



NEGOCIOS INTERNACIONALES

**Tesis previa a la obtención del título de Licenciado en
Negocios Internacionales.**

AUTORES: Michelle Alexandra Llano Delgado

David Alberto Laso Dousdebes

Xavier Andres Carrera Alvarado

TUTOR: Alex Felipe Andrade

Creación e internacionalización de la APP InclusiHire.

RESUMEN

"InclusiHire en la Comunidad Andina de Naciones: Impulsando la Diversidad y la Inclusión en el Mundo Laboral"

InclusiHire es un proyecto innovador diseñado para abordar la discriminación laboral y promover la diversidad e inclusión en la Comunidad Andina de Naciones (CAN). A través de una plataforma en línea, InclusiHire conecta a empresas de la región con talento diverso, incluidas personas con discapacidades, minorías étnicas, géneros subrepresentados y otros grupos marginados.

El proyecto se centra en proporcionar igualdad de oportunidades laborales y facilitar un proceso de contratación inclusivo. Utilizando algoritmos de emparejamiento inteligentes, la plataforma facilita la coincidencia entre empresas y candidatos, promoviendo la diversidad en los lugares de trabajo.

InclusiHire no solo ofrece una solución para la discriminación laboral, sino que también impulsa el crecimiento económico y la competitividad empresarial en la región. Al fomentar entornos laborales inclusivos, las empresas pueden beneficiarse de una mayor creatividad, innovación y rendimiento organizacional.

A través de alianzas estratégicas con gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil en la Comunidad Andina, InclusiHire busca expandir su impacto y promover una cultura de diversidad e inclusión en toda la región. Este proyecto representa un paso significativo hacia la construcción de sociedades más justas y equitativas, donde todos los individuos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial en el ámbito laboral.

ABSTRACT

"InclusiHire in the Andean Community of Nations: Promoting Diversity and Inclusion in the World of Work"

InclusiHire is an innovative project designed to address employment discrimination and promote diversity and inclusion in the Andean Community of Nations (CAN). Through an online platform, InclusiHire connects companies in the region with diverse talent, including people with disabilities, ethnic minorities, underrepresented genders and other marginalized groups.

The project focuses on providing equal employment opportunities and facilitating an inclusive hiring process. Using intelligent matching algorithms, the platform facilitates matching between companies and candidates, promoting diversity in the workplace.

InclusiHire not only offers a solution to employment discrimination, but also drives economic growth and business competitiveness in the region. By fostering inclusive work environments, companies can benefit from greater creativity, innovation, and organizational performance.

Through strategic alliances with governments, companies and civil society organizations in the Andean Community, InclusiHire seeks to expand its impact and promote a culture of diversity and inclusion throughout the region. This project represents a significant step towards building more just and equitable societies, where all people have the opportunity to reach their full potential in the workplace.

DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto, InclusiHire, a todas las personas que han sido marginadas, discriminadas o excluidas en el mundo laboral debido a factores como la discapacidad, el género, la etnia u otras características. Nuestra dedicación es para aquellos que merecen igualdad de oportunidades y un trato justo en el ámbito laboral.

Dedicamos este proyecto a la causa de la diversidad y la inclusión, y a todos aquellos que trabajan incansablemente para promover estos valores en sus comunidades y lugares de trabajo. Que InclusiHire sirva como un faro de esperanza y oportunidad para aquellos que buscan un cambio positivo en el mundo laboral.

Finalmente, dedicamos este proyecto a un futuro donde la igualdad de oportunidades sea una realidad para todos, independientemente de su origen, género, orientación sexual, capacidades o cualquier otra característica. Que InclusiHire sea un pequeño paso hacia ese futuro más inclusivo y equitativo que todos merecemos.

AGRADECIMIENTO

Nos gustaría expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas y entidades por brindarnos la oportunidad de llevar a cabo este proyecto tan importante, su respaldo a nuestra iniciativa y compartido nuestra visión de promover la inclusión laboral.

Además, deseamos agradecer a nuestros colaboradores, aliados y asesores por su valioso apoyo y orientación. Su experiencia y conocimientos han enriquecido enormemente nuestro proyecto y nos han ayudado a superar desafíos con éxito.

Agradecemos a nuestras familias y seres queridos por su amor, paciencia y apoyo incondicional. Su aliento y comprensión nos han dado la fuerza para seguir adelante en momentos difíciles.


También queremos aprovechar para agradecer a nuestra estimada institución “UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR” gracias por fomentar la educación y la investigación, brindándonos un espacio para aprender, crear y crecer nuestros proyectos innovadores. Sin su apoyo constante, no habríamos podido alcanzar este logro.

Este proyecto no habría sido posible sin la contribución de cada una de estas personas y entidades. Estamos profundamente agradecidos y esperamos seguir colaborando juntos en el futuro. ¡Gracias!"

Con gratitud y aprecio
Michelle Alexandra Llano Delgado
David Alberto Laso Dousdebes
Xavier Andres Carrera Alvarado

APROBACIÓN TUTOR

Yo, Alex Felipe Andrade Montalvo, certifico que conozco los autores del presente trabajo siendo los responsables exclusivos tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.



Alex Felipe Andrade Montalvo

DIRECTOR DE TESIS

CI. 0603789967

Tabla de Contenido

Introducción	8
Objetivo General:.....	9
Objetivos Específicos:	9
1. Fase de empatía o marco teórico	10
2. Identificación de la problemática	15
3. Idea de Negocio	17
4. Validación de Factibilidad – Viabilidad – Deseabilidad	25
5. Estudio Técnico y Modelo de Gestión Organizacional	37
6. Plan de Marketing.....	41
7. Evaluación Financiera	46
8. Conclusiones y Recomendaciones	49
9. Anexos	51
10. Referencias	52

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Personas con discapacidades en la CAN	10
Ilustración 2 Arbol de problemas	16
Ilustración 3 diagrama de Ishikawa	17
Ilustración 4 Modelo Lean CANVAS	22
Ilustración 5 Análisis PESTEL.....	23
Ilustración 6 Cinco fuerzas competitivas de Porter	23
Ilustración 7 Matriz FODA.....	24
Ilustración 8 Encaje de la Propuesta de Valor	28
Ilustración 9 Landing Page	32
Ilustración 10 Organigrama	38
Ilustración 11 Flujograma.....	38
Ilustración 12 estructuras de costos	46
Ilustración 13 presupuesto de ventas	46
Ilustración 14 estado de pérdidas y ganancias	48
Ilustración 15 indicadores financieros	48

Introducción

En el tejido social y étnico diverso de Ecuador, donde la inclusión laboral abarca diversas identidades, surge un desafío crucial: la integración, en el ámbito laboral, para personas que tienen algún tipo de discapacidad física. En respuesta a esta necesidad, Ecuador ha establecido normativas que exigen a empleadores del sector público y privado reservar al menos un 4% de sus puestos para personas con discapacidad, reconociendo su valioso aporte a la fuerza laboral.

En este contexto, nace "InclusiHire", una aplicación interactiva diseñada para facilitar la conexión entre personas con discapacidad y empleadores, no solo como un cumplimiento normativo, sino como una verdadera oportunidad de contribuir al desarrollo inclusivo de la sociedad. Sin embargo, la visión de "InclusiHire" no se limita a las fronteras de Ecuador, ya que se prepara para dar un paso trascendental hacia la internacionalización, extendiendo sus beneficios a la CAN (Comunidad Andina de Naciones).

Los países integrantes de la CAN han avanzado significativamente en la construcción de un método que fomente la protección social integral, "InclusiHire" se alinea con los esfuerzos para mitigar y enfrentar los riesgos que puedan afectar a la población, incluyendo a aquellos con discapacidades. Esta aplicación, nacida de la necesidad de ofrecer oportunidades laborales equitativas, se prepara para adaptarse y contribuir al marco de corresponsabilidad que caracteriza los esfuerzos de protección social en los países miembros de la CAN (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú).

La internacionalización de "InclusiHire" no solo representa una expansión geográfica, sino un compromiso renovado con la diversidad y la inclusión en un nuevo contexto. Al unir fuerzas con los avances en protección social en estos países, la aplicación busca ser un agente de cambio, generando oportunidades laborales significativas para personas con discapacidad y fortaleciendo la colaboración que debe existir entre los sectores públicos, privados y la sociedad civil en general, en estos países sudamericanos.

Objetivo General:

Facilitar e incentivar la inclusión laboral efectiva de personas con algún tipo de discapacidad física en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú a través de la internacionalización de la aplicación "InclusiHire", promoviendo un entorno de trabajo diverso, equitativo y contribuyendo al desarrollo social inclusivo entre todos los países de esta subregión.

Objetivos Específicos:

- Investigar y comprender las regulaciones específicas en Ecuador, Bolivia, Colombia y Perú que tenga relación con la inclusión laboral de personas que tengan algún tipo de discapacidad, especialmente física.
- Ajustar la aplicación "InclusiHire" para cumplir con las normativas, considerando requisitos legales y culturales.
- Identificar y colaborar con organizaciones locales en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, que se centren en la inclusión dentro del ámbito laboral y así como la protección social para las personas con discapacidad.
- Establecer alianzas estratégicas con empresas comprometidas con la diversidad y la inclusión.
- Desarrollar campañas que informen sobre la sensibilización y que se dirijan a los empleadores y a la sociedad en general, destacando lo importante que es la inclusión, no solamente en el ámbito laboral, así como los beneficios que brinda utilizar la aplicación.
- Proporcionar capacitación a empleadores sobre las mejores prácticas para poder integrar e incluir a las personas que tienen alguna discapacidad a su nuevo lugar de trabajo, promoviendo, dentro de sus empresas, una nueva cultura laboral que sea realmente inclusiva.

1. Fase de empatía o marco teórico

La investigación documental y de campo reveló una serie de datos significativos sobre la inclusión laboral, la normativa principal relacionada a la protección de personas con discapacidades dentro de la CAN es la Decisión 761, "Reglamento General para el Régimen Marco de los Derechos de las Personas con Discapacidad". Este reglamento fue adoptado en 2015 y busca “garantizar la promoción, ejercicio y protección de los derechos de las personas con discapacidad en los países miembros de la CAN”.

El Banco Mundial menciona que “el 15 % de la población mundial, es decir, 1000 millones de personas, sufren algún tipo de discapacidad, y la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países en desarrollo.” (Mudial, 2023).

Este grupo enfrenta desafíos complejos al querer participar en cualquiera de los mercados laborales existente, con tasas de empleo significativamente más bajas y percepciones de ingresos 18.3% inferiores si se las compara con personas que no tienen discapacidades.

Personas con discapacidades en la CAN			
País	personas con discapacidades	% Discapacidad física	personas con discapacidad física
Bolivia	104.379,00	38%	39.664
Perú	3.209.261,00	32%	1.026.964
Ecuador	480.776,00	45%	216.349
Chile	3.291.602,00	35%	1.152.061
Colombia	2.650.000,00	37%	980.500
total	9.736.018,00	37%	3.415.537

Ilustración 1 Personas con discapacidades en la CAN

En este caso, el segmento a estudiar se basa en la inserción laboral de personas que tengan algún tipo de discapacidad física dentro de Bolivia, Colombia, Ecuador y Peru, identificando desafíos y destacando aspectos esenciales:

- Persistencia de discriminación cuando existen procesos de contratación, evidenciada por la falta de aplicación de políticas inclusivas por parte de las empresas.
- La deserción laboral está vinculada a factores como insatisfacción laboral, salarios inadecuados y un ambiente de trabajo desfavorable, afectando la retención de empleados con discapacidad.

Factores Contribuyentes a la Deserción Laboral:

- Las instituciones gubernamentales generan entornos laborales de baja calidad para empleados discapacitados debido a problemas de credibilidad y rendimiento cuestionado.
- Se observan prácticas injustas, favoritismos y desacuerdos en temas de salud que afectan las relaciones laborales entre empleados discapacitados y sus superiores.

Importancia de la Capacitación y Nivel Educativo:

- El nivel educativo y el acceso a capacitaciones son factores cruciales que influyen directamente en la búsqueda de oportunidades de empleo para personas con discapacidad.
- La educación facilita la adquisición de habilidades y conocimientos prácticos, permitiendo que las personas con discapacidad puedan realizar un estudio informado de sus capacidades y preferencias laborales.

