

Protocolo para la Presentación del Anteproyecto de Grado Opción**Creación de Empresa**

* Este espacio lo diligencia el comité de trabajos de grado

Referencia del proyecto* _____

Información General

Información del estudiante 1	Nombre: Juan Leonardo Celeita Riveros
	Programa de maestría: MBA
	Tipo y número de documento: CC 1077940006
	Correo institucional: jceleit40006@universidadean.edu.co
	Teléfonos de contacto: 3005093097
	Correo electrónico alternativo: jlceleita@gmail.com
Campo de investigación ¹ :	Tecnologías de la información
Grupo de investigación ¹ :	G3PYMES - Entrepreneurship Group
Línea de investigación ¹ :	Liderazgo organizacional
Nombre tentativo de la empresa	Servitics Colombia
Título tentativo del proyecto:	Plan de negocio orientado a la prestación de servicios de Talento Humano Especializado en TICS

LUGAR Y FECHA DE PRESENTACIÓN BOGOTÁ, 26 DE SEPTIEMBRE DE 2021.

¹ <https://universidadean.edu.co/investigacion/grupos-de-investigacion>

CONTENIDO

Antecedentes de la idea de negocio	7
Encuesta Empresas y clientes y experto Técnico y aliados potenciales	7
Problemática	18
Descripción del problema	18
Formulación del problema	18
Objetivos	18
Objetivo general:	19
Objetivos específicos:	19
Propuesta de valor	19
Análisis del sector	21
Análisis del Macroentorno (PESTEL)	21
Económico	21
Socio – Cultural	26
Educación	28
Inmigración	29
Hábitos de consumo	30
Valores sociales, morales, éticos en Colombia	31
Tecnológico	31
Proporción de hogares que poseen conexión a Internet	32
Proporción de personas que usaron internet	32
Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)	33
Publicaciones científicas y técnicas - Colombia	34
Medio ambientales	35
Cambio Climático	35
Porcentaje de reciclado de productos	35
Político y Legal	38
Normativas	39
VALIDACIÓN	40
Políticas de bienestar	40
Transparencia, solidez y madurez del sistema político	42
Monitoreo y control del financiamiento de la política	42

Responsabilidad Política Empresarial.....	42
Representación gráfica del análisis del macroentorno Pestel	42
Análisis del microentorno (PORTER)	44
Auto Evaluación — Amenaza de Productos Sustitutos.....	48
Auto Evaluación — Amenaza de Nuevos Competidores.....	49
Auto Evaluación — Rivalidad entre los Competidores	49
Auto Evaluación — Poder de Negociación con los Proveedores	51
Auto Evaluación — Poder de Negociación con los Compradores	51
Conclusiones del análisis del entorno	52
Sistema de negocio	53
Aprendizajes de validación e iteraciones del modelo de negocio.....	54
Encuesta Usuario, proveedores, clientes y experto técnico.....	54
Encuesta Experto en Sostenibilidad	63
Lienzo de modelo de negocio sostenible	66
Descripción de la figura ANTERIOR	66
Análisis estratégico	69
Matriz DOFA.....	69
Estrategia DOFA – Matriz ponderada y definición de estrategias	70
Análisis técnico	72
Localización.....	73
Definición de las fichas técnicas de los productos y/o servicios.....	73
Descripción y definición del proceso productivo o de prestación del servicio.....	74
Recursos tecnológicos e infraestructura	75
Capacidad de Producción o Prestación del Servicio	76
Simulador financiero	76
Cronograma.....	77
Referencias	80
Anexos	82
Dirección de CvLac:	83
CvLAC - RG (minciencias.gov.co).....	83

TABLAS

TABLA 1.	FORMATO DE ENCUESTA	8
TABLA 2.	DATOS DE LA PIRÁMIDE DE POBLACIÓN.....	28
TABLA 3.	POLÍTICAS DE BIENESTAR.....	41
TABLA 4.	DATOS DEL ANÁLISIS DEL MACROENTORNO PESTEL	43
TABLA 5.	ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER.....	45
TABLA 6.	AMENAZA DE PRODUCTOS SUSTITUTOS	48
TABLA 7.	AMENAZA DE NUEVOS COMPETIDORES	49
TABLA 8.	RIVALIDAD ENTRE LOS COMPETIDORES	50
TABLA 9.	PODER DE NEGOCIACIÓN CON LOS PROVEEDORES.....	51
TABLA 10.	PODER DE NEGOCIACIÓN CON LOS COMPRADORES	52
TABLA 11.	DATOS DEL ANÁLISIS DEL ENTORNO	53
TABLA 12.	ENCUESTA EXPERTO EN SOSTENIBILIDAD	64
TABLA 13.	MATRIZ DOFA	69
TABLA 14.	ESTRATEGIAS DOFA.....	70
TABLA 15.	DETALLES TÉCNICOS	73
TABLA 16.	COSTOS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS REQUERIDOS	75
TABLA 17.	COSTOS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS REQUERIDOS	76
TABLA 18.	ESTIMACIÓN DE VENTAS DE SERVICIOS AL MES.....	76
TABLA 19.	PLANTILLA PARA EL PLANTEAMIENTO DEL CRONOGRAMA DE TRABAJO.	78

FIGURAS

FIGURA 1. REPRESENTACIÓN GRÁFICA PERSONAL IDÓNEO	11
FIGURA 2. REPRESENTACIÓN GRÁFICA CARGOS MÁS COMPLEJOS DE CONSEGUIR	11
FIGURA 3. REPRESENTACIÓN PERSONAL ESPECIALIZADO EN TI	12
FIGURA 4. REPRESENTACIÓN GRÁFICA PORTALES DE EMPLEO	12
FIGURA 5. REPRESENTACIÓN GRÁFICA BENEFICIO DE PORTALES DE EMPLEO	12
FIGURA 6. REPRESENTACIÓN GRÁFICA PERSONAL ESPECIALIZADO EN TI DENTRO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL.....	13
FIGURA 7. REPRESENTACIÓN GRÁFICA % DE SATISFACCIÓN EN LA FORMA DE CONSEGUIR LOS PERFILES. 14	
FIGURA 8. REPRESENTACIÓN GRÁFICA INCONVENIENTES A LA HORA DE CONTRATAR PERSONAL DE TECNOLOGÍA.	14
FIGURA 9. REPRESENTACIÓN GRÁFICA TIEMPO QUE DURA LA CURVA DE APRENDIZAJE EN PROMEDIO EN LOS CARGO DE TECNOLOGÍA.....	15
FIGURA 10. REPRESENTACIÓN GRÁFICA PRESTA SERVICIOS DE PERSONAL ESPECIALIZADO EN TECNOLOGÍA A OTRAS EMPRESAS.....	15
FIGURA 11. PLATAFORMAS DE EMPLEO	16
FIGURA 12. COSTOS DISPUESTOS A PAGAR POR LA PLATAFORMA	16
FIGURA 13. COSTOS DISPUESTOS A PAGAR POR LA PLATAFORMA	17
FIGURA 14. CONSIDERACIONES AL MOMENTO DE CONTAR CON UNA PLATAFORMA.....	17
FIGURA 15. PROPUESTA DE VALOR.....	21
FIGURA 16. PRODUCTO INTERNO BRUTO -ENFOQUE DE LA PRODUCCIÓN	23
FIGURA 17. PRODUCTO INTERNO BRUTO -ENFOQUE DE LA PRODUCCIÓN	23
FIGURA 18. TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN	24
FIGURA 19. ENCUESTA CONTINUA DE HOGARES -ECH- Y GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES 25	
FIGURA 20. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR.....	25
FIGURA 21. PIRÁMIDE DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA.....	27
FIGURA 22. GRAFICA DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA Y DETALLES POR AÑO	27
FIGURA 23. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN EL ÚLTIMO NIVEL EDUCATIVO LOGRADO SEGÚN CINE 11 AC	29
FIGURA 24. GRAFICA DE LA ENCUETA INTEGRADA DE HOGARES	30
FIGURA 25. ENCUESTA NACIONAL DE CALIDAD DE VIDA	32

FIGURA 26.	GRAFICA INDICADORES BÁSICOS DE TIC HOGARES	33
FIGURA 27.	PORCENTAJE DEL PIB EN EL GASTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.....	34
FIGURA 28.	GRAFICA PUBLICACIONES CIENCIAS Y TECNOLOGIA	34
FIGURA 29.	EMISIONES DE EFECTO INVERNADERO CON 100KV/H CONSUMIDOS DE ENERGÍA 37	
FIGURA 30.	COMBUSTIBLES RENOVABLES Y RESIDUOS (% DEL TOTAL DE ENERGÍA)	38
FIGURA 31.	CALIFICACIÓN PONDERADA PESTEL CONSIDERANDO COMO 5 CALIFICACIÓN MÁS ALTA Y DE MAYOR IMPACTO Y 1 COMO EL MENOR IMPACTO	42
FIGURA 32.	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO.....	50
FIGURA 33.	REPRESENTACIÓN PONDERADA MICROENTORNO	53
FIGURA 34.	SISTEMA DE NEGOCIO.....	54
FIGURA 35.	PLATAFORMAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.	56
FIGURA 36.	ESTARÍA DISPUESTO A PAGAR POR UN PORTAL.	57
FIGURA 37.	CUÁNTO ESTARÍA DISPUESTO A PAGAR EN PESOS POR MES DE SERVICIO	57
FIGURA 38.	CUÁNTO ESTARÍA DISPUESTO A PAGAR EN PESOS POR MES DE SERVICIO	58
FIGURA 39.	QUÉ PLATAFORMA CONOCE	58
FIGURA 40.	SE ENCUENTRA INSCRITO A ALGUNA PLATAFORMA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. 59	
FIGURA 41.	PORQUE MEDIO ENCUENTRA LAS OFERTAS DE EMPLEO	59
FIGURA 42.	CUANDO ESTAS BUSCANDO TRABAJO QUE LE GUSTARÍA QUE UNA PLATAFORMA LE OFRECIERA.	59
FIGURA 43.		59
FIGURA 44.	SATISFECHO EN LA FORMA EN QUE ENCUENTRA LAS OFERTAS DE EMPLEO.....	60
FIGURA 45.	HA TENIDO INCONVENIENTES A LA HORA DE BUSCAR EMPLEO.....	61
FIGURA 46.	HA TENIDO INCONVENIENTES A LA HORA DE BUSCAR EMPLEO.....	62
FIGURA 47.	LE GUSTARÍA RECIBIR RETROALIMENTACIÓN DEL RESULTADO DE UNA ENTREVISTA 62	
FIGURA 48.	COMENTARIOS	63
FIGURA 49.	DISEÑO Y DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE	66
FIGURA 50.	DIAGRAMA DE PROCESOS DE SERVITICS COLOMBIA	75

ANTECEDENTES DE LA IDEA DE NEGOCIO

En Colombia, las empresas que brindan servicios de tecnología se orientan a las necesidades operativas de las compañías, pero no al recurso humano. Dentro de la revisión superficial en el campo de las TICs se encuentran empresas orientadas a la programación, redes y cableado, soporte técnico no especializado y a las empresas que comercializan equipos, repuestos y partes. Hoy en día se hace necesario contar con un aliado estratégico, que provea el personal calificado para ocupar cargos específicos en el área de tecnología, personal que cumpla con la curva de aprendizaje determinada por la empresa, con el fin de minimizar costos y generar productividad en el negocio.

Encuesta Empresas y clientes y experto Técnico y aliados potenciales

Para el siguiente ejercicio se realiza una herramienta de validación del sistema de negocio para la viabilidad de creación de una empresa orientada a servicios de talento humano especializado en TI, en segmento empresas y usuarios que usan plataformas para búsqueda de empleo, así mismo la opinión de expertos de diferentes ámbitos que permitirán enfocar de mejor forma la empresa y conocer el mercado.

TABLA 1. FORMATO DE ENCUESTA

Grupo de interés:	Experto técnico - Aliado clave - clientes potenciales.
Objetivo de la entrevista:	Conocer las necesidades de mis clientes, saber si están dispuestos a usar dicha plataforma, validar si mi propuesta es viable y atrae.
Hipótesis o dudas a validar (del modelo de negocios):	Escribir lo que quieren resolver con la entrevista y que sirva como guía para definir las preguntas.
Mensaje (es un mensaje de introducción para romper el hielo):	Usted ha sido seleccionado (a) para ser parte del estudio: viabilidad de creación de una empresa orientada a servicios de talento humano en TI
Preguntas para realizar: Encuesta Usuario Expertos – aliados – empresarios y clientes potenciales https://docs.google.com/forms/d/1iqodrK2cjmNoeDg-tfQxTjA6xHL_4TAMV_piY8junls/edit 1. ¿Usted cuenta con personal idóneo para ejercer funciones propias en tecnología en todas las plataformas tecnológicas? • Si • No 2. Que perfiles del área de tecnología son los más difíciles al momento de buscar en el mercado (Ejemplo; DBA, Gerentes de tecnología, administradores). • Especifique los cargos: 3. Porque medio encuentra el personal especializado en TI (portal de empleo, sugerencias o referidos, profesionales que ya conoce, etc. • Especifique 4. ¿Ha utilizado portales de empleo para contratar personal especializado en Tecnología? • Si • No	

5. ¿El portal de empleo que beneficios le otorga?
 - Especifique
6. ¿Cuenta en la empresa con personal especializado en el área de talento humano para contratar perfiles de tecnologías de la información?
 - Si
 - No
7. ¿Sé siente satisfecho en la forma en que encuentra su personal de tecnología para contratar?
 - Si
 - No
8. ¿Ha tenido inconvenientes a la hora de contratar personal de tecnología?
 - Cuales
9. ¿Cuánto dura la curva de aprendizaje en promedio en los cargos de tecnología de su empresa?
 - Entre 0 y 3 meses
 - Entre 3 y 6 meses
 - Mas de 3 meses
10. ¿Presta servicios de personal especializado en tecnología a otras empresas?
 - Si
 - No
11. Conoce alguna plataforma que le permita la búsqueda y selección de personal de forma ágil rápida y seguro ajustado a la necesidad que busca
 - Cuales
12. Sí hubiera una empresa que solucionará las dificultades en la búsqueda, selección y validación de perfiles del personal especializado en tecnología, ¿pagaría por ella en pesos?
 - Entre 50 y 100
 - Entre 101 y 200
 - más de 200
 - Nada

13. Considera que la empresa evoluciono en transformación digital en pandemia Covid19 para llegar a clientes actuales y nuevos clientes

- Si
- No

14. Que considera necesario e importante que pueda tener una plataforma de empleo al momento de buscar candidatos

- Especifique

Resultados de la encuesta a continuación

Cantidad de empresas que respondieron: 13

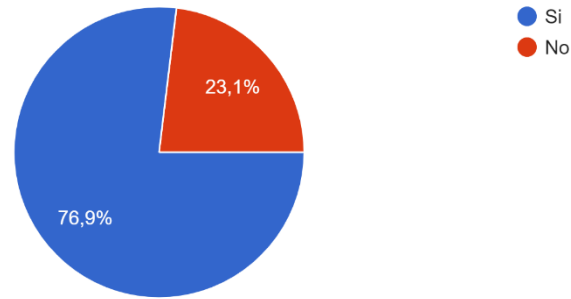
Empresas que contestaron encuesta

- Societe de cooperation pour le developpement international - SOCODEVI
- Sonda
- Tecnoclean de Colombia Ltda
- Entelgy
- Cafam
- AVG COLOMBIA SAS
- Claro
- Ecomil SAS
- ETB
- Xorex de Colombia
- CLARO
- IMAGUNET
- Tienda 306

1. ¿Usted cuenta con personal idóneo para ejercer funciones propias en tecnología en todas las plataformas tecnológicas?

- Si
- No

Figura 1. Representación gráfica personal idóneo



Fuente: Googledoc

2. Que perfiles del área de tecnología son los más difíciles al momento de buscar en el mercado (Ejemplo; DBA, Gerentes de tecnología, administradores).
 - Especifique los cargos:

Figura 2. Representación gráfica cargos más complejos de conseguir

DBA
DBAs, Desarrolladores y administradores de TI
Gerente de Tecnología
Gerente de Tecnología, Oficial de Seguridad de la Información (CISO)
Back/Front Developer, Desarrolladores full Stack, Científico de Datos, Oficiales de Seguridad, Especialistas en Seguridad Informática, Desarrollador Back/Integrador/BAPIS, Especialista SEO, entre otros.
Tecnólogos
GERENTES DE TECNOLOGIA
AS400

Fuente: Googledoc – Encuesta elaboración propia

3. Porque medio encuentra el personal especializado en TI (portal de empleo, sugerencias o referidos, profesionales que ya conoce, etc).
 - Especifique

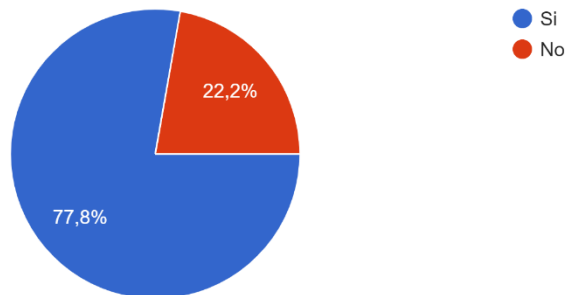
Figura 3. Representación personal especializado en Ti

Referidos
área de recursos humanos
Referidos, portal de empleo
Portal, conocidos
Referidos, LinkedIn, Profesionales conocidos en el medio
Todos los anteriores
Referidos, portales de empleo
Headhunting, linkedin y referidos

Fuente: Googledoc

4. ¿Ha utilizado portales de empleo para contratar personal especializado en Tecnología?
- Si
 - No

Figura 4. Representación gráfica portales de empleo



Fuente: Googledoc

5. ¿El portal de empleo que beneficios le otorga?
- Especifique

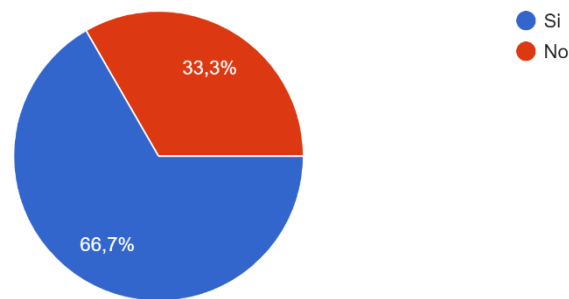
Figura 5. Representación gráfica Beneficio de portales de empleo

buscar personal
Una visión global de cada perfil, su experiencia
Un primer filtro de los candidatos
Desconozco
Facilidades en búsquedas de personal especializado, perfilamiento, novedades
Convocatoria masiva y un primer filtro de perfilamiento
No se ha utilizado
Primera calificaxion
Sondeo inicial y primer filtro de candidatos

Fuente: Googledoc

6. ¿Cuenta en la empresa con personal especializado en el área de talento humano para contratar perfiles de tecnologías de la información?
- Si
 - No

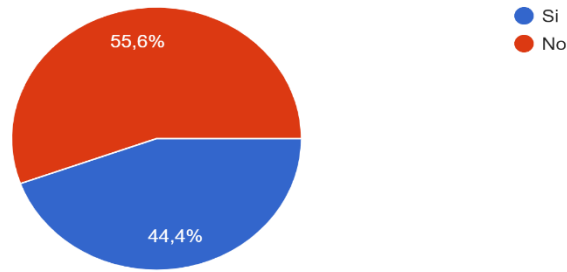
Figura 6. Representación gráfica personal especializado en ti dentro del área de talento humano para selección de personal.



