



Jobster: Consultoría para la búsqueda de empleo

Gregory Ahumada Gómez

Universidad Ean

Facultad de Ingeniería

Programa de Maestría en Inteligencia de Negocios

Bogotá, Colombia

28/ 06 / 2024

Jobster: Consultoría para la búsqueda de empleo

Gregory Ahumada Gómez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Magister en Inteligencia de Negocios

Entrega final

Director (a):

Emanuel Elberto Ortiz Tuiz

Modalidad:

Creación de Empresa

Facultad de Ingeniería

Programa de Maestría en Inteligencia de Negocios

Bogotá, Colombia

28/06/2024

Contenido

Resumen.....	6
Abstract	7
1. Introducción.....	8
<i>El desempleo y sus causas</i>	11
<i>El desempleo juvenil y sus causas</i>	13
<i>Impacto del desempleo juvenil</i>	14
<i>El desempleo juvenil en Colombia</i>	15
<i>Consultoría profesional para atacar el desempleo juvenil en Colombia</i>	16
2. Naturaleza del proyecto	24
Plan estratégico (PE)	31
3. Análisis del Sector.....	39
Análisis de entorno.....	43
4. Validación e Investigación de Mercado.....	54
<i>Entrevistas a expertos</i>	55
Hallazgos y conclusiones de la encuesta	71
Mapa de empatía	77
Buyer person	77
Lienzo propuesta de valor	78
5. Estrategia y Plan de Introducción de Mercado	84
6. Aspectos Técnicos	90
7. Aspectos Organizacionales y Legales	94
8. Aspectos Financieros	96
9. Enfoque hacia la Sostenibilidad	98
10. Conclusiones.....	100
Plan de requerimientos y faltantes.....	105
Localización del proyecto.....	106

11. Referencias	109
12. Anexos.....	113

Tabla de figuras

Figura 01: PESTEL	44
Figura 02: DOFA	50
Figura 03: Análisis comparativo.....	53
Figura 04: Presentación de la encuesta.....	63
Figura 05: Carreras de los encuestados.	63
Figura 06: Situación laboral.....	64
Figura 07: Tiempo para conseguir empleo asociado a la carrera.....	64
Figura 08: Formación en empleabilidad.	65
Figura 09: Apoyo recibido en empleabilidad.	65
Figura 10: Plataformas de búsqueda de empleo.....	66
Figura 11: Limitantes a la hora de buscar empleo.	67
Figura 12: Etapas más difíciles del proceso de selección.....	67
Figura 13: Motivaciones en la búsqueda de empleo.....	68
Figura 14: Conocimientos de servicios.....	68
Figura 15: Orientación de la consultoría.	69
Figura 16: Dashboard muestra.	70
Figura 17: Dashboard experiencia.	70
Figura 18: Dashboard de búsqueda de empleo.....	71
Figura 19: Mapa de empatía	77
Figura 20: Buyer person.....	78

Jobster: Consultoría para la búsqueda de empleo	5
Figura 22: Asesoría personalizada.	91
Figura 23: Cronograma de las etapas del proceso de Jobster.....	92
Figura 23: Vista de Tracker.	92
Figura 24: Plan requerimientos y faltantes.	106
Figura 25: Localización del proyecto.	108

Resumen

El proyecto de grado tiene como objetivo principal brindar más solidez al modelo de negocio de Jobster, una consultora especializada en ayudar a jóvenes en la búsqueda de empleo. La necesidad surge debido a la creciente tasa de desempleo juvenil a nivel global, especialmente en América Latina y el Caribe, donde se estima que el 40% de los jóvenes graduados enfrentan desempleo o subempleo (OIT,2020). En Colombia, esta problemática es aún más aguda, con una tasa de desempleo juvenil del 23.7% (DANE,2023). Factores como la falta de experiencia laboral previa, la informalidad laboral y la falta de acceso a una educación adecuada contribuyen a esta situación.

A través de un ejercicio previo de investigación y validación de modelo de negocio se pudo construir la promesa de valor de Jobster. Esta metodología de investigación o incluyó encuestas, entrevistas, análisis del entorno y el estudio del comportamiento de los usuarios. En este sentido, Jobster inició operaciones en el mes de marzo de 2024.

Sin embargo, se planea dar mucha mayor solidez a la propuesta de valor de Jobster, la cual radica en ofrecer un servicio de asesoría personalizada que incluye la optimización de perfiles profesionales, desarrollo de marca personal, entrenamiento de habilidades blandas y preparación para procesos de selección. Se destaca por su enfoque en LinkedIn como herramienta clave y el acompañamiento en todas las etapas de búsqueda de empleo.

Jobster busca abordar el desempleo juvenil en Colombia y ofrecer a los jóvenes graduados las herramientas necesarias para enfrentar el mercado laboral competitivo, contribuyendo a su desarrollo profesional y a la economía del país.

Palabras clave: Empleo, Búsqueda de Empleo, Consultoría profesional, Marca personal y desarrollo profesional.

Abstract

The core objective of this degree project is to solidify the business model of Jobster, a consulting firm dedicated to empowering young people in their job search. This initiative is driven by the alarming rise in global youth unemployment, particularly in Latin America and the Caribbean, where an estimated 40% of young graduates confront unemployment or underemployment (ILO, 2020). In Colombia, the situation is even more critical, with a staggering youth unemployment rate of 23.7% (DANE, 2023). Factors like limited work experience, informal job markets, and inadequate access to education exacerbate this challenge.

Through a comprehensive research and validation process, Jobster's value proposition was meticulously crafted. This methodology incorporated surveys, interviews, environmental analysis, and in-depth user behavior studies. Following this rigorous approach, Jobster commenced operations in March 2024.

However, the project aims to significantly strengthen Jobster's core offering: a personalized advisory service encompassing professional profile optimization, personal branding development, soft skills training, and interview preparation. Jobster uniquely

prioritizes LinkedIn as a key tool and provides ongoing support throughout the entire job search journey.

By equipping young graduates with the necessary tools to navigate the competitive job market, Jobster strives to tackle youth unemployment in Colombia. This initiative fosters both individual professional development and contributes to the nation's economic growth.

Keywords: Employment, Job Search, Professional Consultancy, Personal Branding, Professional Development.

1. Introducción

a. Antecedentes de la idea de negocio

El presente trabajo de grado se enmarca en la preocupante realidad del desempleo juvenil, una problemática que ha adquirido dimensiones alarmantes a nivel global y, en particular, en el contexto colombiano. Según datos del Banco Mundial (2016), la tasa de desempleo entre los jóvenes graduados en Colombia alcanza un alarmante 23.7%, cifra que duplica la tasa de desempleo general del país (11.8%). Esta situación, caracterizada por la falta de oportunidades laborales para los jóvenes profesionales, se convierte en un obstáculo significativo para su desarrollo personal, profesional y social, generando a su vez un impacto negativo en la economía nacional.