Necesidad de Concientización y Comunicación Efectiva:

- La falta de aplicación de políticas inclusivas resalta la necesidad de campañas de concientización para cambiar percepciones erróneas sobre las capacidades que tienen las personas con algún tipo de discapacidad física.

Este resumen destaca la urgencia de abordar la discriminación, mejorar las condiciones laborales y promover la concientización para lograr una inserción laboral más efectiva y equitativa para las personas con alguna discapacidad física en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

Clasificación de Necesidades, Frustraciones y Alegrías:

Importancia:

Inclusión Laboral: Importancia alta: Las personas con discapacidades físicas, valoran la inclusión en el ámbito laboral como un aspecto crucial para su desarrollo personal y profesional.

Accesibilidad: Importancia moderada: La accesibilidad física y digital en los lugares de trabajo es relevante para facilitar la participación activa.

Discriminación Laboral: Intensidad alta: La discriminación laboral es una frustración significativa que afecta la participación profesional de personas con discapacidades física.

Barreras de Acceso: Intensidad moderada: Las barreras físicas y sociales dificultan el acceso a oportunidades laborales y el desarrollo profesional.

Alegrías (Relevancia):

Oportunidades Inclusivas: Relevancia alta: La existencia de oportunidades laborales inclusivas es una fuente de alegría y satisfacción para las personas con discapacidad.

Sensibilización y Apoyo Empresarial: Relevancia moderada: La sensibilización y el apoyo activo de las empresas hacia la inclusión son aspectos que generan alegría entre las personas con alguna discapacidad.

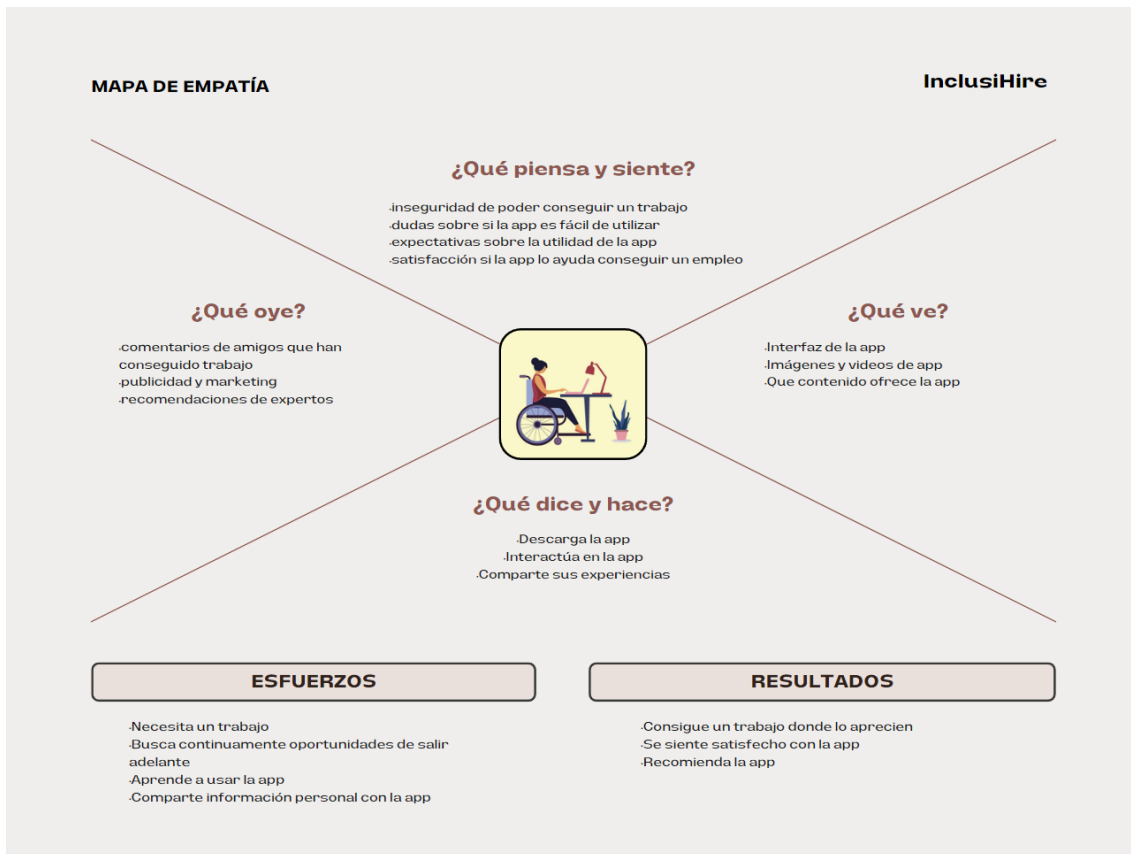
La investigación destaca lo importante que es abordar la discriminación laboral junto con las barreras de acceso para mejorar la participación de personas con discapacidad física en el mercado laboral subregional. Además, subraya que existe una creciente necesidad de sensibilización y apoyo empresarial para fomentar oportunidades inclusivas. La aplicación "InclusiHire" puede desempeñar un papel vital al abordar estas necesidades y contribuir a un entorno laboral más equitativo y accesible para este segmento de la población.

Matriz de selección de mercados:

La app InclusiHire nace en Ecuador como mercado base, y aquí tendrá su sede de operaciones; ahora bien, para lograr un alcance mayor y poder tener un impacto más profundo dentro de la igualdad e inclusión, nuestro objetivo es la internacionalización de la app para así poder llegar a más usuarios que necesitan ingresar en el mercado laboral.

Como ya lo hemos mencionado, se han escogido como mercados objetivos todos los países miembros de la CAN. En primera instancia, el proceso de internacionalización comenzará con Colombia como piloto para luego continuar con los demás países miembros. Para llegar a esta determinación hemos recurrido a una matriz de selección de mercados como herramienta que nos ayude a determinar el país más adecuado para nuestro objetivo.

MATRIZ DE SELECCIÓN DE MERCADOS								
MATRIZ DE SELECCIÓN DE MERCADOS VARIABLES	ECUADOR				COLOMBIA			
	INDICADOR	PESO	Prom	CALIF	INDICADOR	PESO	Prom	CALIF
INDICADORES MACROECONÓMICOS		25%	4,00	1,00		25%	2,44	0,61
MONEDA	Dólar			5	Peso Colombiano			3
PIB € millones	115.049			2	314.523			3
PIB PER CAPITA €	6.391			3	6.094			3
CRECIMIENTO DEL PIB	2,90%			3	7,30%			4
DEVALUACIÓN	0			5	-2,74			2
INFLACIÓN	0,09%			5	7,74			2
TIPO DE CAMBIO	0			5	3900			2
TASA DE DESEMPLEO	3,90%			4	10,4			2
BALANZA COMERCIAL	1.746,3 M.\$			4	-959,0 M\$			1
INDICADORES DEMOGRÁFICOS		25%	3,80	0,95		25%	2,80	0,70
POBLACIÓN	17.900.000			3	51.609.000			3
TASA DE NATALIDAD	16,82‰			3	13,92%			2
RELIGIÓN	Mayoritariamente Cristianismo			4	Mayoritariamente Cristianismo			1
IDIOMA	Español			5	Español			4
TIPO DE GOBIERNO	República Presidencialista			4	República parlamentaria			4
ESTABILIDAD POLÍTICA		25%	3,00	0,75		25%	2,50	0,63
Panorama político económico general	CRECIMIENTO			4	CRECIMIENTO			2
Riesgo País	1321			2	753			3
MERCADO		25%	3,00	0,75		25%	4,00	1,00
MERCADO POTENCIAL	216.349			3	980.500			4
TOTAL		100%		3,45		100%		2,94



2. Identificación de la problemática

Principales problemas del segmento seleccionado:

- Discriminación en el Proceso de Contratación
- Deserción Laboral por Insatisfacción y Ambiente Laboral Desfavorable
- Oportunidad para Emprendimiento
- Baja Calidad de Entornos Laborales Generados por Instituciones Gubernamentales
- Injusticias y Desacuerdos en Relaciones Laborales
- Necesidad de Concientización

Selección del Problema con Mayor Oportunidad de Mercado

- Discriminación en el proceso de Contratación por falta de aplicación de políticas inclusivas y prácticas discriminatorias en la selección de candidatos con discapacidad.
- El desarrollo de herramientas y plataformas de evaluación de candidatos basadas en habilidades y competencias, eliminando prejuicios y promoviendo la igualdad de oportunidades.

Desarrollar una plataforma de selección de candidatos basada en habilidades y competencias, para eliminar prejuicios y garantizar una evaluación justa. La plataforma también ofrecerá recursos educativos sobre la inclusión laboral y facilitará la conexión entre empleadores y candidatos con alguna discapacidad física, promoviendo la igualdad y sobre todo generando un impacto social realmente positivo en las sociedades de los países miembros de la CAN.

Árbol de problemas

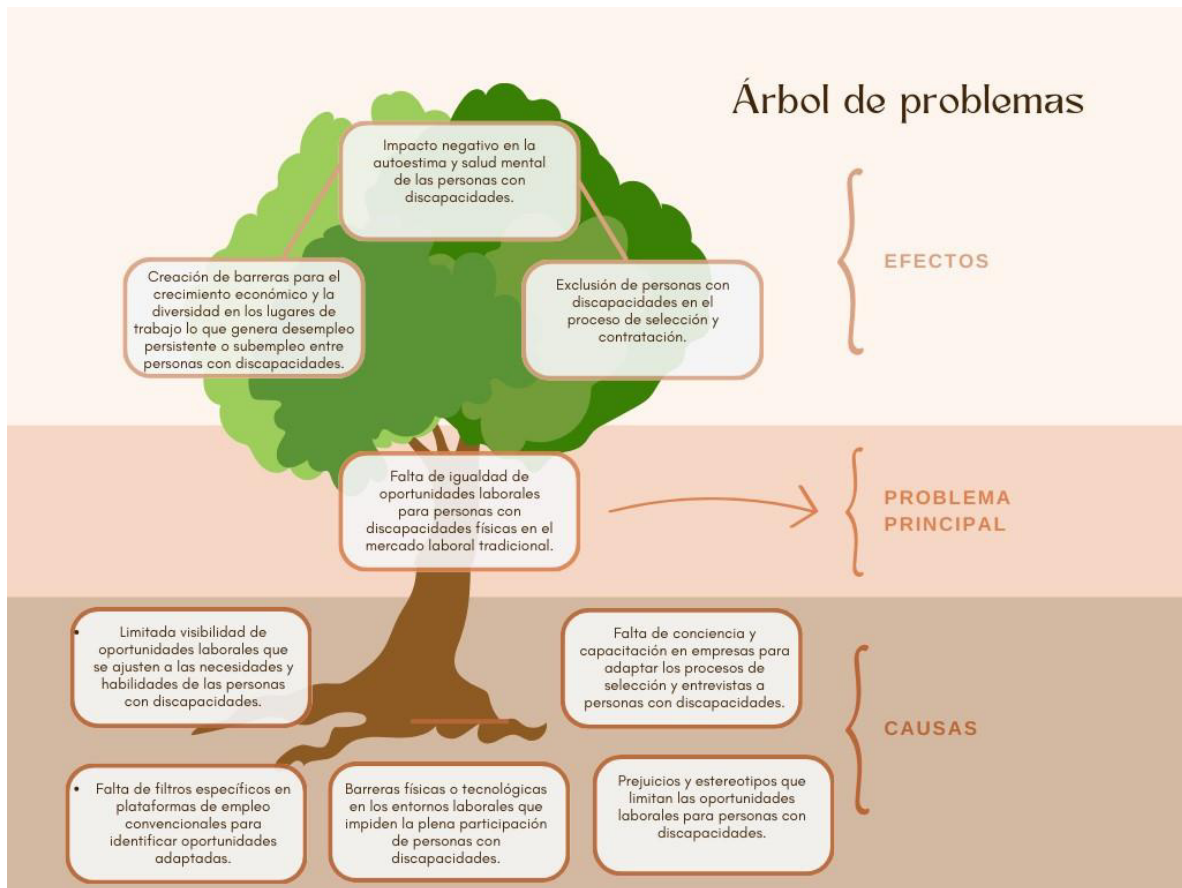


Ilustración 2 Árbol de problemas

3. Idea de Negocio

"InclusiHire" es una innovadora plataforma de selección de candidatos basada en habilidades y competencias, diseñada para eliminar prejuicios y garantizar una evaluación justa en el proceso de contratación, actúa como un puente interactivo, facilitando la conexión entre empleadores y candidatos con discapacidad.

