



AIU
Atlantic International University

AIU se une a la Iniciativa de "Acceso Abierto" A través de la iniciativa de Acceso Abierto, AIU y otras instituciones a nivel mundial, planean derrumbar los muros que existen actualmente en el acceso a la información y a trabajos de Investigación.

Student Publications

AIU esta interesado en la diseminación de avances realizados en la investigación científica, lo cual es de suma importancia para la operación efectiva de una sociedad moderna. La Visión y Misión de AIU, son consistentes con la visión expresada en la Iniciativa de Acceso Abierto de Budapest y con la Declaración de Berlín en Acceso Abierto al conocimiento en las Ciencias y Humanidades Estamos verdaderamente complacidos, de poder hacer esta contribución a la comunidad global.

AIU sabe el valor que el conocimiento y el entendimiento, y espera que esta nueva iniciativa, pueda tener una gran repercusión en las vidas de nuestros estudiantes, y noestudiantes alrededor del mundo, quienes tienen la inclinación natural hacia la búsqueda de nuevo conocimiento.

Para ver más información acerca de esta Iniciativa, por favor sírvase a seguir el siguiente link:
<http://www.aiu.edu/spanish/StudentPublications.html>



AIU
Atlantic International University
www.aiu.edu

**ATLANTIC INTERNATIONAL UNIVERSITY
SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS
MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION**



**“EXPORTACIÓN DE RECURSO HUMANO GUATEMALTECO ESPECIALIZADO EN
HOTELERÍA, PARA LA REGIÓN DE CATALUÑA - ESPAÑA”**

**Olga Lucía Marroquín Rodríguez de Pineda
Mynor Antonio Pimentel Sarceño
Juan Antonio Gutiérrez Sosa**

Guatemala, 16 de Octubre de 2008

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	4
INTRODUCCIÓN	7
I. ANÁLISIS DEL ENTORNO	8
A. ECONÓMICO	8
B. CONTEXTO INTERNACIONAL	9
C. CONTEXTO POLÍTICO SOCIAL	10
D. PROYECCIONES	19
E. SECTOR MIGRANTE	19
II. ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA	24
A. SITUACIÓN GENERAL DE TURISMO MUNDIAL	24
B. EVALUACIÓN DE OPORTUNIDADES	25
C. CONDICIONES LABORALES	26
D. PREMISAS	27
III. PLAN DE NEGOCIOS	28
A. DESCRIPCIÓN DE LA COMPAÑÍA	28
1. Estrategia General	28
2. Objetivo General	28
3. Misión de la Compañía	28
4. Servicios	28

B.	MERCADO META	28
	1. Descripción del Mercado	28
	2. Tamaño del mercado y tendencias	29
	3. Preparación del Mercado	29
	4. Oportunidades Estratégicas	30
C.	LA COMPETENCIA	32
	1. Mercado laboral	32
	2. Ventajas sobre la competencia	33
	3. Beneficios del empleador en España	33
	4. Barreras de Entrada para la Competencia	34
D.	POSICIÓN ESTRATÉGICA Y MEDICIÓN DE RIESGO	34
	1. Tendencia de la Industria	34
	2. Fortalezas	34
	3. Riesgos	35
E.	PLAN DE MERCADEO	35
	1. Estrategia de Posicionamiento	35
	2. Demanda Personal Industria Turística	35
	3. Etapa de Investigación de Mercado en la Región de Cataluña	36
	4. Estrategia de Captación de recurso humano	36
	5. Requisitos, trámite y autorización para residencia y trabajo por cuenta ajena en España	36
	6. Organización del Equipo de Asesores	43
	7. Proceso de Colocación	44
	8. Precio y distribución de Ingresos	46
	9. Recurso Humano	46

F.	OPERACIONES	47
1.	Operaciones en Guatemala	47
2.	Operaciones en España	47
G.	DESARROLLO	47
1.	Metas de Largo Plazo	47
2.	Estrategia para lograr las metas propuestas	48
3.	Planes de Expansión	48
H.	ANÁLISIS FINANCIERO	49
1.	Gastos Operacionales	49
2.	Inversión en Activos	49
3.	Análisis de Resultados Proyectado	50
4.	Punto de Equilibrio	50
5.	Balance General Inicial	51
6.	Valor Presente Neto y TIR	51
7.	Tiempo de Recuperación de la Inversión	52
8.	Detalles del Análisis Financiero	53
	CONCLUSIONES	61
	BIBLIOGRAFÍA	62

RESUMEN EJECUTIVO

Guatemala es el país más grande de América Central con una población de 12.6 millones. Ocupa el puesto 117 (de 173 países) en el Índice de Desarrollo Humano de 2005.

Guatemala tiene uno de los índices de pobreza más altos de América Latina y uno de los indicadores sociales más débiles. Un elevado crecimiento demográfico (2.3% al año), la exclusión y la desigualdad, han perpetuado una situación en la que el 56% de la población vive en la pobreza, con 22% en extrema pobreza, causada por diversos factores, entre ellos, el desempleo.

La migración internacional es uno de los grandes fenómenos globales de ésta época; la mayoría de los movimientos poblacionales se da en todas las regiones geográficas del mundo, y los guatemaltecos no son la excepción, esta migración obedece a motivaciones vinculadas con la búsqueda de mejores condiciones de vida, lo cual está ligado a la operación de diversos y complejos factores estructurales, como son las asimetrías económicas entre las naciones.

Lo crítico de estas migraciones es que el 99% de estas es bajo un esquema ilegal, lo cual genera altos niveles de fuentes de corrupción ya que estos migrantes por tal de conseguir cumplir sus sueños son objetos de engaños, abuso físicos y sexuales, que destruyen la autoestima del individuo y en muchos casos por la misma ilegalidad, son forzados a mantenerse ocultos por largos periodos de tiempo sin comunicación con sus familiares, lo cual genera desintegración familiar.

Al observar las elevadas cantidades de compatriotas siendo devueltos a Guatemala, siendo tratados como delincuentes, nace en el corazón la idea de formar Global Multi Stars; compañía enfocada a proveer fuentes de empleo temporal para la industria hotelera de la región de Cataluña, España en una forma ordenada y legal. Donde todas las partes involucradas sean beneficiadas al generar desarrollo y riqueza.

El presente estudio basado en la situación problema del desempleo en Guatemala y la posible solución del mismo, enfocándonos en la búsqueda de oportunidades laborales legales en el exterior para la población, debido a que ésta, con la respectiva capacitación, puede representar un gran atractivo de captación de mano de obra cualificada y a bajo costo, para los países desarrollados.

Es por ello que, en búsqueda de una solución laboral y digna para los guatemaltecos, a la actual situación de desempleo que en nuestro país se vive, se ha creado Global Multi Stars, compañía cuya intención es coadyuvar con mano de obra nacional para fortalecerla a nivel internacional.

Este impulso nos llevó a un proceso que nos permitió:

1. Valorar cuál es la situación laboral de diferentes grupos poblacionales considerando a. Los problemas que afectan la calidad de vida; b. las principales causas y efectos que genera la migración y c. Las soluciones potenciales que brinda el exterior.
2. Valorar el perfil de desempeño y los requerimientos actuales internacionales, los cuales describen las funciones que realizarían trabajadores en el área de hotelería de 3 a 5 estrellas,

según su área de trabajo, considerando los conocimientos/habilidades, destrezas y actitudes, datos veraces personales, legalidad en su migración, completa salud física y mental. Esta información recopilada permitirá fundamentar la planificación de los diseños curriculares, para poder proveer a nuestros Clientes del mejor Talento Humano, a través de un servicio fundamentado en principios éticos y sólida experiencia profesional, contribuyendo al desarrollo exitoso de las personas, las organizaciones y nuestros países.

Esto beneficiaría enormemente a España, en el sentido de que:

- A. Nuestro personal domina su idioma –español- y adicionalmente, cuentan con un manejo de inglés básico.
- B. El latino cuenta con una actitud positiva para desarrollar el tipo de labores operativas que los europeos no están dispuestos a realizar.
- C. Existe una contribución a la reducción de costos operativos para la industria hotelera española, ya que no debe invertir en capacitación del personal, incurrir en procesos de selección, el contrato laboral es temporal ya que varía de 4 a 8 meses, por lo que representa un ahorro en el pasivo laboral.
- D. El pago mensual por los servicios que prestará el personal, será muy por debajo del pago promedio establecido por la industria, así como del pago exigido por el personal europeo.
- E. El recurso humano que se exporta está comprendido entre los 18-30 años con un nivel educativo terminado a nivel medio, por lo que representa una ventaja sobre el déficit de personal con el que cuenta actualmente España.
- F. El personal está completamente investigado y examinado para que pueda migrar ordenadamente, por un tiempo definido y establecido con anterioridad, por lo que no representa ninguna amenaza de cualquier índole para el país.

Por tales razones se ha realizado una investigación exhaustiva preliminar; con el fin de determinar la viabilidad del proyecto. Después de haberla realizado en un 60% se pudo determinar que existe la necesidad de recurso humano cualificado en toda España principalmente en las regiones de Cataluña, Islas Baleares, Córdoba y Madrid. Sin embargo con el fin de poder tener éxito con el proyecto, se decidió enfocar los esfuerzos en la región de Cataluña, región en la cual se cuenta con un promedio de 112,000 plazas temporales operativas disponibles en la industria hotelera, las cuales no son cubiertas en su totalidad por el mercado laboral interno, según lo manifiestan por que los salarios son muy bajos.

El promedio salarial de un trabajador operativo llámese: meseros, camareras, amas de llaves y mantenimiento hotelero es de € 1,500.00 al mes, cifra que traducida a nuestra economía se potencializan diez veces por el tipo de cambio y a diferencia con el US Dólar estarían ganado tres quetzales más por un euro que por un US Dólar, según los tipos de cambio actuales.

Otro factor preponderante que favorece a este proyecto es que por medio de éste es que las familias guatemaltecas son beneficiadas al recibir las remesas de su pariente en el extranjero,

capital que seguramente será invertido en educación, salud y vivienda. Este factor contribuye de fondo al desarrollo de nuestra Guatemala, permitiendo que una gran cantidad de las nuevas generaciones de guatemaltecos, tengan un mejor nivel de educación y salud, lo que a su vez contribuirá a que la economía de Guatemala sea más dinámica con resultados positivos.

En cuanto a las alianzas estratégicas que pretende este proyecto, se destacan el INTECAP, como fuente de recurso humano calificado, la OIM como garante y posible fuente de financiamiento, la OIT como garante de que los trabajadores obtengan todos sus derechos laborales, La Cámara de Comercio y la Cámara de turismo de Española como promotores y facilitadores dentro de España; para garantizar la viabilidad del proyecto. Posiblemente se requiera el apoyo del Instituto Guatemalteco de Turismo para hacer el enlace entre Global Multi Stars y las entidades en España antes mencionadas. Y por último, pero no menos importante, es necesario que el gobierno de Guatemala respalde el proyecto y actúe como garante ante el gobierno de España, para asegurar que este proceso de exportación de recurso humano calificado para la industria hotelera de Cataluña, cumpla con las leyes y demandas de España, con el fin de que todo sea legal y conveniente entre todas las partes.



INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de inversión se ha realizado con el objetivo de presentar una propuesta de negocio basada en las estrategias del “Océano Azul” las cuales consisten en desarrollar nuevos modelos de negocio como resultado de la integración de grupos distintos de consumidores y clientes para crear un nuevo mercado en donde se deje atrás a la competencia.

Con el proyecto “Global Multi Stars” se pretende generar fuentes de empleo temporal, derivado de la vertiente económica actual y el futuro económico para nuestro país. Esta situación nos lleva a pensar que este tipo de migración temporal se constituye en una gran oportunidad para poder generar en un periodo de tiempo controlado, bajo condiciones preestablecidas y con certezas sociales, migratorias y laborales una oportunidad que significa para muchas de nuestras familias una opción viable y capaz de generar beneficios sociales a nuestro país.

Este proyecto pretende brindar una fuente de empleo digno, tanto para los guatemaltecos en la etapa inicial de éste, como para algunos países hermanos de Latinoamérica, como México, San Salvador y otros, en una segunda etapa de este proyecto. El perfil de los candidatos serán hombres y mujeres de entre 20 y 35 años de edad, interesadas en obtener un trabajo digno en el extranjero, que les permita ofrecer un mejor nivel de vida a sus familiares.

Global Multi Stars se plantea el reto de coordinar sus esfuerzos con entidades de talla internacional como lo son la OIM, OIT y el gobierno de España, a fin de construir una plataforma que genere plazas de empleo dignas para nuestra gente y de esta manera generar riqueza y desarrollo para todas las partes.

Se pretende hacer alianzas estratégicas con el INTECAP y Hoteles establecidos en la región de Cataluña; a fin de poder incentivar la capacitación técnica y de oficios, de una forma profesional y calificada y por el otro lado poder contar con una demanda estable de este recurso humano en la industria hotelera de la región de Cataluña España.

[Mas Publicaciones](#) | [Sala de Prensa - Noticias](#) | [Testimonios](#) | [Página de Inicio](#)

Conscientes de la problemática de pobreza y extrema pobreza que vive el país desde hace varias décadas, Global Multi Stars, promete un impacto positivo en la economía nacional al ofrecer una solución para miles de guatemaltecos, mediante el ingreso financiero a través de recursos extranjeros con fines de inversión en sus núcleos familiares como en el desarrollo de sus comunidades, lo cual contribuirá al progreso de nuestra Guatemala.

Deseosos de que este proyecto se consolide como un vehículo para mejorar el nivel de vida de todos los involucrados y ayude a exhortar a gran número de colegas para hacer lo propio, se da a conocer a la comunidad empresarial como parte de un trabajo final correspondiente a los estudios de Maestría en Administración de Negocios de la excelentísima Atlantic International University - Guatemala.

I. ANÁLISIS DEL ENTORNO

A. ECONÓMICO

El resultado global de la situación económica de Guatemala durante el año 2007 puede catalogarse como favorable. Sin embargo la actividad económica en el año 2008 sufre de en su fase de depresión, influenciada principalmente por el decrecimiento de la economía internacional (en particular la estadounidense), el incremento del déficit fiscal, los proyectos de infraestructura se encuentran desacelerados, pues contamos con una inflación exageradamente elevada según las proyecciones para este año que fueron de un 8.5% y en la actualidad estamos a 13.8% en la cifra inflacionaria, el aumento de las remesas familiares es evidente sin embargo debido a la inflación, el poder adquisitivo de los guatemaltecos se ha reducido drásticamente y de la cartera de crédito que en su conjunto, desfavorecen el clima de negocios en el país.