Fuente: Googledoc

7. ¿Sé siente satisfecho en la forma en que encuentra su personal de tecnología para contratar?
- Si
 - No

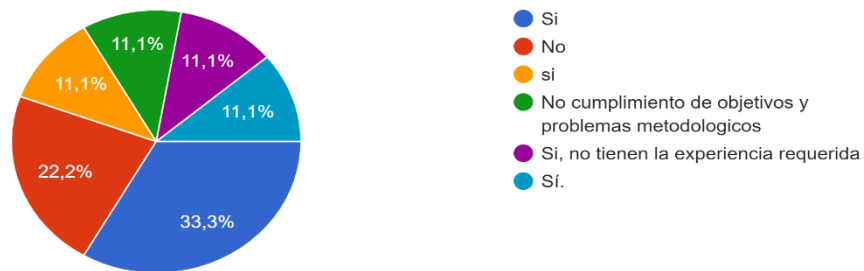
Figura 7. Representación gráfica % de satisfacción en la forma de conseguir los perfiles.



Fuente: Googledoc

8. ¿Ha tenido inconvenientes a la hora de contratar personal de tecnología?
- Cuales

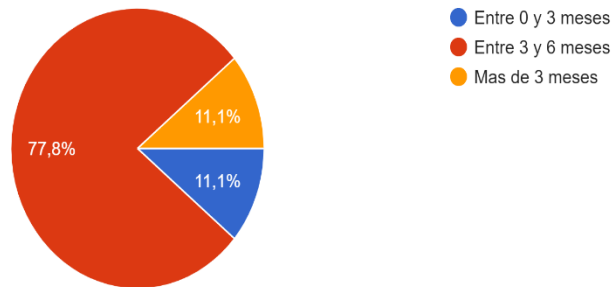
Figura 8. Representación gráfica inconvenientes a la hora de contratar personal de tecnología.



Fuente: Fuente Googledoc

9. ¿Cuánto dura la curva de aprendizaje en promedio en los cargo des de tecnología de su empresa?
- Entre 0 y 3 meses
 - Entre 3 y 6 meses
 - Mas de 3 meses

Figura 9. *Representación gráfica* tiempo que dura la curva de aprendizaje en promedio en los cargo de tecnología.

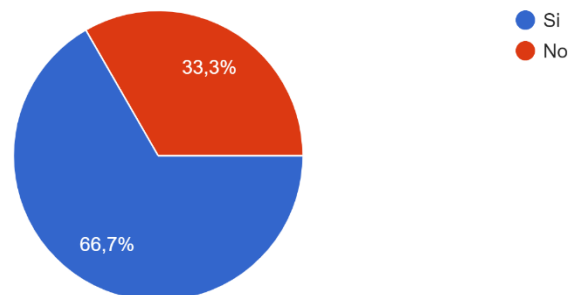


Fuente: Googledoc

10. ¿Presta servicios de personal especializado en tecnología a otras empresas?

- Si
- No

Figura 10. *Representación gráfica* Presta servicios de personal especializado en tecnología a otras empresas



Fuente: Googledoc

11. Conoce alguna plataforma que le permita la búsqueda y selección de personal de forma ágil rápida y seguro ajustado a la necesidad que busca

- Cuales

Figura 11. Plataformas de empleo

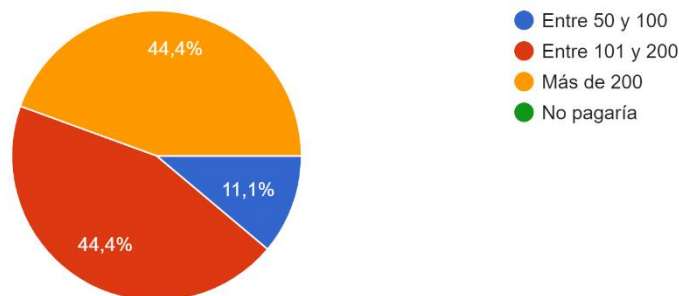


Fuente: Googledoc

12. Sí hubiera una empresa que solucionará las dificultades en la búsqueda, selección y validación de perfiles del personal especializado en tecnología, ¿pagaría por ella en pesos?

- Entre 50 y 100
- Entre 101 y 200
- más de 200
- Nada

Figura 12. Costos dispuestos a pagar por la plataforma



Fuente: Googledoc

13. Considera que la empresa evoluciona en transformación digital en pandemia Covid 19 para llegar a clientes actuales y nuevos clientes

- Si
- No

Figura 13. Costos dispuestos a pagar por la plataforma

si
Esta a un en evolucion
Si las que no evolucionaron cerraron
Absolutamente
Viene en el proceso de evolución en transformación digital. Consolidando clientes actuales y desarrollando nuevos clientes.
No

Fuente: Googledoc

14. Que considera necesario e importante que pueda tener una plataforma de empleo al momento de buscar candidatos

- Especifique

Figura 14. Consideraciones al momento de contar con una plataforma.

nada
Tener la posibilidad de no solo conocer su experiencia, además poder interactuar compartiendo conocimientos enfocados en las áreas de su desarrollo
No solamente mostrar la experiencia laboral y su formación académica sino también sus habilidades, aptitud y actitudes
Aspecto de tipo familiar
Información actualizada, perfilamiento especializado por áreas, aspiración salarial
Asertividad, poder de convocatoria y confianza
Fácil acceso
Calificación eficiente
Validación de experiencia por medio de pruebas preliminares

Fuente: Googledoc

PROBLEMÁTICA

Descripción del problema

Actualmente las empresas están pasando por grandes desafíos y procesos que han impulsado la transformación e innovación en su portafolio apoyados en la tecnología y al mismo tiempo poder adaptarse y permanecer en el mercado, es por eso que la gestión de las personas son las que determinan en gran medida la administración del cambio y los resultados favorables frente a este desafío. Debido a lo anterior, las compañías deben apalancarse en las nuevas tecnologías, pues esto les permite ser más competitivos en el mercado, reducir costos y tiempos en los procesos administrativos y operativos.

Existen sistemas de información y plataformas tecnológicas con especialidades no comunes entre otras, que incursionan en el mercado nacional e internacional y que hacen parte de la transformación digital que las empresas deben realizar, implementando programas, equipos e infraestructura tecnológica necesaria en el desarrollo empresarial. Debido a lo anterior, las compañías se encuentran con varias dificultades, pero la más preocupante es la contratación del personal idóneo para realizar la administración y soporte de esta transformación tecnológica, por lo que nace la necesidad de contratar recursos humanos especializados, con habilidades específicas y experiencia para que sea posible responder a las necesidades de cada entidad a nivel empresarial y tecnológico.

A través de las diferentes herramientas de transformación digital una organización obtiene unas ventajas competitivas en el mercado, por ello se debe contar con plataformas y canales que le permitan la captación de mayor cantidad de clientes para incrementar sus ventas. ¿Pero cómo se soportan dichas plataformas?, Esto se realiza con colaboradores especializados, mano de obra capaz de mantener, soportar, actualizar y transformar dichas plataformas a la medida de las necesidades de la compañía y con la rapidez necesaria para hacer de ellas la herramienta que apalancan el crecimiento de las compañías.

Formulación del problema

¿Cómo diseñar un plan de negocios orientado a la prestación de servicios de Talento Humano Especializado en TICS?

OBJETIVOS

Objetivo general:

Diseñar un plan de negocios orientado a la prestación de servicios de talento humano especializado en TICS.

Objetivos específicos:

1. Identificar los problemas actuales en la contratación de personal idóneo para ejercer en el sector de las TICS.
2. Revisar las plataformas de reclutamiento de talento humano utilizadas por aspirantes formados académica y profesionalmente en tecnologías de la información.
3. Implementar las necesidades de los clientes en un modelo de negocio orientado a satisfacer los requerimientos locales en la contratación de recursos humanos en Tecnologías de la información.
4. Evaluar los riesgos al crear una empresa orientada a satisfacer los perfiles necesitados por las empresas de tecnologías de la información.

PROPUESTA DE VALOR

El plan de negocios busca consolidar una empresa capaz de convertirse en socio tecnológico de las pequeñas, medianas y grandes empresas que requieran servicios tecnológicos a pequeña o grande escala, esto a través del personal especializado que le permitirá no solo soportar las diferentes plataformas tecnológicas, sino actualizar y transformar dichas plataformas en pro de suplir las necesidades de la compañía, ser el punto de contacto para satisfacer los requerimientos e inquietudes que con respecto a tecnología tengan sus clientes y ya sea que lo haga la empresa misma o que busque otras que realicen el trabajo, será siempre quien responda por los resultados ante el cliente.

La empresa cuenta con un diferenciador en el mercado de portales de empleo como CompuTrabajo o Eempleo.com por que le permitirá seleccionar a las empresas, recursos especializados a la medida de las necesidades u especialidades tecnológicas a través de

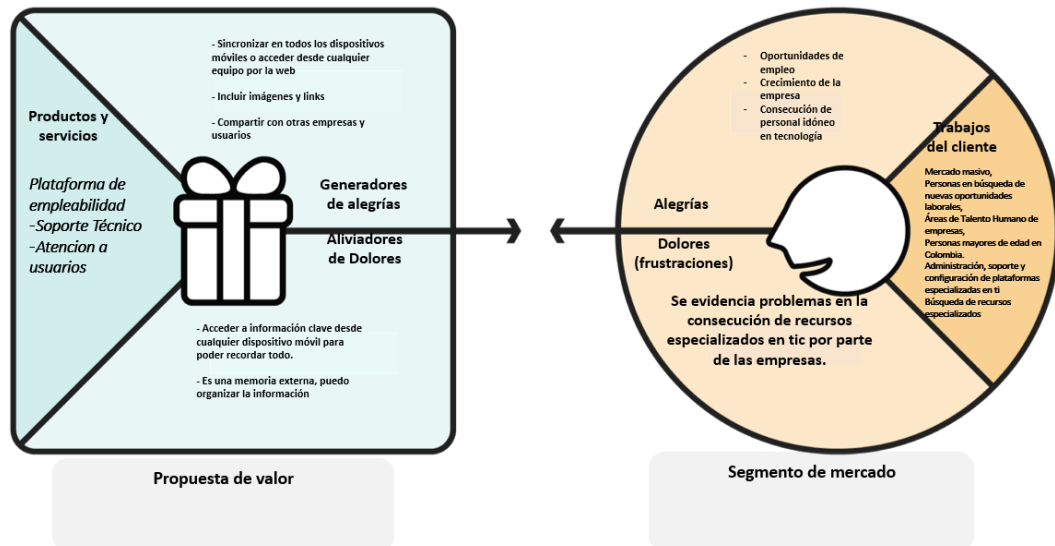
la plataforma de Talento Humano, se reservará el derecho de admisión a personal no calificado, y contará dentro la plataforma con perfiles certificados en toda la información previa a su contratación.

Figura 15. Propuesta de valor

LIENZO DE PROPUESTA DE VALOR

Compañía: Servitics Colombia

Producto o servicio: Plan de negocio orientado a la prestación de servicios de Talento Humano Especializado en TICS



Fuente: Elaboración propia (VER ANEXO 1)

ANÁLISIS DEL SECTOR

En los diferentes sectores del mercado y en especial La empresa cuenta con un diferenciador en el mercado de portales de empleo como CompuTrabajo o Elempleo.com por que le permitirá seleccionar a las empresas, recursos especializados a la medida de las necesidades u especialidades tecnológicas a través de la plataforma de Talento Humano, se reservará el derecho de admisión a personal no calificado, y contará dentro la plataforma con perfiles certificados en toda la información previa a su contratación.

Análisis del Macroentorno (PESTEL)

ECONÓMICO

• PIB

De acuerdo con cifras provisionales entregadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), uno de los factores del crecimiento del PIB para el segundo trimestre de 2021, es la reactivación económica después de un periodo de pérdidas significativas producto del coronavirus y el desplome de los precios del petróleo el

cual llevo a que el país tenga su peor contracción en el PIB. Este panorama llevaría bajar las tasas de desempleo del país para el mes de agosto de 2021, la tasa de desempleo bajara a un 12,3%, lo que representó una reducción de 4,5 puntos porcentuales comparado con el mismo mes del 2020 (16,8%).

En el segundo trimestre de 2021pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 17,6% respecto al mismo periodo de 2020. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 40,3% (contribuye 6,1 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 32,5% (contribuye 3,5 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 83,8% (contribuye 1,9 puntos porcentuales a la variación anual).

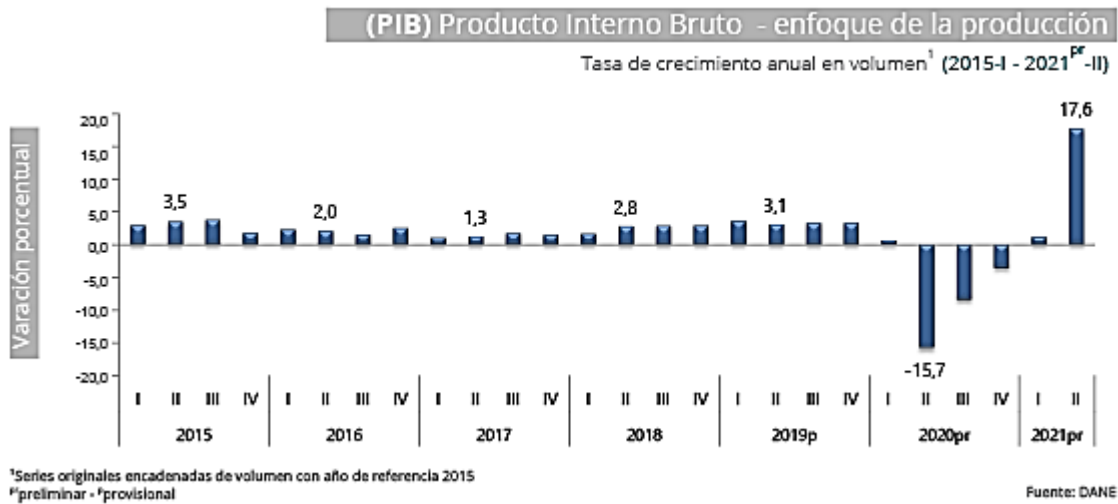
Durante el primer semestre de 2021, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento 8,8%, respecto al mismo periodo del año anterior. Esta variación se explica principalmente por:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 15,7% (contribuye 2,8 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 18,2% (contribuye 2,1 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 6,4% (contribuye 1,1 puntos porcentuales a la variación anual).

Se concluye que tenemos valores positivos para la economía con efectos favorables en el empleo².

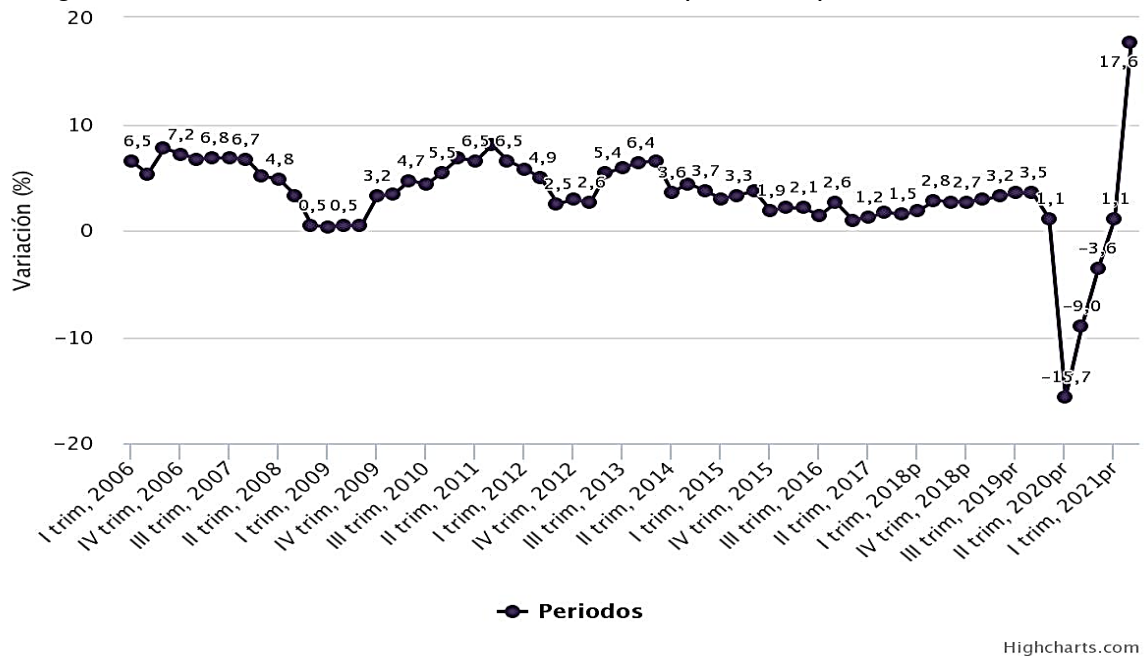
²<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica>

Figura 16. Producto Interno Bruto -Enfoque de la producción



Fuente: DANE 2015- 2021, Cuentas Nacionales - PIB. Notas: pr: preliminar, p: provisional.