Diagrama de Ishikawa



Ilustración 3 diagrama de Ishikawa

Propuesta de Valor específico:

En el mundo actual, la inclusión laboral es un pilar fundamental de una sociedad equitativa. Sin embargo, las personas con discapacidades físicas a menudo se enfrentan a barreras significativas al buscar empleo. Es en respuesta a esta necesidad latente que nuestra plataforma emerge como un faro de esperanza y progreso.

Nos complace presentar una innovadora aplicación diseñada específicamente para brindar oportunidades laborales adaptadas a las habilidades únicas de personas con discapacidades físicas dentro de la CAN. Nuestro compromiso se centra en derribar las

barreras, fomentar la igualdad de oportunidades y facilitar conexiones significativas entre empleadores comprometidos y talentos excepcionales.

En el corazón de nuestra propuesta está el individuo. Nuestra plataforma permite a los usuarios crear perfiles detallados que reflejen no solo sus habilidades profesionales, sino también las adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo. Al utilizar algoritmos avanzados, ofrecemos un sistema de búsqueda inteligente que conecta a los candidatos con oportunidades laborales que se alinean perfectamente con sus perfiles y necesidades.

Mirando hacia el futuro, nuestra visión va más allá de fronteras. Nuestros mercados objetivos internacionales en un inicio se centran en países miembro de la CAN como Bolivia, Colombia, y Perú. Reconocemos la importancia de adaptarnos a las particularidades culturales, legales y sociales de cada país. Nuestra estrategia de internacionalización incluye colaboraciones con organizaciones locales, adaptación de recursos y alianzas estratégicas con empresas comprometidas con la inclusión laboral en ambos países.

La accesibilidad es fundamental en nuestro diseño. Nos esforzamos por ofrecer una interfaz amigable y compatible con tecnologías de asistencia, garantizando que nuestra plataforma sea accesible para todos. Entre los puntos de más relevancia que tomamos en cuenta para el desarrollo de esta app se tomaron en cuenta los siguientes:

Acceso a oportunidades inclusivas:

El objetivo es proporcionar un amplio abanico de oportunidades laborales adaptadas a las necesidades y habilidades de personas con discapacidades físicas en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. La aplicación permitirá que empleadores comprometidos con la inclusión se conecten con candidatos cualificados.

Perfil y match personalizado:

Los usuarios podrán crear perfiles detallados donde destacarán sus habilidades, experiencia y las adaptaciones necesarias en el entorno laboral. El algoritmo de la

aplicación identificará oportunidades laborales que se ajusten perfectamente a cada perfil, aumentando así las posibilidades de encontrar una coincidencia exitosa.

Comunidad y red de apoyo:

La idea es fomentar una comunidad inclusiva donde los usuarios puedan compartir experiencias, consejos y brindarse apoyo mutuo. La aplicación podría incluir funciones de chat o foros para conectar a los usuarios y promover la solidaridad e intercambio de información relevante.

Internacionalización inclusiva:

En cuanto al plan de expansión hacia los países de la subregión, se resaltarán la capacidad adaptable de la plataforma para incluir las particularidades y necesidades específicas de personas con discapacidades físicas en cada país. Esto podría implicar colaboraciones con organizaciones locales, adaptación de recursos y normativas laborales específicas, así como establecer alianzas con empresas comprometidas con la inclusión laboral.

Facilidad de uso y accesibilidad:

Garantizar que la aplicación sea sencilla de utilizar y cumpla con los estándares de accesibilidad para personas con discapacidades físicas, proporcionando opciones de navegación amigables y compatibilidad con tecnologías de asistencia.

Modelo de monetización:

Existen diferentes modelos de monetización que podrían ser adecuados para una app de búsqueda de trabajo enfocada en personas con discapacidades físicas en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Estas son las principales opciones:

Suscripciones Premium:

Además de ofrecer una versión gratuita de la app con funcionalidades básicas se puede también poner a disponibilidad una opción Premium con una suscripción pagada para acceder a características avanzadas como acceso prioritario a ofertas laborales, cursos de capacitación especializados, asesoramiento personalizado, entre otros, los usuarios podrían optar por una suscripción de pago mensual o anual.

Publicidad y patrocinios:

Ofrecer espacios publicitarios dentro de la app para empleadores, agencias de reclutamiento u organizaciones afines que deseen llegar a este segmento de usuarios. Además, se debe buscar establecer acuerdos de patrocinio con empresas comprometidas con la inclusión laboral para promover sus ofertas laborales o programas de capacitación.

Comisiones por contratación:

Cobrar una tarifa por la contratación exitosa de un candidato a través de la plataforma. Esto podría ser una opción donde las empresas pagan una tarifa por la contratación de un candidato que descubrieron mediante la app, similar al modelo que utilizan las empresas de headhunting.

Servicios Premium para Empresas:

Ofrece servicios premium a las empresas, como acceso a una base de datos avanzada de candidatos, herramientas de reclutamiento especializadas o servicios de consultoría para adaptar el entorno laboral a las necesidades de personas con discapacidades físicas.

Alianzas estratégicas y patrocinios institucionales:

Establecer asociaciones con instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, ONG's u otras entidades que estén interesadas en apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidades. Podrían financiar la app o pagar por servicios específicos en beneficio de sus comunidades.

La elección del modelo de monetización dependerá de varios factores, como el valor percibido por los usuarios, la estrategia de crecimiento, la competencia existente en el mercado y la viabilidad financiera a largo plazo. Se deben realizar pruebas y ajustes para encontrar el modelo adecuado que se adapte a las necesidades de la app y de los usuarios.

En este caso, la mejor opción sería una combinación de las diferentes alternativas para así poder maximizar el alcance de la app. Sin embargo, se lo debe hacer de una manera cautelosa para no generar malestares tanto en los usuarios (con un exceso de publicidad), como en las empresas (con un costo excesivo), o en las organizaciones que apoyen la iniciativa (con publicidades que vayan en contra de sus principios), entre otros.

Prototipaje 1.0:

El prototipaje 1.0 para una app de búsqueda de trabajo para personas con discapacidades físicas en Ecuador y con miras a expandirse a Colombia podría seguir estos pasos:

Análisis y Especificación de Requisitos:

Identificar los requisitos esenciales y las funcionalidades clave que deben estar presentes en la aplicación. Esto incluye definir las características centrales, como interfaz, navegación, perfiles de los usuarios, las funciones de búsqueda laboral, la comunicación y los recursos de apoyo.

Diseño de Interfaz y Experiencia del Usuario (UX/UI):

Crear bocetos y wireframes (esquemas gráficos) que representen visualmente la estructura y el flujo de la app. Deben tener un enfoque en la usabilidad y la experiencia del usuario, considerando la disposición de los elementos en pantalla, la navegación intuitiva, la accesibilidad para personas con discapacidades y la presentación efectiva de las ofertas laborales.

Desarrollo del Prototipo:

Utilizar herramientas de diseño y prototipado para materializar los bocetos y wireframes, construyendo la interfaz de usuario de la app. Esto implica la creación de prototipos navegables que demuestren cómo los usuarios interactuarán con la aplicación.

Pruebas y Obtención de Feedback:

Realizar pruebas del prototipo con usuarios potenciales o personas con discapacidades físicas, buscando retroalimentación sobre la usabilidad, la accesibilidad y la efectividad general de la app. Se debe utilizar esta retroalimentación para ajustar y mejorar tanto el diseño como la funcionalidad del prototipo.

Iteración y Mejora Continua:

Con base en los comentarios recibidos, realizar iteraciones en el diseño y la funcionalidad del prototipo. Añadir nuevas características o ajustar las existentes para satisfacer las necesidades identificadas durante las pruebas.

Validación Técnica y Funcional:

Verificar que la estructura técnica del prototipo sea factible y funcional. Asegurarse que las características esenciales estén operativas y sean estables.

Documentación y Planificación Futura:

Documentar los resultados, las modificaciones realizadas y los pasos a seguir para el desarrollo completo de la aplicación. Esto implica la creación de un plan detallado que contenga los recursos necesarios, un cronograma lo más real posible y estimación de costos para la versión final.

El prototipado inicial (versión 1.0) es crucial para validar ideas, recibir comentarios y preparar el terreno para el desarrollo completo de la app. Esta fase permite ajustar y mejorar la propuesta antes de avanzar hacia la implementación completa del proyecto.

Modelo Lean CANVAS:

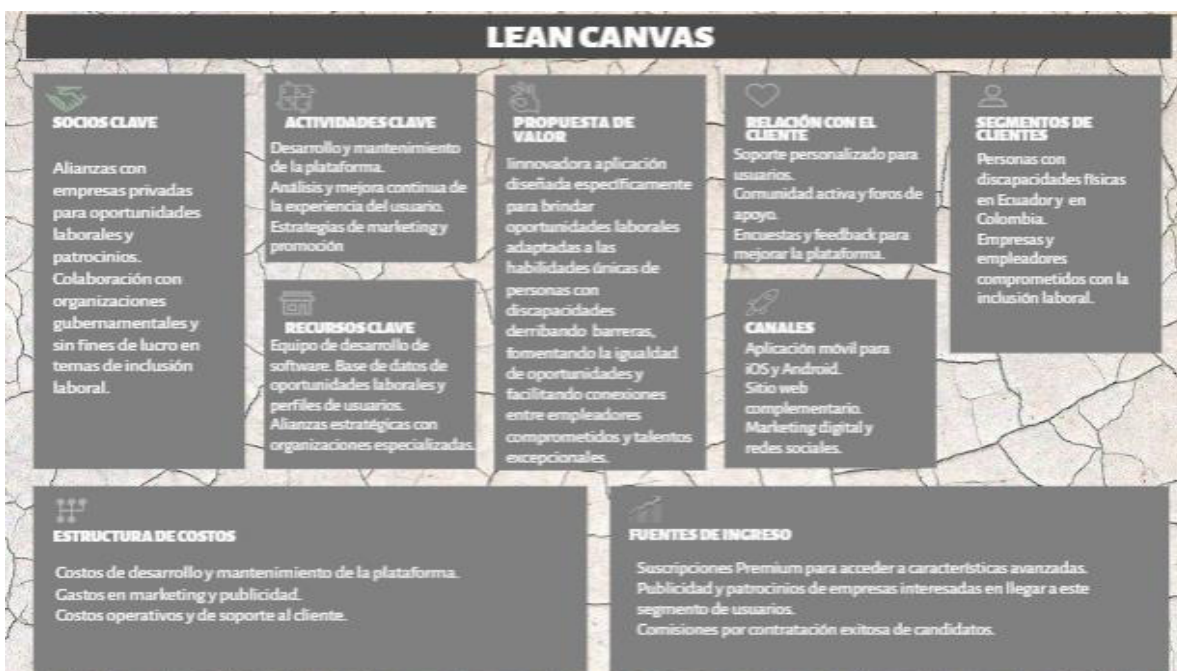


Ilustración 4 Modelo Lean CANVAS

Análisis PESTEL

Cinco fuerzas competitivas de Porter

Análisis Microentorno

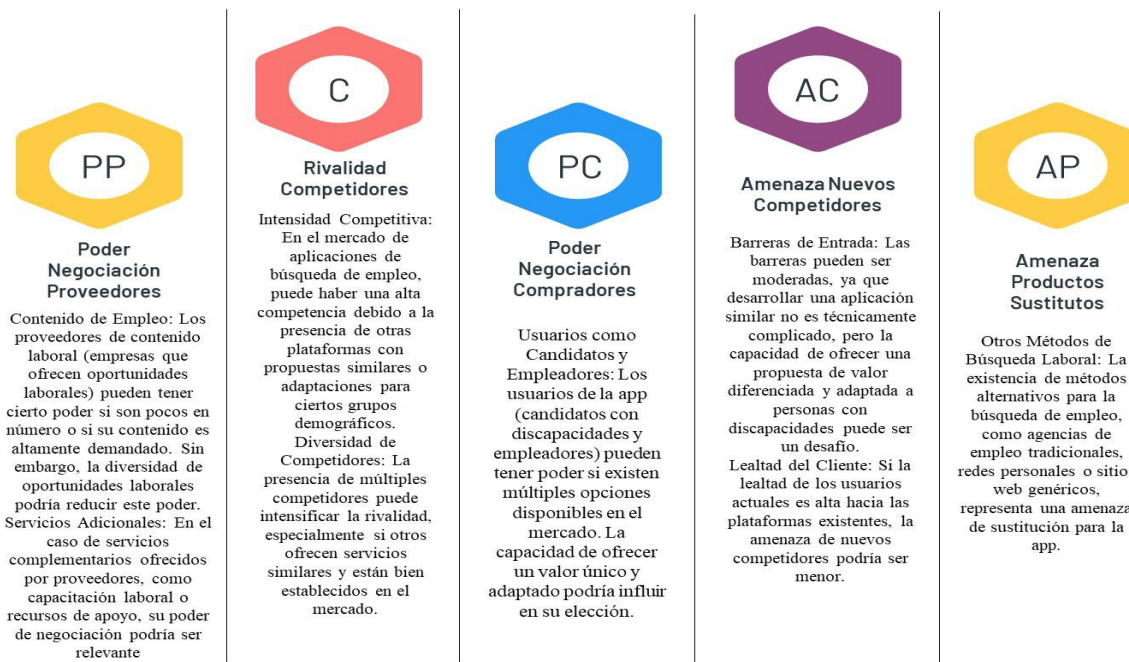


Ilustración 6 Cinco fuerzas competitivas de Porter

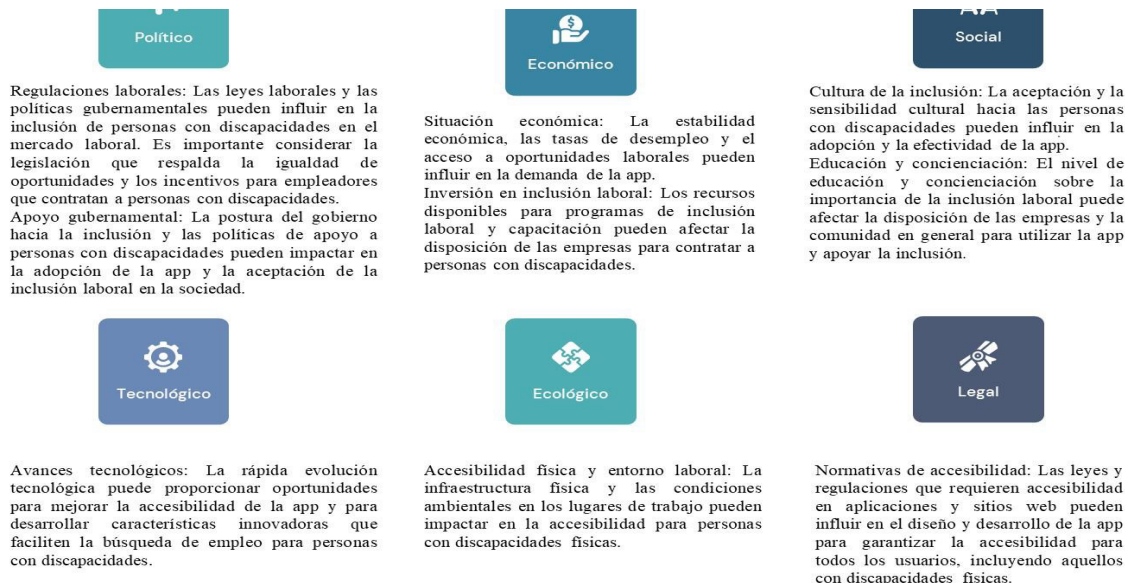


Ilustración 5 Análisis PESTEL

Matriz FODA

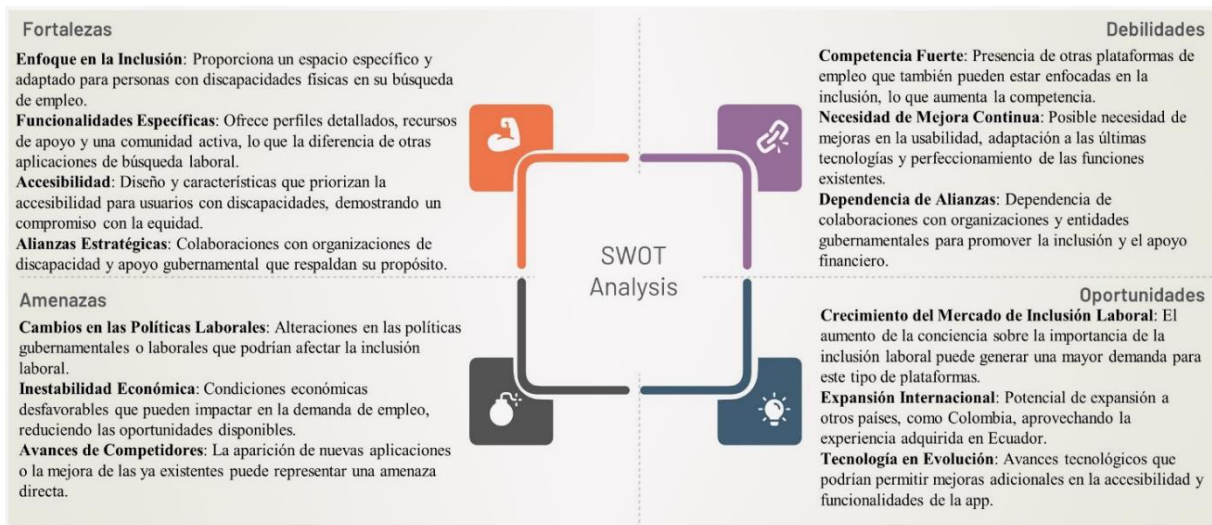


Ilustración 7 Matriz FODA

4. Validación de Factibilidad – Viabilidad – Deseabilidad

Mercado Objetivo

El mercado objetivo de "InclusiHire" abarca a empleadores de los sectores público y privado entre los países de la subregión, que cuenten con un mínimo de 25 trabajadores en nómina, cumpliendo con las regulaciones de contratación de personas con discapacidad.

Tamaño del Mercado:

- Ecuador: Según la normativa, aproximadamente el 4% de la fuerza laboral en empresas de más de 25 empleados debería ser personas con alguna discapacidad.
- Bolivia, Colombia y Perú: Es similar a Ecuador, con un marco legal que establece cuotas para la inclusión en el ámbito laboral de personas que tengan algún tipo de discapacidad.

Investigación de Mercado

Demanda: Existe una demanda latente para cumplir con las cuotas de empleo establecidas por la normativa. Las Empresas buscan soluciones efectivas y eficientes para gestionar procesos de selección inclusivos.

Oferta: La oferta actual carece de herramientas especializadas que faciliten la conexión entre empleadores y personas con discapacidad de manera eficaz.

La necesidad de cumplir con regulaciones crea una oportunidad para soluciones integrales como "InclusiHire".

Competencia: Competidores actuales pueden no centrarse en la totalidad del proceso, desde la selección hasta la conexión directa entre empleadores y candidatos.

Validación de Segmento de Mercado

Necesidades del Cliente: Los empleadores buscan cumplir con las regulaciones relacionadas con inclusión laboral de modo eficiente. Además, las personas con discapacidades buscan oportunidades laborales significativas y acceso a recursos educativos sobre inclusión.

Problemas por Resolver: Ineficiencias en los procesos de selección tradicional y la falta de herramientas especializadas para la inclusión laboral.

Viabilidad, factibilidad y deseabilidad

La demanda del mercado es evidente, respaldada por regulaciones legales como la Decisión 761, "Reglamento General para el Régimen Marco de los Derechos de las Personas con Discapacidad". por la falta de soluciones especializadas crea una oportunidad para "InclusiHire".

El modelo de negocio basado en suscripciones y servicios premium es viable ya que la app puede cumplir con las regulaciones y ofrecer un valor añadido a las empresas y personas con discapacidad.

El impacto social positivo y la contribución a la inclusión laboral hacen que "InclusiHire" sea deseable tanto para empleadores como para personas con discapacidad.

Por lo antes expuesto, la app "InclusiHire" es una propuesta factible, viable y deseable, ofreciendo una solución integral que responde a las necesidades del mercado cumpliendo con las regulaciones de inclusión laboral en la subregión.

Testing

El proceso de testing para la app debe ser meticuloso y enfocado en garantizar la accesibilidad, usabilidad y eficacia de la plataforma. Aquí se enumeran varios pasos clave que garanticen estos requisitos:

Pruebas de Usabilidad y Accesibilidad:

- Usuarios Reales con Discapacidades: Para este punto es vital invitar a personas reales con discapacidades físicas a probar la app. Se debe observar cómo interactúan con la plataforma, qué obstáculos encuentran y recopilar sus comentarios sobre la accesibilidad y la facilidad de uso.
- Checklists y Estándares de Accesibilidad: Verificar que la app cumpla con estándares de accesibilidad reconocidos (por ejemplo, Web Content Accessibility Guidelines). Utilizar checklists específicos para asegurar que se cumplen los criterios clave de accesibilidad.

Pruebas Funcionales y de Rendimiento:

Funcionalidad General: Probar cada función de la app para verificar que funcionen correctamente, incluyendo la búsqueda de empleo, creación de perfiles, mensajería, etc.

Rendimiento y Estabilidad: Evaluar la estabilidad de la app bajo diferentes condiciones (conexiones lentas, picos de tráfico) para asegurar que sea confiable y estable.

Testeo de Navegación y Flujo de Usuario:

Mapa de Flujo: Seguir el flujo de usuario previsto para identificar cualquier incongruencia o dificultad en la navegación.

Escenarios de Uso Realista: Simular diferentes situaciones de uso realista para asegurar que la navegación sea fluida en diferentes casos.

Pruebas de Seguridad y Protección de Datos:

Seguridad de la Información: Verificar que la app proteja la información confidencial de los usuarios. Realizar constantes pruebas de la seguridad que permitan identificar vulnerabilidades.

Cumplimiento Normativo: Cumplir con todas las regulaciones de privacidad de datos, como la General Data Protection Regulation u otras leyes locales aplicables.

Feedback Continuo y Mejora Iterativa:

Recopilar comentarios de los testers y usuarios durante y después del proceso de testing. Implementar cambios y mejoras basados en este feedback, priorizando los problemas más críticos o recurrentes identificados durante las pruebas.

Pruebas en Diferentes Dispositivos y Sistemas Operativos:

Asegurarse de que la app funcione correctamente en una amplia gama de dispositivos (móviles, tabletas) y sistemas operativos (iOS, Android).

Documentación y Registro de Errores:

Registrar todos los errores encontrados durante las pruebas. Documentar los pasos para reproducirlos y asegurarse de que se corrijan antes del lanzamiento.

El testing debe ser un proceso continuo y sistemático que involucre a diferentes usuarios, considerando sus diversas experiencias y necesidades. La meta es garantizar una experiencia óptima para todos los usuarios.

Además de este testing, se realizaron diferentes encuestas para poder sacar el prototipo inicial. Estas encuestas estuvieron dirigidas a personas con discapacidades físicas para saber cuáles eran las funciones más importantes para ellos dentro de una aplicación de este tipo, y para saber cómo sería una navegación más sencilla a la hora de utilizar la app.