A finales del 2007 la inflación alcanzó el 8.8% superando lo estimado inicialmente por las autoridades monetarias. Los pronósticos del Banco de Guatemala para el 2007 indicaban que la inflación cerraría en 6.72%, dato arriba de la meta de un 5% estimada por la Junta Monetaria.

Analistas expertos indican que este incremento obedece principalmente a la escasez de billetes a finales del año pasado, causada por el descontrol de la Banca Central; así como el alza en los precios del petróleo.

El tipo de cambio fue estable y previsible a lo largo del 2007 en Q.7.64, influenciado por las compras del Banco de Guatemala en el mercado de divisas (US \$130.6 millones) las que fueron 72% inferiores a las realizadas en el año 2005 (US \$ 466.7 millones).

En los primeros días del año 2008, el tipo de cambio del quetzal respecto al dólar experimentó una tendencia alcista, aunque éste es un comportamiento usual al inicio de cada año, el repunte ha sido más drástico, pues en menos de 15 días pasó de Q7.63 a Q7.70, principalmente porque crece la demanda de dólares por parte de las empresas y al mismo tiempo, las remesas familiares disminuyen. El promedio a la fecha es de Q7.53. En el 2007 Guatemala captó en promedio unos US \$ 4,000 millones por remesas, las cuales aportaron el 10.00% al Producto Interno Bruto (PIB). En el 2008, a la fecha la captación de remesas es de Q3,295,979.50, según el Banco de Guatemala.

Las medidas adoptadas por la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), fueron fundamentales para la mejora en la recaudación durante 2006. Para el 2007 el Gobierno ha implementado una disciplina entre sus gastos para reducir el déficit del presupuesto gubernamental y los resultados del 2007 fueron Q33, 720.9 y al mes de junio del año 2008 de Q17,766.20.

El Ministerio de Economía informó que pese al incremento de las deportaciones de emigrantes guatemaltecos ilegales por parte del gobierno de Estados Unidos, las remesas mantienen un flujo constante. Según los registros correspondientes. A septiembre de 2008, suman 18,119 guatemaltecos deportados según la Dirección General de Migración.

Desde finales del 2006 los representantes de organizaciones de emigrantes guatemaltecos en Estados Unidos pidieron al Ejecutivo crear una política interinstitucional para atenderlos y garantizar el respeto de sus derechos; de esta

cuenta, el Congreso aprobó un punto resolutivo en el que le recomendaba al Ejecutivo abogar por los emigrantes y exigir el cese de las deportaciones, asimismo, solicitar al Presidente Bush acciones concretas para la reactivación de la discusión y promulgación de una nueva legislación migratoria, que en forma integral permitiera la regularización de los emigrantes y sus familias.

En el 2006 fueron deportadas 18,305 personas, entre ellas, 2,638 mujeres y 992 menores de edad. En el año 2007 la cifra fue de 23,062 y se prevee que según el ritmo que llevan las deportaciones a lo que va del año, el número final este alrededor de los 26,000 deportados. No obstante, cada año más de 90,000 guatemaltecos abandonan el país con miras de cruzar las fronteras norteamericanas.

B. CONTEXTO INTERNACIONAL

El Fondo Monetario Internacional (FMI), en la economía mundial ha iniciado una fuerte desaceleración al verse confrontado el impacto económico más peligroso que haya afectado a los mercados financieros desarrollados desde los años treinta. Se prevé que el crecimiento mundial sufrirá una desaceleración considerable en 2008 y comenzará a recuperarse moderadamente solo a finales del 2009. La inflación se mantiene en un nivel alto, debido a la escalada de los precios de las materias primas, pero se prevé que se moderará. La situación es excepcionalmente incierta y los riesgos a la baja son considerables. El desafío de política económica inmediato es establecer las condiciones financieras mundiales, fortaleciendo al mismo tiempo las economías durante la desaceleración y manteniendo la inflación bajo control.

Según el informe del FMI sobre las perspectivas de la economía mundial, dado a conocer el 8 de octubre, las proyecciones de crecimiento del continente americano son de 4,6% en 2008 y 3,2% en 2009, frente al 5,6% registrado en el 2007.

C. CONTEXTO POLÍTICO SOCIAL

AMBITO SOCIAL EN LATINOAMERICA SEGÚN EL LATINOBAROMETRO 2007

La información presentada a continuación, nos permitirá tomar las mejores decisiones, por medio de la identificación de coyunturas favorables en Latinoamérica, las cuales muestran la viabilidad de este proyecto.

La primera gráfica nos muestra la preocupación de quedar desempleado del latinoamericano:

A.1. La Preocupación de quedar desempleado

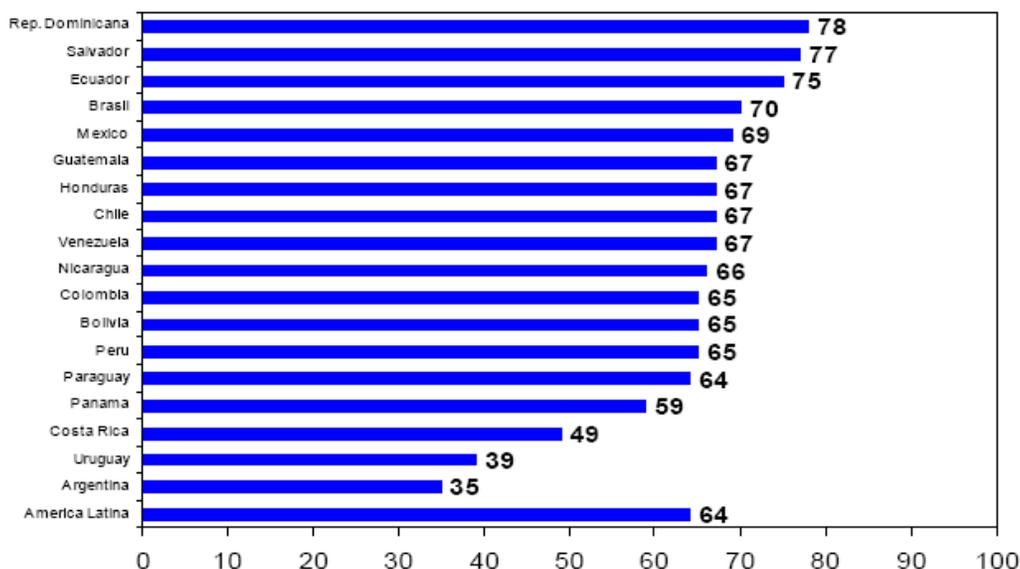
La preocupación de quedar desempleado entre las personas que trabajan disminuye 3 puntos, de un 67% a un 64%, entre el año 2006 y 2007, situándose en el menor nivel desde el año 1996. Esta disminución es consistente con la caída en el desempleo que durante el año 2007 se situará en 8,2% (CEPAL). En cambio, en el año 2002, el desempleo de la región era un 11%. Como se dijo en el informe 2006, la caída en la preocupación del desempleo se produce entre los años 2005 y 2006, mientras que en el año 2007, se confirma la disminución pero a una menor nivel.

Sin embargo, debido a la desaceleración económica mundial presentada en este último semestre de 2,008; las empresas se han visto obligadas a hacer recortes en su personal, con el fin de reducir sus costos de operación; situación que seguramente aumentará los puntos en cuanto al desempleo en Latinoamérica. Factor que favorecerá a este proyecto, en cuanto a que esto último, le permitirá obtener recurso humano calificado, para solventar la demanda de la industria hotelera en España, principalmente en la región de Cataluña.

El crecimiento económico no disminuye por sí sólo el temor al desempleo como es el caso de la República Dominicana. El temor disminuye en aquellos países cuyas economías tienen mercados laborales más sólidos y competitivos, que no es el caso en Guatemala, ya que se ve afectada por la desaceleración a nivel mundial. En el caso del Salvador; se identifica como una fuente cercana de captación de recurso humano para este proyecto después de Guatemala, debido al alto nivel de desempleo y la inseguridad por conservarlo de los que lo tienen, según se muestra en la gráfica a continuación:

PREOCUPACIÓN POR QUEDAR DESEMPLEADO

P. ¿Cuán preocupado diría Ud. que está por quedar sin trabajo o de estar desempleado durante los próximos doce meses? * Aquí sólo 'muy preocupado' más 'preocupado'



Fuente: Latinobarómetro 2007.

En las tres economías más importantes de la región este indicador cambia de manera bastante diferente. En Argentina, la preocupación de quedar desempleado cae de 70% en el año 2004 a 35%, en el año 2007. En el mismo período México baja de un 80% a 69%, y Brasil baja de un 72% a 70%. Sin embargo Guatemala arroja un 67%, lo cual se encuentra arriba del promedio de América Latina, indicando que existe inestabilidad laboral, causada por la desaceleración económica; sumado a esto el factor de repartición de migrantes de los EE.UU. Son factores que favorecen en cuanto a cantidad de recurso humano necesitado de un trabajo y sobre todo con el deseo de poder regresar a trabajar en el extranjero de una forma legal y digna para proveer para el sostenimiento de sus familias.

La anterior situación deja una brecha importante para la sostenibilidad de este proyecto, tomando en cuenta que éste; ofrecerá una fuente de empleo en altos volúmenes, garantizando la sostenibilidad personal y familiar de una manera digna, debido a que por medio de Global Multi Stars obtendrán un trabajo que les permita obtener prestaciones legales y adicionales a éstas, como lo puede ser: seguro de vida y médico, sin dejar por un lado la obtención de mayores ingresos, que los obtenidos en la actualidad, en Guatemala o en cualquier país de Latinoamérica por hacer el mismo trabajo.

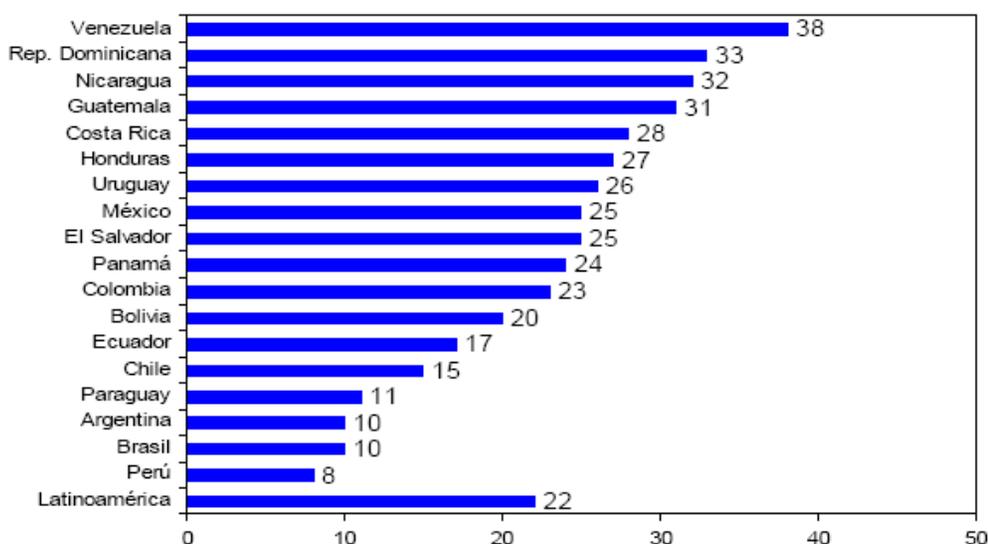
El tipo de cambio al 1 de octubre 08, del quetzal frente al dólar americano es de 7.63 x 1.00 USA y frente al euro 10.68 X 1.00. Lo cual nos deja una diferencia de Q. 3.00, ventaja que por mucho, es más atractivo para los candidatos con deseos de migrar al extranjero para mejorar su situación económica actual; entre Europa y Estados Unidos.

<http://www.banguat.gob.gt/cambio/historico.asp?ktipo=3&kdia=01&kmes=01&kano=2008&submit1=Consultar>

B.1 Acceso a la justicia

TODOS TIENEN IGUALES OPORTUNIDADES DE ACCESO A LA JUSTICIA TOTALES POR PAÍS 2007.

*P. Hay distintas opiniones sobre la justicia en (país). Hay gente que opina que todos los (nacionalidad) tienen iguales oportunidades de acceso a la justicia; otra gente opina que no todos los (nacionalidad) tienen iguales oportunidades de acceso a la justicia. ¿Cuál de las dos opiniones se acerca más a su manera de pensar? *Aquí solo 'Tienen iguales oportunidades'*



Fuente: Latinobarómetro 2007



El sistema judicial goza de bajos niveles de confianza cercano a un tercio de la población. La percepción del acceso a la justicia es negativa y se requiere que ésta cambie antes que existan mayores niveles de confianza hacia ella.

C.1. La Seguridad Ciudadana

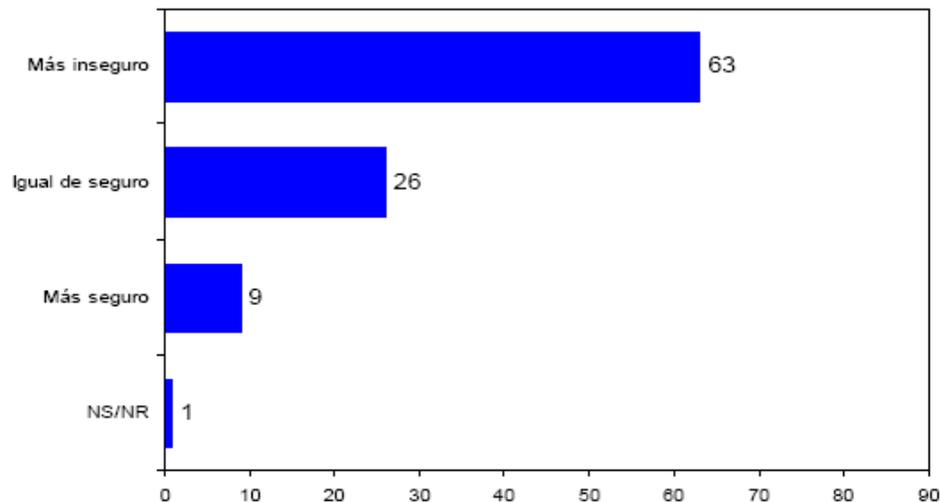
En el ámbito de la seguridad ciudadana un 63% se siente cada día más inseguro. Sólo un 9% de la población de la región siente que su país es cada día más seguro. Sabemos que el problema principal es en muchos países la delincuencia. Más aún a medida que disminuye el problema del desempleo aumenta el peso del problema de la delincuencia.