Figura 17. Producto Interno Bruto -Enfoque de la producción



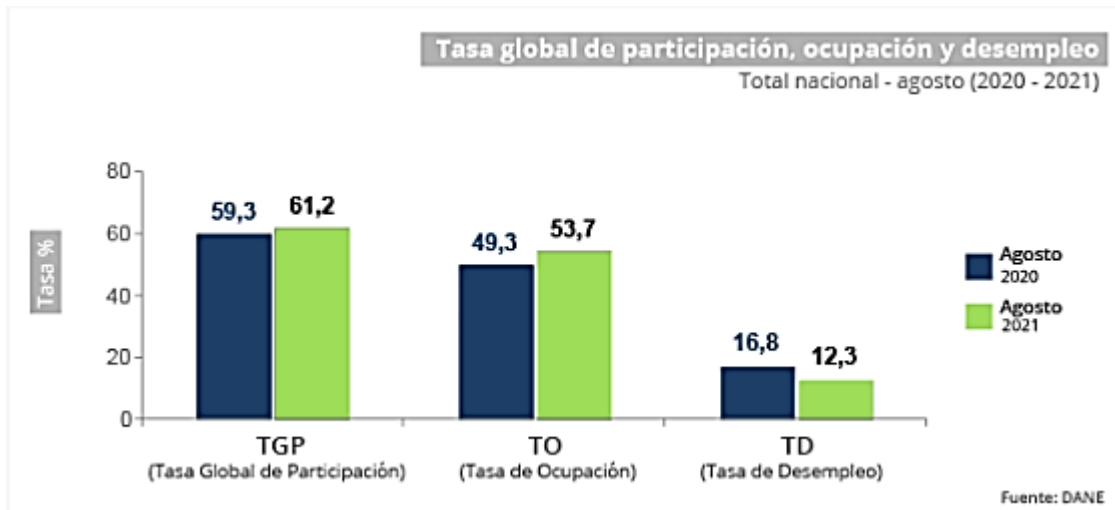
Fuente: DANE 2006-2021, Cuentas Nacionales - PIB. Notas: pr: preliminar, p: provisional.

Desempleo

Para el mes de agosto de 2021, la tasa de desempleo del total nacional fue 12,3%, lo que representó una reducción de 4,5 puntos porcentuales comparado con el mismo mes del 2020 (16,8%).

Para el trimestre móvil junio - agosto 2021, la tasa de desempleo para las mujeres fue 18,1% y para los hombres 10,6%. Las mujeres jóvenes desocupadas de 14 a 28 años de edad corresponden al 44,8% de las desocupadas, mientras que los hombres jóvenes representan el 42,9% de los desocupados.

Figura 18. Tasa global de participación

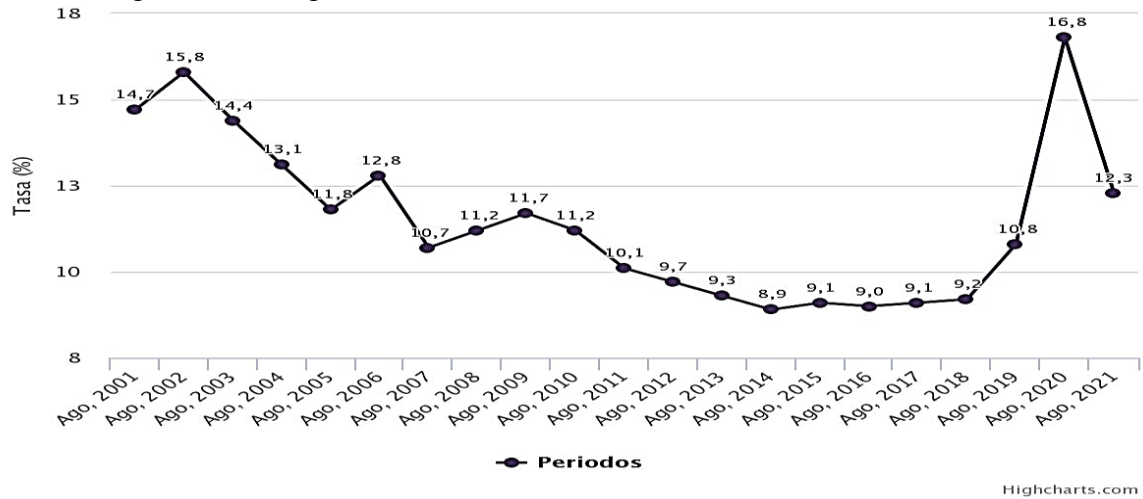


Fuente: DANE agosto 2020 -2021.

La tasa global de participación se ubicó en 61,2%, lo que significó un aumento de 1,9 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del 2020 (59,3%). Finalmente, la tasa de ocupación se ubicó en 53,7%, lo que representó un aumento de 4,4 puntos porcentuales comparado con agosto de 2020 (49,3%).

Concluyendo que en la Tasa de desempleo con la baja durante este último periodo y la reactivación económica del país después de la pandemia del Coronavirus, favorece a millones de personas que permitieron emplearse.

Figura 19. Encuesta Continua de Hogares -ECH- y Gran Encuesta Integrada de Hogares

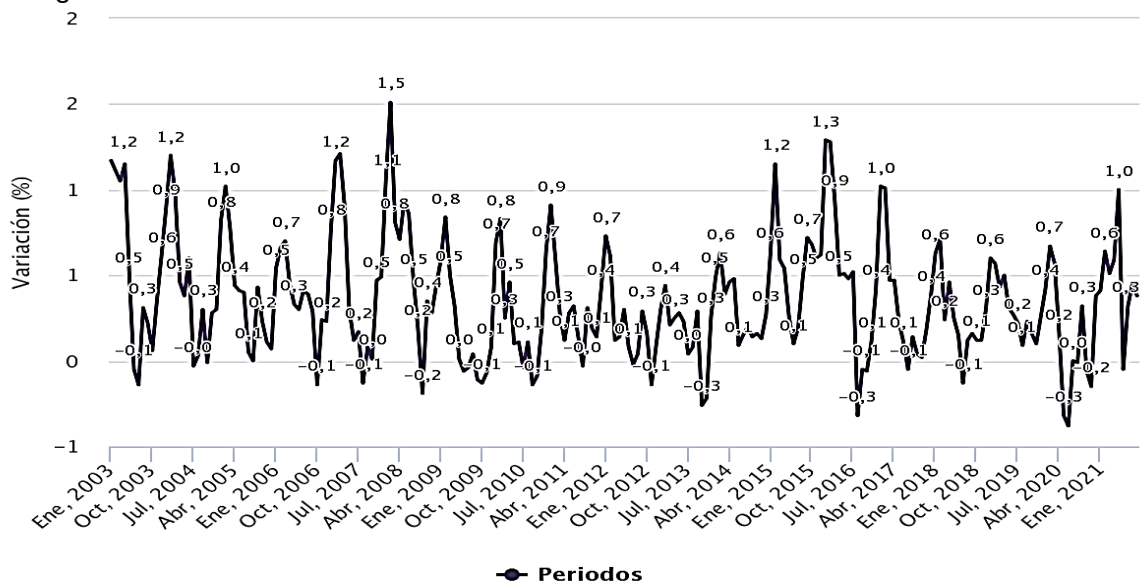


Fuente: DANE, 2001-2021

Índice de Precios al Consumidor -IPC

Se presenta un incremento en la variación positiva lo que indica que para el poder adquisitivo de bienes y servicios es algo negativo por el alza en sus costos. Así mismo mientras que una variación baja, debe verse como algo positivo para la tasa de interés y la inversión extranjera.

Figura 20. Índice de Precios al Consumidor



Fuente: DANE 2003 -2021, Índice de Precios al Consumidor - IPC.

Notas:

1. La diferencia en la suma de las variables, obedece al sistema de aproximación y redondeo.
2. En Agosto se actualizó la información de IPC para julio, la cifra es -0,01.

Concluyendo se puede evidenciar que el crecimiento del IPC afecta la iniciativa ya que se deben pensar en las condiciones salariales acorde al mercado laboral y al comportamiento del IPC.

SOCIO – CULTURAL

Pirámide de la población Colombiana

Colombia finalizó 2019 con una población de 49.396.000 personas, por lo que puede considerarse un país con un número significativo de habitantes.

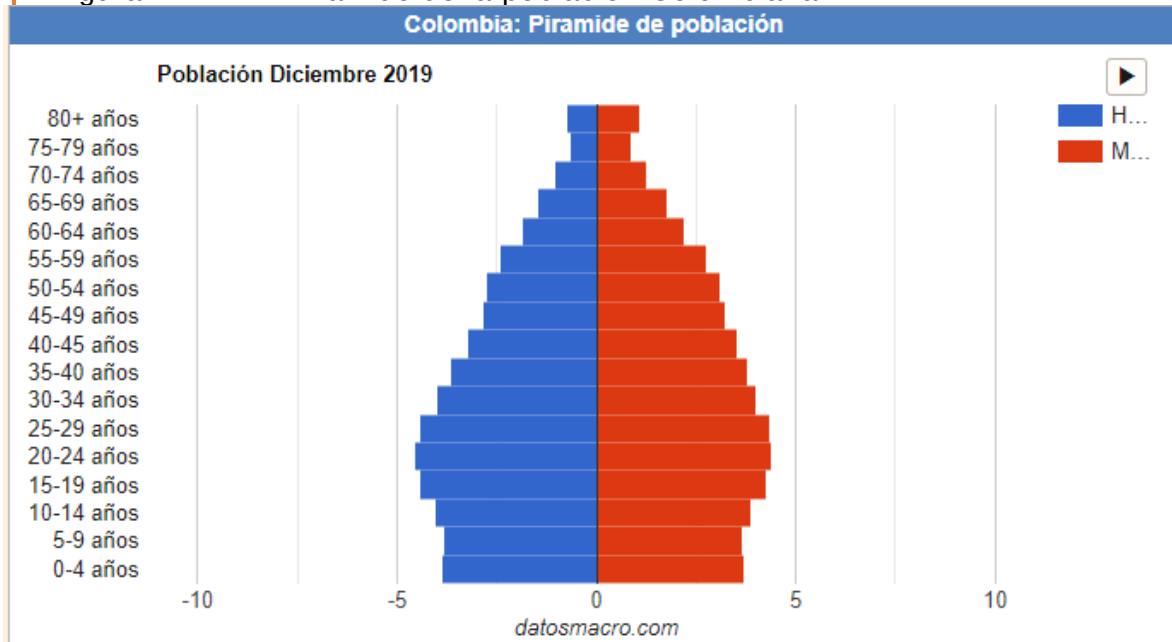
Las principales características de la estructura de la población en Colombia:

La población femenina es el 50,91% del total, ligeramente superior a la masculina.

Su saldo vegetativo es positivo, es decir el número de nacimientos supera al de muertes. La diferencia no es muy significativa, la tasa de natalidad no es muy elevada y la situación puede variar en los próximos años hasta llegar a un crecimiento cero y a un saldo vegetativo negativo posteriormente.

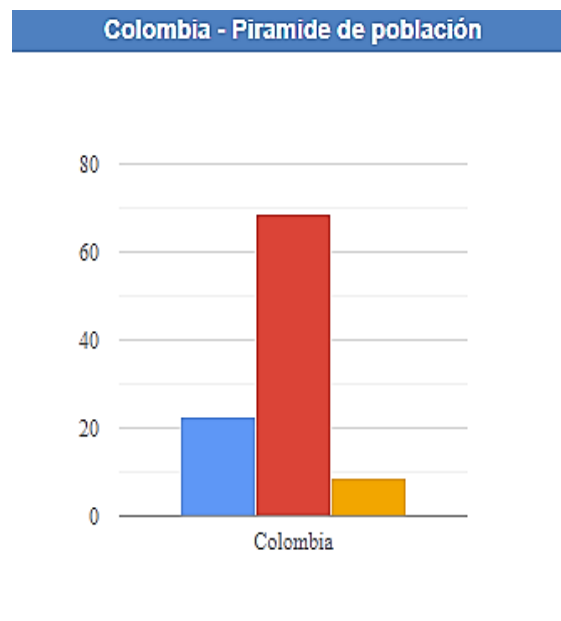
El mayor número de población se encuentra ubicada en rango de edad entre 15 a 64 años con un 68.61% de la población total colombiana.

Figura 21. Pirámide de la población Colombiana



Fuente: 2019 datosmacro.com

Figura 22. Grafica de la población Colombiana y detalles por año



Fuente: 2009 - 2019 datosmacro.com

TABLA 2. DATOS DE LA PIRÁMIDE DE POBLACIÓN

Colombia - Pirámide de población			
Fecha	0-14 años %	15-64 años %	> 64 años %
2019	22,62%	68,61%	8,77%
2018	23,08%	68,44%	8,48%
2017	23,56%	68,24%	8,20%
2016	24,05%	68,02%	7,94%
2015	24,53%	67,78%	7,69%
2014	25,04%	67,53%	7,43%
2013	25,55%	67,26%	7,19%
2012	26,07%	66,95%	6,98%
2011	26,64%	66,58%	6,78%
2010	27,27%	66,15%	6,59%
2009	27,88%	65,71%	6,41%

Fuente: 2009 - 2019 datosmacro.com

Cifras de personas que están en edad productiva

Según el DANE en el trimestre móvil junio - agosto 2021, el 39,5% del total de la población en edad de trabajar se encontraba inactiva, presentando una disminución de -2,7 p.p. frente al trimestre móvil junio - agosto 2020. Desagregado por sexo, para los hombres esta proporción fue 27,5% y para las mujeres fue 51,1%, disminuyendo -2,4 p.p. para los hombres y -3,0 p.p. para las mujeres frente al mismo trimestre móvil de 2020.

Educación

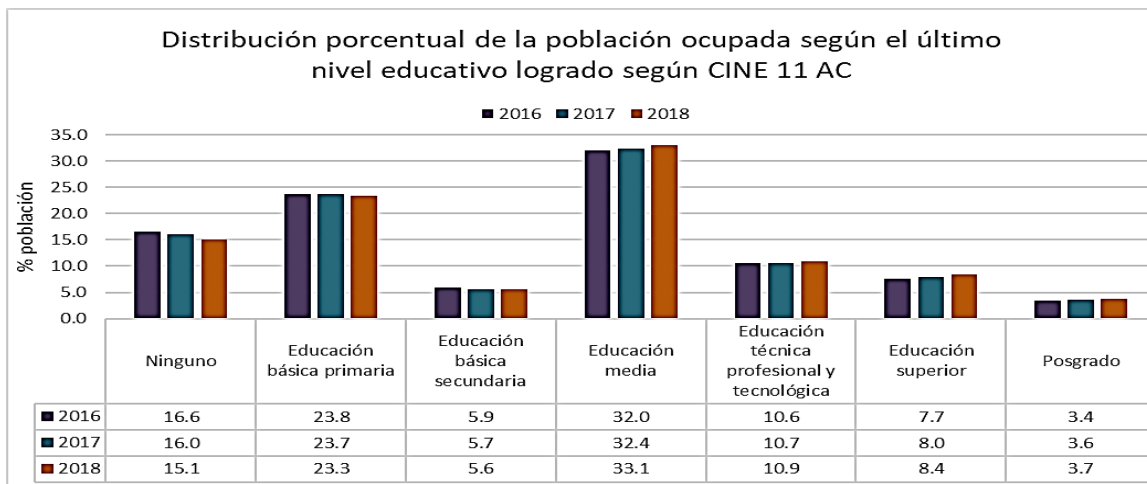
Según el DANE (DANE, 2020), del total de la población ocupada en el 2018, el 33,1% se ubicó en el nivel educación media y el 19,3% en educación técnica

profesional, tecnológica o universitaria. Así mismo, el 28,9% de la población ocupada se ubicó en el nivel educación básica.

A continuación, una representación de la distribución de la población ocupada según su nivel de educación durante el 2016 al 2018.

Así mismo podemos evidenciar que los niveles de profesionales de educación superior y especializado en Colombia son bajos y reitera lo difícil que es para las empresas conseguir los recursos humanos requeridos para los retos de crecimiento con apoyo tecnológico.

Figura 23. Distribución porcentual de la población ocupada según el último nivel educativo logrado según CINE 11 AC



Fuente: 2016 – 2018 DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

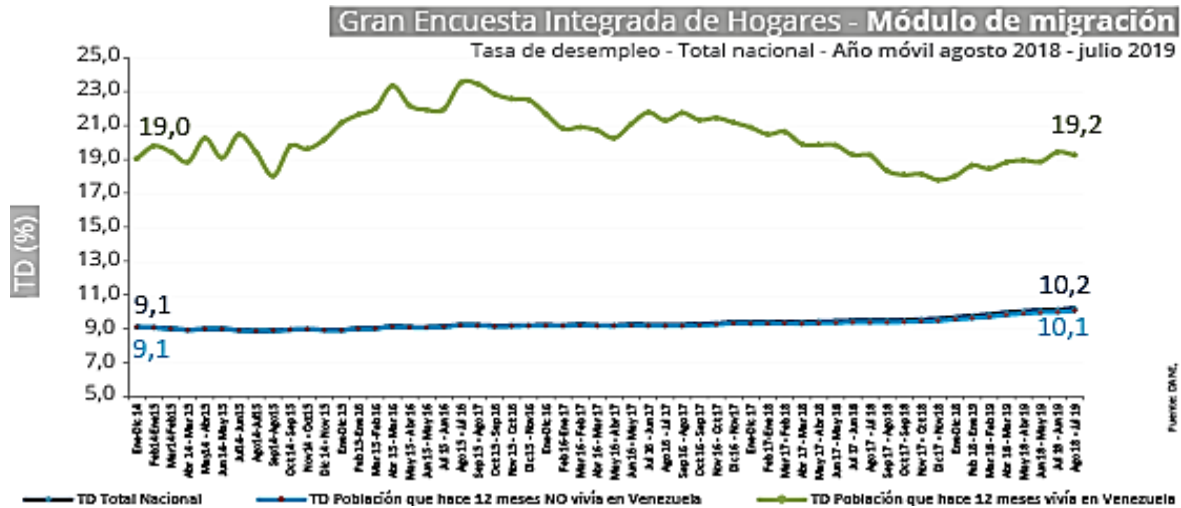
Inmigración

Según los últimos datos publicados por la ONU (Datosmacro.com, 2019), Colombia tiene 1.142.319 de inmigrantes, lo que supone un 2,29% de la población de Colombia. La inmigración masculina es superior a la femenina, con 575.805 hombres, lo que supone el 50.40% del total, frente a los 566.514 de inmigrantes mujeres, que son el 49.59%.

Si lo comparamos con el resto de los países vemos que es el 123º país del mundo por porcentaje de inmigración. La inmigración en Colombia procede principalmente de Venezuela, el 91,81%, Estados Unidos, el 1,76% y Ecuador, el 1,33%. En los últimos años, el número de inmigrantes que viven en Colombia ha aumentado en 1.000.000 personas, un 702,65%.

La tasa de desempleo de las personas que migraron de Venezuela fue 19,2% en los últimos doce meses.

Figura 24. Grafica de la encuesta integrada de Hogares



Fuente: 2018 -2019 DANE

Según el Dane (Dane 2020) El mayor porcentaje del último nivel educativo logrado de la población que hace 5 años vivía en Venezuela fue de 31% de educación media, seguido del 28% para educación básica primaria y de 23% con ningún nivel educativo.