Encaje de la Propuesta de Valor

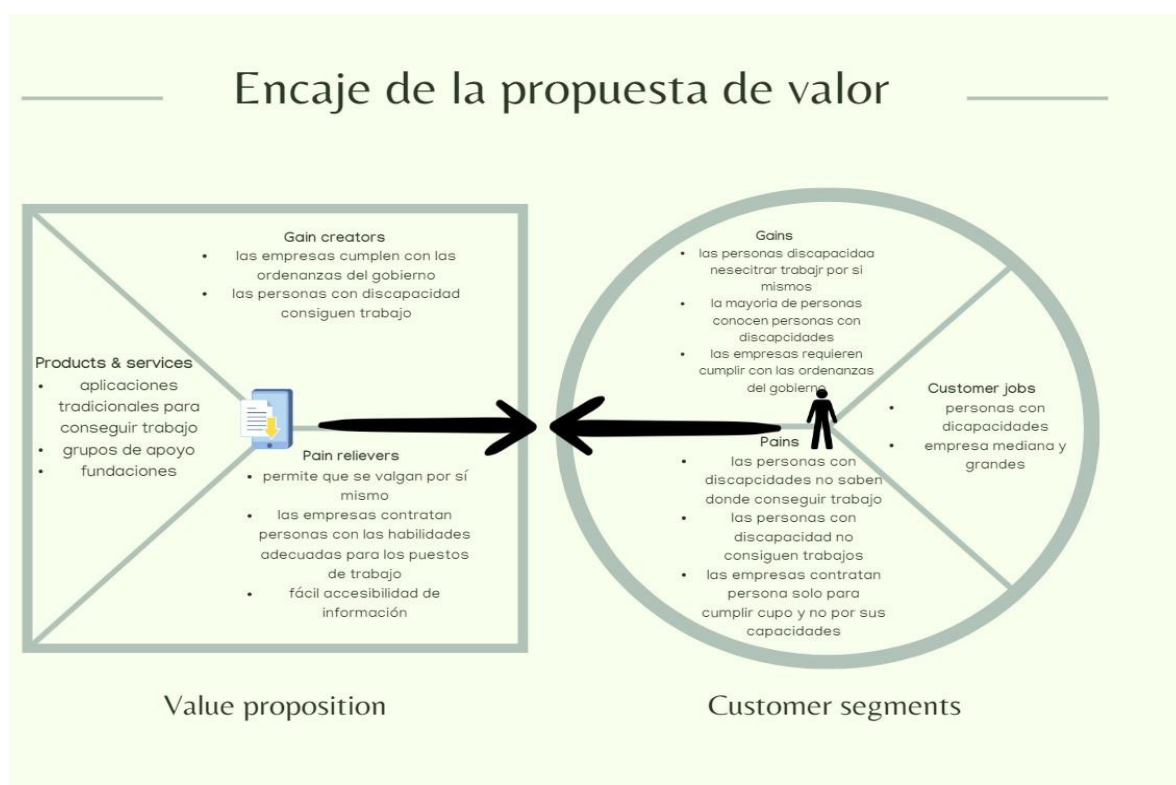
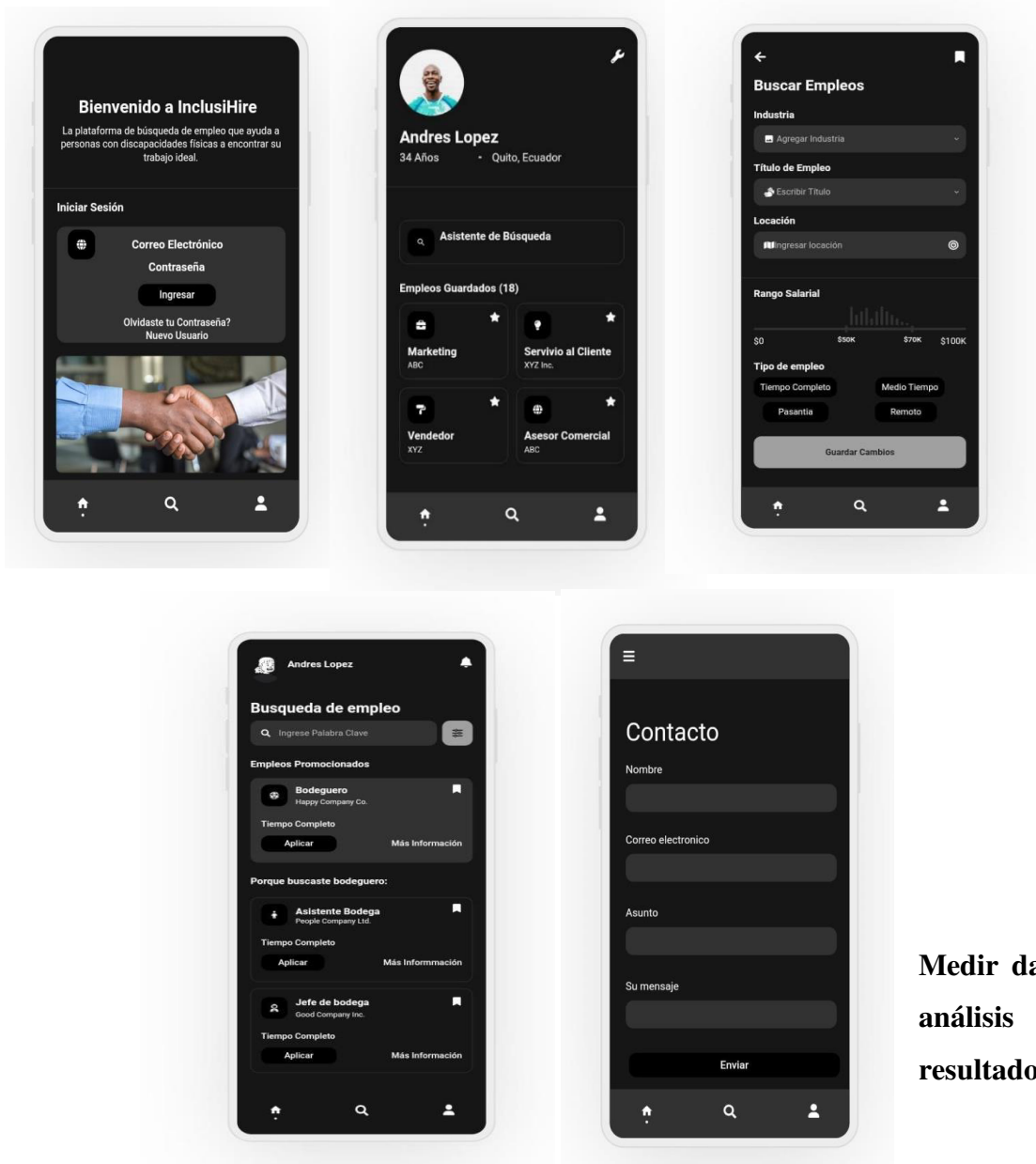


Ilustración 8 Encaje de la Propuesta de Valor

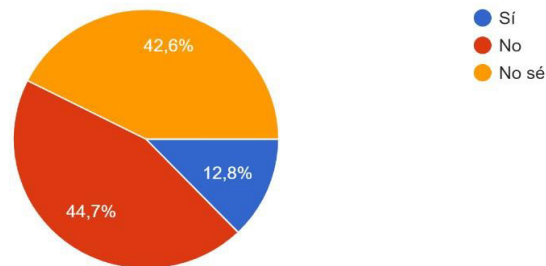
Prototipo 2.0



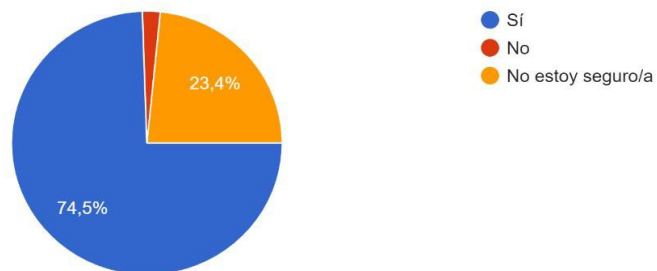
Medir datos y
análisis de
resultados de
la

investigación de mercado

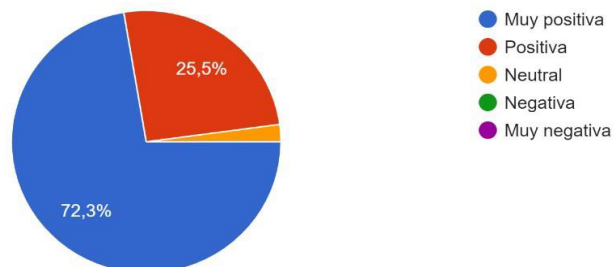
¿C
47 ¿La empresa en la que trabajas utiliza actualmente alguna herramienta o plataforma para facilitar la contratación de personas con discapacidad?
47 respuestas



¿
4 ¿Consideras importante que esta app establezca colaboraciones con los ministerios de trabajo u organismos gubernamentales relevantes en cada país para facilitar su implementación?
47 respuestas



¿(
47 ¿Cómo calificarías la idea de una aplicación que facilite la contratación de personas con discapacidad en empresas?
47 respuestas



Producto Mínimo Viable:

Para la creación del Producto Mínimo Viable de la app nos centramos en las características más esenciales que cumplen con las necesidades básicas de los potenciales usuarios y validen la viabilidad del producto tomando en cuenta la información recopilada. Estos son los puntos más relevantes:

Identificación de Características Clave:

Perfil de Usuario Básico: Permitir a los usuarios crear perfiles simples con información relevante para su búsqueda de empleo, como habilidades, experiencia laboral y tipo de discapacidad.

Búsqueda de Empleo Básica: Funcionalidad básica de búsqueda de ofertas laborales, permitiendo a los usuarios buscar empleos por ubicación, tipo de trabajo, sector, etc.

Interacción Básica entre Usuarios: Capacidad limitada para que los usuarios se comuniquen entre sí, por ejemplo, enviar mensajes simples o solicitudes de entrevista.

Accesibilidad Esencial: Asegurar que la app sea accesible para personas con discapacidades, incluyendo una interfaz amigable para lectores de pantalla, compatibilidad con teclado y alto contraste para la legibilidad.

Desarrollo del Producto:

- Utilizar herramientas y plataformas de desarrollo ágiles para crear rápidamente las funciones esenciales y obtener retroalimentación temprana de los usuarios.
- Mantener el diseño simple y funcional, enfocándose en la facilidad de uso y accesibilidad, evitando la sobrecarga de características que no sean esenciales para el PMV.

Pruebas y Validación:

- Llevar a cabo pruebas de usabilidad y accesibilidad con usuarios reales que tengan discapacidades físicas. Recopilar comentarios sobre la funcionalidad, la facilidad de uso y la accesibilidad.
- Validar la idea del producto con usuarios y grupos de interés relevantes, como organizaciones que trabajan con personas con discapacidades, para obtener sus opiniones y sugerencias.

Iteración y Mejora Continua:

- Basándonos en la retroalimentación recibida, realizamos iteraciones en el producto para corregir errores, mejorar la usabilidad y agregar características adicionales necesarias.
- Enfoque en un ciclo de desarrollo continuo, priorizando las características más demandadas por los usuarios y realizando actualizaciones frecuentes.

Landing Page

INCLUDEIHIRE
CONÓCENOS SERVICIOS TESTIMONIOS CONTÁCTANOS

Rompiendo Barreras, Creando Oportunidades

"Conectando talento y diversidad en el mundo laboral"



En IncludeiHire, nos dedicamos a transformar el panorama laboral, abriendo puertas para personas con discapacidad y construyendo un entorno empresarial más inclusivo.

[LEER MAS](#)

Ilustración 9 Landing Page

Servicio



Emparejamiento Personalizado

Nuestra avanzada tecnología de emparejamiento conecta a personas con discapacidad a empleadores según habilidades, experiencia y valores compartidos.



Búsqueda de Empleo Intuitiva

Una interfaz de búsqueda fácil de usar, permitiendo a los usuarios explorar oportunidades laborales adaptadas a sus habilidades y preferencias.



Educación sobre Inclusión Laboral

Ofrecemos recursos educativos que empoderan tanto a empleadores como a empleados con información valiosa sobre la inclusión en el lugar de trabajo.