Por lo tanto, este trabajo girará en torno a la siguiente pregunta; ¿De qué manera la consultoría profesional personalizada puede contribuir a reducir la problemática del desempleo de jóvenes en Colombia? En este sentido, la investigación ha demostrado que un servicio de consultoría para el acompañamiento en el proceso

de búsqueda de empleo efectivamente es muy útil para acelerar el proceso de encontrar trabajo. Lo anterior debido a la multicausalidad del fenómeno del desempleo juvenil y a la complejidad de una solución en este ámbito. Diversos estudios e investigaciones (Banco Mundial, 2018; CEPAL, 2019; OCDE, 2020) coinciden en señalar que el desempleo juvenil en Colombia es producto de una compleja interacción de factores, entre los que se destacan:

- Desajuste entre la formación educativa y las demandas del mercado laboral: La oferta educativa no siempre se adapta a las necesidades y requerimientos del sector productivo, generando una brecha entre las competencias que adquieren los jóvenes en su formación y las habilidades que buscan los empleadores (CEPAL, 2019).
- Informalidad laboral: La alta prevalencia de la informalidad en el mercado laboral colombiano limita las oportunidades de acceso a empleos decentes y estables para los jóvenes, quienes a menudo se ven obligados a aceptar trabajos precarios y mal remunerados (OIT, 2019).
- Falta de experiencia laboral: la inexperiencia de los jóvenes recién egresados les dificulta competir por puestos de trabajo frente a candidatos con mayor trayectoria, lo que los relega a posiciones de menor nivel o los excluye del mercado laboral (Rothstein & Rouse, 2011).
- Discriminación: Factores como la edad, el género, la raza o la procedencia étnica pueden generar discriminación en el proceso de selección de personal, limitando las oportunidades de los jóvenes para acceder a un empleo (OIT, 2020).

b. Problemática

El presente trabajo de grado se enmarca en la preocupante realidad del desempleo juvenil, una problemática que ha adquirido dimensiones alarmantes a nivel global y, en particular, en el contexto colombiano. Según datos del Banco Mundial (2016), la tasa de desempleo entre los jóvenes graduados en Colombia alcanza un alarmante 23.7%, cifra que duplica la tasa de desempleo general del país (11.8%). Esta situación, caracterizada por la falta de oportunidades laborales para los jóvenes profesionales, se convierte en un obstáculo significativo para su desarrollo personal, profesional y social, generando a su vez un impacto negativo en la economía nacional.

Por lo tanto, este trabajo girará en torno a la siguiente pregunta; ¿De qué manera la consultoría profesional personalizada puede contribuir a reducir la problemática del desempleo de jóvenes en Colombia? En este sentido, la investigación ha demostrado que un servicio de consultoría para el acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo efectivamente es muy útil para acelerar el proceso de encontrar trabajo. Lo anterior debido a la multicausalidad del fenómeno del desempleo juvenil y a la complejidad de una solución en este ámbito. Diversos estudios e investigaciones (Banco Mundial, 2018; CEPAL, 2019; OCDE, 2020) coinciden en señalar que el desempleo juvenil en Colombia es producto de una compleja interacción de factores, entre los que se destacan:

- Desajuste entre la formación educativa y las demandas del mercado laboral: La oferta educativa no siempre se adapta a las necesidades y requerimientos del sector productivo, generando una brecha entre las competencias que adquieren

los jóvenes en su formación y las habilidades que buscan los empleadores (CEPAL, 2019).

- **Informalidad laboral:** La alta prevalencia de la informalidad en el mercado laboral colombiano limita las oportunidades de acceso a empleos decentes y estables para los jóvenes, quienes a menudo se ven obligados a aceptar trabajos precarios y mal remunerados (OIT, 2019).
- **Falta de experiencia laboral:** la inexperiencia de los jóvenes recién egresados les dificulta competir por puestos de trabajo frente a candidatos con mayor trayectoria, lo que los relega a posiciones de menor nivel o los excluye del mercado laboral (Rothstein & Rouse, 2011).
- **Discriminación:** Factores como la edad, el género, la raza o la procedencia étnica pueden generar discriminación en el proceso de selección de personal, limitando las oportunidades de los jóvenes para acceder a un empleo (OIT, 2020).

El desempleo y sus causas

La principal problemática asociada a esta investigación y consecuente idea de negocio de creación de servicio de consultoría profesional es el desempleo. Este es definido como la falta de un trabajo remunerado para las personas que buscan y están disponibles para trabajar y es una problemática que afecta a todos los países del mundo, con especial incidencia en los jóvenes. A continuación, se analizarán las causas del desempleo en general, para luego estudiar las causas específicas que más inciden a los jóvenes y en el contexto colombiano.

Las causas del desempleo son multifacéticas y se pueden clasificar en tres categorías principales:

Factores económicos:

- Bajo crecimiento económico: La falta de dinamismo en la economía reduce la creación de nuevos empleos (OIT, 2023).
- Desajuste entre las habilidades de la fuerza laboral y las demandas del mercado: Las habilidades y conocimientos de los trabajadores no siempre coinciden con las necesidades de las empresas (Banco Mundial, 2019).
- Auge de la tecnología y la automatización: La automatización de procesos sustituye algunos empleos tradicionales (Frey & Osborne, 2017).
- Globalización: La deslocalización de la producción hacia países con menores costos laborales afecta el empleo en los países desarrollados (OCDE, 2020).

Factores educativos:

- Deficiencias en la calidad de la educación: La educación no siempre proporciona las herramientas y habilidades necesarias para el mercado laboral (CEPAL, 2022).
- Falta de pertinencia de la formación con las necesidades del mercado: Los programas educativos no siempre se actualizan con las nuevas tendencias y demandas del mercado (Banco Interamericano de Desarrollo, 2012).
- Dificultades en la transición de la educación al trabajo: Los jóvenes no siempre tienen las habilidades blandas y la experiencia práctica necesarias para acceder al mercado laboral (UNESCO, 2019).

Factores sociales:

- **Discriminación:** Los trabajadores pueden ser discriminados por edad, sexo, raza, religión, discapacidad u otras características (OIT, 2016).
- **Falta de experiencia laboral:** La dificultad para obtener un primer empleo crea un círculo vicioso que limita las oportunidades de los jóvenes (CEPAL, 2020).
- **Dificultades para acceder a redes de contactos:** La falta de contactos y relaciones personales puede dificultar la búsqueda de empleo (DNP, 2018).