Hábitos de consumo

Según el Diario la república (Diario La República, 2020), Durante 2019 hasta parte del 2021 la pandemia Covid 19 en Colombia cambió los hábitos de las familias, cada año venían consumiendo productos y servicios que satisfacen las necesidades de las personas como; comidas, bebidas, ropa y entretenimiento en lugares públicos, con la pandemia se aceleró los cambios y forma de consumo a medida que surgieron nuevos casos, el gobierno impone medidas preventivas y las empresas y los funcionarios públicos en pro de aportar a disminuir la curva cerraron miles de negocios, y los colombianos están en sus casas con sus familias buscando qué planes pueden hacer en su hogar sin dejarse vencer por la ansiedad y el estrés del aislamiento, durante este semestre el gobierno nacional ha impulsado la vacunación masiva a toda la población mayor de 12 años con el fin de poder reactivar la economía.

Así mismo la transformación digital obligada en las empresas y trabajo remoto de miles de trabajadores de sector privado y público cambiaron los hábitos de las familias en las que tenían que lograr equilibrios entre, educación de sus hijos virtualizada para las familias que tenían hijos que forzó a llevar a dedicar un tiempo adicional para lograr esta forma de estudio, trabajo remoto y labores diarias de la casa.

Valores sociales, morales, éticos en Colombia

Uno de los principales puntos de evaluación son los valores morales como la responsabilidad, respecto, compromiso y lealtad que forman la base de esta iniciativa de proyecto, esto acompañado de la ética que surgen primordialmente en el individuo y nacen en el seno de la familia, dentro de los más destacados son el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, entre otros, esto es de gran importancia en su vida como persona y en la sociedad.

Sin unos valores, principios y ética las personas serian considera amenaza el bienestar de una sociedad.

Tecnológico

La necesidad de monitorear las tendencias asociadas a este tipo de desarrollo tecnológico es reconocida ampliamente por diferentes instituciones del país. A nivel de formulación y evaluación de políticas públicas y público-privadas, los planes y programas de estímulo y masificación social de las TIC para Colombia tienden a formularse actualmente con una mayor articulación técnica y una mayor congruencia conceptual en relación con los indicadores sociales de acceso y uso de TIC producidos por el DANE (2018).

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la información básica sobre tenencia y uso de TIC recopilada a través de la Encuesta nacional de Calidad de Vida (ECV) (DANE, 2018).

Según el DANE (2018), el 99,6% de las empresas industriales manufactureras usaba computador e internet, y el 73,3% tenía página web.

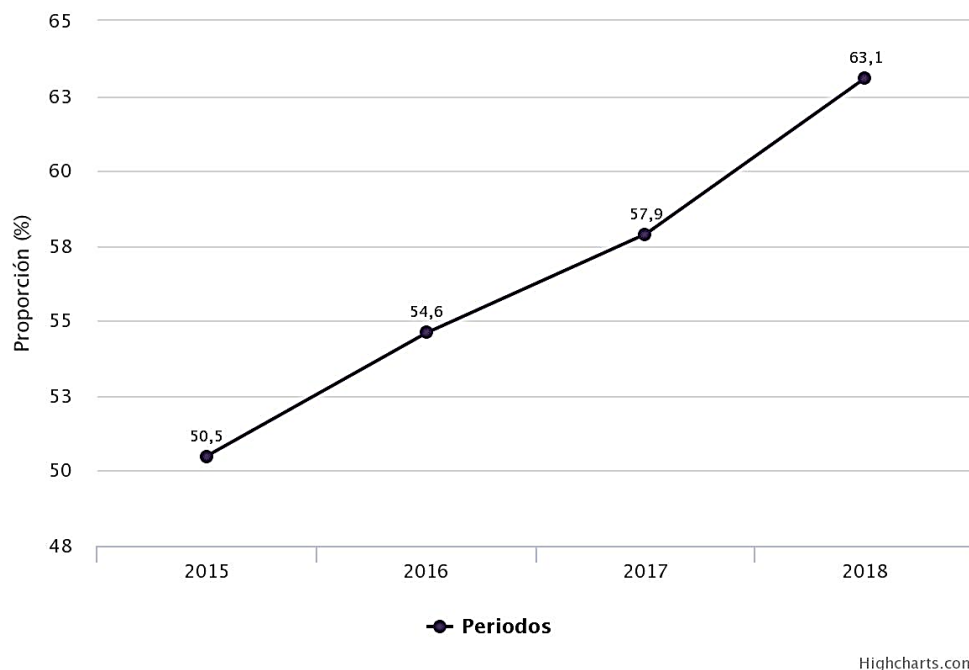
Concluyendo con estos datos que el aumento de la conectividad en Colombia aumenta debido a los cambios producidos por pandemia, transformación digital acelerada y medio de trabajo, estudio y entretenimiento, generando un impacto

positivo en la búsqueda de empleo en portales digitales, ya que, tanto oferentes como demandantes de empleo tienen la posibilidad de ingresar o hacer uso de este tipo de plataformas.

Proporción de hogares que poseen conexión a Internet

A continuación, se representa en la siguiente grafica el % de hogares que cuentan con conexión a internet.

Figura 25. Encuesta Nacional de Calidad de Vida

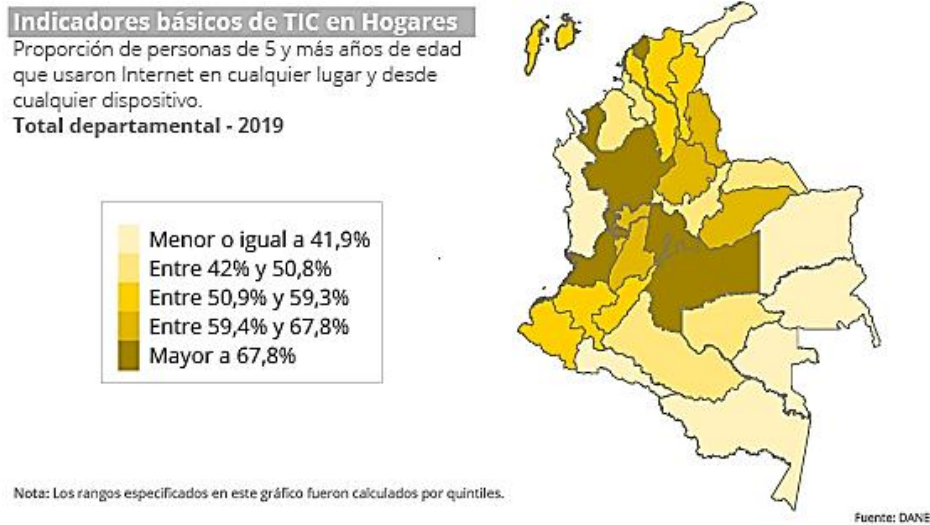


Fuente: DANE 2015 -2018, Encuesta Nacional de Calidad de Vida - ECV, 2018.

Proporción de personas que usaron internet

Relación de personas de 5 y más años que de edad que usaron internet en cualquier dispositivo

Figura 26. Grafica indicadores básicos de TIC Hogares



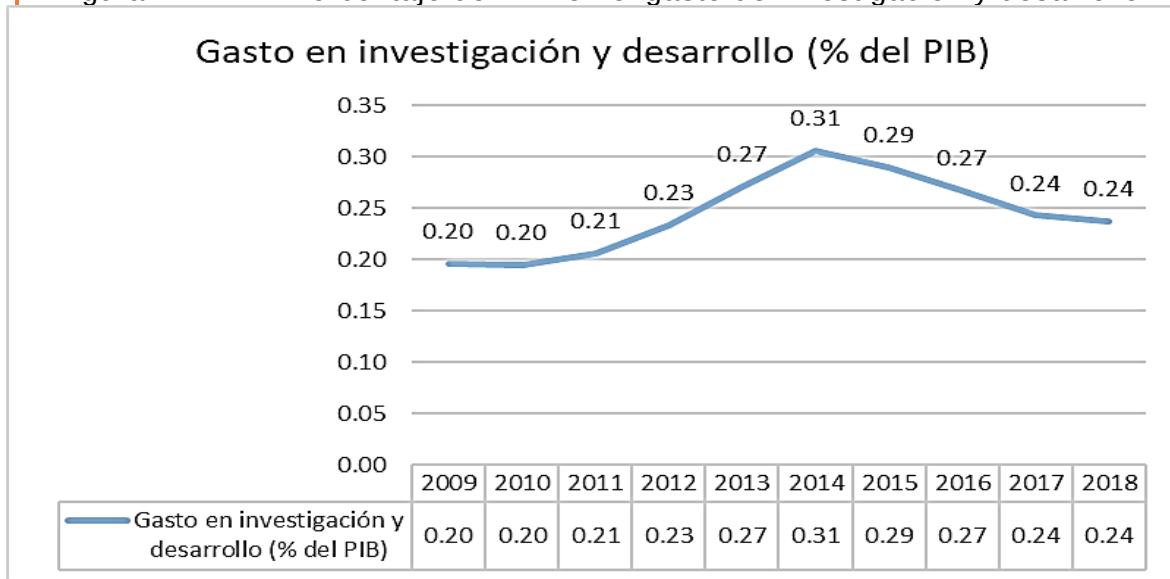
Fuente: DANE, 2019

Por otra parte, al indagar a los hogares por el servicio utilizado para ver televisión, el 64,6% del total nacional manifestó que lo hacían por medio de cable, satelital, o IPTV; 75,6% en cabecera y 29,2% en centros poblados y rural disperso; mientras que en 2018 los porcentajes fueron 65,6%, 76,3% y 31,5% respectivamente.

Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)

Según datos del banco Mundial (Banco mundial 2009 - 2018) Los gastos en investigación y desarrollo son gastos corrientes y de capital (público y privado) en trabajo creativo realizado sistemáticamente para incrementar los conocimientos, incluso los conocimientos sobre la humanidad, la cultura y la sociedad, y el uso de los conocimientos para nuevas aplicaciones. El área de investigación y desarrollo abarca la investigación básica, la investigación aplicada y el desarrollo experimental.

Figura 27. Porcentaje del PIB en el gasto de investigación y desarrollo

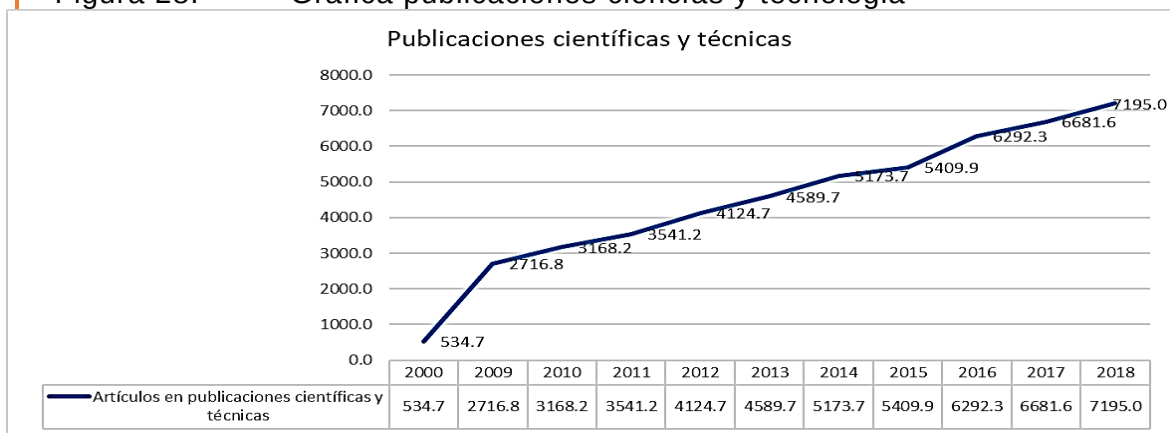


Fuente: Grafico Elaboración Propia basado en cifras del Banco mundial 2009 - 2018

Publicaciones científicas y técnicas - Colombia

Las publicaciones científicas y técnicas se refieren a la serie de artículos científicos y de ingeniería publicados en los siguientes campos: física, biología, química, matemática, medicina clínica, investigación biomédica, ingeniería y tecnología, y ciencias de la tierra y el espacio

Figura 28. Grafica publicaciones ciencias y tecnologia



Fuente: Grafico Elaboración Propia basado en cifras del Banco mundial 2000 -2018

Medio ambientales

CAMBIO CLIMÁTICO

El tema del calentamiento global no deja de ser un tema de suma importancia en todas las agendas gubernamentales del planeta, desde hace algunos años han venido aumentando las advertencias de todo tipo sobre el mismo.

Podemos afirmar que seremos el segundo país de América en sufrir las consecuencias del cambio climático, también debemos saber que aportamos menos del 0,5% de las emisiones del planeta y que, por lo tanto, cualquier esfuerzo individual que hagamos como país no tendrá repercusiones en el contexto global. Según datos, se darán cambios de fondo en el país con anterioridad al año 2100 (Diario EL NUEVO SIGLO, 2020).

Lo anterior, generará que las empresas deban tomar medidas para contribuir a la mejora del medio ambiente, generándole altos costos de inversión en el mejoramiento tecnológico para el desarrollo de energías limpias; estos costos podrían impactar en la generación de empleo por parte de las empresas, debido a que se hace necesario la contratación de recurso humano especializado en las diferentes plataformas tecnológicas adquiridas.

PORCENTAJE DE RECICLADO DE PRODUCTOS

Según el Ministerio de Ambiente, hoy Colombia recicla el 8,6 por ciento de los residuos que produce, un porcentaje similar al de países como Brasil y Argentina.

De acuerdo con el Sistema Único de Información de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, en el 2018 el país aprovechó 690.000 toneladas de residuos de manera efectiva, como parte de un tipo de reciclaje orientado a reincorporar los materiales al ciclo productivo.

Esta cifra se incrementó en comparación al 2017, año en que se reciclaron 500.000 toneladas.

Entre los tipos de materiales que más se aprovechan en el país están papel y cartón (53 %), metales (25 %), vidrio (13 %), plástico (7 %) y maderables (2 %).

1.1.1. Consumo de energía e impacto ambiental

Según cálculos de la Environmental Protection Agency (EPA marzo de 2021), la reducir las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) en 1 millón de toneladas métricas de equivalencias de gases de efecto invernadero puede ayudarlo a comprender precisamente eso, traduciendo mediciones abstractas en términos concretos que pueda comprender, como las emisiones anuales de automóviles, hogares o plantas de energía y energía consumida.

En el siguiente ejercicio se realizó una estimación de cuanto equivale el consumo de 100KV/H en el impacto ambiental y así poder pensar en una estrategia de reducción de gases de efecto invernadero, con el objetivo de reducción u otras iniciativas destinadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

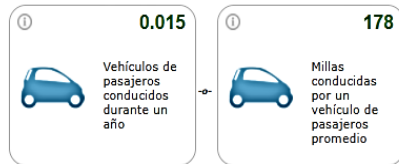
Por esto se plantea una iniciativa sostenible ambiental y socialmente como son:

- Sembrar un árbol por cada x CO₂ consumido, horas en operación de la plataforma tecnológica vs ventas realizadas
- Estoy apoyando al medio ambiente con cada recurso vendido a las empresas y se apoya comunidad en bajar tasas de desempleo y sustento para sus familias.
- Alianzas, con fundaciones dedicadas ambientalmente a la recuperación del medio ambiente.

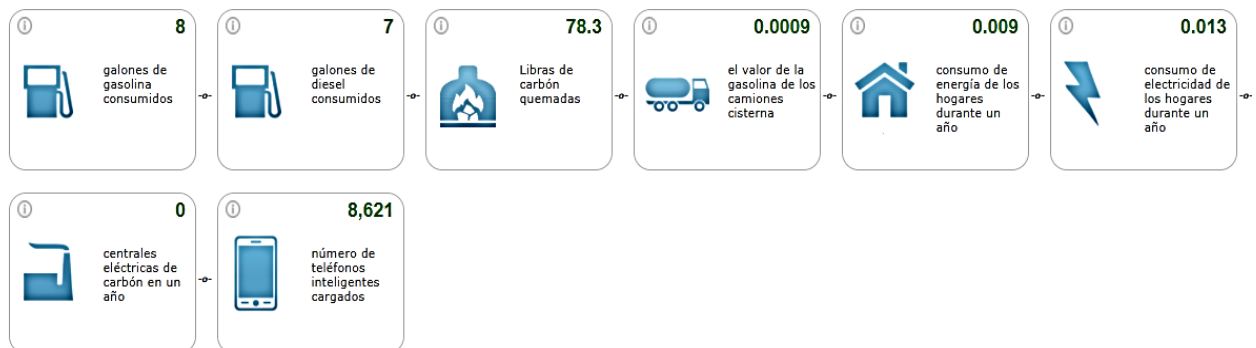
La suma de las emisiones de gases de efecto invernadero que ingresó anteriormente es el equivalente de dióxido de carbono. Esto es equivalente a:

Figura 29. Emisiones de efecto invernadero con 100kv/h consumidos de energía

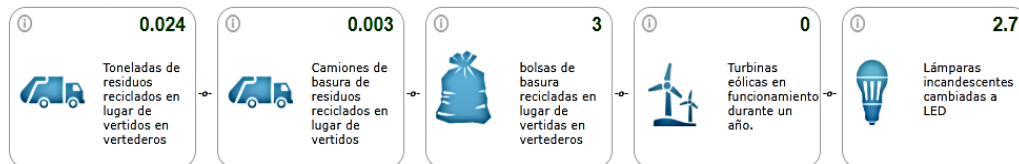
Emisiones de gases de efecto invernadero de



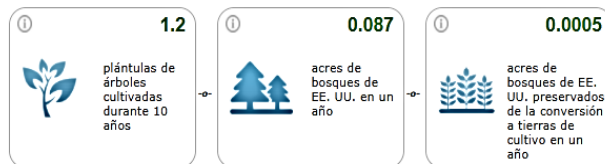
Emisiones de CO₂ del



Emisiones de gases de efecto invernadero evitadas por

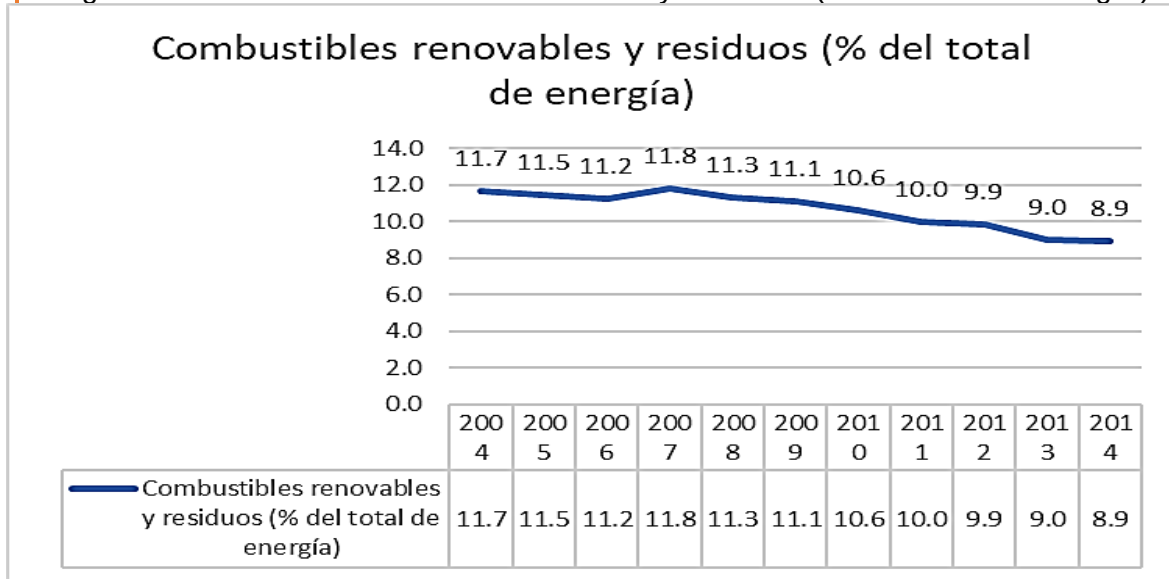


Carbono secuestrado por



Fuente: Grafico Elaboración Propia basado en cifras de EPA marzo 2021.