El tema de la seguridad ciudadana, será el tema central de las preocupaciones de los latinoamericanos en los años que vienen, especialmente porque la prosperidad les trae cada día más cosas que defender. Sin embargo el hecho de que se reduzca la cantidad de gente ociosa por medio de ofrecerles la posibilidad de emplearse en el extranjero de una manera digna y legal por medio de Global Multi Stars, puede favorecer el desempeño de la Justicia, ya que serán menos los delincuentes y más los trabajadores que desean generar riqueza en vez de robarla. Situación que se torna como beneficio tanto a la sociedad como los gobiernos de cada país participante en este proyecto.

VIVIR AQUÍ ES CADA DIA MAS SEGURO

AMÉRICA LATINA 2007

P. En general, ¿puede Ud. decir que vivir en (país) es cada día más seguro, igual de seguro o más inseguro? Diría Ud. que es.....



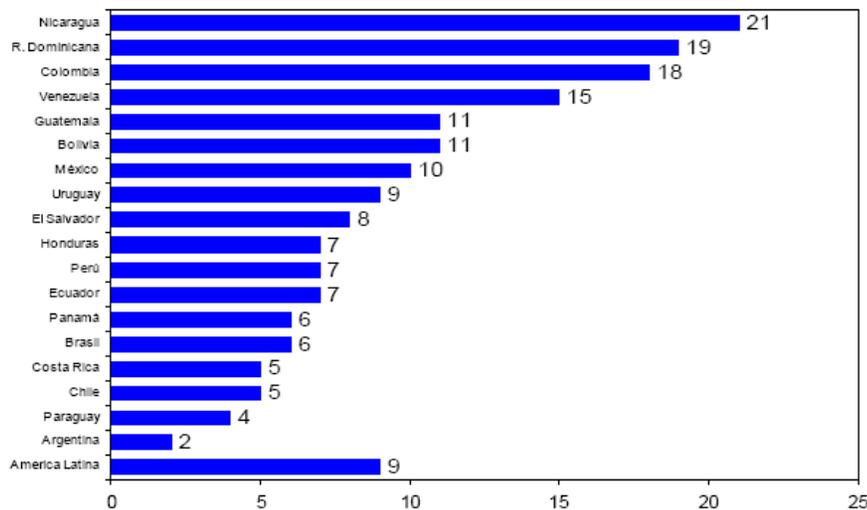
Fuente: Latinobarómetro 2007



En la siguiente grafica podemos ver claramente que en Guatemala únicamente el 11% de la población percibe que vivir en su país es cada día más seguro, por lo que se confirma lo expuesto anteriormente expuesto; respecto a la necesidad con la que cuenta Guatemala de elevar los niveles de seguridad, la cual podría ser mejor manejada al reducir el volumen de gente desempleada.

VIVIR AQUÍ ES CADA DIA MAS SEGURO AMERICA LATINA 2007

P. En general, ¿puede Ud. decir que vivir en (país) es cada día más seguro, igual de seguro o más inseguro? Diría Ud. que es.....Aquí sólo 'cada día más seguro'



Fuente: Latinobarómetro 2007



D.1. Garantías Sociales y Económicas

En segundo lugar, encontramos las garantías sociales y económicas como no siendo garantizadas mayoritariamente. Enseguida encontramos una serie de garantías percibidas por menos de la mitad de la población de la región. La propiedad privada está garantizada sólo para el 43% de la población de la región, la igualdad de oportunidades y la protección del medioambiente para el 41%, La solidaridad para el 33%, la seguridad social para el 29%, la oportunidad de conseguir trabajo para el 27%, la justa distribución de la riqueza para el 24% y la protección contra el crimen para el 23%.

La peor de las garantías en la región es la protección contra el crimen que pasa a ser un problema principal de casi igual importancia que el desempleo, como lo

muestran los datos del año 2,007 más arriba. En efecto las garantías sociales están muy por debajo de las garantías políticas religiosas y constituyen las mayores debilidades de las democracias de la región.

Las oportunidades, la seguridad social, trabajo, acceso a la riqueza y la propiedad privada amenazada por el crimen. Esto apunta nuevamente a las debilidades del estado en la capacidad de imponer el estado de derecho y entregar garantías sociales.

Esta situación hace más atractiva la oportunidad de poder laborar en el extranjero alineados a los términos legales bajo la propuesta que presenta Global Multi Stars.

El análisis de las garantías país por país entrega un cuadro muy consistente con el desarrollo de cada país. Como veremos a continuación, en Guatemala las garantías en cuanto al estado de derecho no son tan elevadas, como podrían serlo comparados con Argentina. Situación que favorece la necesidad de la población por buscar trabajos estables y sobre todo que les permitan obtener mejores ingresos, que los que pueden obtener en su país; así como asegurarse de que sus derechos sean respetados, bajo los parámetros que apunta la OIT, pilares en donde estará fundamentado Global Multi Stars.



Tabla N° 16: Garantías por País
Libertades Civiles y Políticas

	Libertades Civiles y Políticas					Garantías Sociales y Económicas							
	Libertad culto	Libertad elegir profesión	Participar política	Libertad expresión	Igualdad entre hombres y mujeres	Protección Propiedad Privada	Igualdad oportunidades sin importar origen	Protección M. Ambiente	Solidaridad pobres	Seguridad Social	Oportunidades conseguir trabajo	Justa distribución riqueza	Protección contra crimen
ARGENTINA	84	65	59	53	60	30	34	25	25	16	29	10	9
BOLIVIA	66	68	56	53	57	43	45	40	37	30	32	34	27
BRASIL	69	50	51	44	44	37	34	31	25	25	22	12	12
CHILE	81	65	66	55	53	36	28	35	38	22	29	17	19
COLOMBIA	76	59	52	49	52	48	35	41	24	37	18	18	21
COSTA RICA	83	76	69	72	60	53	54	59	43	34	38	28	25
ECUADOR	61	48	44	36	39	32	29	31	17	17	15	19	16
EL SALVADOR	74	59	55	44	47	42	38	38	28	27	24	26	27
GUATEMALA	49	46	44	35	36	33	32	35	27	26	27	27	25
HONDURAS	78	75	63	48	49	48	41	45	29	31	31	30	27
MÉXICO	78	71	54	56	56	55	45	46	36	39	32	25	29
NICARAGUA	83	73	64	66	59	56	51	57	52	45	26	33	43
PANAMÁ	84	74	71	65	55	49	47	49	30	28	22	22	23
PARAGUAY	87	68	59	64	49	22	34	16	13	5	5	7	5
PERÚ	71	63	46	47	48	40	33	27	34	26	20	19	21
REPÚBLICA DOMINICANA	81	75	74	63	49	37	39	41	29	28	25	26	20
URUGUAY	89	71	80	76	65	56	50	64	54	46	35	28	35
VENEZUELA	73	74	70	65	72	57	64	61	58	51	54	56	41
LATINOAMÉRICA	76	65	60	55	53	43	41	41	33	29	27	24	23

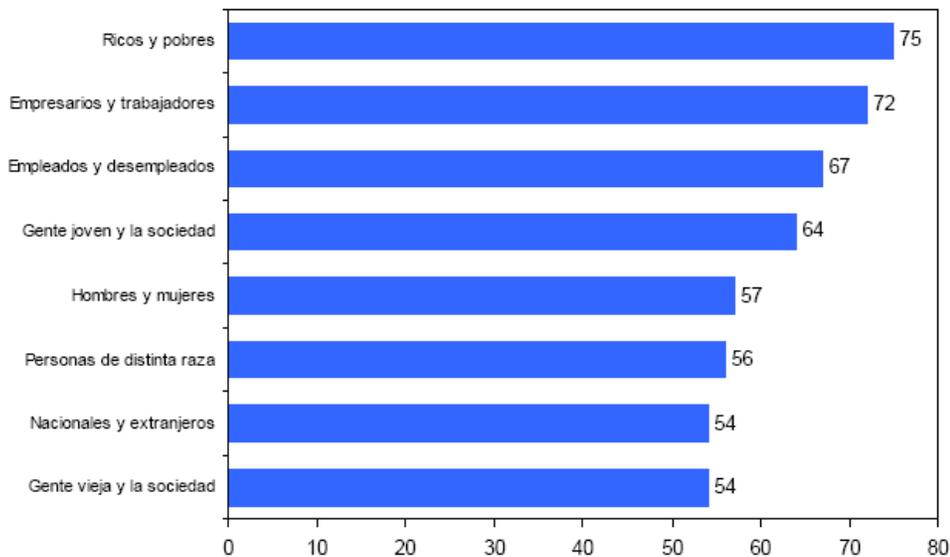
E.1. Los Principales Clivajes y la Cohesión Social

Una tercera dimensión de las sociedades presenta la percepción de los conflictos que declara la población. La región acusa importantes clivajes que denotan las fuentes de la exclusión y las dificultades de cohesión social.

En primer lugar el conflicto entre ricos y pobres, donde un 75% de todos los habitantes la declaran el mayor de los conflictos que les aqueja. El segundo principal conflicto es aquel entre empresarios y trabajadores, con un 72%. El tercer gran conflicto es entre empleados y desempleados con un 67%.

COHESIÓN SOCIAL Y CONFLICTOS ENTRE . . . AMÉRICA LATINA 2007

*En todos los países hay diferencias o incluso conflictos entre diferentes grupos sociales. ¿En su opinión, cuán fuerte es el conflicto entre. . . *Aquí solo 'Muy fuerte' más 'Fuerte'*



Fuente: Latinobarómetro 2007



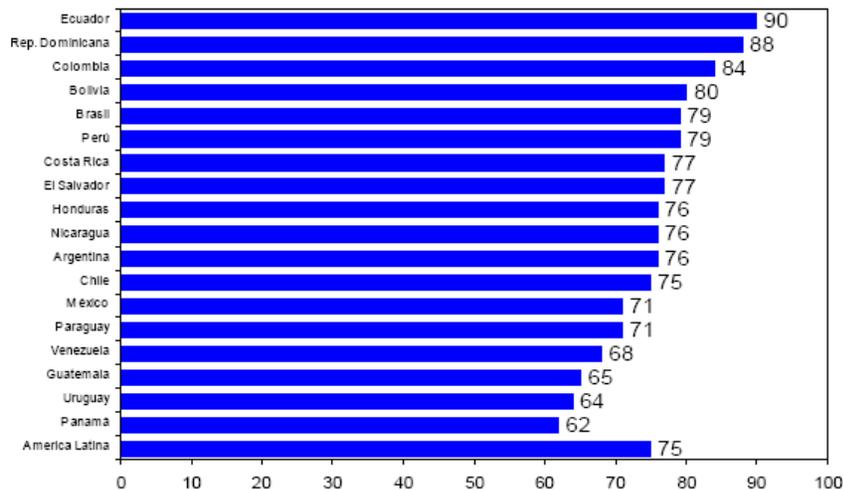
Las tensiones que sufren las sociedades latinoamericanas están marcadas por la desequilibrada distribución del ingreso, brecha que ha aumentado con la democracia.

El conflicto entre ricos y pobres, la brecha de distribución, son los elementos que explican por qué los ciudadanos se han vuelto al estado para la solución de sus problemas. La economía de mercado no les ha entregado los instrumentos para insertarse a la velocidad esperada.

Existe la percepción de que los ricos son quienes se llevan los beneficios del desarrollo mientras los necesitados están a la deriva, sin protección. En el caso de Guatemala como podemos ver a continuación existe un 65% de conflicto entre pobres y ricos, lo cual provoca una sociedad resentida, ensimismada y enfocada en lo que les falta, en lugar de ver lo que poseen para salir de la pobreza. Por tales razones podemos considerar que el proyecto Global Multi Stars, es una opción para ser tomada en cuenta por las grandes mayorías de Latinoamérica, iniciando por Guatemala, para poder activar el talento humano con el que contamos como individuos, sin necesidad de hacer altas inversiones de materia prima para generar productos y posteriormente riqueza. Los servicios pueden ser prestados con nuestras propias manos y a mayor inversión que tenemos que hacer de nuestra parte es capacitarnos técnicamente, para poder brindar un servicio calificado y atractivo para la industria hotelera de Cataluña, España, en este caso.

COHESIÓN SOCIAL Y CONFLICTO ENTRE RICOS Y POBRES AMÉRICA LATINA 2007

*P. En todos los países hay diferencias o incluso conflictos entre diferentes grupos sociales. ¿En su opinión, cuán fuerte es el conflicto entre ricos y pobres, es muy fuerte, fuerte, débil, o no existe conflicto? Ricos y pobres *Aquí solo 'Aquí solo 'Muy fuerte' más 'Fuerte'*

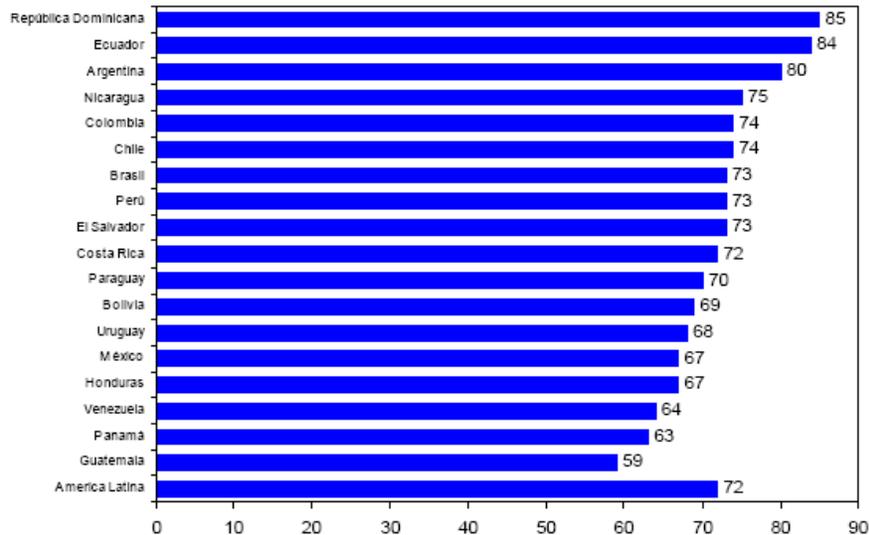


Fuente: Latinobarómetro 2007



COHESIÓN SOCIAL Y CONFLICTO ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES AMÉRICA LATINA 2007

*P. En todos los países hay diferencias o incluso conflictos entre diferentes grupos sociales. ¿En su opinión, cuán fuerte es el conflicto entre empresarios y trabajadores, es muy fuerte, fuerte, débil, o no existe conflicto?
Aquí sólo "Muy fuerte" más "Fuerte".



Fuente: Latinobarómetro 2007



Lo anterior impacta también la relación entre empresarios y trabajadores y la imagen del sector privado, a pesar de que como veremos más adelante el desempeño de los empresarios tiene mejor evaluación que la de los políticos.

