si las previsiones comerciales se confirman, a los seis meses podré incorporar a uno de estos colaboradores en plantilla (esta persona está ya identificada).

Para los años siguientes, la plantilla puede crecer en función de nuevo de cómo se concreten las ventas, manteniendo la red de colaboradores (subcontrataciones) y conforme se consolide la actividad, crecer con contratación laboral, pero moderadamente.

Estimo que puede ser primeros seis meses 1 (yo) al final del primer año 2, en el tercer año 1 ó 2 más y el tercero según crezcamos.



DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

En este apartado hay que describir y detallar cada puesto de trabajo, su nombre, sus funciones y sus tareas, es lo que ya hemos visto se denomina Análisis de puestos de trabajo.

Ejemplo en un restaurante:

Los puestos de trabajo que conforman las necesidades de RRHH del restaurante son:

1. *Encargado. Voy a ser yo, y este puesto va a dar soporte a todos los demás puestos pero con preferencia en el apoyo a la sala de comidas. Quiero decir que esta va a ser mi responsabilidad como trabajador en la actividad, la de hacer las reservas, recibir a los clientes, tomar nota a las mesas y cobrar.*

Además de esta función laboral, mi función gerencial es la de:

Relación con la gestoría y bancos.

Publicidad y actividad comercial.

Supervisar las compras de barra y cocina.

2. *Camarero en barra. Necesito dos personas. Se ocupa de la atención al cliente en barra, cobro, compras básicas, limpieza estanterías, horario de primer turno de 7 a 15 y de segundo turno de 15 a 24. Martes a Domingo.*
3. *Cocinero. Este puesto también solo una persona. Su horario es presencial en la cocina del restaurante de 12 a 16 y de 19 a 23. Tendrá la responsabilidad de las compras de cocina, para ello dispone de 5 horas a la semana para ir a mercados. Diseña la composición de los menús diarios.*

SISTEMAS DE MOTIVACIÓN

En este apartado hay que describir como vamos a motivarnos nosotros mismos y como a los trabajadores.

La motivación y la ilusión de un trabajador es directamente proporcional a su rendimiento y a la percepción que el cliente tenga de nosotros, es un elemento que no hay que descuidar.

Plaza de Navafría, 3 Bajos- Local 4- ES-28027 Madrid

Tel: (+34) 914 053 698- Fax: (+34) 914 053 997

www.uncuma.coop- uncuma@uncuma.coop



Ponemos algún ejemplo tanto de la motivación de los trabajadores como de nuestra propia motivación como emprendedores.

TRABAJADORES: a veces es suficiente con el mero reconocimiento del trabajo bien hecho, o establecemos un sistema de comisiones por ventas, o dando días libres por cumplimiento de objetivos, o marcando un horario flexible para que los trabajadores concilien, o mediante la implicación en la toma de decisiones que afectan a su área, o cómo no mediante un aumento de salario...

En definitiva que motiva a los trabajadores, porque lo intuyo o porque se lo pregunto y si logro que estén contentos y a pleno rendimiento.

YO mismo como emprendedor: viendo cómo se va produciendo un paulatino crecimiento personal y profesional, como yo mismo me voy convirtiendo en una persona más capaz para tomar decisiones, un mejor negociador, una persona más despierta, mas intuitiva. También motiva ver como aumentan las ventas, y los beneficios, como mejoro mi formación permanente, como gano en capacidad de gestión. Motiva ver como construyo algo poco a poco y el reconocimiento de mi familia. etc.

En definitiva veré que es lo que me motiva a mí y si lo voy logrando.

SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

En este apartado hay que indicar como voy a buscar a mis nuevos trabajadores o a sustituir a los que se van.

Los medios de selección de personal pueden ser un anuncio en periódico, o en el INEM, o en las bolsas de empleo existentes en Ayuntamientos, el Servicio Regional de Empleo u otras entidades sociales de intermediación laboral, o a través de Internet, por el boca a boca, o poniendo anuncio o carteles en bares, jardines, etc. o solicitando perfiles del puesto de trabajo buscado a Asociaciones Empresariales o mediante ETT...

Determinar quién y cómo realizara las funciones de selección. Si seré yo, contrataré o contaré con algún profesional experto para estas funciones.

Si lo haré mediante prueba técnica, o mediante test, entrevista.



Ejemplo para un taller mecánico:

La selección de personal básico no es necesaria porque somos tres socios y los tres ocupamos los puestos de administración, mecánica y chapa-pintura.

Cada área, necesita de personal laboral.