Figura 30. Combustibles renovables y residuos (% del total de energía)



Fuente: Grafico Elaboración Propia basado en cifras del Banco mundial 2004-2014

Político y Legal

En los aspectos políticos evaluados se encuentran las diferentes leyes:

Decreto Ley 593: por el cual se dispone el Aislamiento Preventivo Obligatorio del 27 de abril al 11 de mayo en el territorio nacional (Presidencia de la República de Colombia, 2020).

Decreto Ley 417: La declaración del Estado de Emergencia autoriza al presidente de la República, con la firma de todos los ministros, para dictar decretos con fuerza de ley destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos (Presidencia de la República de Colombia, 2020).

Decreto Ley 457: Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público. (Presidencia de la República de Colombia, 2020).

Decreto Ley 488: Contiene medidas laborales encaminadas a promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, aplicables a “empleadores y trabajadores, pensionados connacionales fuera del país, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de orden privado, Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado que administren cesantías y Cajas de Compensación Familiar” (Presidencia de la República de Colombia, 2020).

Todos los decretos mencionados han afectado directamente al mercado laboral colombiano, debido a que, los principales afectados por la emergencia sanitaria que ha generado aislamiento son las empresas del sector comercial e industrial, aquellas que más generan empleo en el país; también ha afectado al empleo informal, el cual, según el DANE, representa el 46,7% de ocupados (DANE, 2020). Lo anterior, ha llevado a una reducción significativa en la oferta laboral y, por ende se presentó un aumento del desempleo en el país durante el 2020, por otra parte durante el 2021, con el plan nacional de vacunación se logra la reactivación económica del País, bajando las tasas de desempleo en el país en un 4.5% según cifras de agosto de 2021 del DANE.

Normativas

Colombia cuentan con una legislación específica de las bolsas de empleo que operan de manera correcta.

El Decreto 1072 de 2015, actualización abril de 2016 (Ministerio del Trabajo, 2015), contempló un capítulo específico para la regulación de las bolsas de empleo, haciendo diferencia entre aquellas constituidas por instituciones de educación superior y las constituidas por las demás entidades sin ánimo de lucro. Allí se precisa que las bolsas de empleo son personas jurídicas sin ánimo de lucro que prestan servicios de gestión y colocación para un grupo específico de oferentes con los cuales tiene una relación particular, tales como: estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza.

También se señala que las instituciones de educación superior pueden organizar bolsas de empleo para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo de sus estudiantes y egresados, para lo que deberán obtener la autorización que trata el artículo 2.2.6.1.2.37 del Decreto 1072 de 2015 citado anteriormente.

En cuanto al reglamento de la prestación de servicios de las bolsas de empleo, el artículo 40 (2.2.6.1.2.40 D.1072/15) define que deberán determinar la población específica de oferentes o demandantes a los que prestarán sus servicios.

En el citado decreto también se definen las **prohibiciones de las bolsas de empleo**:

- Cobro de alguna suma por cualquier concepto a los usuarios de los servicios de la bolsa de empleo.
- Prestar servicios de gestión y colocación a oferentes que no pertenezcan a la población para la cual fueron creados.

- Ejercer cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Ejercer las actividades que trata el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con relación a la obligación de transferir la información de las vacantes registradas por los empleadores (Res. 2605 de 2014 Mintrabajo), la Resolución 129 de 2015 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo precisa que esta obligación se cumplirá mensualmente por las bolsas de empleo; mientras que para el resto de los prestadores la obligación se debe cumplir diariamente

VALIDACIÓN

Cuando se habla de el plan de negocios buscamos consolidar una empresa capaz de convertirse en socio tecnológico de las pequeñas, medianas y grandes empresas que requieran servicios tecnológicos a pequeña o grande escala, esto a través del personal especializado que le permitirá no solo soportar las diferentes plataformas tecnológicas, sino actualizar y transformar dichas plataformas en pro de suplir las necesidades de la compañía, ser el punto de contacto para satisfacer los requerimientos e inquietudes que con respecto a tecnología tengan sus clientes y ya sea que lo haga la empresa misma o que busque otras que realicen el trabajo, será siempre quien responda por los resultados ante el cliente.

Es por eso que cuando se habla del talento humano, podemos entender que es el recurso más importante para las compañías y que tienen falencias significativas para podemos suplir varias necesidades de carácter tecnológico, producto de la evolución acelerada en transformación digital causada por la pandemia COVID 19, este fue uno de los factores claves en los que los diferentes sectores empresariales les nació la necesidad de evolucionar, para poder llegar c mantener y conseguir nuevos mercados; así las áreas de tecnología que se consideraban un gasto en algunas empresas, pasan a ser áreas que necesitaba la compañía para transformarse digitalmente.

Políticas de bienestar

Medidas adoptadas en Colombia para disminuir el impacto de la crisis causada por covid-19 en el empleo

TABLA 3. POLÍTICAS DE BIENESTAR

Medida	Responsable
Se promueven el teletrabajo y los horarios flexibles.	Ministerio de Trabajo
Seguro de desempleo para los trabajadores afiliados a una caja de compensación. Dos salarios mínimos pagados en 90 días.	Ministerio de Trabajo
Las empresas de al menos tres trabajadores que han experimentado una reducción del 20 % de sus ingresos tienen acceso a un subsidio para pagar a sus trabajadores formales del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF).	Ministerio de Hacienda
El Gobierno financia el 50 % de los ingresos mensuales extra (prima de trabajo) para los trabajadores con salario mínimo. Las empresas de al menos tres trabajadores que han experimentado una reducción del 20 % de sus ingresos tienen acceso a un subsidio del 40 % para pagar a sus trabajadores formales del PAEF (fondo para preservar el empleo formal); esta política es una extensión de un decreto presidencial durante la emergencia. Se otorgan beneficios adicionales a los sectores del turismo y el entretenimiento (+10 % de subsidio) y a las empresas que tienen empleadas mujeres (+20 % de subsidio). El Gobierno nacional otorgará mensualmente y hasta por tres veces, un aporte por empleado correspondiente a un 40 % del salario mínimo, es decir \$351.000 para que, con él, las empresas paguen los salarios de sus trabajadores.	Ministerio de Hacienda
Las empresas de al menos tres trabajadores que han experimentado una reducción del 20 % de sus ingresos tienen acceso a un subsidio del 40 % para pagar a sus trabajadores formales del PAEF (fondo para preservar el empleo formal), esta política es una extensión de un decreto presidencial durante la emergencia. Se otorgan beneficios adicionales a los sectores del turismo y el entretenimiento (+10 % de subsidio) y a las empresas que tienen empleadas mujeres (+20 % de subsidio). El Gobierno nacional otorgará mensualmente y hasta por tres veces, un aporte por empleado correspondiente a un 40 % del salario mínimo, es decir \$351.000 para que, con él, las empresas paguen los salarios de sus trabajadores.	Ministerio de Hacienda
Los empleadores están autorizados a dar vacaciones colectivas anticipadas	Ministerio de Trabajo

El Gobierno paga el 40 % de los salarios a las empresas con una disminución del 20 % o más de sus ingresos.	Ministerio de Trabajo
Los empleadores pueden modificar la carga de trabajo de 48 horas de la semana de la manera que consideren conveniente (pero sin exceder las 12 horas diarias), con el fin de reducir la aglomeración de la fuerza de trabajo.	Ministerio de Trabajo

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Observatorio covid-2019 para América Latina y el Caribe: medidas por país.

Transparencia, solidez y madurez del sistema político

Según un análisis Transparencia por Colombia con datos de Cuentas Claras, en las elecciones legislativas de 2018, los anticipos estatales solo llegaron al 6.18% de los ingresos reportados. Cuando la Ley estima que la financiación debe ser preponderantemente pública. Lo que indica que se necesita una mejor rendición de cuentas en el financiamiento de campañas para reducir las oportunidades de acceso al poder político y administrativo de actores con intereses particulares o ilegales

Para esto se implementan en Colombia tres mecanismos son:

Monitoreo y control del financiamiento de la política

A través del aplicativo Cuentas Claras, herramienta desarrollada por Transparencia por Colombia y entregado en donación al Consejo Nacional Electoral, monitoreamos y analizamos los reportes oficiales de la financiación de las campañas políticas legislativas, presidenciales y territoriales

Responsabilidad Política Empresarial

Promovemos la transparencia de los aportes privados a la democracia colombiana.

Representación gráfica del análisis del macroentorno Pestel

Las calificaciones del gráfico se basan en el impacto que tienen las variables sobre los portales de empleo en los diferentes sectores evaluados.

Figura 31. Calificación ponderada Pestel considerando como 5 calificación más alta y de mayor impacto y 1 como el menor impacto



Fuente: elaboración propia.

TABLA 4. DATOS DEL ANÁLISIS DEL MACROENTORNO PESTEL

Factores	Variables consideraras	Calificación					
		1	2	3	4	5	Promedio
Económicos	Crecimiento actual y esperado del PIB, del consumo interno, del ahorro, de la inversión.					5	4
	Inflación			3			
	Evolución de los tipos de interés			3			
	Tasa de desempleo					5	
Socio Culturales	Evolución de la pirámide de población			3			4.3
	Tasa de natalidad y mortalidad				4		
	Densidad de población					5	
	Evolución de emigración e inmigración				4		
	Nivel educativo					5	
	Valores sociales, morales, éticos					5	
Tecnológicos	Nivel de desarrollo tecnológico				4		4.2

	Grado de implantación de tecnologías de la información			4		
	Grado de obsolescencia tecnológica				5	
	% PIB dedicado a I+D+i			4		
	Número de investigadores			4		
	Número de patentes/año				4	
Políticos	Tipo y características del sistema político vigente			4		4.4
	Transparencia, solidez y madurez del sistema político			4		
	Nivel de estabilidad del gobierno			4		
	Políticas monetaria y financiera				5	
	Políticas de bienestar				5	
Legales	Leyes y normativas (tributaria, laboral, etc.)				5	4.5
	Derechos de propiedad intelectual			4		
Medioambientales	% de reciclado de productos		3	4		2.6
	Energías renovables	2				
	Existencia de tasas ecológicas	2				
	Leyes medioambientales	2				

Fuente: elaboración propia.

Nota: Se definen diferentes criterios dentro del análisis Pestel y en cada variable se da una calificación *ponderada considerando como 5 calificación más alta y de mayor impacto y 1 como el menor impacto*

ANÁLISIS DEL MICROENTORNO (PORTER)

Con la siguiente guía basada de auto análisis del microentorno de empresa emergente, permitirá se evaluar las cinco fuerzas de Porter como son los productos sustitutivos, nuevos competidores, rivalidad entre los competidores, negociación con los proveedores y poder de negociación con los compradores:

TABLA 5. ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER

Análisis del microentorno (PORTER)	Variables consideraras	SI / NO	Observaciones y justificación cualitativa
Sustitutos	¿Su producto se compara favorablemente con posibles productos sustitutos?	No	No existe una empresa especializada en Colombia en personar especializado prestar servicios de personal en TI
	¿Es costoso para sus clientes cambiar a otro producto?	No	No es difícil debido a que entre los perfiles sean más especializados, menor es el tiempo de respuesta a implementaciones de proyectos, soporte, reduciendo en tiempo y costos
	¿Los clientes son leales a los productos existentes?	Si	La diferenciación de perfiles va de acuerdo con la necesidad o especialidad requerida y se fideliza a los clientes con servicio, oportunidad, confianza y seguridad en las personas contratadas.
Competencia	¿Tiene un proceso único que ha sido protegido?	Si	El proceso de selección de candidatos y perfiles especializados permite diferenciarme del mercado y convertirse en contar con procesos únicos y de valor agregado.
	¿Los clientes son leales a su marca?	Si	Con estrategias, servicio y costos.
	¿Hay altos costos de arranque para su negocio?	Si	Se requiere inversión inicial de plataforma, recursos humanos, tecnológicos y financieros.
	¿Los activos necesarios para ejecutar su negocio son únicos?	No	tecnológicos, No, Financieros No, Humanos Si ya que son recursos especializados plataformas de TI

			y de difícil consecución para las empresas en el mercado laboral
	¿Hay un proceso o procedimiento crítico para su negocio?	No	No existe un proceso crítico dentro de la compañía
	¿Un nuevo competidor tendrá dificultades para adquirir/ obtener los insumos necesarios?	Si	Debe incluir la línea de negocio especializada en recursos de ti, y conseguir recursos especializados.
	¿Un nuevo competidor tendrá dificultades para adquirir/ obtener clientes?	Si	Si, el cambiar de proveedor de recursos es traumático para las operaciones de TI por la curva de aprendizaje y procesos madurados con los recursos actuales
	¿Sería difícil para un nuevo competidor contar con recursos suficientes para competir de manera eficiente?	Si	Deben especializarse en la línea de negocio, establecer procesos y definir estrategias de alto costo.
Rivalidad	¿Hay un pequeño número de competidores?	Si	Actualmente existe un número reducido de competidores "Portales de empleo" en Colombia, pero no son especializados en ti
	¿Hay un líder claro en su mercado?	Si	Si, dentro de los portales de empleo se posiciona CompuTrabajo
	¿Está creciendo su mercado?	Si	Si, basado en la cantidad de ofertas, la transformación digital de las empresas y el desafío de supervivencia en el mercado de las empresas
	¿Tienen costos fijos bajos?	Si	Si, los costos fijos son bajos de acuerdo con el análisis financiero
	¿Puede almacenar su producto para vender en los mejores momentos?	No	No, el producto no es almacenable.

	¿Sus competidores están persiguiendo una estrategia de bajo crecimiento?	No	No
	¿Su producto es único?	Si	Especializado y diferenciador
	¿Es fácil para los competidores abandonar su producto?	No	No, el cambio de perfiles o personas les afecta en su curva de aprendizaje e impacto en operación.
	¿Es difícil para los clientes cambiar entre su producto y el de sus competidores?	Si	el cambio de perfiles les afecta en su curva de aprendizaje e impacto en operación.
Proveedores	¿Hay un gran número de proveedores potenciales de insumos?	Si	proveedores de tecnología SI, personas especializadas No
	¿Son comunes los productos que usted necesita comprar para su negocio?	No	No por ser personal especializado en ti
	¿Las compras de proveedores representan una gran parte de su negocio?	Si	Es la fuente principal de ingresos
	¿Sería difícil para sus proveedores entrar en su negocio, vender directamente a sus clientes, y convertirse en su competidor directo?	Si	Si, debido a que mi proveedor principal son las personas y no logran llegar a todo el mercado laboral
	¿Puede cambiar fácilmente a productos sustitutos con otros proveedores?	No	No se puede sustituir la especialidad de una persona
	¿Está bien informado sobre el producto y el mercado de su proveedor?	Si	existe la experiencia
Cientes	¿Tiene suficientes clientes para que si pierde uno no tenga dificultades?	No	No la empresa está en proceso de creación y no existen clientes actualmente

	¿Su producto representa un pequeño gasto para sus clientes?	Si	Frente al retorno de inversión en tiempo por contar con los recursos especializados el costo es mínimo
	¿Los clientes no están informados sobre su producto y mercado?	Si	Si, están informados sobre los perfiles especializados que se ofrecen, así como la plataforma tecnológica que le permite validarlos
	¿Es su producto único?	Si	Personal especializado en TI único en el mercado
	¿Podría ser difícil para los compradores integrarse hacia atrás en la cadena de proveedores, comprar un competidor que provea los productos o servicio que usted vende y competir directamente con su empresa?	Si	Si por ser talento humano especializado
	¿Es difícil para los clientes cambiar sus productos por otros productos de su competencia?	Si	Si por ser talento humano especializado

Fuente: Elaboración propia

Nota: descripción cualitativa de las cinco fuerzas de Porter

Auto Evaluación — Amenaza de Productos Sustitutos

El siguiente cuadro de mando se evaluará la posición de su negocio en su mercado. Para esto se definen preguntas que se responderán con "sí" o "no". "sí" indica un entorno competitivo favorable para su negocio o "no" indica una situación negativa. Se Utiliza la información que obtenga para desarrollar tácticas efectivas para contrarrestar o aprovechar la situación.

TABLA 6. AMENAZA DE PRODUCTOS SUSTITUTOS

#	Enumere los posibles productos sustitutos que sus clientes podrían utilizar en lugar de su producto.	¿Qué tan fácil sería para su cliente considerar esta alternativa?	¿Cómo puede diferenciar sus productos o fidelizar a los clientes para manejar la amenaza de los productos sustitutos?

1	Cambio de perfil especializado por juniors, senior o máster.	No es difícil debido a que entre los perfiles sean más especializados, menor es el tiempo de respuesta a implementaciones de proyectos, soporte, reduciendo en tiempo y costos.	La diferenciación de perfiles va de acuerdo con la necesidad o especialidad requerida y se fideliza a los clientes con servicio, oportunidad, confianza y seguridad en las personas contratadas.
---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Auto Evaluación — Amenaza de Nuevos Competidores

Consiste en evaluar la posibilidad de que nuevas empresas puedan entrar a competir en un sector, la siguiente encuesta se da como referente que la empresa este creada y se diseñaran los procesos necesarios para convertir la empresa en un competidor fuerte en el mercado, destacado por sus procesos, servicios y personas.

Este es un cuadro que ayuda a evaluar la posición de su negocio en su mercado. Lea cada una de las siguientes preguntas y responda con "sí" o "no" en el espacio proporcionado. "sí" indica un entorno competitivo favorable para su negocio o "no" indica una situación negativa. Utilice la información que obtenga para desarrollar tácticas efectivas para contrarrestar o aprovechar la situación.