Este es un botón que demuestra que las opiniones no son ideológicas, sobre los conflictos entre ricos, pobres, empresarios y trabajadores, sino más bien consensuados en toda la población. En una región donde hay pocos consensos, éste es uno que salta a la vista como contundente.

Interpretar los conflictos como ideológicos hace que no se vea su naturaleza estructural y social. Sin embargo en el punto del conflicto entre empresarios y trabajadores en el caso de Guatemala, es el calificado como uno de los más bajo de América Latina, lo cual facilita la relación y credibilidad de este proyecto, pues los trabajadores podrán percibir los beneficios ofrecidos por esta propuesta como una oportunidad viable para lograr cumplir sus sueños en cuanto a desarrollo personal y el de los suyos. Debido a que se considera que este conflicto no se trata de distribución de riqueza, ni del conflicto entre ricos y pobres, sino de la

falta de valores progresistas, que convierten al individuo en un ente generador de riqueza a partir de sus propios talentos y capacidades, en lugar de depender totalmente de los gobiernos para hacerlo; Global Multi Stars pretende ser una fuente de empleo digno para gente con deseos de superación que no encuentra oportunidades laborales localmente.

D. PROYECCIONES

1. No habrá condiciones económicas favorables para el 2009, debido a la debacle del mercado bursátil, ya que al haber sido azotado con una tendencia a la baja. Sus efectos son percibidos en todo el mundo. En el caso de Guatemala, estos efectos de inestabilidad serán exportados por los latinos que viven en el extranjero, principalmente en Estados Unidos.
2. Existirá una tendencia a reducir el mercado laboral, provocado por la desaceleración económica mundial y local. Según Prensa Libre en su edición del 01 de Octubre 2008, informó que la crisis económica mundial originada en Estados Unidos, que también impacta al país, ha pasado la factura al sector laboral, y por lo menos 200 mil personas perdieron su empleo en los últimos 10 meses, según información de sectores empresariales del país.
3. La situación de los emigrantes guatemaltecos en Estados Unidos se tornará cada vez más delicada como consecuencia de la nueva política de migración implementada por el gobierno del Presidente Bush desde hace varios meses. Se estima que 25,000 guatemaltecos serán deportados en el presente año y que las remesas familiares podrían disminuir con relación al año anterior; no obstante, se espera que el impacto de la deportación en el ingreso de remesas no sea significativo, considerando que son aproximadamente 90,000 los guatemaltecos que intentan cruzar las fronteras norteamericanas cada año.

E. ANÁLISIS DEL SECTOR MIGRANTE

Guatemala como país en vías de desarrollo y con el más del 70% de su población con problemas económicos de pobreza y extrema pobreza, según BCEI y con una tasa de desempleo oficial del 14%, así como con una economía informal mayor al 45% según ASIES; sufre de condiciones adversas, lo cual le hace

pensar a sus habitantes en edad laboral que la migración a otras economías superiores es una buena opción.

La siguiente encuesta de Prensa Libre indica que un total del 72% de los entrevistados, da razones estrictamente económicas como las causantes principales para migrar hacia USA.

<http://www.prensalibre.com/pl/especial/migrantes/index.html>

Así mismo esta encuesta reporta que el 65 % de los migrantes de Estados Unidos quieren volver a su lugar de origen. Sin embargo en Guatemala existe en nuestro medio una necesidad económica fuerte y una voluntad para migrar y hacer trabajos dignos que generen ingresos para sus familias.

Actualmente desde Guatemala hacia Canadá por medio de la OIM, se están dando migraciones ordenadas, selectivas y enfocadas en el sector agrícola de manera temporal, condición que permite hacerse de buenos ingresos sin sacrificar radicalmente la unidad familiar; el trabajar de esta forma les permite a los migrantes regresar a su lugar de origen en periodos de tiempo relativamente cortos, entre 4 y 8 meses, según su contrato.

Dadas las condiciones de rigor hacia los migrantes en USA, en el 2007 fueron devueltas al país unas 23 mil personas; sin embargo, apenas 800 de ellas lograron ubicarse en una de las plazas que ofreció el citado programa MENAMIG por sus siglas "Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala". De acuerdo con la MENAMIG, en lo que va del año se ha deportado a más de 16 mil compatriotas; deportaciones masivas que afectan la economía y que en su conjunto generan mucho más pobreza.

Existe en los migrantes deportados, un nivel de exposición a otra cultura de trabajo como la estadounidense y esto permite que más de un 60 % se pueda expresar en inglés, así como también están consientes de los requerimientos de estándares de calidad de trabajo exigido por las naciones desarrolladas.

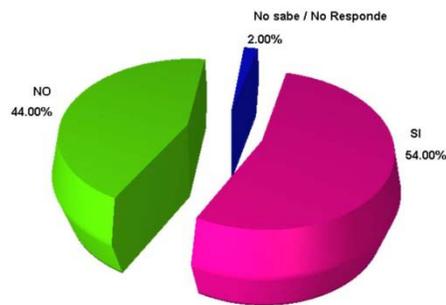
A continuación podremos revisar algunas gráficas obtenidas del estudio realizado por Prensa Libre mencionado anteriormente:

- ¿Cuál fue el motivo principal para irse de Guatemala?

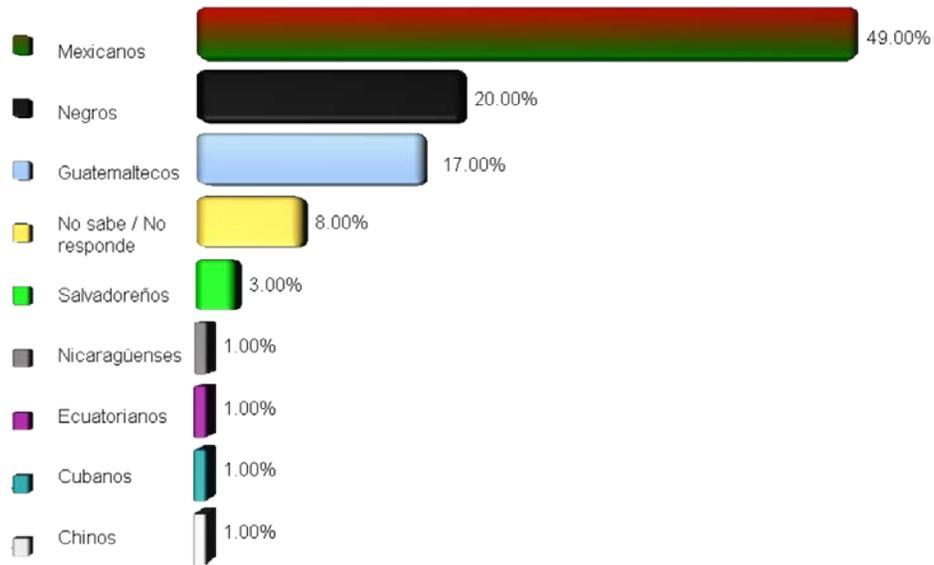


- Según la Organización Internacional para las Migraciones, más de 1.2 millones de guatemaltecos viven en el extranjero. El 90% se encuentra en Estados Unidos, y de ellos cerca de 60% son indocumentados.

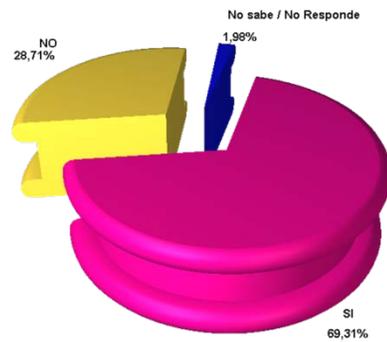
- ¿Ha sido víctima de discriminación en Estados Unidos?



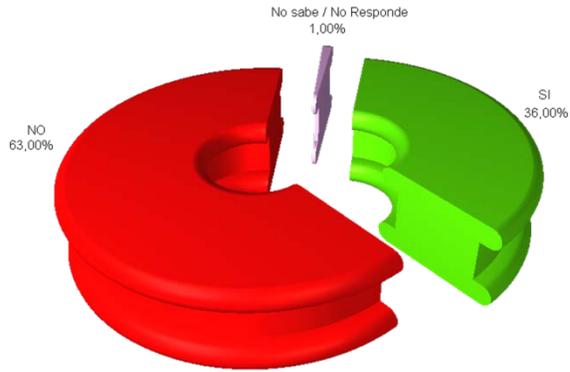
- ¿A quiénes discriminan más en Estados Unidos?



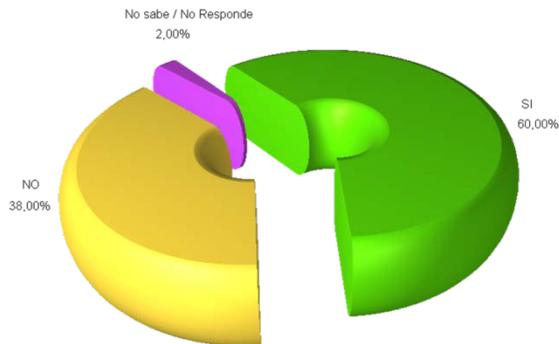
- ¿Piensa regresar algún día a vivir a Guatemala?



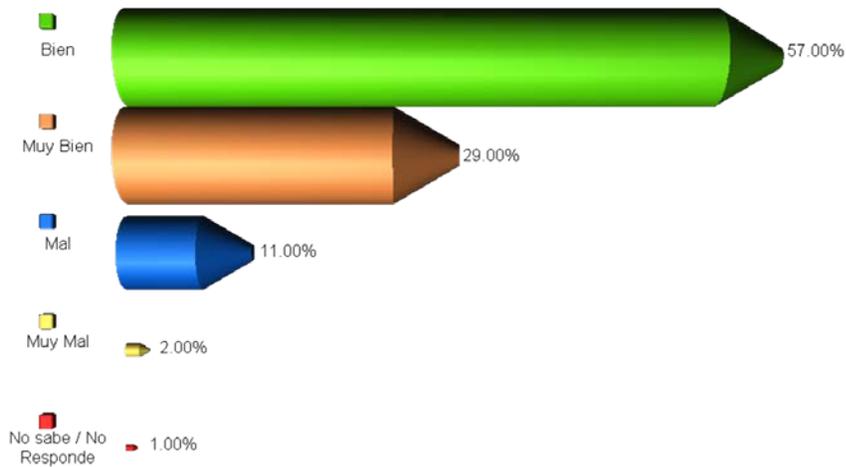
- ¿Ya arregló sus papeles en los Estados Unidos?



- ¿Tiene miedo de las deportaciones masivas de guatemaltecos que está haciendo el Gobierno de los Estados Unidos?



- ¿Habla inglés?



Según los resultados de la anterior encuesta, se puede concluir que por la falta de oportunidad laboral local y por el deseo de escalar en cuanto al nivel de vida personal y de sus familias; el guatemalteco tiene toda la disposición para participar en programas de empleos temporales, que les permitirían incrementar

sus ingresos y al mismo tiempo poder regresar a su hogar en un periodo de tiempo establecido.

La experiencia traumática a la que son sometidos por estar ilegales en el extranjero, seguramente le permitirá apreciar, una alternativa en la cual se les ofrezca fuentes de trabajo legal, salario competitivo, respecto a lo que pudieran recibir en Estados Unidos y sobre todo con periodos de tiempo estipulados para permanecer en el extranjero, y con esto lograr que la unidad familiar no se vea afectada por la ausencia indefinida de cualquiera de los progenitores.

Global Multi Stars, pretende ofrecer trabajos dignos, en los cuales el trabajador, pueda hacerse de riqueza de una forma legal y transparente, sin el temor de ser deportado por las leyes migratorias de los países destino, sino por el contrario, gozar de la seguridad y legalidad que como individuo merece.

Por medio de este proyecto se pretende brindar empleos en los cuales los trabajadores puedan gozar de un trato digno y de libertad de disfrutar del fruto de su trabajo y esfuerzo, y que esto a su vez les permita generar desarrollo y riqueza en sus comunidades y países de origen, por medio de incrementar el nivel de las remesas.

En la anterior encuesta se manifiesta la actitud de superación del guatemalteco al dominar el idioma inglés pues el 86% lo maneja entre bien y muy bien, ventaja competitiva que puede ser muy bien aprovechada por la industria hotelera en la región de Cataluña, de ser permitido por las leyes Españolas, que la gente deportada de Estados Unidos pueda aplicar dentro de este proyecto. Situación que permitirá suavizar la rigidez de la reciente ley migrante, aprobada por el congreso de la Unión Europea.

II. ANALISIS DE INDUSTRIA

A. INDUSTRIA DEL TURISMO

1. SITUACION GENERAL DE TURISMO MUNDIAL

En 1990 el total de turistas en el mundo fue de 451 millones de turistas.

La Organización Mundial del Turismo (OMT), en su informe anual 2007 presenta un total de ingresos generados por 11,000 billones de dólares, por un total de 903 millones de turistas, (el doble de turistas respecto 1990) con un crecimiento promedio anual en los últimos 10 años de 7 %, pese a los problemas del 11 de septiembre de 2001 en el World Trade Center, como excepción.

Se proyecta para el año 2020, un incremento del doble en esta industria con un crecimiento anual promedio estimado cerca del 4.1% esperando ingresos superiores a los 20,000 billones de dólares generados por un total de 1,600 millones de turistas a nivel mundial, considerando además el logro de una industria más limpia, sana, ecológicamente amigable y socialmente coherente con las políticas de desarrollo de todos los países, en donde es económicamente permeable a muchos estragos de cada sociedad. (OMT)

En los últimos años consistentemente los 3 países más visitados y con mayores ingresos de turismo son: Francia con \$46.3 miles de millones y 51 millones de turistas, España con \$ 51.1 miles de millones y 58 millones de turistas, y Estados Unidos con \$ 85.7 miles de millones y 51 millones de turistas, según reporte Instituto de Estudios Turísticos de España: Iet.com.

2. SITUACION DEL TURISMO EN ESPAÑA

En España el turismo dio cuentas en el 2006 del 12.5% del PIB, que fue de 106 mil millones de euros aportados por la industria del turismo.

Con un total de 95.9 millones de visitantes en el 2006 compuesto por 58.2 millones de turistas y 37.7 millones de excursionistas se ha logrado un crecimiento sostenido para el 2007 que fue de 7% respecto al año anterior, y superior al promedio nacional de España que fue de 3% en ese mismo periodo de tiempo.

Dada su importancia económica en el contexto de España según el IET, esta industria contribuye con un total estimado de 2,750,413 plazas de trabajo para el tercer trimestre del 2008, aportados por un 94.7 % de microempresas.