El desempleo juvenil y sus causas

En cuanto al desempleo juvenil, este es definido como la falta de empleo entre las personas de hasta los 24 años. Esta a su vez es una problemática global con graves consecuencias para los jóvenes involucrados y la sociedad y los individuos afectados. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de desempleo juvenil a nivel mundial se ubica en 13.6% en 2023, cifra significativamente mayor a la tasa general de desempleo del 5.7% ([OIT, 2023]). En Colombia, la situación es aún más preocupante. Para el trimestre móvil de noviembre 2022 - enero 2023, la tasa de desempleo juvenil se ubicó en 18.7%, casi el triple de la tasa general de desempleo del 6.9%.

Además de las causas mencionadas anteriormente, se suman otras que afectan particularmente a los jóvenes:

- **Falta de experiencia laboral:** Los jóvenes recién graduados no tienen la experiencia que muchas empresas exigen (Banco Mundial, 2015).

- Dificultades para acceder a redes de contactos: Esa misma falta de experiencia conlleva a que los jóvenes no tengan una red de contactos fuerte (CEPAL, 2020).
- Salario mínimo alto: Un salario mínimo elevado puede desincentivar la contratación de jóvenes, especialmente para empleos de baja calificación (Fedesarrollo, 2017).
- Percepción negativa de los jóvenes: Algunos empleadores tienen una percepción negativa de la capacidad y la responsabilidad de los jóvenes (CEPAL, 2020).
- Dificultades para acceder a la financiación: Los jóvenes pueden tener dificultades para obtener financiación para iniciar sus propios negocios o proyectos (Banco Mundial, 2021).

Impacto del desempleo juvenil

El desempleo juvenil trae consigo un conjunto de consecuencias económicas y sociales, no solamente a nivel personal sino en la sociedad en su conjunto:

- Disminución del capital humano: El desempleo juvenil limita el desarrollo del potencial productivo y creativo de la sociedad.
- Aumento de la pobreza y la desigualdad: Los jóvenes desempleados son más propensos a vivir en condiciones precarias y a tener dificultades para acceder a servicios básicos.

- Generación de inestabilidad social: La frustración y el desánimo de los jóvenes desempleados pueden aumentar la criminalidad y la conflictividad social (CEPAL, 2020).

En el plano personal estas consecuencias se ven reflejadas de la siguiente forma:

- Desánimo y baja autoestima: La falta de oportunidades laborales puede afectar la salud mental y el bienestar emocional de los jóvenes.
- Problemas de salud mental: El desempleo juvenil se asocia con un mayor riesgo de depresión, ansiedad y otros problemas psicológicos (Banco Mundial, 2020).
- Dificultades para la independencia económica: La imposibilidad de encontrar un trabajo limita la capacidad de los jóvenes para independizarse y construir un proyecto de vida.

El desempleo juvenil en Colombia

En Colombia, el desempleo juvenil es un problema particularmente grave. Según el DANE, la tasa de desempleo juvenil para el trimestre móvil de noviembre 2022 - enero 2023 fue del 18.7%, mucho mayor que la tasa general de desempleo del 12,7% (DANE, 2023). Dentro de las principales causas en el contexto colombiano se encuentran:

- Bajo crecimiento económico: La economía colombiana ha experimentado un bajo crecimiento en los últimos años, lo que ha limitado la creación de nuevos empleos (FMI, 2023).

- Desajuste entre las habilidades de la fuerza laboral y las demandas del mercado: El sistema educativo colombiano no siempre está alineado con las necesidades del mercado laboral, generando diferencias entre la oferta y la demanda de habilidades (DNP, 2020).
- Informalidad: La alta informalidad del mercado laboral colombiano dificulta el acceso de los jóvenes a empleos formales y con prestaciones sociales (CEPAL, 2021).
- **Violencia y conflicto armado:** La violencia y el conflicto armado han desplazado a miles de personas y han limitado las oportunidades de empleo en algunas regiones del país (Banco Mundial, 2020).

Consultoría profesional para atacar el desempleo juvenil en Colombia

Teniendo en cuenta lo expuesto sobre las causas y consecuencias del desempleo, la consultoría profesional se presenta como una gran alternativa a esta problemática. Esta herramienta puede ayudar a los jóvenes graduados a superar las barreras del desempleo y acceder al mercado laboral. Los servicios de consultoría pueden incluir:

Hay evidencia empírica sobre el impacto de la consultoría profesional en el apoyo para que la población consiga empleo, pero particularmente los jóvenes:
profesional para jóvenes graduados en la reducción del desempleo juvenil:

- **OIT (2016):** Un estudio de la OIT en 12 países encontró que los programas de orientación y apoyo a la búsqueda de empleo para jóvenes aumentaron la probabilidad de encontrar un trabajo en un 25%.
- **Comisión Europea (2017):** Un estudio de la Comisión Europea en 28 países encontró que los programas de "Garantía Juvenil" que combinan apoyo educativo, formación y prácticas laborales con orientación y coaching, redujeron el desempleo juvenil en un 10%.
- **Banco Mundial (2018):** Un estudio del Banco Mundial en Colombia encontró que los programas de acompañamiento para jóvenes graduados aumentaron la probabilidad de encontrar empleo en un 20%.

En consecuencia, un servicio de consultoría profesional debe tener dos ejes fundamentales; orientación profesional y preparación para procesos de selección. Respecto a la orientación, se trataría de ayudar a los jóvenes a identificar sus intereses, habilidades y aptitudes, y a definir un plan de carrera profesional. En segundo lugar, una adecuada preparación para procesos de selección tiene que girar en torno a la elaboración de hojas de vida, la búsqueda de empleo, la preparación de entrevistas, y las pruebas técnicas.

Por lo tanto, Jobster se propone posicionar como una empresa de consultoría especializada en jóvenes graduados, con el objetivo de contribuir a la reducción del desempleo en Colombia. A partir de un servicio integral y personalizado que atienda las

necesidades específicas de esta población, el cual se podría resumir en los siguientes puntos clave:

- **Evaluación individual:** Diagnóstico de las habilidades, aptitudes e intereses de cada joven, así como alineación con su proyecto profesional.
- **Orientación profesional:** Definición de un plan de carrera personalizado, anclado con los objetivos futuros del candidato, a nivel profesional, académico y personal.c
- **Capacitación para el empleo:** Talleres para la elaboración de CV, búsqueda de empleo, preparación de entrevistas y pruebas técnicas.
- **Mentoring y coaching:** Acompañamiento individualizado por parte de profesionales expertos.
- **Networking:** Conexión con empresas y oportunidades de empleo, así como tácticas para acercarse a posibles empleadores.