TABLA 7. AMENAZA DE NUEVOS COMPETIDORES

1. ¿Cómo afectaría un nuevo competidor a su negocio?	Ofreciendo los mismos Servicios que tenga en mi portafolio, con menores costos.
2. ¿Qué harán sus competidores si hay un nuevo competidor en su mercado?	Competir para mantenerse en el mercado con diferentes estrategias de mercadeo, precios, servicios, etc
3. ¿Cómo va a responder a un nuevo competidor?	Con estrategias, servicios, publicidad, costos.

Fuente: Elaboración propia

Auto Evaluación — Rivalidad entre los Competidores

Este es un cuadro de mando que ayuda a evaluar la posición de su negocio en su mercado. Lea cada una de las siguientes preguntas y responda con "sí" o "no" en el espacio proporcionado. "sí" indica un entorno competitivo favorable para su negocio o "no" indica

una situación negativa. Utilice la información que obtenga para desarrollar tácticas efectivas para contrarrestar/ aprovechar la situación.

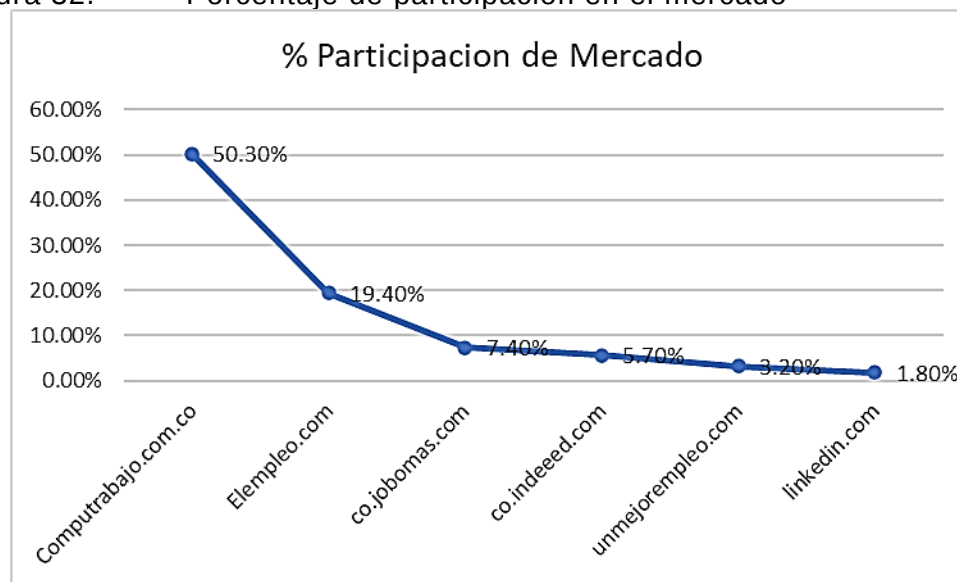
TABLA 8. RIVALIDAD ENTRE LOS COMPETIDORES

#	Enumere sus principales competidores.	¿Qué estrategias de negocio y crecimiento utiliza este competidor?	¿Cómo afectará este competidor a su negocio?	¿Qué acciones va a tomar en respuesta a las acciones de sus competidores?
1	Computrabajo	Las políticas de motivación laboral y retención del talento humano	Si se enfoca en personal especializado en TIC	Competir para mantenerse en el mercado con diferentes estrategias de mercadeo, precios, servicios, etc
2	El empleo	Plan carrera	Si se enfoca en personal especializado en TIC	Competir para mantenerse en el mercado con diferentes estrategias de mercadeo, precios, servicios, etc

Fuente: Elaboración propia

Porcentaje de participación en el mercado de acuerdo con la cantidad de ofertas laborales publicadas durante el año 2020, comparativo que amplía la cantidad de personal y vacantes que se encuentran registrados, pero no se enfocan en ofrecer servicios especializados en TIC, valor que puede ser un diferencial importante al momento de posicionarme en el mercado.

Figura 32. Porcentaje de participación en el mercado



Fuente: Job Market Research

Auto Evaluación — Poder de Negociación con los Proveedores

Este es un cuadro de mando que le ayudara a evaluar la posición de su negocio en el mercado. Lea cada una de las preguntas, con "sí" o "no" en el espacio proporcionado. "sí" indica un entorno competitivo favorable para su negocio o "no" indica la situación negativa. Utilice la información que obtenga para desarrollar tácticas efectivas para contrarrestar o aprovechar la situación.

TABLA 9. PODER DE NEGOCIACIÓN CON LOS PROVEEDORES

#	Enumere las principales insumos, servicios o materiales necesarias para su negocio	Para cada insumo, servicio o material, enumere los proveedores posibles.	¿Cómo puede usted trabajar mejor con el proveedor para maximizar su poder de negociación?
1	Recurso Humano Especializado en TIC	Persona natural mayor de edad con estudios y experiencia especializada en TIC	Con mayor cantidad de personas especializadas
2	Empresas de Servicios de infraestructura Tecnológica Datacenter en Nube Publica	Amazon, Microsoft, Google	La más segura, que ofrezca flexibilidad, confiabilidad, disponibilidad, bajos costos y escalabilidad tecnológica.
3	Empresas de Diferentes Sectores Económicos	Empresas, personas jurídicas y personas Naturales	Automatizando procesos, orientando las empresas que no tienen personas y su Core de negocio no es tecnología.

Fuente: Elaboración propia

Auto Evaluación — Poder de Negociación con los Compradores

Este es un sencillo cuadro que le ayuda a evaluar la posición del mercado en su negocio. Lea cada una de las siguientes preguntas y responda con "sí" o "no" en el espacio proporcionado. "sí" indica un entorno competitivo favorable para su negocio o "no" indica una situación negativa. Utilice la información que obtenga para desarrollar tácticas efectivas para contrarrestar o aprovechar la situación.

TABLA 10. PODER DE NEGOCIACIÓN CON LOS COMPRADORES

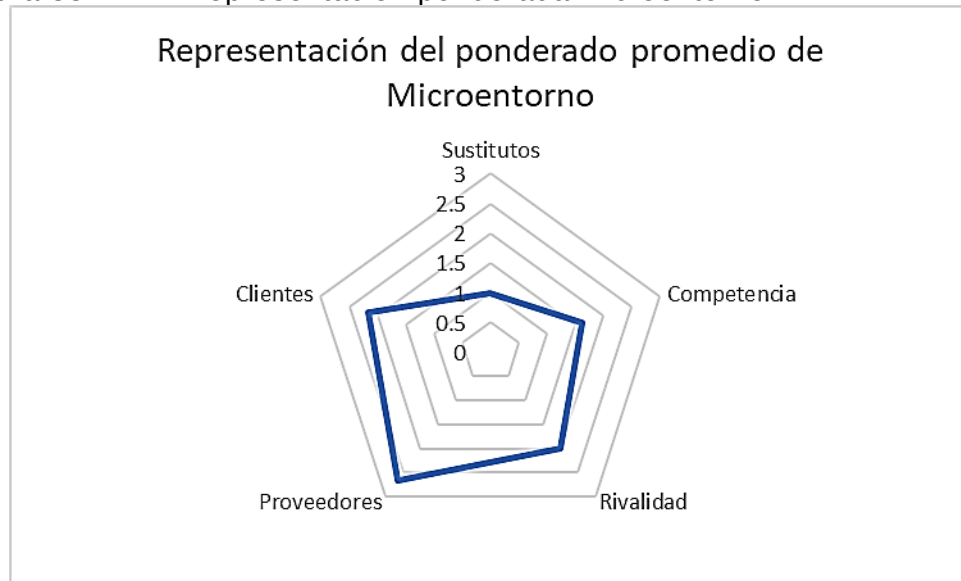
#	Enumere los tipos de clientes que usted tiene o espera tener.	¿Qué alternativas podrían tener estos clientes para su producto?	¿Cómo puede crear lealtad para su producto o servicio reduciendo el poder de negociación con los clientes?
1	Grandes, medianas y pequeñas empresas de diferentes sectores económicos	Especialistas de diferentes plataformas tecnológicas que le permiten, administrar, soportar e implementar dichas tecnologías necesarias para el crecimiento de la empresa, apalancado en la transformación digital	Servicio, Oportunidad, Confiabilidad, Talento humano certificado y especializado y precio.
2	Persona Natural Mayor de edad especializado en TIC y con experiencia en el sector	Acceso a la plataforma, reconocimiento en el mercado, posicionamiento de su hoja de vida y condiciones laborales estables y bien remuneradas de acuerdo con su especialidad	Retención laboral del talento humano, condiciones laborales estables y bien remuneradas

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones del análisis del entorno

A continuación, se realiza una evaluación numérica de cada uno de estos factores, concluyendo que las amenazas son bajas en cada variable se da una calificación ponderada considerando como 5 calificación más alta y de mayor impacto y 1 como el menor impacto:

Figura 33. Representación ponderada microentorno



Fuente: Elaboración Propia

TABLA 11. DATOS DEL ANÁLISIS DEL ENTORNO

Análisis del microentorno (PORTER)	Promedio
Sustitutos	1
Competencia	1.6
Rivalidad	2.0
Proveedores	2.7
Clientes	2.2

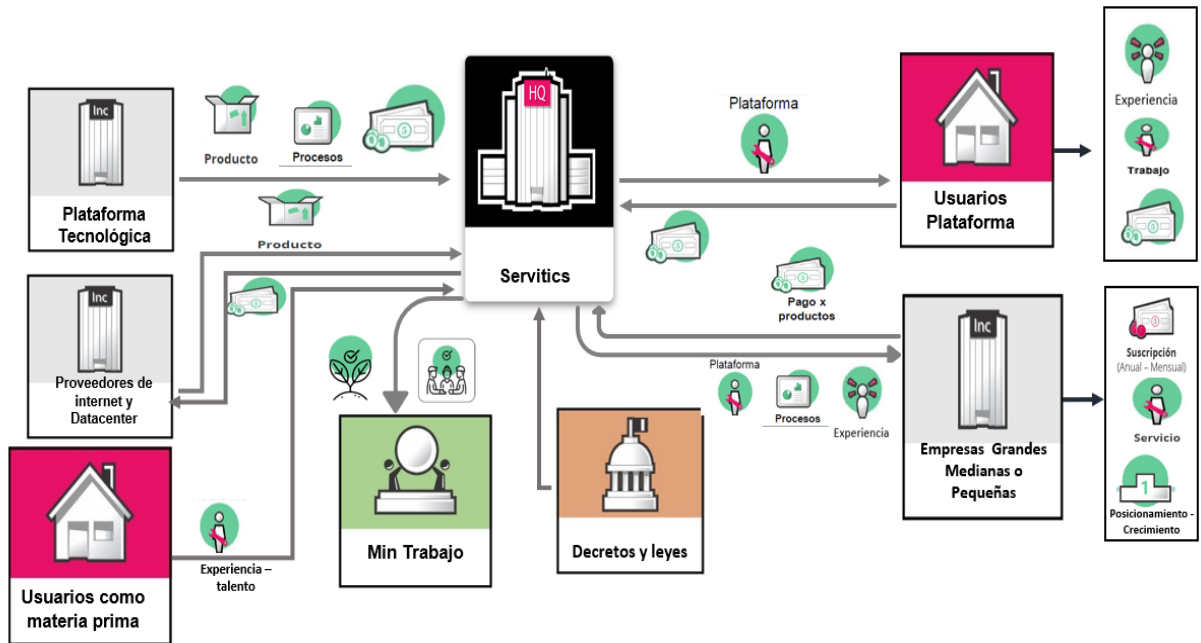
Fuente: Elaboración Propia

Sistema de negocio

A continuación, se relaciona el modelo de negocio de Servitics Colombia.

Figura 34. Sistema de Negocio

Sistema de Negocio de Servitics Colombia



Fuente: Elaboración propia (VER ANEXO 2)

Aprendizajes de validación e iteraciones del modelo de negocio

Según estudio realizado a usuarios expertos y empresas a continuación relaciono los resultados obtenidos

ENCUESTA USUARIO, PROVEEDORES, CLIENTES Y EXPERTO TÉCNICO.

<https://docs.google.com/forms/d/1qNFnleeGeFHR6bczf27VSlabCaQ4Plm8c2azTNSY3WQ/edit>

1. ¿Qué plataformas conoces para búsqueda de empleo especializado en tecnología, Cual?
 - Área de recursos humanos
 - Referidos, portal de empleo
 - Referidos
 - Portal, conocidos
 - Referidos, LinkedIn, Profesionales conocidos en el medio

- Head hunting, LinkedIn y referidos
2. ¿Estaría dispuesto a pagar por un portal que te brinde servicios de orientación en búsqueda de trabajo posicionamiento y creación de Hoja de vida, apoyo la orientación de capacitaciones profesionales, entre otros servicios?.
- Si
 - No
3. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar en pesos por mes de servicio?
- Entre 10 y 30
 - 30 y 60
 - más de 60
 - Nada
4. ¿Sabe de alguna plataforma que le permita la búsqueda de empleo de forma ágil, rápida y segura ajustado a la necesidad que busca?
- Si
 - No
5. ¿Qué plataforma conoce que le permita la búsqueda de empleo de forma ágil rápida y segura ajustada a la necesidad que busca?
6. ¿Se encuentra inscrito a alguna plataforma de búsqueda de empleo especializado y cuánto paga?
7. ¿Porque medio encuentra las ofertas de empleo?
- Especifique
8. ¿Cuándo estas buscando trabajo que le gustaría que una plataforma le ofreciera?
- Especifique
9. ¿Sé siente satisfecho en la forma en que encuentra las ofertas de empleo?
- Si
 - No
10. ¿Ha tenido inconvenientes a la hora de buscar empleo, ¿cuáles?
11. ¿Le gustaría recibir retroalimentación del resultado de una entrevista?

- ☐ Si
- ☐ No

Especifique

Resultados de la encuesta a continuación

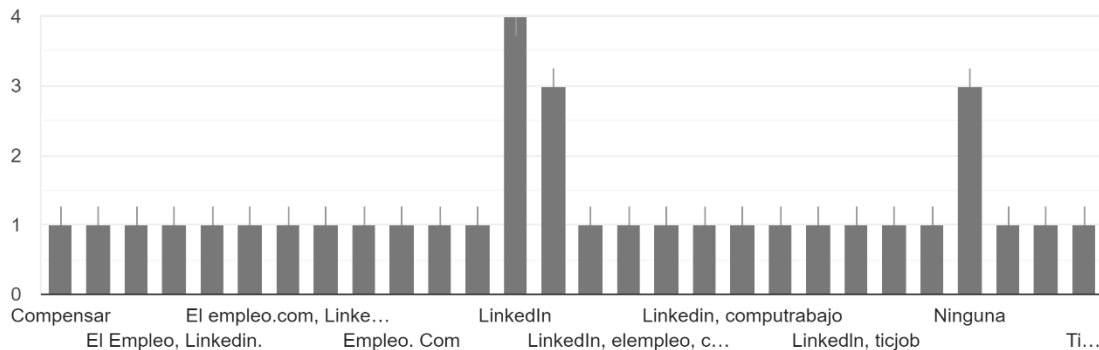
Cantidad de Usuarios expertos que respondieron: 35

Estudio de viabilidad de creación de una empresa orientada a servicios de talento humano especializado en TI

1. ¿Qué plataformas conoces para búsqueda de empleo especializado en tecnología?
¿Cuál?:
 - Área de recursos humanos
 - Referidos, portal de empleo
 - Referidos
 - Portal, conocidos
 - Referidos, LinkedIn, Profesionales conocidos en el medio
 - Head hunting, LinkedIn y referidos

Figura 35. Plataformas de búsqueda de empleo.

35 respuestas

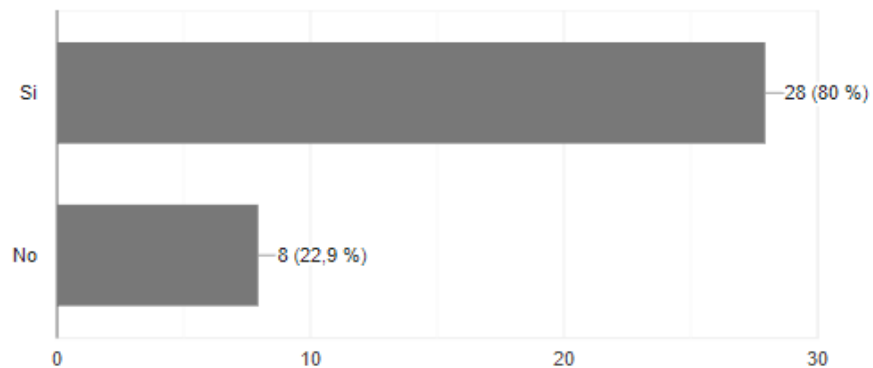


Fuente: Googledoc

2. Estaría dispuesto a pagar por un portal que te brinde servicios de orientación en búsqueda de trabajo posicionamiento y creación de Hoja de vida, apoyo la orientación de capacitaciones profesionales, entre otros servicios.
 - Si
 - No

Figura 36. Estaría dispuesto a pagar por un portal.

35 respuestas



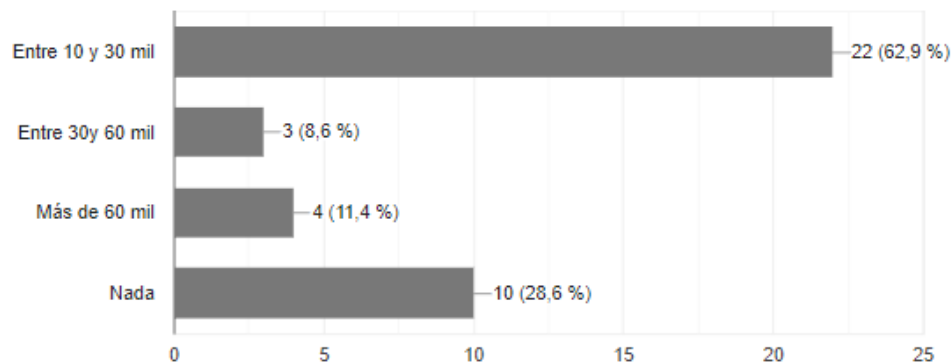
Fuente: Googledoc

3. Cuánto estaría dispuesto a pagar en pesos por mes de servicio

- Entre 10 y 30
- 30 y 60
- más de 60
- Nada

Figura 37. Cuánto estaría dispuesto a pagar en pesos por mes de servicio

35 respuestas



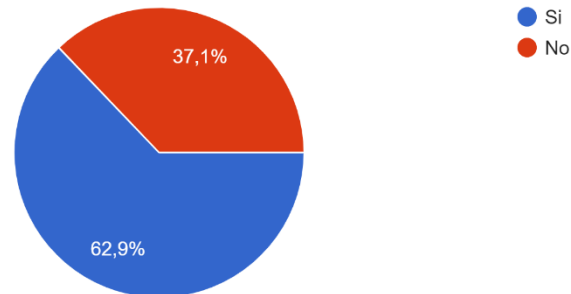
Fuente: Googledoc

4. ¿Sabe de alguna plataforma que le permita la búsqueda de empleo de forma ágil, rápida y segura ajustado a la necesidad que busca?