Este total de microempresas se concentra en hoteles con 21,217, restaurantes 263,829, transporte 66,102, y agencias de viajes 8,633.

Las oportunidades de trabajo están concentrados 43.6% en restauración, 26.4% en el sector de transporte y 12.5% en hotelería.

Los turistas principales son del Reino Unido con 16.2 millones, 10.1 millones provenientes de Alemania, y 9.2 millones de Francia, y en total Europa aporta el 65 % de turistas de España. Como motivo principal de viajes el 79.1% lo hace por ocio o vacaciones.

Durante el año 2008, los principales destinos turísticos españoles, por orden son: Cataluña, Baleares, Canarias y Andalucía, y del total de turistas el 69.1% se hospeda en hoteles y hostales, y el 71.0% llegan sin paquete turístico.

Los gastos promedio por turista por día, han sido 853 euros y una estancia media de 9 noches, ambas variables con un crecimiento respectivo de 3.3% y 1.4 % respecto al año anterior.

B. OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL

Economía y Actualidad – Nacional

La falta de personal especializado ralentiza la actividad económica

HOSTELTUR • 25-07-2007

La escasez de mano de obra cualificada se encuentra entre las principales preocupaciones de todos los sectores productivos, y en especial de las empresas turísticas españolas, según el presidente de la Comisión de Turismo del Consejo Superior de Cámaras de Comercio de España, Joan Gual.



Esta falta de trabajadores especializados es señalada como la primera inquietud por el 20,8% de las empresas, y si bien en el ámbito industrial provoca que no puedan atender sus pedidos, en el caso del sector turístico se traduce en que “los establecimientos abren, pero cuentan con un personal poco preparado que genera un alto nivel de insatisfacción en el cliente”. Gual considera que esta falta de cualificación afecta tanto a los españoles como a los inmigrantes, pero considera que en este último caso “hay que asegurarse de que ningún trabajador extranjero viene sin contrato” y de que “poseen la preparación adecuada”. En este sentido, ha mencionado el programa iniciado por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio para “dotarles de formación en origen”.

http://www.hosteltur.com/noticias/44450_falta-personal-especializado-ralentiza-actividad-economica.html

La anterior noticia muestra una oportunidad latente, la cual justifica la razón de este proyecto. El punto que llama más la atención es que el Señor Presidente de la Comisión de Turismo del Consejo Superior de Cámaras de Comercio de España, Joan Gual, menciona el programa "dotar de formación en origen" programa iniciado por el Consejo Superior de Cámara de Comercio. Programa bajo el cual podría dotar de la viabilidad de la naturaleza por la cual desea existir Global Multi Stars.

C. CONDICIONES LABORALES:

Empleo en el sector turístico. Año 2008 Instituto de Estudios Turísticos (IET), de España, 2,866,148 es el total de empleos que tienen registrado para el segundo trimestre del 2008.

Distribución porcentual de la población activa por sectores económicos en España para el año 2006.

Total servicios 63,4%

Agricultura 4,8%

Industria 15,9%

Construcción 12,5%

Industria turística 12,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Evolución del número de asalariados temporales según el sexo en la industria turística. Años 2005-2006

El 37.4% de los asalariados en la industria turística en España, tienen un carácter temporal, en términos de evolución de ambos tipos de contratación se dio un aumento del 7,3% en las indefinidas y del 14,3% en las temporales.

Por su parte, los varones mostraron un reparto más equitativo entre las distintas ramas de actividad turística. En los empleados indefinidos, destacó el transporte con el 42,1% del total. Le siguieron las ramas de hostelería (con el 38,4%) y "otras actividades de la industria turística" con el 19,5%. En cuanto a los varones con contrato temporal, más de la mitad se dedicó a la hostelería. Si se atiende a la evolución mostrada respecto de 2005, se observa que el número de varones en ambos tipos de contratos fue superior en 2006, registrando un crecimiento del 6,3% en el empleos de los indefinidos y del 7,6% en los temporales.

El 69,1% de las mujeres con contrato indefinido y el 78,7% con contrato temporal se concentraron en la hostelería. (Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.)

Población extranjera ocupada en la industria turística

En 2006, el número de ocupados extranjeros en la actividad turística se situó en 482.000. Esta cifra representa el 19,6% de los ocupados a nivel nacional. Además, el número de extranjeros en el sector experimentó un avance del 29,9%.

Un análisis de las ramas de actividad revela que la gran mayoría, el 78,6% de los contratados extranjeros en el sector, se dedicó a la hostelería, rama, especialmente dinámica, con un crecimiento del 32,3%.

Un análisis en función del sexo en el mercado laboral revela que el 52,9% de los ocupados extranjeros era mujer. Sin embargo, el crecimiento mostrado por los varones extranjeros en la industria turística (33,4%) fue más intenso que el de las mujeres (26,8%). Se observa una elevada concentración de mujeres en la rama de hostelería, pues 9 de cada 10 mujeres se dedicaron a esta rama.

El número de contratados extranjeros en el sector ha aumentado un 29,9%. 9 de cada 10 ocupadas extranjeras se dedicó a la hostelería.

Mujeres 53%

Varones 47%

Fuente: INE. Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

D. PREMISAS

El sector turístico pese a las condiciones del entorno económico que en este momento sufren de influencias adversas, puede ser uno de los menos afectados puesto a que sus mercados crecientes son europeos y dada la problemática financiera actual, sigue siendo España, una opción económica para el viajero de ese continente, por la cercanía.

Las oportunidades de esta industria para el mercado laboral demandan muchas personas para labores tanto operativas como técnicas, de manera temporal, con la condición de requerir personal con capacidades y habilidades especializadas que pueden ser suplidas por nuestros connacionales.

La condición actual y el futuro económico para nuestro país hace pensar que este tipo de migración temporal se constituye en una gran oportunidad para poder generar en un periodo de tiempo controlado, bajo condiciones

preestablecidas y con certezas sociales, migratorias y laborales una oportunidad que significa para muchas de nuestras familias una opción definitivamente muy interesante y beneficiosa , capaz de generar beneficios sociales a nuestro país.

III. PLAN DE NEGOCIOS

A. DESCRIPCION DE LA COMPAÑÍA

Global Multi Stars, es una empresa que se dedica al servicio de proveer recursos humanos de Guatemala, hacia el mercado laboral de España, iniciando con el enfoque en Cataluña, para la industria turística, principalmente en la rama hotelera y de restaurantes.

1. ESTRATEGIA GENERAL

Captar recurso humano guatemalteco, desarrollado con las habilidades necesarias para abastecer al mercado laboral de la industria hotelera de Cataluña, España, en el nivel operativo y técnico, con el objetivo de lograr generar desarrollo y riqueza en ambos países.

2. OBJETIVO GENERAL

Aportar oportunidades de trabajo para gente capacitada en Guatemala, y suplir al mercado laboral de la industria hotelera en Cataluña, España.

3. MISION DE LA COMPAÑÍA

Proveer a nuestros Clientes del mejor Talento Humano, a través de un servicio fundamentado en principios éticos y sólida experiencia profesional, contribuyendo al desarrollo exitoso de las personas, las organizaciones y nuestros países.

4. SERVICIOS

Proveer recurso humano capacitado para hacer las labores operativas y técnicas en los distintos niveles de la industria hotelera.

B. MERCADO OBJETIVO:

1. DESCRIPCION DEL MERCADO

Con un total de 15 millones de turistas entrando a Cataluña, esta región recibe el 25.8 % (2006) del total del mercado turístico, y representa una oportunidad de un total del 19.5 % del gasto en turismo.

Cataluña presenta un total de 227,137 plazas hoteleras, centrando un 66.7 % en hoteles de 4 y 3 estrellas.

2. TAMAÑO DEL MERCADO

Enfocados en el mercado de Cataluña, como primera fase de desarrollo del negocio se cuenta con un total de plazas de trabajo de 337,112 en el 2008 según IET, el 48.3% trabaja en hotelería y el 29.1% en transporte.

Tomando en consideración que las oportunidades son para el segmento de trabajadores temporales que constituyen un 37.4% y principalmente en las áreas operativas se estima una oportunidad de 126,080 plazas.

Considerando desde otro ángulo las 480,000 plazas en el país que ocupan los extranjeros en la industria del turismo y evaluando que un 25.8 % del turismo está en Cataluña y el 90 % se emplea en hotelería; se estiman un total de 111,920 plazas temporales.

Existe un potencial bastante grande para poder pensar en colocar en el primer año al menos 500 plazas en el nivel operativo principalmente. Esto con el fin de desarrollar el expertise.

PREPARACION DEL MERCADO

Está evidenciado un déficit de personal capacitado que preste su servicio de manera temporal en el sector de hotelería y restaurantes en Cataluña que demanda un periodo de capacitación y entrenamiento previo en los países de origen, con el fin de reducir los costos que implica el desarrollo de estas habilidades, así como los procesos de selección que implica una serie de recursos trabajando activamente para obtener resultados en el corto tiempo y poder satisfacer la demanda de los clientes de esta industria.

Tomando como base esta necesidad, la industria hotelera demanda como prueba piloto al menos unas 3,000 plazas de los países en donde existe un trato migratorio preferencial, según reporta el consulado de España, siendo actualmente beneficiados países como Ecuador y Colombia en el caso latinoamericano.

Dadas las condiciones actuales de desempleo en España, se puede pensar en una barrera sin embargo en el nivel operativo sigue existiendo un déficit dado la calidad de trabajo y las condiciones salariales que especialmente en el sector hotelero están muy por debajo de la media nacional, pero que para nuestros países son condiciones significativamente superiores y siguen siendo muy atractivas.

Las empresas hoteleras en España, tienen un programa de desarrollo industrial que demanda una serie de acciones para abastecerse de esta mano de obra temporal, y existe una manifiesta predilección por países latinoamericanos por el hecho que no existe una barrera idiomática significativa.

OPORTUNIDADES ESTRATEGICAS

Estratégicamente Guatemala tiene recurso humano comprendido entre las edades de 18-30 años con un nivel educativo medio completo según el Ministerio de Educación de 60,000 graduandos promedio cada año, que pueden ser materia prima para el desarrollo del proyecto, pensando como beneficio directo para los guatemaltecos, el hecho de migrar ordenadamente, por un tiempo definido y establecido con anterioridad, en un país donde no existe una barrera idiomática fuerte, con un potencial económico significativamente superior al medio nacional, así como el beneficio de no perder contacto directo con la familia por periodos de tiempo prolongados o indefinidos.

Para los contratistas de Cataluña España, Global Multi Star, es una oportunidad de captar mano de obra con las habilidades requeridas para el buen desempeño de su trabajo en un segmento del mercado laboral donde actualmente tienen problemas para cubrir todas sus plazas tanto por la limitante del pago promedio establecido por la industria, así como por la temporalidad del trabajo que va desde 4 hasta 8 meses en muchos casos.

Para la industria hotelera le permite reducir los costos de capacitación del recurso humano así como mantener competitivo el manejo de sus costos de operación con un recurso humano pagado por debajo del promedio de las industrias de servicios.

Especializarse inicialmente en el segmento de plazas operativas permitirá desarrollar conocimientos específicos para capacitar personal para hotelería y restaurantes y sentar bases para expandirse a otras áreas geográficas y otro tipo de industrias.

Dentro del Ministerio de Trabajo de España, se identificó una lista de trabajos difíciles de ser ocupados por el mercado laboral local, lista que se encuentra libre del trámite de promoción y de certificación por parte del Ministerio de Trabajo para poder ser plazas ocupadas por un extranjero. Estas plazas son oportunidades para nuestros Técnicos y Administradores Hoteleros, que en Guatemala, en muchos de los casos no consiguen acreditarse o acceder a un salario digno, por su nivel de desarrollo profesional y que seguramente en España, lo podrán hacer ya que estarían satisfaciendo una demanda importante, lo cual les permitirá ganar por lo menos diez veces más de lo que podrían ganar en nuestra Guatemala.

http://www.oficinatreball.net/socweb/export/sites/default/socweb_es/empreses/orient_contractacio/contract_extran/catalog_ocup.html

Código	Descripción Literal de la Ocupación	CATALUNYA: CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA. 4º TRIMESTRE 08
1	21210011	médico/ca, medicina en general
2	27200016	enfermero/ra, en general
3	30230062	técnico/ca en frío industrial
4	30230170	técnico/ca de mantenimiento de instalaciones hoteleras
5	30250019	técnico/ca en mecánica de máquinas herramientas
6	31240019	protésico/ca dental
7	31310011	técnico/ca en dietética y nutrición
8	31340018	terapeuta ocupacional
9	33190011	técnico/ca de apoyo en auditoría y/u operaciones financieras
10	33190057	gestor/ra de solvencia y cobros
11	51300038	peluquero/ra unisex
12	76240047	instalador/ra-reparador/ra de líneas eléctricas de alta tensión
13	76240083	instalador/ra de líneas de telecomunicación

14	76240092	empalmador/ra de cables eléctricos aéreos y subterráneos
15	78030015	trabajador/ra de la elaboración de productos lácteos
16	81630013	operador/ra instalaciones de tratamiento y eliminación de residuos (excepto radioactivos), en general
17	81630035	operador/ra de planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos
18	81630080	operador/ra de mantenimiento en plantas de captación de agua
19	81630091	operador/ra de planta de tratamiento y depuración de agua, en general
20	81630143	operador/ra de sistemas de distribución de gas
21	81630154	operador/ra de planta de refrigeración
22	83110063	operador/ra de torno con control numérico (metales)
23	83110124	operador/ra de máquina fresadora (metales)
24	83110133	operador/ra de máquina fresadora con control numérico (metales)
25	83110182	operador/ra de máquina moldeadora (metales)
26	83110209	operador/ra de máquina rectificadora (metales)
27	83110218	operador/ra de máquina oxicortadora (metales)
28	83780129	operador/ra de máquina envasadora de bebidas
Total: 28 ocupaciones de difícil cobertura		

COMPETENCIA

En el mercado guatemalteco, actualmente no existen compañías con un enfoque similar de negocio como el planteado por Global Multi Star, pero si existen algunas opciones ya desarrolladas en el segmento de migración ordenada, temporal y legal para otros países como Estados Unidos para la rama de técnicos operativos, y Canadá, en el segmento de operarios para agricultura específicamente para el área de Quebec, Canadá, a través de Organización Mundial del Migrante OIM.

1. Servicios de intermediación y formación laboral en origen Cataluña España

Los Servicios de Intermediación y formación Laboral en Origen (SILO) son un servicio que el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC) pone a disposición de las empresas catalanas para facilitar la contratación en origen de personas trabajadoras extranjeras. De este modo, contribuye a la regulación racional de los flujos migratorios y a una ordenada inclusión de la inmigración.