Testimonios



★ ★ ★ ★ ★

María Fernández - Candidata con Discapacidad
IncluseiHire ha transformado mi búsqueda de empleo. La facilidad de uso y las funciones de accesibilidad me permitieron conectarme con empleadores que realmente valoran mis habilidades.



★ ★ ★ ★ ★

Juan Castillo - Empresario Inclusivo
Como dueño de una pequeña empresa, la aplicación IncluseiHire fue clave para diversificar mi equipo. Ahora, no solo cumplimos con la cuota, sino que también disfrutamos de la riqueza de talento que aportan las personas con discapacidad."



★ ★ ★ ★ ★

Carla Mendoza - Especialista en Recursos Humano
La plataforma IncluseiHire simplificó nuestro proceso de contratación, permitiéndonos evaluar a candidatos basándonos en habilidades y competencias. Una herramienta valiosa para fomentar un entorno laboral diverso y enriquecedor



¡Únete a la Comunidad de IncluseiHire!

¡Estamos emocionados de que formes parte de nuestra comunidad comprometida con la igualdad de oportunidades laborales! Para cualquier pregunta o colaboración, no dudes en enviarnos un correo electrónico o contactarnos a través de nuestras redes sociales. ¡Esperamos contar contigo en InluseiHire!

Contactar

Monetización

Búsqueda de Financiamiento:

- Enfoque en Entidades Gubernamentales y Empresas Comprometidas con la Responsabilidad Social:
- Identificar y establecer contactos con entidades gubernamentales, agencias u organismos que promuevan la inclusión en el ámbito laboral para personas con discapacidades.
- Presentar el proyecto de la app resaltando su importancia en la facilitación de oportunidades laborales para este segmento y buscando financiamiento o subvenciones para el desarrollo y mantenimiento de la plataforma.
- Contactar empresas privadas que tengan políticas fuertes de responsabilidad social corporativa, presentando la app como una oportunidad de inversión que alinee sus valores con la inclusión laboral.

Ingresos por Publicidad Dentro de la App:

Segmentación de Anuncios Relevantes:

- Ofrecer espacios publicitarios dentro de la app a empresas interesadas en llegar a la audiencia específica de personas con discapacidades y a empleadores comprometidos con la inclusión laboral.
- Ofertar paquetes publicitarios atractivos que resalten la audiencia altamente específica y comprometida con la inclusión, brindando datos demográficos y estadísticas relevantes para respaldar la efectividad de la publicidad en la app.

Ingresos por Servicios Premium:

Ofrecer Funcionalidades y Contenidos Exclusivos:

- Establecer un modelo de suscripción premium que ofrezca funciones avanzadas y contenido exclusivo, como acceso prioritario a ofertas laborales, herramientas de apoyo laboral adicionales o networking especializado para suscriptores.
- Brindar opciones claras y atractivas para la suscripción, como periodos de prueba gratuitos, descuentos por suscripciones anuales, y beneficios adicionales para los usuarios premium.

Balance entre Monetización y Experiencia de Usuario:

- Asegurarse de que los anuncios no interrumpen negativamente la experiencia del usuario, manteniendo la usabilidad y accesibilidad de la app como prioridad.
- Ofrecer servicios premium que agreguen valor y mejoren la experiencia de búsqueda laboral para las personas con discapacidades, sin limitar la funcionalidad principal de la app para los usuarios gratuitos.

Esta estrategia busca equilibrar la generación de ingresos con el objetivo principal de la app, que es facilitar la inclusión laboral para personas con discapacidades. Es esencial mantener un enfoque ético y centrado en el usuario en todas las estrategias de monetización implementadas.

Método de exportación de la app

- El método más factible para la exportación de la app es hacer capacitaciones presenciales y online por parte del equipo para asegurar el uso correcto de la app, seguir con la asistencia a los usuarios través de la app
- Adaptar la app a las necesidades locales

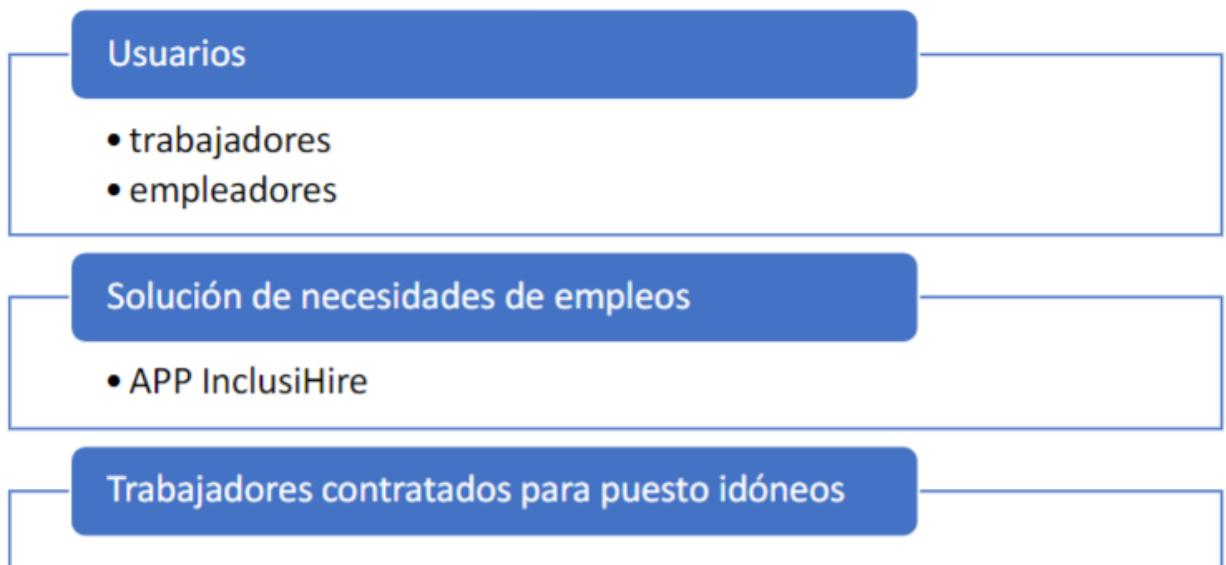
Consideraciones:

- Localización
 - Implantación de lenguaje local
 - Adaptación a necesidades locales
- Accesibilidad
 - Asegurar que la app sea accesible para las personas con discapacidad física de la región
 - Crear métodos alternativos a través de una página web de ser necesario
- Marketing
 - Promocionar la app a través de los diferentes canales de comunicación
 - Colaboración con organizaciones locales que apoyan a las personas con discapacidades

5. Estudio Técnico y Modelo de Gestión Organizacional

InclusiHire es una aplicación pensada para poder ayudar a la comunidad con discapacidades a conseguir un trabajo digno y de acorde a sus capacidades así mismo, ayudar a las empresas que contraten personas con discapacidades, puedan contratar a las personas idóneas para los diferentes cargos, no solo para llenar un cupo.

Mapa de procesos



InclusiHire va a tener un departamento de marketing encargado de promocionar a la app en los diferentes países para si lograr llegar a todos la población con discapacidades que son alrededor del 10% de la población mundial. Así vamos a tener un área encargada de la finanza de la app que va a precautelar los intereses de la misma y los pagos del soporte web de la aplicación, los departamentos de marketing y finanzas van a ir de la mano en todo momento para alcanzar las proyecciones establecidas por la app así poder tener un negocio rentable. Adicional va a ver una persona encargada del customer service que se encargue de ayudar a todos los usuarios para solventar todas las dudas que tengas dentro de la app ay que a pesar de ser un sistema amigable y totalmente intuitivo siempre ponemos primero a la satisfacción de nuestros clientes.

Diseño Organizacional (Organigrama InclusiHire).

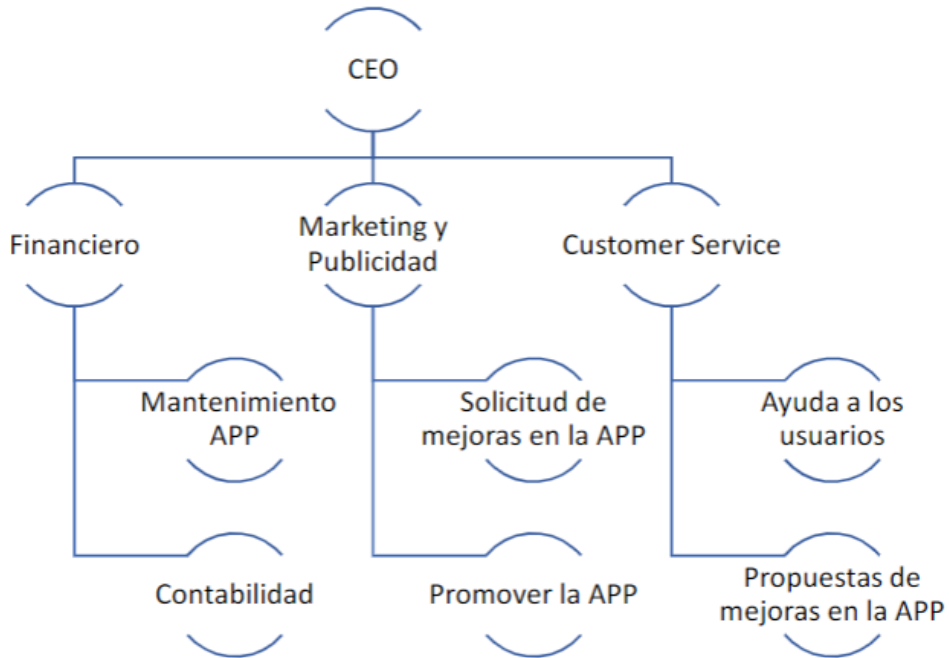


Ilustración 10 Organigrama

Diseño de Proceso del servicio (Flujograma)

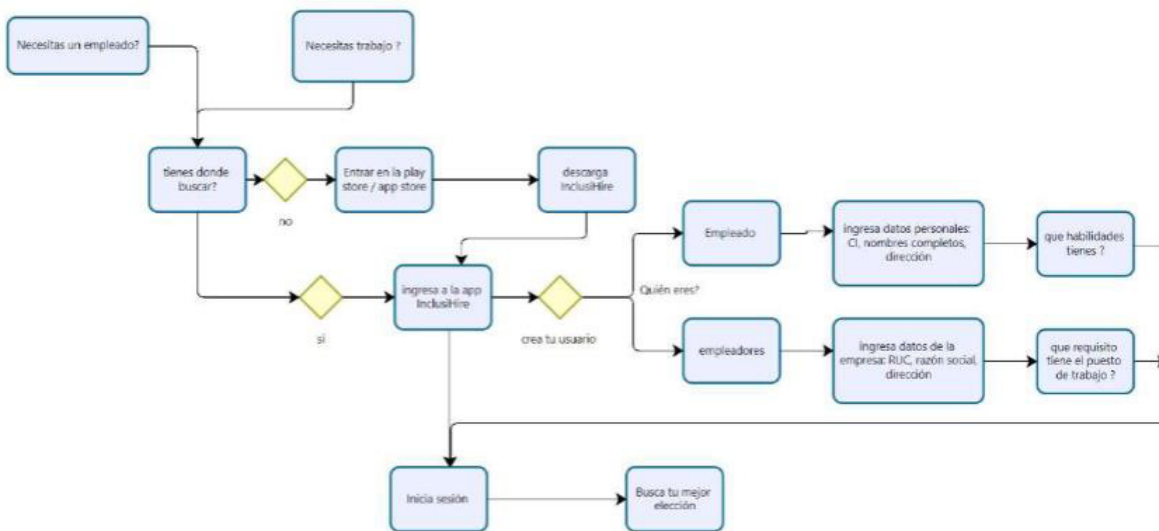


Ilustración 11 Flujoograma

Conformación Legal

Acuerdos de la aplicación InclusiHire políticas de privacidad y condiciones

Estas políticas de privacidad escriben de forma clara y detallada como InclusiHire utiliza los datos proporcionados por los usuarios. Nuestras políticas de privacidad describen como funcionan la recopilación, uso y divulgación de la información personal proporcionada por los usuarios.