Es decir, el desempleo juvenil es una problemática compleja que exige soluciones multifacéticas. La consultoría profesional se presenta como una herramienta efectiva para ayudar a los jóvenes graduados a superar las barreras del desempleo y acceder al mercado laboral. Jobster, como empresa especializada en esta área, tiene el potencial de contribuir significativamente a la reducción del desempleo juvenil en Colombia, brindando un servicio integral y personalizado que responda a las necesidades de esta población.

c. Objetivos del proyecto

Objetivo General

Darle mayor solidez al modelo de negocio de Jobster a través del análisis del entorno de empleabilidad y el comportamiento de los usuarios, determinando su viabilidad financiera.

Objetivos Específicos:

- Demostrar la hipótesis de que un servicio de consultoría en empleabilidad como el de Jobster efectivamente funciona para que los jóvenes encuentren empleo.
- Evaluar el impacto en la reducción del desempleo de Jobster, estudiando el entorno de empleabilidad para identificar las necesidades, intereses y preocupaciones de los posibles usuarios.
- Consolidar un **modelo de negocio** sostenible para Jobster, teniendo en cuenta una **simulación financiera** para evaluar la viabilidad del proyecto.

d. Propuesta de valor

En respuesta a esta problemática, surge "Jobster", una consultoría especializada en la búsqueda de empleo dirigida a jóvenes profesionales. Jobster se propone como una alternativa innovadora para brindar apoyo y soluciones integrales a los jóvenes en su proceso de búsqueda laboral, mediante un enfoque personalizado y basado en estrategias de vanguardia.

El éxito de "Jobster" se basará en la implementación de estrategias clave que respondan a las necesidades específicas de los jóvenes en busca de empleo, tales como:

- Análisis de datos y perfiles profesionales: Se emplearán herramientas de análisis de datos para identificar las tendencias del mercado laboral, las habilidades más demandadas y las oportunidades de empleo más adecuadas para cada perfil profesional (IBM, 2020).
- Desarrollo profesional y de habilidades: Se ofrecerán programas de formación y capacitación para fortalecer las competencias técnicas y blandas de los jóvenes, mejorando su empleabilidad y su capacidad para afrontar los retos del mercado laboral actual. Estas habilidades resultan fundamentales para enfrentarse al mundo laboral (Banco Mundial, 2020).
- Asesoría personalizada en la búsqueda de empleo: Se brindará asesoría individualizada a cada joven, guiándolo en la elaboración de una hoja de vida efectiva, la preparación para entrevistas de trabajo y el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo efectivas (CareerOneStop, 2023).
- Networking y acceso a oportunidades laborales: Se establecerán redes de contacto con empresas y empleadores para facilitar el acceso de los jóvenes a oportunidades laborales reales y acordes a sus perfiles profesionales (LinkedIn, 2024).

Se espera que "Jobster" contribuya significativamente a la reducción del desempleo juvenil en Colombia a través de los siguientes impactos:

- Aumento de las tasas de empleo juvenil: Se espera que un mayor número de jóvenes logren encontrar empleos decentes y estables gracias a la asesoría y el apoyo brindado por la consultoría.

- Mejora de la calidad de los empleos juveniles: Los jóvenes que accedan a un empleo a través de Jobster tendrán mayores probabilidades de ocupar cargos acordes a su formación y aspiraciones profesionales, lo que contribuirá a mejorar su calidad de vida y su desarrollo profesional.
- De igual forma, el programa de consultoría profesional de Jobster está pensado para que sirva como un banco de recursos y herramientas que los participantes podrán seguir usando a lo largo de su vida profesional y no solamente en la búsqueda inmediata de empleo.

e. Estructura del documento

Para demostrar el desarrollo de este trabajo, se expondrá la investigación previa y ejecución de Jobster en varias etapas. En primer lugar, en referencia a la fase inicial se tratarán los objetivos, metodología, propuesta de valor y justificación académica y teórica sobre las bases del desempleo que le dio soporte a este trabajo. A continuación, se expondrá la naturaleza del proyecto así como las herramientas utilizadas para analizar el sector y los instrumentos e se utilizaron para evaluar y validar la propuesta de valor; es decir, la etapa de investigación de mercado. Finalmente, se analizarán las variables y principales áreas de trabajo requeridas para la puesta en marcha de Jobster como empresa; entre aspectos operativos, financieros y administrativos.

En cuanto a esta metodología de investigación tiene como objetivo principal definir el modelo de negocio de Jobster, a través del análisis del entorno de empleabilidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que la población objetivo es la de

jóvenes profesionales graduados, de entre 21 a 29 años. En este sentido, se busca determinar si la propuesta de consultoría personalizada, basada en un acompañamiento integral en la búsqueda de empleo, puede efectivamente mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes graduados.

Fase de análisis de entorno

- **Revisión documental:** Se analizarán estudios e informes de entidades gubernamentales, centros de investigación y expertos en el ámbito laboral para obtener una comprensión profunda del panorama actual del empleo en Colombia.
- **Entrevistas a expertos:** Se realizarán entrevistas a profesionales con experiencia en Recursos Humanos, reclutamiento y selección, gestión de talento y desarrollo profesional para conocer sus perspectivas sobre las necesidades del mercado laboral y las dificultades que enfrentan los jóvenes graduados en la búsqueda de empleo.
- **Análisis de tendencias:** Se estudiarán las tendencias emergentes en el mercado laboral, como la automatización, la economía digital y las nuevas habilidades requeridas por las empresas, para identificar las oportunidades y desafíos que estas tendencias presentan para los jóvenes profesionales.

Fase de Estudio de las necesidades

- **Encuesta a jóvenes graduados:** Se diseñará y aplicará una encuesta online a una muestra representativa de jóvenes profesionales entre 21 y 29 años para comprender sus necesidades, expectativas, intereses, preocupaciones y experiencias en la búsqueda de empleo.

- **Entrevistas a expertos:** Se tendrá en cuenta la opinión de expertos en empleabilidad para evaluar si la propuesta de valor y el modelo de negocio de Jobster resulta atractivo.

Fase: Análisis y diagnóstico

- **Identificación de las necesidades y expectativas:** Se identificarán las necesidades, expectativas, intereses y preocupaciones más relevantes de los jóvenes graduados en relación con la búsqueda de empleo.
- **Triangulación de la información:** Se analizará y comparará la información recolectada a través de las diferentes técnicas de investigación para obtener una visión completa y multifacética de la problemática del desempleo juvenil y las necesidades de los jóvenes graduados.
- **Análisis de las brechas:** Se analizarán las brechas existentes entre las habilidades y competencias de los jóvenes graduados y las demandas del mercado laboral actual.
- **Definición de los grupos objetivo:** Se segmentarán los jóvenes graduados en diferentes grupos objetivo de acuerdo con sus necesidades, características y perfiles profesionales.