La actividad del SILO se desarrolla en colaboración con la Administración General del Estado y las autoridades de los países de origen.

Como una alternativa viable para Global Multi Stars, por medio del SILO, podría facilitar la gestión en Cataluña, debido a que es una entidad reconocida y avalada por el Gobierno de España, la cual en la actualidad tiene operaciones en Latinoamérica, con sede en Colombia. De entablar operaciones por medio de SILO a Cataluña España, Global Multi Stars, únicamente será un recaudador de recurso humano local, el cual se encargará de filtrar los candidatos solicitados por el mercado hotelero de Cataluña, como mínima oportunidad, sin embargo, se podría plantear la representación de SILO, para Centro América con sede en Guatemala y con esto, lograr que la exportación de recurso humano para la región de Cataluña, sea por la puerta grande.

Mercado Laboral Migrante

Del total de la fuerza laboral de España, la Organización Mundial del Migrante OIM, reporta para el 2008 un total de migrantes de 5.6 millones que constituyen un 11 % del total de la población, predominando personas de origen por país: Marruecos, Polonia, Ecuador, Colombia principalmente.

Existen una condición preferencial para estos países firmados por España para promover la migración controlada, sin embargo existen problemas significativos en la tendencia de incrementar la mano de obra a través de migrantes ya que pese a los muchos beneficios que suman a la economía española, existe oposición sobre este fenómeno migratoria ya que se acusan daños inminentes sobre la presión a la baja en el sector laboral, y principalmente en el sector hotelero que es hoy el mayor mercado laboral para la migración hacia España.

De Latinoamérica, los países como Ecuador y Colombia, tienen preferencias migratorias ya que en este momento están significando beneficios para esos países.

Mercado de recurso Humano en Guatemala

En Guatemala, existen pocas compañías con capacidad de absorber recurso humano capacitado para la industria hotelera, situación muy similar a toda Centroamérica, donde todo el mercado laboral de la industria turística en su conjunto no es tan grande como la oportunidad solo de Cataluña, como región de España.

2. Ventajas sobre la competencia

En Guatemala no existen opciones de migración temporal que aporten las siguientes características como beneficios directos para los migrantes:

- Tiempo de estadía predeterminado.
- Monto de ingresos estimado con anticipación.
- Trabajo clasificado por especialidad.
- Condiciones laborales establecidas.
- Estatus de migración legal.
- Retorno garantizado y previamente conocido.
- Integración familiar menos afectada por fenómenos migratorios.
- Soporte de asistencia.
- Capacitación técnica específica.

Para el empleador en España, existen beneficios específicos, como lo siguientes:

- Reducción de los costos de capacitación.
- Reducción del proceso de selección.
- Abastecimiento de recurso humano específico.
- Compromiso de cumplimientos de contrato.
- Reducción de costos operativos en general.
- Eliminación de algunos costos o cargas sociales.

3. Barreras de Entrada para la Competencia

Empresas de otros países requieren un nivel de ingresos económicos superiores porque en su medio nacional existen opciones que hacen sopesar desde otros puntos el tomar este reto de migración temporal.

En Guatemala, es necesario establecer un proceso adecuado de migración autorizada para poder reevaluar permanentemente el desempeño adecuado de los recursos.

D. POSICIÓN ESTRATÉGICA Y TENDENCIAS

1. Tendencia de la Industria

La industria del turismo a nivel mundial en el próximo año será afectada por la crisis económica, sin embargo la OIT proyecta un crecimiento mínimo de 4.5% que es significativamente superior al sector de servicios específicamente.

En España, se proyecta una recesión económica importante al igual que en toda la comunidad Europea para todo el año 2009, y se espera un repunte económica a finales del año y principios del 2010, lo que hace que el sector turístico como toda la industria proyecte reducir costos de operación y Global Multi Star está en esa línea de operación favorable para este propósito con los migrantes temporales.

El proyecto está considerando que en durante el ciclo de los 5 años siguientes, se estará consolidando en este sector turístico como proveedor de soluciones de recursos humanos temporales en la región de Cataluña, España.

El proyecto turismo 2020 de España está enfocado en desarrollar esta área de negocios y por el impacto que representa en la economía nacional se tiene asignados varios proyectos de crecimiento sostenido en el periodo establecido, lo cual dará sustento a las oportunidades de crecimiento.

La migración temporal será más restringida en los siguientes años en la zona europea.

2. Fortalezas

Se consideran como fortalezas para esta empresa, básicamente los siguientes puntos:

- La barrera idiomática respecto a muchos países migrantes que no hablan el idioma español como lengua materna, en este caso es una fortaleza.

- La actitud para desarrollar el tipo de labores operativas es una fortaleza respecto a la fuerza laboral europea.
- La contribución a la reducción de costos operativos es una fortaleza para este proyecto.
- La temporalidad de los empleados con sus garantías laborales hace que este proyecto sea viable y lo fortalece como oportunidad real en el medio laboral guatemalteco.

3. Riesgos del proyecto

- 1) Este proyecto corre un posible riesgo en cuanto a que las leyes españolas pueden prohibir las plazas temporales y la entrada de migrantes para poder ocuparlas con el fin de evitar que se queden ilegalmente en el país. Esta situación no permitiría la viabilidad del proyecto.
- 2) El expandir la cobertura de operaciones, puede dificultar en cierto grado la logística y el control de la operación, sin embargo esto puede ser controlable por medio de la contratación de un gerente de operaciones y asesores de recurso humano competitivo, comprometidos con Global Multi Stars.
- 3) La posibilidad de que otro país pueda generar esta misma propuesta de manera subsidiada, en la cual reduzca costos operativos.

E. PLAN DE MERCADEO Y ESTRATEGIA DE VENTA

1. Estrategia de Posicionamiento

Promover a Global Multi Stars, como la mejor alternativa para obtener un empleo digno en el extranjero por medio del cual puedan obtener ingresos superiores a los recibidos en Guatemala y por medio de ello garantizar su desarrollo personal, familiar y el de sus comunidades.

2. Global Multi Stars satisface la necesidad de empleo y de desarrollo de los guatemaltecos, así como la demanda de personal en la industria turística de Cataluña España

Actualmente no existe ninguna posibilidad de empleo para el emigrante ilegal guatemalteco en España, este proyecto viene a suplir la carencia existente, generando una conexión de servicios y ofertas a través de ofrecer recurso humano, confiable y cualificado; lo cual logrará ser una solución al problema latente de la falta de recurso humano en la industria hotelera de la región de Cataluña, España. Sin dejar por un lado la reducción de costos laborales, refiriéndonos a las prestaciones sociales que el trabajo temporal les permite obtener, por ende mayor rentabilidad en sus operaciones. Para nuestra gente en Guatemala esta propuesta se traduce en una fuente de empleo digno.

3. Etapa de Investigación de Mercado en la Región de Cataluña

En la etapa inicial, Global Multi Stars se enfocara en estudiar el mercado para identificar posibles fuentes de empleo dentro de la industria turística de la región de Cataluña. Esta investigación se pretende realizar con el apoyo de la Cámara de Turismo de España, con el fin de obtener el apoyo y reconocimiento de la industria hotelera de la región.

4. Estrategia de Captación de recurso humano

Los centros de captación de recurso humano calificado serán todas las sedes del INTECAP ubicadas en todo el país, con el fin de poder enviar recurso humano capacitado y calificado. Y que al mismo tiempo pueda ofrecer un servicio competitivo que supere las expectativas de la industria hotelera de la región de Cataluña, en la etapa inicial.

La captación se realizará mediante la implementación de un sistema de evaluación final, que se le practicará a los egresados del INTECAP de las distintas carreras técnicas y de cursos cortos de capacitación relacionada con la industria hotelera.

En la segunda etapa se le realizarán pruebas Amstron que permitirán determinar su nivel de habilidad y motivación por medio de pruebas psicológicas y psicométricas, y así determinar el nivel de rendimiento de cada uno de los candidatos. También serán sometidos a una investigación de antecedentes policíacos y penales, así como un estudio socioeconómico para determinar si son candidatos elegibles para participar en este programa.

Por último se realizarán solicitud de referencias laborales y personales.

5. Requisitos para Residencia y Trabajo por cuenta ajena en España

La contratación de personas extranjeras

Las personas extranjeras no comunitarias para trabajar en Cataluña necesitan tener una autorización de residencia y trabajo en vigor.



Para obtener una autorización de residencia y trabajo es necesario que se dé la situación nacional de empleo que permita la contratación de una persona extranjera que no se encuentre en el territorio estatal.

Se cumple la situación nacional de empleo cuando la ocupación ofrecida por la empresa se contempla dentro de alguno de los siguientes casos:

1. Está comprendida en el Contingente de trabajadores/ras extranjeros,
2. Está comprendida en el Catálogo nacional de ocupaciones de difícil cobertura.

Cuando hay un certificado de la Oficina de Trabajo conforme la gestión de la oferta ha concluido con insuficiencia de demandantes de la ocupación adecuados y disponibles para aceptar la oferta.

http://www.oficinatreball.net/socweb/export/sites/default/socweb_es/empreses/orient_contractacio/contract_extran/index.html

Autorización inicial por cuenta ajena

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo tendrá una duración máxima de un año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad determinado. Habilitará al extranjero titular de la misma, previa obtención del correspondiente visado de residencia y trabajo, a iniciar una relación laboral por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación de afiliación y/o alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de 1 mes desde su entrada en España (así como, en el mismo plazo, de la obtención de la Tarjeta de Identidad de Extranjero, salvo en los casos en los que la vigencia de la autorización sea inferior o igual a seis meses).

No estarán sometidos a la obligación de visado previo aquellos extranjeros a los que se les conceda una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales.

Por otro lado, cabe igualmente el acceso a la situación de residencia y trabajo a partir de situaciones previas de residencia temporal no lucrativa o de estancia por estudios.

Requisitos

Serán requisitos para la concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena:

- a) Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero (con las excepciones señaladas anteriormente).

A tales efectos, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de

Inmigración, un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, para cada provincia. La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida al extranjero.

Asimismo, la situación nacional de empleo permitirá la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite la dificultad de contratación para el puesto que pretende cubrir, mediante la gestión de la oferta de empleo ante el servicio público de empleo concluida con resultado negativo, el cual emitirá en el plazo máximo de quince días una certificación que acredite la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar la oferta.

- b) Que se garantice al trabajador una actividad continuada durante el período de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- c) Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. Además se podrá requerir al empresario que acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial.
- d) Que las condiciones fijadas en la oferta de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- e) Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- f) Que los trabajadores extranjeros que se pretenda contratar carezcan de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- g) Que los trabajadores extranjeros no se encuentren irregularmente en territorio español.

Trámite de la solicitud de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

El empleador o empresario que pretenda contratar a un trabajador extranjero no residente en España deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena ante el registro del órgano competente para su tramitación, correspondiente a la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral.

- La solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena en modelo oficial (publicado en el sitio web de la Secretaría de Estado de

Inmigración y Emigración: extranjeros.mtas.es) deberá acompañarse de la siguiente documentación:

- DNI o CIF y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o documento acreditativo de hallarse exento. En el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue la representación legal de la misma a favor de la persona física que formule la solicitud.
- Contrato de trabajo u oferta de empleo en el modelo oficial establecido (publicado en el sitio web de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración: extranjeros.mtas.es).
- Cuando la autoridad competente lo considere necesario para asegurar que el empresario podrá hacer frente a las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo, el empresario deberá acreditar, con los documentos que expresamente se le requieran, los medios económicos, materiales o personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a dichas obligaciones.
- Copia del pasaporte, o documento de viaje, en vigor, del trabajador extranjero.
- Aquellos documentos que justifiquen, si son alegados por el interesado, alguno de los supuestos específicos en los que no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.
- La titulación o acreditación de que se posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda, debidamente homologada.
- Otros documentos que se hayan determinado mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Recibida la solicitud, la autoridad competente procederá a la instrucción del procedimiento y a su inmediata tramitación, y recabará de oficio el informe al respecto de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la Tesorería General de la Seguridad Social, de los Servicios competentes de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil y del Registro Central de Penados y Rebeldes. Estos informes deberán ser emitidos en el plazo de diez días.

La autoridad competente, a la vista de la documentación presentada y de los informes obtenidos, resolverá de forma motivada y notificará al empleador la resolución sobre la autorización de residencia y trabajo solicitada, a los efectos de que, en su caso, proceda al abono de las tasas.

Cuando la resolución fuese favorable, se suspenderá su eficacia hasta la expedición del visado y la efectiva entrada del extranjero en territorio nacional.

La autoridad competente comunicará la resolución favorable al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y a la Misión Diplomática u Oficina Consular española correspondiente al lugar de residencia del trabajador. En el plazo de un mes desde la notificación al empleador o empresario interesado, el trabajador deberá solicitar personalmente el visado en la Misión Diplomática u Oficina Consular en cuya demarcación resida. Una vez recogido el visado, el trabajador

deberá entrar en el territorio español en el plazo de vigencia de aquél, que no será superior a tres meses.

A partir de la entrada legal en España, el trabajador podrá comenzar su actividad laboral y se producirá su afiliación, alta y posterior cotización en los términos establecidos por la normativa de Seguridad Social que resulte de aplicación.

En el plazo de un mes desde la entrada en España, el extranjero deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero (salvo en los supuestos en los que la vigencia de la autorización concedida sea inferior o igual a seis meses), personalmente y ante la Oficina de Extranjeros (en su defecto, Comisaría Provincial de Policía). Si en el momento de la solicitud de la tarjeta de identidad de extranjero, o transcurrido un mes desde su entrada en España, no existiera constancia de que el trabajador autorizado inicialmente a residir y trabajar ha sido afiliado y/o dado de alta en la Seguridad Social, la autoridad competente podrá resolver la extinción de la autorización. Asimismo, se requerirá al empresario o empleador que solicitó la autorización para que indique las razones por las que no ha iniciado la relación laboral, con la advertencia de que, si no alegase ninguna justificación o si las razones aducidas se considerasen insuficientes, podrán denegarse ulteriores solicitudes de autorización que presente.