Para los candidatos

Para la gestión de los procesos de presentación del currículo InclusiHire envía la información a la empresa aplicada, así como, a las empresas que buscan un puesto para las aptitudes ingresadas en tu currículo siendo estos datos controlados por las empresas a las que se les envié la información hasta que el responsable solicite se elimine la información. InclusiHire se hace responsable por toda la información ingresada en la aplicación en el transcurso de su permanencia como usuario de esta.

Para las empresas

InclusiHire puede gestionar la información proporcionada para enviar los candidatos idóneos para los puestos solicitados, deberá aceptar el acuerdo de protección de datos donde se describe los términos y condiciones para la relación la información es mantenida hasta que el responsable solicite se elimine la información. InclusiHire se hace responsable por toda la información ingresada en la aplicación en el transcurso de su permanencia como usuario de esta. Las cookies utilizado por lo aplicación son de suso personal y de terceros para facilitar el uso y preferencia del usuario en sus próximas visitas y así poder mejorar la experiencia de nuestros usuarios.

InclusiHire utiliza cookies de seguridad que garantizan la autenticidad del usuario para evitar spam fraudes y otros tipos de ataques, también utiliza cookies de funcionalidad que recopilas datos de preferencias de navegación que asegura las funciones esenciales para la experiencia en la aplicación

Conservación de datos InclusiHire permanecerá con toda la información ingresada y se hace responsable de esta hasta que solicite la eliminación por parte del usuario responsable. Los datos conservados son los siguientes

Datos de gestión de cuenta:

usuario, contraseña, información ingresada, historial de inicio de sesión, solicitud de servicios y cualquier cambio que registre en la cuenta.

Base legal:

acuerdos legales para el uso de la aplicación los cuales cuentan como un contrato para asegurar el interés legítimo y prestar un servicio valido para
nuestros usuarios

Inactividad en cuenta:

una vez solicitado la eliminación de los datos se procederá a dar un periodo de tiempo determinado según los requisitos legales para evitar caso de fraudes o malversación de la información proporcionada por InclusiHire.

Permisos de privacidad de la APP InclusiHire

Notificación

Archivos

Ubicación

InclusiHire asegura la correcta utilización de estos datos para proporcionar seguridad a nuestros clientes.

6. Plan de Marketing

La estrategia de marketing permite que nos demos a conocer mediante herramientas digitales, con la finalidad de promocionar, promover y llegar a más usuarios de manera efectiva y eficiente. Establecimientos de Objetivos de marketing para InclusiHire:

Posicionar la aplicación InclusiHire a nivel internacional:

- Lograr que la audiencia objetivo conozca la existencia de la aplicación para instruir sobre la funcionalidad de esta y maximizar los esfuerzos de concientización sobre el problema al cual responde la aplicación en los países que componen la Comunidad Andina.

Socializar a nivel institucional la aplicación InclusiHire:

- Crear conexiones o alianzas estratégicas con los diferentes sectores (público, privado y sociedad civil) dentro de los países miembros de la Comunidad Andina.
- Fomentar las descargas de la aplicación InclusiHire y la participación de los usuarios activos
- Asegurar una cantidad mínima de descargas mensuales para incrementar el número de usuarios.

Crear una comunidad InclusiHire online internacional:

- Conformar una comunidad activa en las redes sociales y otros canales online relacionados con la aplicación para hacer crecer la cantidad de usuarios.

Realizar un análisis profundo del mercado objetivo para definir de forma clara la competencia y las necesidades propias de los usuarios de la aplicación.

Debemos identificar hábitos, la segmentación de usuarios, entorno económico, datos demográficos, tendencias existentes, regulaciones legales que existan y diferencias culturales de cada uno los países a los que se dirige aplicación, ya que cada uno cuenta con particularidades claves a tener en cuenta.

Es necesario construir nuestro usuario ideal ya que debemos conocer cuáles son los problemas y dificultades que afectan a nuestro público objetivo. Al tener claro nuestro

usuario ideal se nos facilita la tarea de creación de contenido; nos permite personalizar el mensaje que queremos transmitir, el diseño gráfico, seguimiento y participación en la aplicación. Debemos considerar los siguientes elementos respecto a nuestro público objetivo dentro del levantamiento de información:

- Características sociales
- Características demográficas
- Análisis de intereses
- Análisis de objetivos
- Conducta y respuesta en sociedad

Comunicación de la propuesta de valor

InclusiHire es una plataforma innovadora de selección de candidatos basada en habilidades y competencias, diseñada para eliminar prejuicios y garantizar una evaluación justa en los procesos de contratación. Funciona como un puente interactivo entre empleadores y candidatos con discapacidad.

Optimización de la presencia online:

- Creación de landing page de InclusiHire
- Creación de perfiles en Instagram, Facebook, Tik Tok y X
- Estrategia de mailing para la base de datos recopilada.

Campañas de lanzamiento:

- Incluir incentivos para las primeras descargas, como descuentos, funciones exclusivas o contenido premium gratuito
- Incorporar voceros que tengan vínculos con este tipo de iniciativas
- Organizar foros de presentación y difusión online y presenciales con apoyo de los diferentes sectores.

Alianzas estratégicas con sector público, sector privado y sociedad civil:

- Realizar convenios y activaciones de la aplicación para aumentar el alcance del público objetivo.
- Institucionalizar un área de relaciones públicas que se encargue de los patrocinios y administración de contratos o convenios.

Publicidad en línea:

- Campañas pagadas en Google Ads para concientizar, difundir la plataforma y generar leads.
- Utilizar el e-marketing para recordar a los usuarios sobre la aplicación después de visitar la plataforma o interactuar con su contenido.

Estrategia de contenido y línea grafica de InclusiHire

Creación de marca de la aplicación:

- Logo
- Tipografía
- Paleta de colores
- Valores
- Tagline

Posicionamiento de la aplicación: Se prevé un tiempo de seis (6) meses para lograr el objetivo de posicionamiento básico y concientización.

Objetivo Comercial	Objetivo en RRSS	RRSS	Métricas	Tiempo estimado
Dar a conocer la aplicación	Posicionamiento y reconocimiento de la aplicación	Instagram, Facebook, Tik Tok y X	Cantidad de seguidores, contenido de valor compartido	2 meses
Impulsar la venta y descarga de la aplicación	Conversiones	Instagram, Facebook, Tik Tok, X y página web	Número de descargas de la aplicación, correo, mensajes, visitas al sitio web	2 meses
Ampliar y retener usuarios	Aumentar el número de usuarios activos dentro de la aplicación	Instagram, Facebook, Tik Tok, X y página web	Testimonios, tiempo de respuesta, atención al usuario, creación de comunidad	

Programa de posteo de contenido en redes sociales

Se sugiere publicar en Instagram, Facebook, Tik Tok y X de acuerdo a la siguiente periodicidad y duración.

Red Social	Posteo	Duración
Instagram	3 post semanales 2 reel semanales	1 mes
Facebook	2 post semanales	1 mes
Tik Tok	1 post diario	1 mes
X	1 post diario	1 mes

Presupuesto de marketing

Actividad de marketing	Porcentaje asignado	Valor	Tiempo
Publicidad en RRSS	30	1200	6 meses
Campañas de Google Ads	20	800	
Creación de Contenido	30	1200	
Optimización de Sitio Web y SEO	10	400	
Materiales Impresos	5	200	
Contingencias	5	200	
Total	100	4000	

Publicidad en Redes Sociales

Para Facebook Ads e Instagram Ads es prudente destinar un 30% del presupuesto en campañas pagadas ya que estas plataformas son más efectivas para llegar a nuestra audiencia específica y promocionar a InclusiHire en diferentes fases.

Para Tik Tok y X se recomienda un crecimiento orgánico en la primera fase que corresponde al posicionamiento de la aplicación.

Campañas de Google Ads

Google Ads es fundamental para captar la atención de usuarios que buscan aplicaciones similares o palabras clave relevantes. Por ello, tenemos destinado el 20% del presupuesto a este medio.

Se invertirá en anuncios de búsqueda para incrementar la visibilidad dentro el motor de búsqueda más utilizado hasta posicionar a la aplicación entre las primeras cinco búsquedas de Google

Creación de Contenidos

Es fundamental la creación de contenido atractivo y valioso relacionado con la aplicación InclusiHire. Es necesario contar con un paquete gráfico y la contratación de un diseñador y community manager para estos primeros seis meses que incluya videos explicativos, infografías y otros formatos de post, reel, etc. Por esta razón, destinamos un 30% del presupuesto para cubrir esta necesidad, en la que se incluiría la línea grafica necesaria.

Optimización del Sitio Web y SEO

El sitio web o landing page debe estar optimizada para los motores de búsqueda (SEO) y proporcionar información clara sobre la aplicación. Aquí es necesario contemplar herramientas y servicios para mejorar la visibilidad online así que se considera prudente la utilización del 10% del presupuesto asignado para este fin.

Materiales Impresos

Los materiales impresos como folletos, tarjetas de presentación y pósters pueden distribuirse en eventos o en lugares relevantes para llevar a nuevos usuarios a la aplicación. A esto se asigna un 5% del presupuesto.

Reserva para Contingencias

Es imprescindible destinar un pequeño porcentaje del presupuesto para imprevistos o ajustes necesarios durante la ejecución de la estrategia.

7. Evaluación Financiera

Inversión Inicial

Para la estimación de la inversión inicial se tomaron en cuenta las investigaciones realizadas sobre los costos que tiene la creación y desarrollo de una app con una complejidad elevada como InclusiHire. Dentro de estos costos se toma en cuenta el proceso de desarrollo de la interfaz, el costo de mantenimiento de servidores, personal, entre otros. Cómo se vió en el capítulo de monetización, la fuente principal de ingresos será la venta de publicidad dentro de la app, sin embargo, se busca también contar con inversionistas que aporten con capital inicial para poder desarrollar la app.

Estructura de Costos

RUBRO	PRESUPUESTO
Gastos por Inversión Inicial	\$ 186.595,25
Inversión en Desarrollo de la Plataforma Tecnológica	\$ 30.000,00
Inversión en software (Interfaz)	\$ 15.000,00
Inversión en Marketing y Publicidad (Marketing Mix: Producto, Precio, Plaza Promoción, Persona)	\$ 10.000,00
Publicidad SEO / SEM (Posicionamiento)	\$ 5.000,00
Inversión en Gastos Administrativos y Personal	\$ 156.595,25
Gastos nómina	\$ 112.131,25
Gastos Administrativos	\$ 172.163,25
INVERSIÓN TOTAL	\$ 186.595,25

Ilustración 12 estructuras de costos

Presupuesto de Ventas

INGRESOS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Usuarios activos mínimos necesarios	-	61480	68312	71728	75142	78558
Ingresos publicitarios	-	\$ 237.927,60	\$ 264.367,44	\$ 277.587,36	\$ 290.799,54	\$ 304.019,46

Ilustración 13 presupuesto de ventas

*El número mínimo de usuarios activo es de 61840, tomando en cuenta que la investigación de mercado indica que el valor promedio anual que pagan a las aplicaciones tanto Google play como App Store es de \$3,87 anuales por usuario activo.

Para el cálculo del presupuesto de ventas, se toma como base que el número mínimo de usuarios activo necesarios es de 61840, tomando en cuenta que la investigación de mercado indica que el valor promedio anual que pagan a las aplicaciones tanto Google play como App Store es de \$3,87 anuales por usuario activo.

Punto de Equilibrio

Punto de equilibrio: 61840 usuarios activos. Ingresos anuales de \$237,927.60 con eso se

cubrirían gastos de mantenimiento de la app y costos básicos administrativos

- Escenario negativo: usuarios activos < 60000. Ingresos anuales menores a \$232,000.00, se debería buscar financiamiento por al menos \$40000 adicionales.

- Escenario positivo: usuarios activos > 70000. Ingresos anuales de más de \$270,000.00, se podría adelantar la expansión en nuevos mercados internacionales (Perú, Chile, etc.)

Para los cálculos se toma en cuenta el dato de personas con discapacidades física En Ecuador, Colombia, Bolivia, Chile y Perú donde en total existen 3'415,537 personas registradas. El punto de equilibrio se alcanzaría si el 1,8% de las personas registradas pasan a ser usuarios activos de la app.