El área administrativa, se seleccionará a través de anuncios en Internet, la oferta para personal administrativo es amplia, pero no todos son buenos, con lo que la rotación es elevada. Se hará mediante entrevista, méritos en otros trabajos y test básico de competencias.

Para la mecánica y chapa-pintura, a través del INEM, escuelas taller y formación profesional mediante convenios con becas, fichar personal bueno de la competencia que ya conocemos y se vendrá con nosotros, e inmigrantes que conocemos a través del cupo de profesiones de difícil ocupación. Se hará fundamentalmente por experiencia en la profesión y por la calidad del trabajo que hagan, pidiendo referencias si es necesario.

No se contratará personal específico para esta función, el coste de esta selección es de tiempo y recursos, no se computa como gasto concreto.

PLAN DE FORMACIÓN

La formación permanente de los trabajadores y nuestra propia recualificación como trabajadores y como gerentes es básica para el crecimiento de nuestro emprendimiento.

En este campo, reflejamos tanto las acciones formativas para los titulares de la actividad, esto es las que nosotros mismos necesitamos para poder llegar a emprender con mayores garantías, porque nos falte experiencia en nuestro sector o porque nos tengamos que actualizar en alguna materia (formación técnica), como la formación propiamente específica de gerencia, como empresario.

La formación gerencial es aquella con la que vamos a mejorar la gestión y organización de nuestra empresa.

Plaza de Navafría, 3 Bajos- Local 4- ES-28027 Madrid

Tel: (+34) 914 053 698- Fax: (+34) 914 053 997

www.uncuma.coop- uncuma@uncuma.coop



Pretendemos diferenciar entre la formación prevista para los trabajadores (también para los titulares de la actividad lógicamente si les hace falta) que apunta a los aspectos técnicos, aquellos que contribuyen a hacer mejor mi trabajo, prestar mejor servicio o fabricar/producir más y/o mejor (Word, Excel, Internet, escaparatismo, peluquería, inglés y toda aquella relacionada con la profesión) y la formación relativa a cómo mejorar la gestión (nóminas, fiscalidad, calidad, innovación, gestión de proyectos, Prevención de Riesgos Laborales, finanzas para no financieros, gestión de subvenciones, etc.).

Ejemplo para una actividad de consultoría social a Ayuntamientos:

El plan de formación se diseña tanto para socios, esto es para los titulares de la consultora como para los trabajadores que se incorporen.

Para los socios, ya tenemos mucha experiencia en la organización de proyectos sociales para municipios, pero para licitar a los contratos con la Administración se tiene muy en cuenta la tenencia de Master, por lo que realizaremos un master en gestión de políticas sociales. (su coste es de 2500 euros y lo pagaremos al 50 % la empresa con las primeras facturaciones y al 50 % lo asumimos personalmente cada socio). Se inicia en Septiembre de 2010 y termina en mayo de 2011.

Además realizaremos entre los dos socios cursos de PRL, Calidad y Medio ambiente uno de nosotros (YO) y cursos de contabilidad, fiscalidad, y laboral (MI SOCIA). Estos los haremos durante 2010 y buscaremos formación subvencionada que nos tenga coste. Unos serán online y otros presenciales.

Los trabajadores que se incorporen tendrán formación de postgrado y en gestión de proyectos sociales. Para el trabajador que ya tenemos comprometido con el proyecto, se plantea un curso sobre autoempleo, para poder acceder a concursos y convocatorias ya abiertas en varios Municipios. Este curso se abonará por la empresa al 50 % y el propio trabajador al 50 %.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Plaza de Navafría, 3 Bajos- Local 4- ES-28027 Madrid

Tel: (+34) 914 053 698- Fax: (+34) 914 053 997

www.uncuma.coop- uncuma@uncuma.coop



Como no es posible insertar un cuadro ni una imagen en este plan, deberemos exponer de forma literaria las relaciones de dependencia jerárquica entre los distintos puestos de trabajo.

Cuantificar el número de trabajadores para cada puesto de trabajo y el salario aproximado que tendrán.

Ejemplo de un negocio de servicios múltiples al hogar:

El organigrama es:

Un director gerente, que soy yo

Tres responsables de servicio: uno para el servicio de reparaciones de obra y pintura. Uno para el servicio de reparaciones de fontanería y electricidad. Uno para el servicio de reparaciones de cerrajería y cristalería.

Cada uno de los tres servicios anteriores, tendrá tres técnicos expertos para la prestación de cada servicio.

Cada técnico experto, si fuera necesario porque se demanda más, tendrán una o dos cuadrillas, cada una de ellas con un técnico profesional y dos peones aprendices.