- Si
- No

Figura 38. Cuánto estaría dispuesto a pagar en pesos por mes de servicio

35 respuestas



Fuente: Googledoc

5. ¿Qué plataforma conoce que le permita la búsqueda de empleo de forma ágil rápida y segura ajustada a la necesidad que busca?

Figura 39. Qué plataforma conoce

Etiquetas de fila	Cuenta de Plataformas
LinkedIn	16
Ninguna	4
El empleo.com	4
Computrabajo	4
De mi carrera, virtual	1
Ticjob	1
Si	1
Computrabajo, LinkedIn	1
Computrabajo. Compensar colsubsidio	1
El empleo, ticjobs, computrabajo linkend	1
Total general	34

Fuente: Googledoc

6. ¿Se encuentra inscrito a alguna plataforma de búsqueda de empleo especializado y cuánto paga?.

Figura 40. Se encuentra inscrito a alguna plataforma de búsqueda de empleo

Etiquetas de fila	Cuenta de 1. Se encuentra inscrito a alguna plataforma de búsqueda de empleo especializado y cuánto paga
No	13
Si, pago \$0	7
Ninguna	3
Computrabajo	2
LinkedIn	2
El empleo Computrabajo, LinkedIn	1
Si, pero sin pago	1
Si me encuentro inscrita, pero no pago por la version premium	1
Emempleo.com, computrabajo, linkind	1
Linked y pago \$0	1
Solo consulta LinkedIn \$0	1
LinkedIn, versión gratis	1
LinkedIn, y no se paga.	1
Total general	35

Fuente Googledoc

7. ¿Porque medio encuentra las ofertas de empleo?

- Especifique

Figura 41. Porque medio encuentra las ofertas de empleo

Etiquetas de fila	Cuenta de 1. Porque medio encuentra las ofertas de empleo
Plataformas	20
Internet	10
Referidos	2
Universidad	1
Anuncios publicitarios	1
Correo	1
Total general	35

Fuente: Googledoc

8. ¿Cuándo estas buscando trabajo que le gustaría que una plataforma le ofreciera?

- Especifique

Figura 42. Cuando estas buscando trabajo que le gustaría que una plataforma le ofreciera.

Figura 43.

Fuente: Googledoc

9. ¿Sé siente satisfecho en la forma en que encuentra las ofertas de empleo?

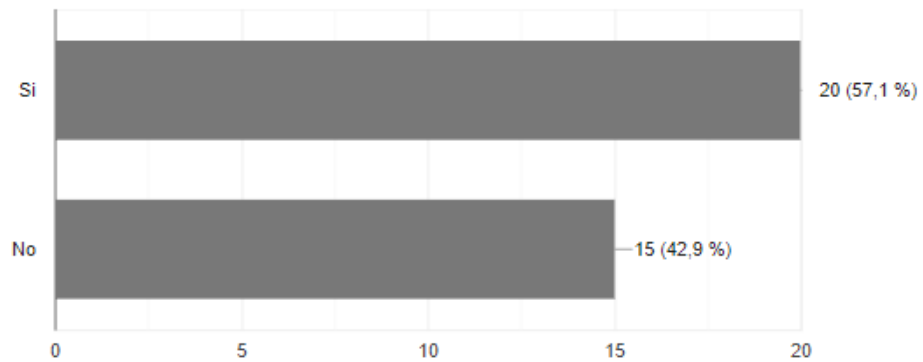
- Si
- No

Figura 44. satisfecho en la forma en que encuentra las ofertas de empleo

Cuando estas buscando trabajo que le gustaría que una plataforma le ofreciera
Alertas específicas
Área, ubicación, asignación salarial, empresa contratante, etc
Asertividad en las ofertas sugeridas en relación a salario y tipo de contrato
Asertividad y ofertas buenas reales
Asesoramiento en elaboración de curriculum
Buena estabilidad en los empleos ofertados
Búsquedas segmentadas
Cantidades de postulados
Características específicas del empleo, tipo de contrato, salario ofrecido
Cargos acorde al perfil, con mas exactitud que otras plataformas. Empresa que contrata.
Datos centralizados de todas las ofertas
De mi carrera
Descripción de Ambiente Laboral, experiencias
Diversidad
El perfil detallado , expectativas y que ofrecen en realidad , que me voy a esperar respecto a ambiente y demás
Empresa, requisitos y Salario
En lo que yo tengo experiencia
Fácil búsqueda por filtros, ubicación, tipo de especialidad etc
Filtros, para buscar por sector de mi interés, ciudades. Novedades. Foros. artículos relacionados etc
Información detallada del cargo y salario
Mas eficacia para que las empresas puedan ver las hojas de vida
Ofertas acorde a mi perfil profesional
Ofertas por perfil
Opciones acorde a mi perfil
Opciones acordes a mi hoja de vida y perfil laboral
Opciones de acuerdo a perfiles laborales
Poder tener Seguimiento al proceso de selección de la empresa para saber si continuo o no por ocupar el puesto
Que mida mis capacidades y experiencia
Que pueda incluir mis conocimientos y me pueda capacitar en algunos campos.
Salario, ubicación, horas de trabajo
Si
Sin experiencia
Tipo de contrato, condiciones, tiempo de contrato y salario
Trabajos relacionados al area y la experiencia
Un costo menor en el plan premium.

Fuente: Googledoc

35 respuestas



Fuente: Googledoc

10. ¿Ha tenido inconvenientes a la hora de buscar empleo, cuáles?

- Cuales

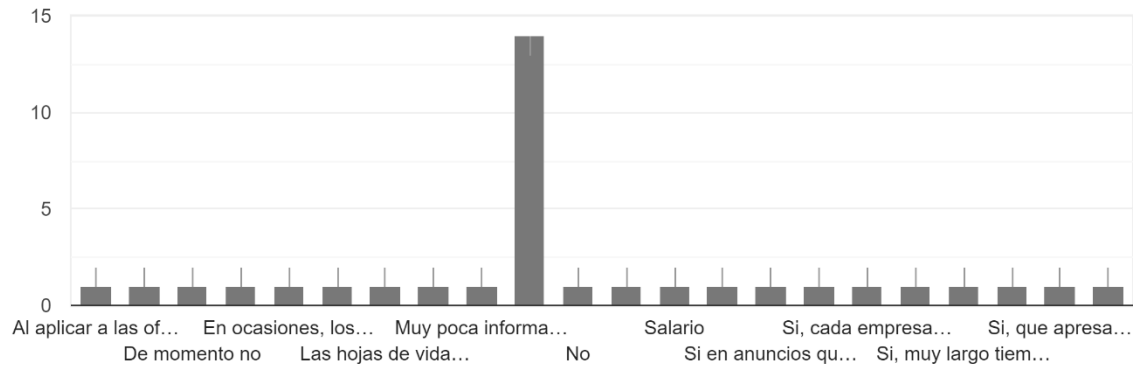
Figura 45. Ha tenido inconvenientes a la hora de buscar empleo

Etiquetas de fila	Cuenta de 1. ¿Ha tenido inconvenientes a la hora de buscar empleo, cuales?
No realizan una realimentación del porque no es seleccionado.	1
ofertas muy genericas	1
Claridad en la información de la empresas,	1
Salario	1
En ocasiones, los perfiles que se ofrecen no cuentan con una descripción de competencias claras.	1
Se demora mucho dando respuesta	1
Las hojas de vida nisiquiera las miran	1
Si en anuncios que no indican para que empresas publican sus ofertas	1
Muy poca información	1
Si no saber a que empresa aplicar para el cargo que quiero.	1
Al aplicar a las ofertas segun mi experiencia	1
Si, cada empresa tiene su propia plataforma y se deben registrar en todas.	1
Inclusión	1
Si, en la mayoría de las plataformas cuando va aplicar alguna oferta se debe ingresar a la de cada empresa y diligenciar todo nuevamente	1
Demasiadas ofertas que no se adecuan al perfil descrito en las mismas plataformas	1
Si, que apresar de los filtros las ofertas que llegan no son correctas	1
Si, muy largo tiempo de busqueda	1
Las ofertas no se ajustan a mi perfil.	1
Si, ofertas falsas	1
No	16
Total general	35

Fuente: Googledoc

Figura 46. Ha tenido inconvenientes a la hora de buscar empleo

35 respuestas



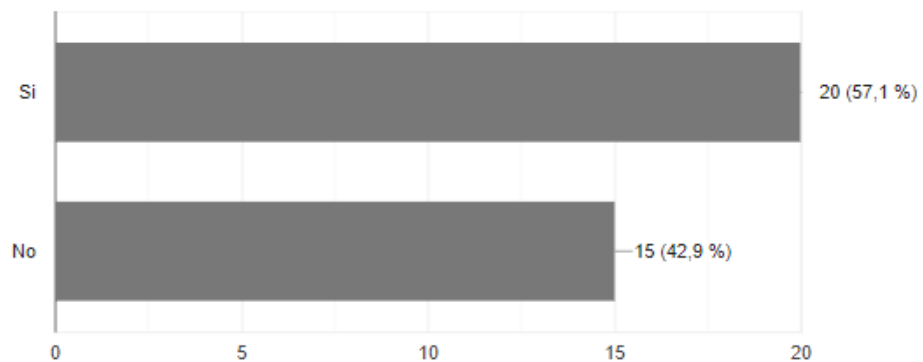
Fuente: Googledoc

11. ¿Le gustaría recibir retroalimentación del resultado de una entrevista?

- Si
- No

Figura 47. Le gustaría recibir retroalimentación del resultado de una entrevista

35 respuestas



Fuente: Googledoc

| Figura 48. Comentarios

Comentarios

6 respuestas

Ninguna

Es importante que las empresas de este correo de negocio,brinden acompañamiento los interesados y ayudan a enfocarse en lo que se requiere

Sería ideal tener herramientas tecnológicas que podamos emplear para tales fines

Q cuando uno va a una entrevista me digan de una vez. paso o no paso y no qle digan lo estamos llamando y jamas llaman

Sería una buena plataforma si permite conseguir un buen empleo a corto plazo

Fuente: Googledoc**Encuesta Experto en Sostenibilidad**

Estudio de viabilidad de creación de una empresa orientada a servicios de talento humano especializado en TI con enfoque a la sostenibilidad desde el enfoque social, Ambiental y económico

TABLA 12. ENCUESTA EXPERTO EN SOSTENIBILIDAD

Grupo de interés:	Experto en Sostenibilidad
Objetivo de la entrevista:	Conocer como enfocar la sostenibilidad en la iniciativa propuesta
Hipótesis o dudas para validar (del modelo de negocios):	Planteo resolver el aporte de la sostenibilidad en mi iniciativa en su enfoque ambiental, social y económico.
Mensaje (es un mensaje de introducción para romper el hielo):	Usted ha sido seleccionado (a) para ser parte del estudio: viabilidad de creación de una empresa orientada a servicios de talento humano en TI
Encuesta Experto en Sostenibilidad https://docs.google.com/forms/d/1hvp2gDyXda8H6QeSm0oVBjVD1ccOQ9mEsDyyEpRSANY/edit 1. Como se puede ver la sostenibilidad en este proyecto desde el enfoque social ambiental y económico. 2. Como se identifican los costos sociales y ambientales. 3. Que forma o enfoque de sostenibilidad le aplica en este proyecto que no ofrece productos sino servicios de personal especializado de TI 4. Como hago sostenible mi proyecto si estoy en proceso de creación de la empresa 5. En qué momento se enfoca la sostenibilidad en la empresa y que presupuestos se debe dejar para ello. 6. Existen certificados de sostenibilidad para empresas 7. Que leyes rigen para las empresas en el ámbito de sostenibilidad.	

Formato de encuesta

Resultados de la encuesta a continuación

Experto en sostenibilidad

Comunicad Académica Maestría en Manejo y Sostenibilidad Ambiental

Daniel Camilo Castro Ortigón



Perfil profesional

- ✓ Biólogo - Universidad del Bosque.
- ✓ Especialista en Justicia Constitucional y Tutela Jurisdiccional del Derecho – Università Di Pisa, Italia
- ✓ Alta Formazione in Giustizia Costituzionale e Tutela Giurisdizionale Dei Diritti – Università Di Pisa, Italia.
- ✓ Magister en Gestión Empresarial Ambiental - Universidad del Bosque.
- ✓ Estudiante de derecho – Fundación Universitaria Agraria de Colombia.
- ✓ MBA – UNAD, Florida.
- ✓ Especialista en Gerencia del Medio Ambiente y Prevención de Desastres.

Experiencia laboral

Durante sus primeros años, trabajó como consultor en el programa de apoyo en gestión ambiental, manejo de áreas protegidas e implementación de planes de manejo, con la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), en Ecuador, desempeñándose también como tutor en los cursos de biología y química general, en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-CEAD y prestador de servicios profesionales para la formación académica en ciencias básicas, en las instituciones educativas: Gimnasio Campestre El Bosque y la Institución Educativa Albert Einstein, Chiquinquirá.

Ha trabajado como docente en las áreas de política ambiental, legislación ambiental, sistemas de información geográfica, estructura del pensamiento, sistemas de gestión socioambiental, política y regulación ambiental, en programas de pregrado y posgrado en la Universidad del Bosque y la Universidad Santo Tomás. Docente de la Universidad del Bosque en la Facultad de Ciencias, programa de Biología, en las áreas de política ambiental, legislación ambiental, sistemas de información geográfica y estructura del pensamiento.

Concluyendo que con los resultados de las encuestas realizadas existe un sector de expertos importante que buscar alternativas diferentes de búsqueda de candidatos y aplicabilidad de empleo, esperan retroalimentación, oportunidad, seguridad confiabilidad y apalanca la idea de poder contar con un portal consolidado de empleo con valores

agregados tanto para empresas que minimizar costos, tiempo y procesos de selección, como para los usuarios que esperan acceder a ofertas de forma más ágil.

Lienzo de modelo de negocio sostenible

A continuación, se relaciona el modelo

Figura 49. Diseño y descripción del modelo de negocio sostenible



Fuente: Elaboración propia. (ANEXO 3)

DESCRIPCIÓN DE LA FIGURA ANTERIOR

Aliado clave

- Universidades
- Agencias de empleo
- Ministerio de trabajo
- Portales Empleo
- Pasarelas de pago (Incluidos los medios de pago tradicionales y no tradicionales)

- Servicios de terceros (Servidores, servicios públicos, servicios contables y seguridad social)
- Proveedores de internet

Actividades y procesos

- Garantizar servicios y mantenimiento de servidores
- Desarrollo y mantenimiento de la plataforma.
- Administración de licencias y plataformas
- Gestión y administración de alianzas con empresas
- Administración de cuentas.

Recursos

- Computadoras
- Servidores
- Personal capacitado (Desarrolladores, UX, comerciales, mercadeo, RRHH)
- Plataforma tecnológica
- Internet
- Energía
- Contactos de los proveedores de información
- Clientes

Propuesta de Valor

- Personalización y apoyo en la creación de la Hoja de vida.,
- vista con inteligencia de negocio donde le sugiere las vacantes relacionadas en el mercado”
- Se ahorra Tiempo y dinero al contar con personal especializado y a la medida de las necesidades del cliente
- Compatibilidad con cualquier dispositivo Smart
- Reserva de recursos por especialidades

Productos y Servicios

- Plataforma de empleabilidad
- Soporte Técnico
- Atención a usuarios

Relacionamiento

- Único portal de búsqueda de empleo a nivel nacional que centralice todos los portales de empleo
- Compras y suscripciones de planes a la medida de las empresas y usuarios
- Servicio automatizado
- Soporte técnico.

Canales

- Canal 100% digital online (web y app)
- Por medio de:
 - Smart TV
 - Celulares
 - Tablets
 - Computadores

Segmento de Clientes

- Mercado masivo
- Personas en búsqueda de nuevas oportunidades laborales Áreas de Talento Humano de empresas
- Personas mayores de edad en Colombia.

Costos Ambientales

- Consumo alto de Energía
- Energía renovable
- Desarrollo de conexión a internet.
- Generación de CO2 por uso de productos tecnológicos

Costos

- Mantenimiento de software.
- Servidores e infraestructura
- Acuerdos de servicio
- Uso de licencias y usuarios de la plataforma
- Normatividad con Derechos de autor.
- Impuestos
- Pago de mano de obra
- Costos de nómina de empleados
- Seguridad social
- Declaración de renta

Costos Sociales

- Reducción de empleo
- Cubrimiento de los diferentes sectores empresariales

Beneficios Ambientales

- *Disminución Gases de Efecto Invernadero*
- Equipos que minimizan o eliminan la contaminación
- Sembrar un árbol por cada suscripción

Ingresos

- Suscripciones Fijas por Plataformas de usuarios y empresas

Beneficios Sociales

- Apoyo a la ley del primer empleo,
- Vacante especializados en TICS, formal Técnico, tecnólogo, Profesional y especializado.
- Alianzas con SENA y universidades para inclusión de egresados a l mercado laboral.