- La autoridad competente denegará las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena referidas a trabajadores extranjeros que no se hallan ni residen en territorio español en los siguientes supuestos:
 - Cuando consten antecedentes penales del trabajador en España o en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
 - Cuando lo exija la situación nacional de empleo (sin perjuicio de los supuestos de excepción de su consideración).
 - Cuando las condiciones fijadas en el contrato de trabajo u oferta de empleo fueran inferiores a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad. También se denegará en el caso de que la contratación fuera a tiempo parcial, cuando, por la duración de la prestación de servicios, la retribución sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
 - Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que pretende cubrir por despido improcedente o nulo, declarado por sentencia o reconocido como tal en el acto de conciliación, o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
 - Cuando el empleador solicitante haya sido sancionado mediante resolución firme en los últimos doce meses por infracciones calificadas como muy graves en la Ley Orgánica 4/2000 o graves o muy graves en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Cuando el empresario o empleador no garantice al trabajador la actividad continuada durante la vigencia de la autorización de residencia y trabajo, o cuando, siendo requerido para ello, no acredite los medios económicos materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.
- Cuando, para fundamentar la petición, se hayan presentado documentos falsos o formulado alegaciones inexactas y medie mala fe.
- Cuando el trabajador extranjero carezca de la titulación especial exigida para el ejercicio de la concreta profesión o de la homologación o de la colegiación cuando así se requiera.
- Cuando conste un informe gubernativo previo desfavorable.
- Cuando concurra una causa prevista legalmente de inadmisión a trámite que no hubiera sido apreciada en el momento de la recepción de la solicitud.
- Cuando el empresario solicitante haya sido condenado mediante sentencia firme por delitos contra los derechos de los trabajadores o contra ciudadanos extranjeros.

La denegación (que agota la vía administrativa) habrá de ser motivada y expresará los recursos que contra ella procedan, el órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarlo y el plazo para interponerlos.

Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

- Esta autorización permite el desarrollo de las siguientes actividades:
 - De temporada o campaña. Su duración coincidirá con la del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, dentro de un período de doce meses consecutivos.
 - De obras o servicios para el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y telefónicos, instalaciones y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones.
 - De carácter temporal realizadas por personal de alta dirección, deportistas profesionales, artistas de espectáculos públicos, así como otros colectivos que se determinen por Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
 - Para la formación y realización de prácticas profesionales.

La duración de la autorización coincidirá con la del contrato de trabajo, con el límite máximo de un año en los tres últimos supuestos, y no será susceptible de renovación, sin perjuicio de las posibilidades de prórroga previstas en la legislación laboral.

Requisitos

- Para obtener la autorización para trabajar es necesario cumplir, además de los requisitos generales para la concesión de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, los siguientes requisitos:
 - En el supuesto de autorización de residencia temporal y trabajo de temporada o campaña y por obras o servicios para el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción, etc., disponer de un alojamiento adecuado, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en la materia, y siempre que quede garantizada la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento. Asimismo el empresario o empleador deberá organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asumir, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada en España y el alojamiento, así como haber actuado diligentemente para garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones.
 - Finalmente, que el trabajador extranjero se comprometa a retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral. A efectos de verificar el retorno, deberá presentarse en la Misión Diplomática o en la Oficina Consular que le expidió el visado en el plazo de un mes desde el término de su autorización de trabajo en España. El incumplimiento de la obligación de retornar al país de origen podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.
 - En el supuesto de actividades de carácter temporal realizadas por personal de alta dirección, deportistas profesionales, artistas, etc., es necesario poseer las licencias administrativas que, en su caso, se exijan para el desarrollo de la actividad profesional y que el trabajador extranjero se comprometa a regresar a su país de origen una vez finalizado el contrato de trabajo. Su incumplimiento podrá ser causa de denegación de ulteriores autorizaciones para trabajar durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.

Tramitación

La solicitud (presentada en el modelo oficial EX02, publicado en el sitio web de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración: extranjeros.mtas.es) se tramitará por el procedimiento previsto para las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena de carácter estable con las especialidades previstas en la normativa.

Las ofertas serán puestas a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal y de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas para que puedan ser publicadas durante quince días, a los efectos de que los trabajadores que residan en cualquier parte del territorio nacional puedan concurrir a su cobertura.

Las solicitudes para cubrir los puestos para los que no hayan concurrido trabajadores residentes se presentarán por las empresas o por las organizaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses al inicio de la actividad laboral.

Cuando la resolución fuese favorable, se notificará al empleador la autorización de residencia y trabajo cuya eficacia quedará suspendida hasta la expedición, en su caso, del visado y hasta la efectiva entrada del extranjero en territorio nacional. La notificación surtirá efectos para el abono de las tasas correspondientes.

En el momento en que la autoridad competente disponga de los contratos firmados por los empresarios, procederá a hacer constar en éstos la diligencia aprobatoria de la autorización de residencia y trabajo, e indicará el sector de actividad, el ámbito territorial y la duración autorizados. Los ejemplares de los contratos serán remitidos de nuevo a los empresarios para que puedan ser firmados por el trabajador en el país de origen, ante la Oficina Consular competente para la expedición de visado.

Con carácter general, no será precisa la obtención de la tarjeta de identidad de extranjero ni el abono de la tasa cuando la contratación de los trabajadores sea para un período inferior a seis meses.

En los supuestos en que las autorizaciones sean susceptibles de prórroga, el empleador deberá acreditar que ésta se solicita para continuar con la realización de la misma obra, servicio o actividad especificados en el contrato. La duración de la autorización de la prórroga coincidirá con la finalización de la obra, servicio o actividad con un límite de un año, y podrá ser objeto de otras prórrogas en las mismas condiciones. Las autorizaciones de temporada o campaña se podrán prorrogar hasta seis o nueve meses en función del tipo de visado y del período de contratación inicial.

Cuando en el plazo de un mes desde su entrada en España no exista constancia de que el trabajador autorizado inicialmente a residir y trabajar ha sido afiliado y/o dado de alta en la Seguridad Social, la autoridad competente podrá resolver la extinción de la autorización, y requerirá al empresario para que indique las razones por las que no se ha iniciado la relación laboral, con la advertencia de que, si no alegase ninguna justificación o si las razones aducidas se considerasen insuficientes, podrán denegarse ulteriores solicitudes de autorización que presente por considerar que no se garantiza la actividad continuada de los trabajadores.

6. Organización del Equipo de Asesores de Recurso Humano de Global Multi Stars

Esta etapa, la cual iniciará a partir del sexto mes del lanzamiento del proyecto, se contará con un asesor del recurso humano, por cada una de

las provincias contenidas en la región de Cataluña, con el fin de que cada uno de ellos realice la labor de colocación del recurso humano, de acuerdo al siguiente esquema:

7. Proceso de Colocación

- a.** Se identificarán cada uno de los hoteles establecidos en cada provincia, con el fin de poder estimar el volumen de ocupación y el volumen de personal que labora para cada uno de ellos según los distintos puestos clave, en el nivel operativo, meseros, camareras, amas de llaves y mantenimiento hotelero, según su especialización, jardineros, limpieza, mantenimiento de piscinas, etc.

- b.** Posteriormente después de haber identificado las cifras de personal contratado y las plazas disponibles, será necesario identificar las plazas que mayor demanda tienen y que nos son cubiertas por el mercado laboral nacional. Con el fin de poder llegar a ofrecer específicamente el recurso humano que les hace falta de la siguiente manera:
 - 1)** Brochure informativo de “Global Multi Stars”, el cual contendrá información general sobre Global Multi Stars, qué es lo que hace y cómo puede ayudarle a solucionar su problema de falta de recurso humano cualificado.

 - 2)** Brochure Informativo del recurso humano disponible para que elija el que se adapte mejor a sus necesidades en cuanto a precio y preparación especializada.

 - 3)** Se tendrá presencia en todas y cada una de las áreas relacionadas a la industria turística por medio de productos de uso de oficina promocionales, con el fin de poder persuadir a la administración que Global Multi Stars, resuelve su problema de falta de recurso humano cualificado a los mejores precios.

- c. Se presentarán por medio de seminarios para Gerentes de Recursos Humanos y Gerentes Generales las ventajas competitivas que Global Multi Stars, ofrece a la industria hotelera, al proporcionar recurso humano cualificado por tiempo temporal, lo cual les permitirá reducir sus costos de operación al minimizar el impacto de gastos sociales, capital que puede ser invertido en contratar más personal o para subir el nivel de cualidades del personal contratado en toda la organización.
- d. El hotel contratante deberá de pagar la cantidad acorde a un salario por cada persona solicitada como comisión para Global Multi Stars; situación con la cual tendrá derecho a solicitar el cambio del personal de ser necesario, valido únicamente durante los dos primeros meses después de haber iniciado a laborar el trabajador. En caso de suscitarse esta situación, es indispensable que el hecho se demostrado con pruebas fehacientes.
- e. El hotel contratante deberá proporcionar, alojamiento, alimentación y tarjeta de seguro social a cada una de las personas contratadas, para que estas dispongan de servicios médicos, en caso de necesitarlo; así como proporcionar un seguro de vida por el equivalente a 5 sueldos como mínimo para garantizar que sus familiares que radican en el país de origen puedan recibir un tipo de indemnización en caso de fallecimiento del familiar migrante.
- f. Para poder solicitar el recurso humano necesario a Global Multi Stars, el personal encargado de la gestión de recursos humanos deberá de llenar un formulario en el cual especifique el tipo de personal que solicita, el salario que ofrece y una breve pero completa descripción de las funciones que deberá desempeñar el trabajador al ocupar la plaza en mención, horarios de trabajo y de descanso por semana, fechas de pago salarial y si es permitida o no la comunicación del trabajador con su familia y cada cuánto tiempo, por qué vía de comunicación (telefónica, internet o video llamada).
- g. Posteriormente ese formulario es enviado a la embajada de España en Guatemala con copia a Global Multi Stars, para que se inicie la gestión de reclutamiento, después de haber reclutado al personal para ocupar la plaza y de haberle realizado los exámenes de salud pertinentes, se precederá a proporcionar a la embajada de España en Guatemala, el nombre completo, numero de pasaporte y fecha de nacimiento de la persona, para que esta investigue y constate que el candidato está libre de relación con el terrorismo y conexiones con pandillas o similares.

- h.** Una vez aprobado el candidato por la embajada de España en Guatemala, procederá a firmar su contrato de trabajo, en donde se le especifique su salario y los descuentos respectivos por impuestos y el horario de trabajo; así como los descuentos que se le harán por alimentación y hospedaje. Al haber firmado el contrato el candidato, se solicitará a la compañía que lo contrató, que envíe el boleto aéreo redondeo de ida y vuelta rumbo a Barcelona, para que de allí sea recogido por el transporte del hotel hacia donde estará laborando por el periodo estipulado con anterioridad en el contrato.

- i.** El próximo paso es solicitarle al hotel contratante:

 - 1)** Permitir que el trabajador se comunique para reportar su llegada y proporcione el número de identificación personal, que se le dio de antemano en Guatemala, para que de esta manera quede un registro en Global Multi Stars de que se encuentra en su área de trabajo, listo para desempeñar las labores para las cuales fue contratado. La llamada será vía IP, para no incurrir en gastos de larga distancia y de esta manera poder agilizar el reporte y la comunicación en caso de emergencia entre el trabajador y Global Multi Stars.

 - 2)** Una vez realizada la primera contratación se procederá a hacer el expediente de cada trabajador, con el fin de llevar un historial, que le facilite regresar el próximo año o bien por un mal comportamiento denegarle el ingreso al programa. El trabajador que regrese con carta de recomendación del hotel donde laboró, tendrá derecho a que su contrato sea extendido por 5 años.

 - 3)** Se generará un expediente por empresa, para llevar un control estadístico de la cantidad de gente y el tipo de especialización que solicitan para poder proyectar la demanda de los próximos años y de esta manera poder agilizar el proceso de recontractación año con año, así como proyectar el crecimiento de Global Multi Stars.

8. Precios y distribución de Ingresos

Los ingresos de la empresa estarán distribuidos de la siguiente manera:

- Comisión para Global Multi Stars por intermediación en la captación de recurso humano cualificado, cuota única, la cual equivale al monto de un sueldo mensual por candidato contratado.
- Cuota de \$200.00 por gastos de reclutamiento y exámenes de laboratorio.

9. Recurso Humano

Global Multi Stars define las siguientes opciones de recurso humano calificado en su primera etapa:

- Meseros
- Camareras
- Amas de llaves
- Técnicos en Mantenimiento Hotelero

En la segunda etapa del proyecto y dependiendo de los resultados de la investigación de mercado en la región de Cataluña España, se pretende incursionar con recurso humano calificado para las siguientes áreas:

- Personal para Front Desk
- Gerentes en Administración Hotelera
- Mantenimiento técnico especializado por áreas: fontanería, electricidad, aire acondicionado, electromecánica etc.

F. OPERACIONES

Las operaciones de Global Multi Stars se estarán realizando tanto en España como en Guatemala.

1. Operaciones en Guatemala

Las oficinas estarán a cargo del reclutamiento de personal cualificado para satisfacer la demanda del mercado español, específicamente para la región de Cataluña y de esta manera poder agilizar el proceso de

exportación del recurso humano especializado, posterior a todos los tramites a realizarse por medio de la embajada de España en Guatemala.

Las principales actividades son:

a. Administrativas

Las cuales estarán a cargo de una gerencia general, asistente de gerencia, gerencia de recursos humanos, asistente de recursos humanos, encargado de contabilidad y un mensajero.

2. Operaciones en España

Se manejará la operación en oficinas virtuales, en donde tendrán reuniones semanales los Asesores de Recurso Humano con el Gerente de Operaciones, para revisar el avance de su gestión. De dicha reunión el Gerente de operaciones, generará un reporte electrónico con estadísticas en donde refleje el avance de las operaciones así como los posibles negocios a corto plazo. Anualmente y con 6 meses de anticipación al próximo año, el gerente de operaciones, tendrá que proyectar las cifras de colocación de recurso humano del siguiente año, con el fin de poder preparar el recurso humano cualificado en Guatemala, según la demanda prevista. Los asesores de recurso humano, estarán a cargo de la colocación de recurso humano y de la asesoría al sector hotelero de la región de Cataluña. Las oficinas estarán situadas estratégicamente en Barcelona España.

G. DESARROLLO

La empresa proyecta trabajar por medio de la obtención de fondos provenientes de la OIM, el gobierno de Guatemala y de alguna otra organización no lucrativa que desee apoyar este proyecto en su etapa inicial, con el fin de generar fuente de empleo digno a nuestra gente.