Ilustración 14 estado de pérdidas y ganancias

ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS						
	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
INGRESOS	\$ -	\$ 237.927,60	\$ 264.367,44	\$ 277.587,36	\$ 290.799,54	\$ 304.019,46
Ingresos por ventas	\$ -	\$ 237.927,60	\$ 264.367,44	\$ 277.587,36	\$ 290.799,54	\$ 304.019,46
Otros Ingresos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
COSTO DE OPERACIÓN	\$ -	\$ 49.648,00	\$ 56.555,62	\$ 64.567,15	\$ 73.867,18	\$ 84.671,97
Arriendo Oficina	\$ -	\$ 6.720,00	\$ 6.928,32	\$ 7.143,10	\$ 7.364,53	\$ 7.592,83
Servicios Básicos	\$ -	\$ 2.016,00	\$ 2.078,50	\$ 2.142,93	\$ 2.209,36	\$ 2.277,85
Equipos de Oficina (Computadores)	\$ 2.800,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Inversión en Desarrollo de la Plataforma Tecnológica	\$ 30.000,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Mantenimiento y actualización APP	\$ -	\$ 10.000,00	\$ 12.000,00	\$ 14.400,00	\$ 17.280,00	\$ 20.736,00
Expertos en Discapacidad (asesores)	\$ 26.880,00	\$ 30.912,00	\$ 35.548,80	\$ 40.881,12	\$ 47.013,29	\$ 54.065,28
UTILIDAD BRUTA	\$ -	\$ 188.279,60	\$ 207.811,82	\$ 213.020,21	\$ 216.932,36	\$ 219.347,49
COSTOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN	\$ 112.131,25	\$ 121.842,81	\$ 125.619,94	\$ 129.514,16	\$ 133.529,09	\$ 137.668,50
Gerente General	\$ 45.113,98	\$ 46.512,51	\$ 47.954,40	\$ 49.440,98	\$ 50.973,65	\$ 52.553,84
Gerente Comercial	\$ 22.674,37	\$ 23.377,27	\$ 24.101,97	\$ 24.849,13	\$ 25.619,45	\$ 26.413,65
Coordinador Adm/fin	\$ 12.286,37	\$ 12.667,25	\$ 13.059,93	\$ 13.464,79	\$ 13.882,20	\$ 14.312,54
Responsable IT	\$ 18.370,51	\$ 18.940,00	\$ 19.527,14	\$ 20.132,48	\$ 20.756,59	\$ 21.400,04
Customer Service 1	\$ 6.843,02	\$ 7.055,15	\$ 7.273,86	\$ 7.499,35	\$ 7.731,83	\$ 7.971,51
Customer Service 2	\$ 6.843,02	\$ 7.055,15	\$ 7.273,86	\$ 7.499,35	\$ 7.731,83	\$ 7.971,51
Community Manager	\$ 6.048,00	\$ 6.235,49	\$ 6.428,79	\$ 6.628,08	\$ 6.833,55	\$ 7.045,39
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ (112.131,25)	\$ 66.436,79	\$ 82.191,89	\$ 83.506,06	\$ 83.403,26	\$ 81.679,00
Amortización de intereses		\$ 36.280,16	\$ 39.880,88	\$ 43.838,96	\$ -	\$ -
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ (112.131,25)	\$ 30.156,63	\$ 42.311,01	\$ 39.667,10	\$ 83.403,26	\$ 81.679,00
Provisión Contribución a Trabajadores	\$ -	\$ 4.523,49	\$ 6.346,65	\$ 5.950,06	\$ 12.510,49	\$ 12.251,85
Provisión Impuesto a la Renta	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
UTILIDAD NETA	\$ (112.131,25)	\$ 25.633,13	\$ 35.964,36	\$ 33.717,03	\$ 70.892,77	\$ 69.427,15
FLUJO DE FONDOS						
	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
SALDO INICIAL	\$ -	\$ (79.262,51)	\$ 25.633,13	\$ 35.964,36	\$ 33.717,03	\$ 70.892,77
INGRESOS	\$ 32.868,75	\$ 25.633,13	\$ 35.964,36	\$ 33.717,03	\$ 70.892,77	\$ 69.427,15
Utilidad Neta del Periodo	\$ (112.131,25)	\$ 25.633,13	\$ 35.964,36	\$ 33.717,03	\$ 70.892,77	\$ 69.427,15
Aportes de Socios	\$ 25.000,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Préstamos a Recibir	\$ 120.000,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
EGRESOS	\$ 112.131,25	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Inversiones Realizadas	\$ 112.131,25	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
EFFECTIVO AL FINAL DEL PERIODO	\$ (79.262,51)	\$ 25.633,13	\$ 35.964,36	\$ 33.717,03	\$ 70.892,77	\$ 69.427,15
RUBROS NO OPERACIONALES	\$ 25.000,00	\$ (36.280,16)	\$ (39.880,88)	\$ (43.838,96)	\$ -	\$ -
Aportes de Socios	\$ 25.000,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Amortización de intereses	\$ -	\$ 36.280,16	\$ 39.880,88	\$ 43.838,96	\$ -	\$ -
FLUJO DE CAJA LIBRE	\$ (104.262,51)	\$ 61.913,30	\$ 75.845,24	\$ 77.555,99	\$ 70.892,77	\$ 69.427,15
FLUJO DE CAJA LIBRE ACUMULADO	\$ (104.262,51)	\$ (42.349,21)	\$ 33.496,02	\$ 111.052,02	\$ 181.944,79	\$ 251.371,94

Indicadores Financieros

VALOR ACTUAL NETO	\$123.805,60
TASA INTERNA DE RETORNO	45%

Ilustración 15 indicadores financieros

8. Conclusiones y Recomendaciones

Recomendaciones:

- Investigación de Mercado:
 - Continuar con investigación exhaustiva de los mercados para comprender las necesidades específicas que tienen las personas con discapacidades físicas, así como la demanda del mercado laboral para la inclusión.
- Colaboración con Organizaciones y Expertos:
 - Buscar constantemente colaboraciones con organizaciones que trabajan en el campo de la inclusión laboral y consulta a expertos en accesibilidad para garantizar que la app cumpla siempre con los estándares y necesidades específicas.
- Desarrollo Iterativo y Feedback de Usuarios:
 - Implementar un enfoque de desarrollo iterativo, obteniendo feedback constante de usuarios reales para mejorar la usabilidad y adaptabilidad de la app.
- Estrategia de Monetización Ética:
 - Mantener una estrategia de monetización que equilibre la generación de ingresos con la misión principal de la app, priorizando la inclusión y accesibilidad.
- Marketing con Enfoque en la Sensibilización:
 - Diseñar continuamente estrategias de marketing que no solo promocionen la app, sino que también generen conciencia de la importancia que tiene realmente la inclusión en el ámbito laboral.
- Colaboración con Empresas y Entidades Gubernamentales:
 - Desarrollar y conservar asociaciones con empresas que tengan un compromiso real con la inclusión y la diversidad, así como con entidades gubernamentales que respalden iniciativas para personas con discapacidades.

Conclusiones:

- Impacto Social Positivo:
 - La app tiene el potencial de generar un impacto social positivo al facilitar la inclusión laboral y mejorar las oportunidades para personas con discapacidades.
- Sostenibilidad Financiera y Social:
 - Buscar un equilibrio entre la sostenibilidad financiera y el impacto social, asegurándose de que la app sea económicamente viable sin perder de vista su misión principal.
- Medición de Resultados e Impacto:
 - Es importante establecer métricas claras para medir el éxito, tanto en términos financieros como en impacto social. Se deben realizar evaluaciones periódicas y ajustar estrategias según los resultados.
- Adaptabilidad y Escalabilidad:
 - El diseño de la app debe contar con la capacidad de adaptarse a las cambiantes necesidades existentes en el mercado y a la tecnología disponible, y considerar la escalabilidad para atender a una audiencia más amplia con el tiempo.
- Promoción de la Diversidad y la Inclusión:
 - Se debe posicionar la app como una defensora activa de la diversidad y la inclusión en todos los ámbitos, no solamente el laboral, contribuyendo a cambiar percepciones y prácticas.
- Involucramiento Continuo con la Comunidad:
 - Es vital fomentar la participación y el feedback continuo de la comunidad de usuarios para garantizar que la app siga siendo relevante y útil.

9. Anexos

Dialogo Pitch

Les presentamos InclusiHire, más que una aplicación, una oportunidad única de inversión en el cambio social y empresarial. En un mercado laboral diverso, nuestro modelo de negocio se destaca ya que nos enfocamos en conectar a empresas con talento extraordinario que a menudo queda en la sombra. ¿Como lo hacemos? Mediante nuestra app utilizamos herramientas avanzadas de emparejamiento entre los perfiles, así eliminamos prejuicios y facilitamos la inclusión laboral, estamos transformando cómo las empresas construyen sus equipos.

Imagine el impacto, no solo en las vidas de aquellos a quienes conectamos, sino también en la marca de las empresas comprometidas con la inclusión.

Con un enfoque sostenible, escalable y una visión clara, buscamos compartir nuestra pasión por un futuro laboral verdaderamente diverso.

InclusiHire no solo cambiará el juego de la contratación; cambiará la narrativa.

Los invitamos a conocer nuestro proyecto el cual es un viaje donde la rentabilidad se encuentra con la responsabilidad social, construyendo un mundo laboral más inclusivo.

Capítulo financiero: [Proyecciones financieras InclusiHire \(1\).xlsx](#)

Presentación proyecto:

https://www.canva.com/design/DAF9v_xtWJ4/GwQ7l9CJMyhYmGTliyAlvg/view?utm_content=DAF9v_xtWJ4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=viewer

10. Referencias

- Franklin Antonio Gallegos (2023) Rango de edades de personas desempleadas con alguna discapacidad, recuperado de:
<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/613/381>, el 21/11/23
- Yachana (2023) Cuadro de rango de edades de personas con desempleo discapacitadas en Ecuador (.jpg) , recuperado de:
<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/613/381>, el 21/11/23
- Consejo de discapacidades (2023) Total de personas con discapacidad registradas en el registro nacional de discapacidad (.jpg), recuperado de:
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>, el 21/11/2023.
- Acuña, C. T. (2019). La discapacidad en el Perú. Obtenido de <https://intercambio.pe/la-discapacidad-en-el-peru/?print=print>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). INEI. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1880/libro.pdf
- (2023) Contratación de personas con discapacidad en Ecuador, recuperado de:
<https://www.tzvs.ec/noticias/analisis-instructivo-regula-porcentaje-inclusion-laboral-personas-discapacidad/#:~:text=El%20empleador%20p%C3%BAblico%20o%20privado,condiciones%20f%C3%ADsicas%20y%20sus%20conocimientos.>, el 21/11/23
- dane. (07 de 04 de 2022). *Estado actual de la*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/abr_2022_nota_estadistica_Estado%20actual_de_la_medicion_de_discapacidad_en%20Colombia_presentacion.pdf
- INEI. (28 de 06 de 2023). *El 39,6% de los hogares del país tiene entre sus integrantes con discapacidad* . Obtenido de <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-100-2023-inei.pdf>

- La Razón. (12 de 04 de 2022). *Inserción laboral, tema pendiente para personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.la-razon.com/nacional/2022/12/04/insercion-laboral-tema-pendiente-para-personas-con-discapacidad/#:~:text=Bolivia%20tiene%20registradas%20hasta%20octubre,temas%20pendientes%20la%20inserci%C3%B3n%20laboral>
- López, M. J. (31 de 07 de 2023). *La discapacidad y sus cifras en Chil*. Obtenido de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/discapacidad-en-chile/>
- Ministerio de Salud Pública. (03 de 12 de 2023). *3 de diciembre: Día Internacional de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/3-de-diciembre-dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad/#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20del%20Registro%20Nacional,d e%20la%20poblaci%C3%B3n%20del%20pa%C3%ADs>
- Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. (15 de 10 de 2023). *Reniec: cerca de 200 mil peruanos registran condición de discapacidad en su dni*. Obtenido de Reniec: cerca de 200 mil peruanos registran condición de discapacidad en su dni