ANÁLISIS ESTRATÉGICO

Matriz DOFA

A continuación, se realizará un análisis con la herramienta de la matriz Dofa para evaluar Capacidades internas e impactos externos en sus Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas de la empresa Servitics de Colombia

A continuación, se muestra el análisis DOFA:

TABLA 13. MATRIZ DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
• Las empresas cuyo Core no es tecnología no cuentan con personal especializado. • Difícil acceso y consecución de personal especializado en TIC • Falta de recursos Económicos	• Reducción de tiempo y costo • Consecución de perfiles especializados fácil y rápido • Base de datos de candidatos • Poder de negociación
FORTALEZAS	AMENAZAS

• Trayectoria consolidada y experiencia en personal especializado en TIC • Poder de Negociación • Búsqueda de perfiles especializados	• Dificultades de acceso a formación especializada • Los portales de empleo • Normativas del Gobierno • Aumento de la informalidad
---	---

Fuente: Elaboración propia

ESTRATEGIA DOFA – MATRIZ PONDERADA Y DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS

TABLA 14. ESTRATEGIAS DOFA

ESTRATEGIAS FUNCIONALES									
DOFA	D				F				
	D1 Las empresas cuyo Core no es tecnología a no cuentan con personal especializado.	D2 Dificil acceso y consecución de personal especializado en TIC	D3 Reconoci miento de marca	D4 Falta de recursos Económ icos	F1 Trayecto ria consolid ada y experien cia en personal la búsqued a de personal especiali zado en TIC	F2 Marketin g estratégi co integrad o en todos los proceso s de la organiza ción y servicio en platafor ma virtual	F3 Know-How experie ncia en el sector de tecnolo gía y en direcció n y operaci ón de TICS.	F4 Alta calida d y varied ad en sus perfile s ofreci dos	F5 Poder de Negocia ción
	EDA				EFA				

A	A1 Dificultad es de acceso a formación especializada	Estrategia 1. Retención de personal y capacitación(A1,D1/A1,D2/A1,D3/A1,D4): Generar políticas de retención de personal, permitiendo garantizar el conocimiento y experiencia de sus empleados, así mismo generar procesos internos de retención y capacitación, esto ayudara a tener calidad de recursos especializados y mayor reconocimiento de marca de la empresa.	
	A2 Los portales de empleo	Estrategia 2. Transformación Digital (A2,D1 / A2,D2/ A2,D3/ A2,4/ A2,D5/A3,D1 / A3,D2/ A3,D3/ A3,D4) : la pandemia es un factor de alto impacto para todos los sectores, por eso es importante el cumplimiento de las normatividad impuestas por los entes reguladores, la innovación y transformación digital como parte de los procesos a implementar, así se fortalece la confianza de sus clientes, el acercamiento a búsqueda de personal especializado y la consultoría en el crecimiento de sus compañías apalancado en la transformación tecnológica	
	A3 Normativas del Gobierno	Estrategia 3. Fortalecimiento inteligencia de negocios (A4,D1/ A4,D2/ A4,D3/ A4,D4): Los competidores juegan un papel importante en la evolución de la empresa, ya que gracias a ellos nos permite mejorar cada día, los servicios, procesos y experiencias para atender a los clientes, para lograr reconocimiento de marca y crecimiento económico en la compañía necesario para una estabilidad financiera. Brindarle soluciones y crear tarifas especiales para las empresas que se encuentran en riesgo de cierre por la pandemia de la COVID 19, como también mejorar el nivel de respuesta de servicio al cliente de cara a empresas para entender las necesidades más urgentes en tiempos de crisis.	
Estrategia 4. Experiencia y reconocimiento de marca (F1, A1/ F1,A2/ F1, A3/ F1, A4 / F3,A1/ F3,A2/ F3, A3/ F3, A4): Iniciar con sucursales en las principales ciudades de Colombia en el mediano plazo (2 años) con el fin de aprovechar potenciales clientes en zonas exclusivas del país, y empresas que operan en estas ciudades, con el fin de llegar a mayor cantidad de sectores.			
Estrategia 5. Fortalecimiento de canales digitales (F2, A1/ F2, A2/ F2, A3/ F2, A4): Desarrollo de la plataforma virtual a través de páginas web y/o APPS para brindar oportunidad a los clientes de recibir los servicios de calidad con el personal especializado en TIC requeridos, brindando la seguridad y experiencia.			

	EDO	EFO
0	O1 Reducción de tiempo y costo	Estrategia 8. Alianzas estratégicas (tipo clúster) para reconocimiento de marca (F1, O1 / F1, O2 / F1, O3): Adicionalmente, implementar una estrategia cooperativa con otros restaurantes que promueva ferias de empleo con descuentos especiales y ofertas destacadas por lo menos dos veces al año. Estrategia 9. Experiencias innovadoras (F2, O1 / F2, O2 / F2, O3 / F2, O4 / F3, O1 / F3, O2 / F3, O3): Implementación de experiencias, en la que los clientes les permita escoger entre diversidad de perfiles por experiencia, especialidad y experiencia. Estrategia 10. Fortalecimiento de sostenibilidad como pilar de marca (F4, O1 / F4, O2 / F4, O3 / F4, O4 / F5, O1 / F5, O2 / F5, O3): Fortalecimiento de los programas de sostenibilidad de la compañía, a través de la ejecución de los principios de economía circular, programas de inclusión de género, medición de la huella de carbono de la organización, el control transversal de sus proveedores y la implementación de programas socio ambientales.
	O2 Consecución de perfiles especializados fácil y rápido	
	O3 Base de datos de candidatos	
	Estrategia 6. Desarrollo de servicios - enfoque de costos: (D1, O1/ D1, O2/ D1, O3/D2, O1/ D2, O2/ D2, O3/ D2, O4/D3, O1/ D3, O2/ D3, O3/ D4, O1/ D4, O2/ D4, O3): Desarrollar servicios a la medida le permitirá captar más nichos de mercado y llegar a los potenciales clientes empresariales y usuarios a precios asequibles. Estrategia 7. Posicionamiento de marca (D3, O3): Generar un mayor posicionamiento de la marca Servitics, a través de campañas publicitarias vía web, destacando su fuerte compromiso socioambiental y las compensaciones ambientales que realiza a nivel nacional.	

Fuente: Elaboración propia (VER ANEXO 4)

ANÁLISIS TÉCNICO

Hoy en día, no solo se crea ventaja con los recursos económicos y tecnológicos que se tienen, sino que se debe hacer énfasis en todo tipo de proceso que permitan incrementar la productividad y competitividad en las organizaciones, en especial con la gestión de la persona que en últimas son quienes ayudan a cumplir los objetivos estratégicos de la organización. Los departamentos de talento humano quedan cortos al momento de generar valor, rapidez y agilidad para la consecución de recursos por eso hace necesario los apoyos de plataformas, redes sociales y otros medios que les permita ser más eficientes dentro del proceso.

Localización

Macro localización: Servitics de Colombia se enfocará en las principales ciudades de Colombia donde logrará consolidar mayor captación de clientes y trabajando de la mano de empresas con presencia a nivel nacional. Así mismo lograr con mayor facilidad la consecución de los recursos especializados en TICS en ciudades que tengan lugares con menor población, pero enfocada en presencia física en la ciudad de Bogotá únicamente.

Definición de las fichas técnicas de los productos y/o servicios

A continuación, se realiza una descripción del portafolio de servicios de Servitics Colombia así:

- Plan básico (Subir su HV, Ver Ofertas de empleo)
- Plan premium (Machine Learning, Diseño de HV, Orientación a entrevistas, Pruebas psicotécnicas e interpretación de personalidad, identificación de Habilidades, Diseño de Hojas de vida, asesoría en capacitación Profesional)
- Empresas (todos y servicios)
- a la medida (todos y servicios a elección)

TABLA 15. DETALLES TÉCNICOS

SERVICIOS	NUESTROS PLANES			
	BASICO	PREMIUM	EMPRESAS	A LA MEDIDA
Subir su HV	X	X		
Ver empresas	X	X		
Aplicar a Ofertas de empleo	X	X		
Sugerencias de empresas que buscan el perfil de la Hoja de vida		X		
Consulta de base de empresas por especialidad Buscada		x		
asesoría en capacitación Profesional				
Diseño de Hojas de vida		X		
Orientación a entrevistas		X		

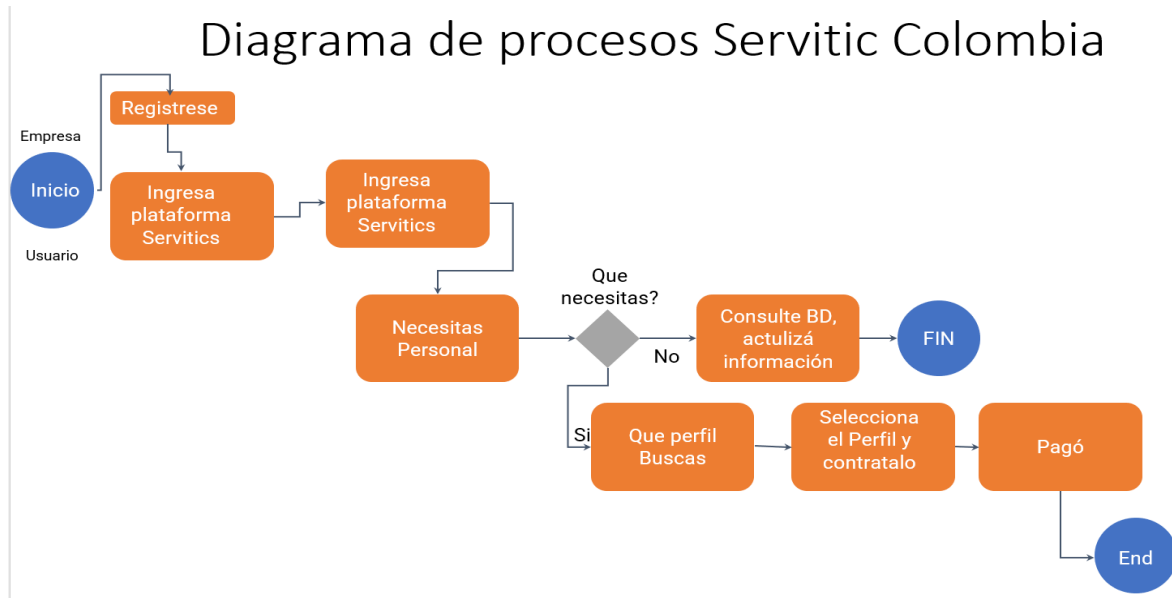
Pruebas psicotécnicas e interpretación de personalidad		X		
identificación de Habilidades		X		
Soporte Técnico de plataforma		X		
Sugerencias de candidatos por necesidad			X	
Registro Plataforma			X	
Publicación de 15 ofertas Laborales			X	
consultoría especializada en TICS				X
Bolsa de Horas especializada				X
integración con otros portales de empleo			X	
Reclutamiento especializado			X	
Entrevista personalizada			X	
Pruebas psicotécnicas e interpretación de personalidad			X	
confirmación de Referencias			X	
Estudio de Seguridad			X	
Pruebas Técnicas			X	
Visita Domiciliaria			X	
Valoración del estilo de liderazgo			X	
Sugerencia de cuota SENA			X	
Pasante Universitario			X	
Soporte Técnico de plataforma			X	

Fuente: Elaboración propia

Descripción y definición del proceso productivo o de prestación del servicio

Diagrama del proceso cómo se llevará a cabo desde la perspectiva de cliente y usuario para la prestación del servicio:

Figura 50. Diagrama de procesos de Servitics Colombia



Fuente: Elaboración propia (VER ANEXO 5)

Recursos tecnológicos e infraestructura

Recursos necesarios para poder inicia operación en la empresa.

TABLA 16. COSTOS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS REQUERIDOS

Estimación de costos de Tecnología			TRM Referente	3950
SERVICIO	DESCRIPCIÓN	Cantidad	COSTO MES EN USD	COP
Dominio		1	75	\$ 296,250.00
	cinedondeestes.com			
	cinedondeestes.co	1	75	\$ 296,250.00
DMZ	Exponer el sitio web	1	380	\$ 1,501,000.00
Posicionamiento del sitio	Usuario le permita encontrar nuestro sitio	1	1900	\$ 7,505,000.00
WAF SEGURIDAD DEL SITIO	Permite tener un sitio seguro	1	1250	\$ 4,937,500.00
Autenticador sitio	Plataforma de administración	1	150	\$ 592,500.00
Almacenamiento SSD	Donde se aloja el sitio e informacion a vender	1	200	\$ 790,000.00
Server	Donde se aloja la aplicación	2	1450	\$ 11,455,000.00
Canal de comunicación	Internet	2	1400	\$ 11,060,000.00
Desarrollo de la app	app del usuario	1	15000	\$ 59,250,000.00
Integraciones con proveedores	Conexión con plataformas de servicios	10	1200	\$ 47,400,000.00
desarrollo del sitio	La plataforma de administración	1	25000	\$ 98,750,000.00
Costos mes	item recurrentes cada mes	1	0	\$ 38,433,500.00
		TOTAL	48080	\$ 243,537,250.00

Fuente: Elaboración propia

TABLA 17. COSTOS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS REQUERIDOS

Estimación de costos de operativos mes				
Cargos requeridos	cantidad	Costo Unitario	Carga prestacional	Costo Total
Soporte de plataforma	1	\$ 2,600,000.00	\$ 1,092,000.00	\$ 3,692,000.00
soporte de Servidores y almacen	1	\$ 4,200,000.00	\$ 1,764,000.00	\$ 5,964,000.00
soporte de redes, seguridad y co	1	\$ 3,800,000.00	\$ 1,596,000.00	\$ 5,396,000.00
Atencion de usuarios	2	\$ 1,200,000.00	\$ 504,000.00	\$ 2,904,000.00
Desarrolladores nuevas funcion	1	\$ 4,500,000.00	\$ 1,890,000.00	\$ 6,390,000.00
Compras e integraciones	2	\$ 4,000,000.00	\$ 1,680,000.00	\$ 9,680,000.00
Comerciales linea de ventas	2	\$ 1,800,000.00	\$ 756,000.00	\$ 4,356,000.00
Oficinas	1	\$ 5,000,000.00	\$ -	\$ 38,382,000.00
			Total Gastos	\$ 76,764,000.00

Fuente: Elaboración propia

Capacidad de Producción o Prestación del Servicio

Estimacion de venta de servicios al mes

TABLA 18. ESTIMACIÓN DE VENTAS DE SERVICIOS AL MES

NOMBRE DEL PRODUCTO O SERVICIO	CANTIDADES	PRECIO DE VENTA UNITARIO SIN IVA
Plan básico (Subir su HV, Ver Ofertas de empleo)	50,000	-
Plan premium (Machine Learning, Diseño de HV, Orientación a entrevistas, Pruebas psicotécnicas e interpretación de personalidad, identificación de Habilidades, Diseño de Hojas de vida, asesoría en capacitación Profesional)	25,000	29,900
Empresas (todos y servicios)	15,000	310,000
a la medida (todos y servicios a elección)	8,000	2,500,000

SIMULADOR FINANCIERO

Se realiza simulación financiera de la propuesta en detalle con estimación a 5 años como se puede apreciar en el ANEXO 6.

CRONOGRAMA

Mediante el siguiente cronograma se busca llevar el desarrollo de actividades del trabajo de grado, y los objetivos planteados (ver Tabla 19):

TABLA 19. PLANTILLA PARA EL PLANTEAMIENTO DEL CRONOGRAMA DE TRABAJO.

Actividades a desarrollar		Semanas	Tiempo del proyecto en meses																											
			(5-9 meses)																											
			Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
1	Realizar estudio previos e investigaciones de mercado																													
2	Identificar las empresas reconocidas en el sector de las TICs que prestan el servicio de talento humano																													
3	Establecer los procedimientos para poder contar con la plataforma de venta de recursos especializados en TICS																													
4	Reconocer el impacto que se genera en las empresas de tecnología cuando se proporciona el personal calificado para ejercer un cargo especializado en TICs																													

79

REFERENCIAS

- [1] Universidad de La Salle. La debilidad más frecuente en las pymes colombianas es el descuido en la gestión humana: {En línea}. {25-abr-2018}.
Disponible en:
<http://noticias.universia.net.co/portada/noticia/2015/03/18/1121808/debilidadfrecuente-pymes-colombianas-descuido-gestion-humana.html>.
- [2] PORTAFOLIO. ¿Qué esperan las organizaciones en gestión humana?. Sección empresa, virtual. Bogotá. EL TIEMPO, CASA EDITORIAL, 2015
- [3] SAENZ, Maite. 7 beneficios del bienestar en el trabajo. {En línea}. {21 julio 2018}.
Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/7-beneficiosdel-bienestar-en-el-trabajo.html>.
- [4] BECERRA, Mayeline. El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Santiago chile, 2012. Memoria para optar al título de Psicólogo. Universidad de Chile. Facultad de ciencias sociales. Departamento de psicología.
- [5] RODRIGUEZ, Maria Carolina. Propuesta para la creación del talento humano para la empresa M. R. G. E. U., Bogotá, 2006 p 97. Trabajo de grado (administrador de empresa). Universidad de la Salle, facultad de administración de empresas.
- [6] DE LA HOZ, Enrique. Jóvenes creando empresas y cambiando realidades. Revista académica Libre. 2014, P 45 – 47. Disponible en:
<http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/academialibre/article/view/604/575>.
- [7] INDEED. Salarios de coordinador de talento humano en Colombia. {En línea}. {12-oct-2019} disponible en:
(co.ideed.com/salaries/gerente_recursos_humanos_salaries).
- [8] Porter, M. (1991). Estrategias competitivas genéricas. Obtenido de Estrategias competitivas genéricas:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30781720/porter_cap_2.pdf?1362342354=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstrategias_competitivas_genericas.pdf&Expires=1605569827&Signature=LDbsRU-xpxXqerGryZ4mTiFux1CWkxsR9V4jeJUC5qiD1mtcV0Uyjoe4Ysp5q
- [9] DANE. (2020). Mercado Laboral. Obtenido de DANE:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- [10] DANE. (2020). Fuerza laboral y educación 2018. Obtenido de www.dane.gov.co:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

- [11] DANE. (2020). DANE. Obtenido de www.dane.gov.co:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/fuerza-laboral-y-educacion>
- [12] Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de Presidencia de la República de Colombia:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20593%20DEL%2024%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>
- [13] Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de Presidencia de la República:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>
- [14] Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de Presidencia de la República de Colombia:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>
- [15] Presidencia de la República de Colombia. (2020). *Presidencia de la República de Colombia*. Obtenido de Presidencia de la República de Colombia:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20488%20DEL%2027%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>
- [16] Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de Presidencia de la República de Colombia:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20593%20DEL%2024%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>
- [17] Datosmacro.com. (2019). *Aumenta el número de inmigrantes en Colombia*. Obtenido de Datosmacro.com:
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/colombia#:~:text=Colombia%20tiene%2C%20seg%C3%BAn%20los%20%C3%BAltimos,de%20la%20poblaci%C3%B3n%20de%20Colombia.&text=La%20inmigraci%C3%B3n%20en%20Colombia%20procede,%2C%20el%201%2C33%25>.
- [18] Banco Mundial 2021.
<https://datos.bancomundial.org/indicador/IP.JRN.ARTC.SC?end=2018&locations=CO&start=2000&view=chart>

ANEXOS

Anexo 1. LIENZO DE PROPUESTA DE VALOR

Anexo 2. SISTEMA DE NEGOCIO DE SERVITICS COLOMBIA

Anexo 3. LIENZO DE MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE

Anexo 4. MATRIZ DOFA

Anexo 5. DIAGRAMA DE PROCESOS SERVITIC COLOMBIA

Anexo 6. SIMULADOR FINANCIERO

Sugerencia (1) de director de trabajo de grado:	
Información del docente	Nombre:
	Correo institucional:
Sugerencia (2) de director de trabajo de grado:	
Información del docente	Nombre:
	Correo institucional:

Tenga en cuenta que esto es una sugerencia para el Comité de Trabajos de Grado. Se debe verificar la disponibilidad del docente.

DIRECCIÓN DE CVLAC: [CVLAC - RG \(MINCIENCIAS.GOV.CO\)](http://CVLAC - RG (MINCIENCIAS.GOV.CO))