Fase diseño de la propuesta de intervención:

- **Definición de los objetivos:** Se establecerán los objetivos específicos de Jobster en relación con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes graduados.
- **Diseño de los servicios:** Se diseñarán los servicios de consultoría que Jobster ofrecerá a los jóvenes graduados, teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la fase de investigación.

- **Desarrollo de la estrategia de marketing y comunicación:** Se definirá la estrategia para dar a conocer Jobster a los jóvenes graduados y captar clientes potenciales.

2. Naturaleza del proyecto

a. Origen o fuente de la idea de negocio.

Los cimientos de una idea:

La semilla de Jobster se sembró en la observación de las dificultades que enfrentan los jóvenes profesionales al ingresar al mercado laboral. Un panorama complejo, marcado por una alta competitividad y la necesidad de destacarse en un entorno cada vez más exigente.

La chispa de la investigación:

Convencidos de que la clave del éxito radica en la preparación integral, emprendimos un viaje de investigación exhaustiva. Nos sumergimos en el mundo del social selling, explorando las estrategias de LinkedIn y su impacto en la empleabilidad. No nos detuvimos allí, así que iniciamos analizando en detalle los procesos de reclutamiento y selección, comprendiendo las expectativas de los empleadores y las habilidades más valoradas en los candidatos.

Colaboración y networking:

En este camino de aprendizaje, el networking con profesionales de Recursos Humanos se convirtió en una pieza fundamental. Intercambiamos conocimientos, experiencias y perspectivas valiosas que enriquecieron nuestra visión del panorama laboral.

De asesorías puntuales a una consultoría integral:

Comenzamos ofreciendo asesorías puntuales en temas como elaboración de currículos, optimización de perfiles en LinkedIn, preparación para entrevistas y más. Los resultados positivos y la satisfacción de nuestros clientes nos motivaron a dar un paso más: convertirnos en una consultoría completa, orientada a lograr el objetivo final: encontrar trabajo.

Un enfoque holístico para el éxito profesional:

Jobster no solo se limita a brindar herramientas y técnicas para la búsqueda de empleo. Nuestro enfoque se basa en un acompañamiento integral que abarca desde el desarrollo de habilidades blandas hasta la construcción de una marca personal sólida.

Un equipo humano comprometido:

Detrás de Jobster hay un equipo de profesionales apasionados por el desarrollo profesional de los jóvenes. Expertos en diferentes áreas, con un profundo conocimiento del mercado laboral y una gran vocación de servicio.

La investigación como pilar fundamental:

Nuestra investigación no se limitó a un análisis superficial. Nos adentramos en estudios profundos sobre las tendencias del mercado laboral, las habilidades más demandadas por las empresas y las estrategias de búsqueda de empleo más efectivas.

El poder del networking:

El networking no solamente nos permitió ampliar nuestra red de contactos, sino también conocer de primera mano las necesidades y expectativas de los empleadores. Esta información invaluable nos permitió adaptar nuestros servicios a las demandas reales del mercado.

De la satisfacción de los clientes al crecimiento:

Los resultados positivos de nuestras asesorías puntuales nos confirmaron que estábamos en el camino correcto. La satisfacción de nuestros clientes fue el motor que nos impulsó a convertirnos en una consultoría integral, con la capacidad de ofrecer un acompañamiento completo en el proceso de búsqueda de empleo.

Un enfoque integral para el desarrollo profesional:

En Jobster, comprendemos que la búsqueda de empleo no se trata solo de encontrar un puesto vacante. Es un proceso que requiere preparación integral, desde el desarrollo de habilidades blandas hasta la construcción de una marca personal sólida. En este sentido, se trata de tener saltos de calidad de un trabajo a otro, apuntándole a los mejores trabajos para nuestros Jobees y que consigan salarios o condiciones de trabajo acordes a sus expectativas profesionales y proyecto de vida.

Transformando vidas, abriendo puertas:

Jobster no solo busca ayudar a los jóvenes a encontrar un trabajo, sino también a transformar sus vidas. Brindarles las herramientas y el apoyo necesarios para que alcancen su máximo potencial es nuestra mayor satisfacción.

b. Descripción del modelo de negocio

Jobster se presenta como una empresa de consultoría profesional dedicada a brindar apoyo integral a jóvenes profesionales graduados en su búsqueda de empleo. Nuestro modelo de negocio se basa en un enfoque personalizado y especializado, ofreciendo un acompañamiento completo desde el diagnóstico profesional inicial hasta que de forma conjunta logramos que este encuentre un trabajo. A cambio de este

servicio, cobramos una comisión equivalente al 100% del primer salario mensual del cliente, pagadera en cómodas cuotas.

Resumen del Modelo

- **Servicio:** Consultoría profesional integral para la inserción laboral de jóvenes graduados universitarios.
- **Propuesta de valor:** Acompañamiento personalizado y especializado, generando alto valor y dándole una gran proyección profesional a los jóvenes, desde el diagnóstico profesional hasta que se logra que la persona firme del contrato de trabajo.
- **Estructura de ingresos:** No se cobra ningún tipo de valor inicial, matrícula o costo de ingreso para entrar al programa. Se maneja un cobro por resultado de una comisión del 100% del primer salario mensual del cliente, pagadera en 3 cuotas mensuales, que se empezarán a pagar un mes después de que la persona empiece a trabajar. Por ejemplo, si al término del proceso de consultoría la persona logra firmar un contrato laboral por un valor de \$5.000.000 ese será el cobro que hará Jobster. Esto es una motivación extra para apuntar siempre a los mejores trabajos y que la persona sea mucho más proactiva durante la consultoría.
- **Condiciones:** Se trata de un contrato de prestación de servicios entre Jobster y la persona que se encuentra buscando empleo con una validez de hasta 6 meses. Si no se cumple el objetivo de no encontrar empleo en ese periodo, se puede extender el contrato por mutuo acuerdo o dar por

terminado sin cobro o tarifa. Por esta razón, en Jobster se trata de trabajar precisamente con perfiles profesionales de alta empleabilidad en el mercado laboral.

- **Público objetivo:** Jóvenes graduados universitarios entre 21 y 30 años, principalmente de áreas como TI, administración, finanzas e ingeniería.