1. Metas de Largo Plazo

- a.** Desarrollar el mercado de colocación de recurso humano cualificado en el mercado objetivo de manera gradual pero constante, aumentando año con año el número de recurso humano guatemalteco colocado en la industria hotelera de la región de Cataluña, lo que se desarrollará a través de la implementación de personal con distintas capacitaciones a nivel técnico.
- b.** Obtener al menos el 0.4% del mercado de plazas disponibles en el mercado turístico de Cataluña en la actualidad, según reportes del Ministerio de Turismo Español, presentados anteriormente. El porcentaje anterior traducido en números equivale a 500 personas en un plazo no mayor de 12 meses después del inicio de la operación.
- c.** En el segundo año de operación de Global Multi Stars, se pretende alcanzar un crecimiento del 40% sobre el número inicial, de recurso humano colocado, lo cual se traduce en un total de 700 personas.
- d.** Ampliar el área de operaciones de Global Multi Stars hacia el Salvador; con el fin de incrementar la captación de recurso humano, ya que posiblemente el mercado nacional no se dé a basto para satisfacer la demanda futura, de ser viable este proyecto.

2. Estrategia para lograr las metas propuestas

- a.** Realizar alianzas estratégicas con los ministerios de turismo tanto de Guatemala como de España, la Cámara de Comercio de España, el INTECAP en Guatemala, la OIT y la OIM, con el fin de garantizar la viabilidad del proyecto y su ejecución.
- b.** Estudiar el mercado Hotelero de la región de Cataluña, España, para detectar áreas de oportunidad respecto a las necesidades que buscan satisfacer en cuanto a recurso humano cualificado. Y

con esto generar una estrategia que satisfaga sus necesidades y las de los trabajadores de Guatemala.

3. Planes de Expansión

- a. Dentro de los planes está expandirnos hacia las Islas Baleares, que es la segunda región de mayor tráfico turístico y de desarrollo hotelero dentro de España.
- b. Posteriormente se evaluará la posibilidad de expandirnos a Madrid, que es la tercera región de alto tráfico turístico de España, así como en cantidad de hoteles.

H. ANÁLISIS FINANCIERO

Gastos Operacionales

Gastos Operacionales	Mensuales	Anuales
Costos Directos	Q 26,421.34	Q317,056.10
Gastos Fijos de Venta	Q 11,000.05	Q 135,000.62
Gastos Fijos de Admon.	Q 16,162.50	Q 193,950.06
Total Gastos Operacionales	Q 53,583.90	Q 643,006.78

Inversión en Activos

Activo		
<u>Activo Circulante</u>		
Caja y Bancos		Q 214,000.00
<u>Activos Fijos</u>		
Maquinaria	Q 8,000.00	
Herramientas	0	
Mobiliario y Equipo	Q 17,000.00	
Equipo de Cómputo	Q 37,000.00	
Instalaciones	<u>Q 5,000.00</u>	Q67.000.00
<u>Activos Diferidos</u>		
Gtos. Org/Instalación		Q 8,000.00
Total de Activos		Q 289,000.00

Estado de Resultados Proyectado (Quetzales)

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	750,000	975,000	1,267,500	1,584,375	1,980,469
Costo	317,056	361,444	412,046	469,733	535,495
Margen	432,944	613,556	855,454	1,114,642	1,444,971
Costos/Gtos.	325,951	371,584	423,606	482,910	550,518
Utilidad Op.	106,993	241,972	431,848	631,732	894,456
Intereses	26,142	21,706	16,608	10,749	4,014
ISR	37,500	48,750	63,375	79,219	99,023
Utilidad Neta	43,351	171,416	351,865	541,765	791,419

Punto de Equilibrio

Ventas Anuales	500	Plazas
Precio de Venta	Q 1,500.00	Por plaza (\$200.00)

Costo Variable	Q 634.11	Por plaza
Activo		

Costos Fijos	Q 317,056.00	Anuales
Punto de Equilibrio	376.45	Plazas colocadas
Punto de Equilibrio	Q 564,653.28	En quetzales

Balance General Inicial

Activo Circulante	Q 214,000.00	
Activo Fijo	Q 67,000.00	
Activo por Diferir	Q 8,000.00	
Total de Activos		Q 289,000.00
Pasivos		
Préstamo Bancario	Q 200,000.00	
Capital		
Capital Social	Q 89,000.00	
Total Pasivo y Capital		Q 289,000.00

Valor Presente Neto y TIR

	Flujos Netos
Año 0	(Q 89,336.00)
Año 1	Q 29,199.00
Año 2	Q 152,928.00

Año 3	Q 328,180.00
Año 4	Q 512.220.00
Año 5	Q 755,139.00
Trema	30%
Valor Presente Neto (VPN)	Q 555,715.08
Tasa Interna de Retorno (TIR)	138.0%

Tiempo de Recuperación de la Inversión

Año	Flujos Netos	Recuperación
Año 0	(Q 89,336.00)	(Q 89,336.00)
Año 1	Q 29,199.00	(Q 60,132.00)
Año 2	Q 152,928.00	
Año 3	Q 328,180.00	
Año 4	Q 512,220.00	
Año 5	Q 755,139.00	

Tiempo de Recuperación	1 Año 4.74 Meses Aprox.	
-------------------------------	--------------------------------	--

Detalles del Análisis Financiero

GLOBAL MULTI STAR.						
Determinación de los costos operaciones						
Estimación de los gastos operacionales						
					Q	0.18
						150,000
					Costos Mensuales	Costos Anuales
Costos directos de producción						
Papelería					Q	1,000.00
servicios basicos					Q	1,000.00
varios					Q	1,000.00
Mano de obra directa/prestaciones Laborales					Q	19,121.34
		Salarios	Bonificaciones	Total Bonifc.		
Administrador	1	Q 10,000.00	Q 250.00			
Operarios	1	Q 3,000.00	Q 250.00			
Total		Q 13,000.00	Q 500.00			
Prestaciones Laborales						
Aguinaldo	8.33%					
Bono 14	8.33%					
Indemnización	9.75%					
Vacaciones	4.17%					
Igss	12.67%					
	43.24%	Q 13,000.00	Q 5,621.34	Q 500.00		
VARIOS					Q	-
ENTRENAMIENTO					Q	4,166.67
Depreciaciones					Q	133.33
Total Costos Directos de Producción					Q	26,421.34
						Q 317,056.10
Gastos Fijos Administrativos						
Gastos Fijos de Administración					Q	1,000.00
Alquileres					Q	7,500.00
Seguros					Q	500.00
Servicios Contables					Q	1,000.00
Mantenimientos Generales					Q	2,000.00
Sueldos de Administración/Prestaciones Laborales					Q	3,000.00
		Sueldo	Prestaciones	Bonificación		
Secretaria oficinista		Q 1,919.25	Q 829.90	Q 250.85		
Depreciaciones					Q	1,162.50
Total Gastos Administrativos					Q	16,162.50
						Q 193,950.06
Gastos Fijos de Venta						
Sueldos de Venta/Prestaciones Laborales					Q	4,000.05
		Sueldo Base	Prestaciones	Bonificación		
asistente		Q 2,618.00	Q 1,132.05	Q 250.00		
Combustibles y depreciación a vendedor					Q	3,000.00
papelería					Q	4,000.00
Total Gastos de Venta					Q	11,000.05
						Q 132,000.62
Total Gastos Operacionales:					Q	53,583.90
						Q 643,006.78

Global Multi Stars			
Proyección de compra de Activos			
Nombre Equipo	Descripción general	Total	
Maquinaria			
equipo digital	multiusos digital	Q 8,000.00	
Herramientas			
Mobiliario y Equipo			
	Mobiliario y equipo	Q 17,000.00	
Equipos de Computación			
software	Equipo multifuncional con fax, impresora, scan y copiadora	Q 12,000.00	
Computadora	Equipo de computo para escritorio incluye licencias de Office	Q 25,000.00	
		Q 37,000.00	
Gastos de Organización			
Gastos remodelación instalac.	Egresos incurridos para optimizar las instalaciones inicialmente	Q 5,000.00	
Gastos de Institución Empresa	Costos de la organización social y su inscripción en entidades gubernamentales	Q 8,000.00	
		Q 13,000.00	
Capital de Trabajo 4 meses:			Q 214,335.59
Inversión total del proyecto:			Q 289,335.59 100%
Préstamo bancario			Q 200,000.00 69%
Total de Inversión inicial sin préstamo bancario			Q 89,335.59 31%

Depreciación expresada en Quetz.			Años de Depreciación y Amortización				
Cuenta Contable:	Tasa	Valor	1	2	3	4	5
Maquinaria	20%	8,000	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600
Mobiliario y Equipo	20%	17,000	3,400	3,400	3,400	3,400	3,400
Equipo de Cómputo	25%	37,000	9,250	9,250	9,250	9,250	9,250
Gtos de Org./Instalación	10%	13,000	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300
		75,000	15,550	15,550	15,550	15,550	15,550

43,351		171,516		351,865		541,765		791,419	
15,550		15,550		15,550		15,550		15,550	
29,702		34,138		39,236		45,095		51,830	
29,199		152,928		328,180		512,220		755,139	Q 1,777,665.78
2,433		12,744		27,348		42,685		62,928	

<u>GLOBAL MULTI STARS</u>		
<u>Balance General Inicial</u>		
<u>Activo</u>		
<u>Activo Circulante</u>		
Caja y Bancos		Q 214,000.00

<u>Activos Fijos</u>		
Maquinaria	Q 8,000.00	
Herramientas	Q -	
Mobiliario y Equipo	Q 17,000.00	
Equipo de Computo	Q 37,000.00	
Instalaciones	Q 5,000.00	Q 67,000.00
<u>Activos Diferidos</u>		
Gastos Organiz/Instalac		Q 8,000.00
Total Activos		Q 289,000.00
<u>Pasivos</u>		
<u>Circulantes</u>		
Prestamos bancarios		Q 200,000.00
<u>Capital</u>		
Capital Social		Q 89,000.00
Total Pasivo y Capital		Q 289,000.00

<u>GLOBAL MULTI STARS</u>	
<u>Determinación del VPN y TIR</u>	
	Flujos Netos
Año 0	Q (89,336)
Año 1	Q 29,199
Año 2	Q 152,928
Año 3	Q 328,180
Año 4	Q 512,220
Año 5	Q 755,139
<u>Integración de Trema</u>	
Inflación Acumulada	14.0%
Interés sin riesgo	6%
Riego país	3%
Premio riesgo	7%
Trema:	30.00%
VPN	Q 555,715.08
TIR	138.1%

GLOBAL MULTI STARS					
Recuperación de la Inversión					
	-	-			
	Flujos Netos	Recuperación			
Año 0	Q (89,336)	Q (89,336)			
Año 1	Q 29,199	Q (60,136)			
Año 2	Q 152,928				
Año 3	Q 328,180				
Año 4	Q 512,220				
Año 5	Q 755,139				
Saldo de la inversión inicial pendiente de ser cubierta			Q 60,136.00	4.72	meses
Flujo del segundo año /12			Q 12,744.00		
La inversión se recura en: 1 año 4.72 meses					

GLOBAL MULTI STARS					
Determinación del Punto de Equilibrio					
					-
					-
Información:					
Ventas Anuales	Q 750,000.00	Plazas			
Precio Venta	Q 1,500.00	por unidad			
Costos Variables	Q	por unidad			

	634.11				
Costos fijos	Q 325,951.00				
<u>Plazas en unidades</u>					
Punto Equilibrio:	Costos Fijos		Q 325,951.00	376.436	plazas.
	P.V - C.V		Q 865.89		
-					
<u>Comprobación Unidades</u>				-	
Ventas	376	Q 564,653.28			
Costo Variable	376	Q 238,702.28			
Margen		Q 325,951.00			
Costos Fijos		Q 325,951.00	376.43		
Margen Neto		Q			

		865.89			
--	--	--------	--	--	--

CONCLUSIONES

1. El entorno macroeconómico inestable que presenta Guatemala hacia el corto y mediano plazo es un marco favorable para la realización del proyecto Global Multi Stars, a pesar del incremento mensual de las deportaciones de los Estados Unidos y próximamente de España, en donde viven actualmente un promedio de 10 mil guatemaltecos indocumentados.
2. El proyecto es el resultado de una estrategia de "Océano Azul" debido principalmente a que está considerando desarrollar un nuevo mercado en el que la competencia no tiene mayor importancia, porque es dejada atrás. Resulta un desafío para Global Multi Stars incentivar la demanda de recurso humano cualificado para la industria hotelera de la región de Cataluña, España. Por lo tanto, este proyecto está incorporando una nueva fuente de empleo para los guatemaltecos con deseos de superación y desarrollo en el extranjero. Como grupo objetivo está incluyendo a los emigrantes ilegales que estaban radicando en estados unidos y que han sido repatriados, que se encuentren limpios de vinculación con hechos delictivos en los Estados Unidos. Sometidos a un proceso de capacitación proporcionado por el INTECAP al igual que cualquier egresado del mismo plantel que posea una certificación o diploma que lo acredite apto para desempeñar las funciones descritas con anterioridad en este proyecto.
3. La nueva fuente de empleo constituye una estrategia de "Océano Azul" en vista de que en Guatemala, Global Multi Stars se perfila como el primer jugador en este escenario competitivo, que no sólo busca innovar la manera de hacer negocios y resolver una necesidad latente en el grupo objetivo, sino también contribuir coordinadamente en la

solución del problema de desempleo de nuestro país, especialmente en los segmentos más bajos de la población.

4. En cuanto al área financiera, podemos concluir que con una TIR 130.1%, el proyecto presenta una consideración financiera de retorno bastante atractiva, pese a tener una TREMA medianamente alta de 30%. El tiempo de recuperación de la inversión se considera de 1 año y 4.74 meses. Considerando las oportunidades de mercado definidas para cada año y una inflación media anual de 14%, el proyecto sigue presentando una oportunidad de crecimiento atractiva. Por lo tanto, los indicadores financieros permiten concluir que, desde el punto de vista financiero el proyecto es viable y rentable.

BIBLIOGRAFÍA

<http://www.banguat.gob.gt/cambio/historico.asp?ktipo=3&kdia=01&kmes=01&kanio=2008&submit1=Consultar>

<http://www.prensalibre.com/pl/especial/migrantes/index.html>

http://www.hosteltur.com/noticias/44450_falta-personal-especializado-ralentiza-actividad-economica.html

www.ine.gob.gt/

www.ine.es/

www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

www.epa.gov/espanol/

www.camaras.org/

www.meh.es/

www.ilo.org/public/spanish/

www.iberia.com/

www.mtas.es/

www.oim.org.gt/

es.wikipedia.org/wiki/Turismo_en_España

es.wikipedia.org/wiki/Organización_Mundial_del_Turismo

www.intecap.org.gt/

www.banguat.gob.gt/

www.latinobarometro.org/

www.embajadaguatemala.es/

www.maec.es/embajadas/guatemala/es/home

www.iet.tourspain.es/

www.ocupaciocatalunya.net/socweb/opencms/socweb_es/web_institucional/otg.html

www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb_es/home.html

www.extranjeros.mtas.es