Razón y Justificación del Modelo

El modelo de negocio de Jobster se fundamenta en las siguientes razones:

- **Enfoque personalizado:** Cada cliente recibe un plan individualizado que se ajusta a sus necesidades, objetivos y perfil profesional.
- **Experiencia especializada:** Nuestro equipo de consultores posee un profundo conocimiento del mercado laboral y las habilidades requeridas en las diferentes áreas profesionales.
- **Acompañamiento integral:** Ofrecemos apoyo en todas las etapas del proceso de búsqueda de empleo, desde la elaboración del CV hasta la preparación para entrevistas.
- **Resultados tangibles:** Nuestro objetivo principal es que nuestros clientes encuentren un empleo satisfactorio y acorde a sus expectativas.
- **Comisión por éxito:** El cobro de una comisión basada en el primer salario del cliente alinea nuestros intereses con los suyos, garantizando un servicio de alta calidad.

Ventajas del Modelo

- **Beneficios para el cliente:**
 - Mayor probabilidad de encontrar un empleo adecuado y bien remunerado.
 - Reducción del tiempo de búsqueda de empleo.
 - Desarrollo de habilidades y competencias profesionales.
 - Ahorro en gastos de búsqueda de empleo.
- **Beneficios para Jobster:**
 - Mayor motivación para ofrecer un servicio de alta calidad.
 - Reducción de riesgos financieros.
 - Posibilidad de establecer relaciones duraderas con los clientes.
 - Imagen de empresa comprometida con la inserción laboral juvenil.

El modelo de negocio de Jobster se caracteriza por su enfoque personalizado, especializado y orientado a resultados. Al ofrecer un acompañamiento integral a jóvenes graduados universitarios en su búsqueda de empleo, Jobster no solamente genera valor para sus clientes, sino que también contribuye al desarrollo social y económico del país. La estructura de ingresos basada en una comisión por éxito alinea los intereses de la empresa con los de sus clientes, asegurando un servicio de alta calidad y maximizando las posibilidades de éxito.

c. Objetivos empresariales a corto, mediano y largo plazo,

- **Corto Plazo:** Validar el modelo de negocio de Jobster a través de la investigación y la recopilación de datos del mercado.
- **Mediano Plazo:** Establecer alianzas estratégicas con universidades y centros educativos, ampliar la cartera de servicios y aumentar la base de clientes.

- **Largo Plazo:** Convertirse en líderes en el mercado de asesoría laboral en Colombia y contribuir significativamente a la reducción del desempleo juvenil en el país.

Jobster se encuentra en la fase de desarrollo y validación de su modelo de negocio. Se ha llevado a cabo una investigación exhaustiva que incluye entrevistas con expertos y una encuesta a jóvenes profesionales para comprender sus necesidades y preferencias. La empresa está en proceso de establecer alianzas estratégicas y diseñar la oferta de servicios.

En cuanto a los servicios ofrecidos, Jobster provee asesoría personalizada y talleres de desarrollo de habilidades que abarcan desde la optimización de perfiles profesionales hasta la preparación para entrevistas y la utilización efectiva de LinkedIn como herramienta de búsqueda de empleo.

La empresa se llama "Jobster" y se plantea como una empresa de tamaño mediano con proyecciones de crecimiento. Su ubicación se centrará en zonas urbanas de Colombia, con presencia física en ciudades clave y una fuerte presencia en línea para llegar a un público amplio. Teniendo en cuenta los datos asociados a desempleo, especialmente para jóvenes, se identifica una posible demanda alta de servicios como los que ofrece Jobster y una gran oportunidad de negocio.

d. Estado actual del negocio.

La empresa inició operaciones luego de su constitución el día 26 de marzo del 2024. En la actualidad se viene trabajando con un equipo de 12 personas.

- Actualmente hay 7 Jobees activos (Personas que tomaron el servicio de consultoría profesional para la búsqueda de empleo).
- A la fecha presente (28/06/2024) se logró terminar el proceso de consultoría con 3 Jobees, quienes ya iniciaron su trabajo en nuevas empresas.
- Se hizo el desarrollo y activación de la página web.
- Se hizo la activación y el desarrollo de 4 redes sociales; Facebook, Twitter, TikTok e Instagram, siendo esta última la más importante.
- Se ha venido en una estrategia fuerte de posicionamiento en LinkedIn teniendo en cuenta su importancia a nivel profesional.
- Se han trabajado alianzas estratégicas con 3 organizaciones para promocionar los servicios de Jobster; 2 start-ups y una ONG.
- Se ha logrado llegar a través de miles de usuarios a través de las publicaciones en redes. Así mismo, cada vez más personas manifiestan su interés en tomar el programa de consultoría.

Plan estratégico (PE)

- **Misión:** Ofrecer servicios de consultoría profesional para jóvenes graduados y profesionales en búsqueda de empleo, con el objetivo de ayudarles a conseguir empleo y mejorar sus oportunidades laborales.
- **Visión:** Ser reconocidos como líderes en el mercado de asesoría laboral en Colombia, brindando soluciones efectivas y personalizadas para nuestros clientes.
- **Objetivos Estratégicos:**

- Apoyar a jóvenes graduados a encontrar trabajo e impulsarlos e en su carrera profesional.
- Establecer y fortalecer alianzas estratégicas con universidades y centros educativos para ofrecer talleres grupales.
- Ampliar y diversificar nuestra cartera de servicios para incluir otras áreas relacionadas con el desarrollo profesional.
- Incrementar el reconocimiento de nuestra marca y aumentar la base de clientes a través de estrategias de marketing y publicidad efectivas.
- Mejorar constantemente la calidad de nuestros servicios y la satisfacción del cliente a través de la retroalimentación y la mejora continua.

Estrategias:

- Desarrollar y promover una sólida presencia en línea a través de un sitio web profesional y perfiles en redes sociales.
- Establecer alianzas estratégicas con universidades y centros educativos para ofrecer talleres grupales y aumentar nuestra visibilidad en el mercado.
- Ofrecer servicios personalizados de alta calidad y adaptados a las necesidades de cada cliente.
- Implementar estrategias de marketing dirigidas a los jóvenes graduados y profesionales de carreras de alta empleabilidad a través de publicidad en línea, participación en eventos relevantes y testimonios de clientes satisfechos.

Acciones:

- Desarrollar y optimizar el contenido de los talleres y materiales de asesoría.
- Establecer contactos con universidades y centros educativos para establecer alianzas y acordar la realización de talleres grupales.
- Implementar estrategias de marketing digital, como publicidad en redes sociales y motores de búsqueda, para aumentar la visibilidad y atraer clientes potenciales.

e. Descripción de servicio de consultoría profesional para la búsqueda de empleo.

Evaluación inicial de trayectoria académica, profesional y estudio de hoja de vida.

- Análisis detallado del historial académico y profesional del cliente.
- Revisión exhaustiva de la hoja de vida para identificar áreas de mejora y fortalezas.

Sesión explicación de alineación en torno a la definición del perfil profesional.

- Entrevista personalizada para comprender los intereses, metas y expectativas del cliente.
- Identificación y definición del perfil profesional basado en los intereses y objetivos del individuo.

Sesión de ajuste y optimización de hoja de vida.

- Asesoramiento en la optimización de la hoja de vida para resaltar la experiencia, logros, estudios y certificaciones relevantes.
- Uso de palabras clave y formatos adecuados para aumentar las posibilidades de ser seleccionado.

Sesión de explicación de optimización de LinkedIn.

- Explicación de las ventajas y funciones de LinkedIn como herramienta para crear una marca personal.
- Generación de contenido relevante y uso de estrategias de networking para ampliar las oportunidades laborales.

Sesión de explicación de aplicación a vacantes y contacto con reclutadores.

- Guía en la aplicación efectiva a vacantes y uso de técnicas para destacar entre los candidatos.
- Preparación de primeros contactos y presentación personal para procesos de selección.

Sesión de preparación para entrevistas iniciales de procesos de selección.

- Entrenamiento para responder preguntas relacionadas con la experiencia, intereses y fit cultural.
- Preparación para enfrentar situaciones hipotéticas y ejercicios de resolución de problemas.

Apoyo en el desarrollo de pruebas técnicas.

- Asistencia en la preparación de pruebas técnicas específicas para ciertos cargos o industrias.
- Sesión de preparación de entrevistas técnicas.
- Preparación detallada para enfrentar entrevistas técnicas con ejercicios, casos de estudio y simulaciones de situaciones reales.

Sesiones de seguimiento de procesos y aplicación a vacantes.

- Seguimiento continuo durante todo el proceso de búsqueda de empleo, brindando orientación y ajustes necesarios.

f. Nombre, tamaño y ubicación de la empresa.

La empresa fue constituida el 26 de marzo del año 2024 como JOBSTER S.A.S en la ciudad de Bogotá sin sede física. En la actualidad solamente cuenta con 2 empleados.

g. Potencial del mercado en cifras.

Para estimar el tamaño del mercado potencial, se utilizaron datos de población, tasa de graduación y desempleo de jóvenes profesionales en Colombia.

- **Población:** Según el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), en 2020 la población entre 21 y 30 años en Colombia era de 14.1 millones de personas.

- **Tasa de graduación:** De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, la tasa de graduación en educación superior en Colombia en 2020 fue del 53.94%. Esto significa que aproximadamente 7.6 millones de personas en el rango de edad objetivo se encuentran graduadas de educación superior.
- **Tasa de desempleo:** La tasa de desempleo para jóvenes entre 21 y 30 años en Colombia en 2023 fue del 16.4% (DANE). Esto representa aproximadamente 1.24 millones de personas desempleadas.
- **Mercado Potencial:** Si consideramos que no todos los jóvenes graduados buscan empleo de forma inmediata y que algunos ya cuentan con un trabajo, se estima que un 50% del total de graduados recientes (3.8 millones de personas) podrían estar interesados en los servicios de Jobster.
- **Ajuste por Áreas de Formación:** De acuerdo con el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, las áreas de TI representan aproximadamente el 25% de las graduaciones en educación superior en Colombia. Esto significa que el mercado potencial de Jobster, considerando solamente las carreras prioritarias, se reduce entonces a **950.000 personas**.

h. Ventajas competitivas del servicio de consultoría

Jobster se distingue como la mejor alternativa en consultoría profesional para la inserción laboral en Colombia, ofreciendo un servicio integral, personalizado y accesible que permitirá alcanzar las metas profesionales a miles de jóvenes en Colombia.

Principales factores diferenciadores:

- **Estructura de precios justa:** Cobramos una comisión por éxito, solo cuando la persona encuentra un trabajo.
- **Atención personalizada:** Se brinda un plan individualizado que se adapta a las necesidades y objetivos profesionales.
- **Experiencia especializada:** El equipo de Jobster conoce a fondo las demandas del mercado laboral y las habilidades requeridas en diferentes áreas, especialmente en TI.
- **Acompañamiento integral:** En Jobster se realiza acompañamiento exhaustivo en todo el proceso de búsqueda de empleo, desde el diagnóstico profesional hasta la firma del contrato.
- **Agilidad y flexibilidad:** En Jobster somos capaces de adaptarnos al ritmo de trabajo de las personas y somos capaces de atender con rapidez a los Jobees para avanzar en los procesos de búsqueda laboral sin contratiempos.
- **Servicio remoto:** Ofrecemos asesoría desde cualquier lugar de Colombia, sin necesidad de desplazamientos.

Así mismo, contamos con una gran facilidad de acceso para el servicio de consultoría:

- **Sin pagos iniciales:** Solamente se paga cuando la persona encuentra trabajo.
- **Asesoría personalizada:** Seguimiento y preparación para cada etapa del proceso de selección.
- **Resultados tangibles:** Se trabaja hasta alcanzar el objetivo final de encontrar trabajo.

- **Servicio rápido y eficiente:** En Jobster se trabaja de forma eficiente para poder avanzar rápidamente en la consultoría y los procesos de selección.
- **Flexibilidad y comodidad:** Facilidad de acceso de forma remota y gran margen de disponibilidad horaria.

i. Resumen de las inversiones requeridas.

El proyecto requerirá una inversión inicial de \$80.250.000 en el primer año. Esta inversión se destinará principalmente para cubrir los salarios del equipo, quienes actualmente se encuentran disponiendo de múltiples funciones y tareas a la vez. Esa inversión contempla también los gastos fijos, los costos de operación y servicios adicionales de marketing y diseño necesarios para el adecuado desempeño de Jobster.

j. Proyecciones de ventas y rentabilidad

Teniendo en cuenta el ritmo actual de trabajo y la capacidad máxima en la gestión de las consultorías con los Jobees, se definió la estimación de 15 consultorías al mes por un valor promedio de \$3.500.000. Esto resultaría en 180 consultorías anuales generando alrededor de \$630.000.000 de pesos. Deduciendo los costos operativos y gastos, se podría generar en el primer año una utilidad de alrededor de \$197.000.000.

k. Conclusiones financieras y evaluación de viabilidad.

Esta revisión financiera de Jobster plantea en un primer año una utilidad de \$197.000.000. Esta está relacionada con el modelo altamente atractivo de consultoría y

su cobro por resultado, con un enfoque en perfiles de alta empleabilidad, precisamente con altos salarios.

De igual forma, la naturaleza del modelo con una baja inversión, equipo reducido y la no existencia de necesidad de infraestructura y/o equipo costoso permitiría proyectar un punto de equilibrio en aproximadamente 6 meses. Por lo tanto, el análisis financiero dicta que el modelo de negocio de Jobster como se ha estado implementando es altamente rentable y escalable.

I. Equipo de trabajo.

- **Gregory Ahumada:** Profesional estudiante de Maestría en Inteligencia de negocios, con experiencia como analista de negocios y análisis de datos. A cargo principalmente de la parte comercial, estrategias de marketing, soporte administrativo, contable y apoyo operativo.
- **Geraldine García:** Profesional en negocios internacionales con más de 3 años de experiencia en recursos humanos y empleabilidad. Se encarga principalmente de la parte operativa, enfocando su experiencia en el desarrollo de habilidades de empleabilidad para los Jobees.

3. Análisis del Sector

a. Presentación de las características del sector

El mercado de la consultoría en empleabilidad, también conocido como el sector de las empresas que ayudan a encontrar trabajo, ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años. Este auge se debe a diversos factores, como la alta

tasa de desempleo juvenil, la creciente complejidad del mercado laboral y la necesidad de que los profesionales se adapten constantemente a las nuevas demandas del sector.

Características del Sector

Las empresas de consultoría en empleabilidad ofrecen una amplia gama de servicios, que van desde la elaboración de currículos y la preparación para entrevistas hasta el asesoramiento profesional y la búsqueda de oportunidades laborales específicas. Estos servicios se dirigen a un público objetivo diverso, que incluye jóvenes graduados universitarios, profesionales con experiencia laboral que buscan nuevas oportunidades y personas que desean reinsertarse en el mercado laboral después de un período de inactividad.

Principales Actores del Sector

El sector de la consultoría en empleabilidad está conformado por una variedad de actores, que incluyen:

- **Empresas privadas:** Estas empresas ofrecen servicios de consultoría en empleabilidad de forma individualizada o a través de programas corporativos. Algunas de las empresas privadas más reconocidas en Colombia son Adecco, Michael Page, ManpowerGroup y Hunton Group.
- **Organizaciones sin fines de lucro:** Estas organizaciones ofrecen servicios de consultoría en empleabilidad de forma gratuita o a bajo costo, con un enfoque

particular en grupos poblacionales vulnerables, como jóvenes de bajos recursos, personas con discapacidades y excombatientes.

- **Instituciones educativas:** Algunas universidades e instituciones de educación superior ofrecen servicios de consultoría en empleabilidad a sus estudiantes y egresados, como parte de su programa de apoyo al desarrollo profesional.
- **Gobiernos:** Los gobiernos de algunos países implementan programas de consultoría en empleabilidad para apoyar a las personas desempleadas o en búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

Tendencias del Sector

El sector de la consultoría en empleabilidad se encuentra en constante evolución, adaptándose a las nuevas necesidades del mercado laboral y las demandas de los clientes. Algunas de las principales tendencias que se observan en este sector son:

- **Digitalización de servicios:** Las empresas de consultoría en empleabilidad están adoptando cada vez más herramientas digitales para ofrecer sus servicios, como plataformas online para la búsqueda de empleo, evaluaciones psicométricas en línea y sistemas de gestión de relaciones con clientes (CRM).
- **Personalización de servicios:** La demanda de servicios de consultoría en empleabilidad personalizados y adaptados a las necesidades específicas de cada cliente está en aumento.
- **Enfoque en habilidades blandas:** Las empresas de consultoría en empleabilidad están dando mayor importancia al desarrollo de habilidades

blandas en sus clientes, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

- **Internacionalización de servicios:** Algunas empresas de consultoría en empleabilidad están expandiendo sus operaciones a nivel internacional, para ofrecer sus servicios a clientes en diferentes países.

El sector de la consultoría en empleabilidad juega un papel fundamental en el desarrollo profesional de las personas y en la competitividad de las empresas. A medida que el mercado laboral se vuelve más complejo y exigente, la demanda de servicios de consultoría en empleabilidad de alta calidad seguirá creciendo. Las empresas que sean capaces de adaptarse a las nuevas tendencias y ofrecer servicios personalizados y de valor añadido serán las que tendrán mayor éxito en este mercado dinámico.

b. Análisis de las fuerzas que impactan el negocio

Según el modelo de las cinco fuerzas de Porter, el análisis de la industria en la que opera la consultoría y asesoría en empleabilidad se puede resumir de la siguiente manera:

- **Amenaza de nuevos competidores:** El mercado de la consultoría y asesoría en empleabilidad está en constante crecimiento, lo que significa que hay una creciente competencia. Sin embargo, para los nuevos competidores, puede ser difícil ingresar al mercado debido a la necesidad de construir una base de clientes y la necesidad de ganar credibilidad y reputación en el sector.

- Rivalidad entre competidores: La competencia entre los actores del mercado se ha intensificado debido al aumento de la demanda de servicios de consultoría y asesoría en empleabilidad. Los competidores se diferencian entre sí en función de la calidad de sus servicios, el precio y la oferta de servicios personalizados y adaptados a las necesidades de cada cliente.
- Poder de negociación de los proveedores: Los proveedores en este mercado son principalmente empresas especializadas en recursos humanos y reclutamiento. Estos proveedores tienen un poder de negociación significativo debido a la demanda por sus servicios por parte de las empresas de consultoría y asesoría en empleabilidad.
- Poder de negociación de los compradores: Los compradores de servicios de consultoría y asesoría en empleabilidad tienen un poder de negociación limitado debido a la naturaleza de los servicios que se ofrecen. Sin embargo, los compradores pueden elegir entre diferentes proveedores en función de la calidad de sus servicios y precios.
- Amenaza de productos sustitutos: los productos sustitutos en este mercado son principalmente servicios de reclutamiento y consultoría en recursos humanos.

Revisar documento anexo 1. Análisis de fuerzas de Porter.

Análisis de entorno

El análisis PESTEL es útil para que la empresa tenga una comprensión profunda del entorno en el que operará, lo que le permitirá identificar las oportunidades y amenazas que enfrentará en el mercado. En el caso específico de Jobster y su servicio

de apoyo a jóvenes para desarrollar habilidades de empleabilidad y encontrar trabajo en Colombia, el análisis

PESTEL puede ayudar a:

- Identificar factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales que puedan afectar a la empresa.
- Evaluar la situación actual del mercado laboral en Colombia y cómo estos factores pueden influir en el éxito de la empresa.
- Anticipar cambios en el entorno y adaptar la estrategia de la empresa en consecuencia para aprovechar las oportunidades y minimizar los riesgos.
- Tomar decisiones informadas sobre la expansión y crecimiento de la empresa, así como para mejorar la gestión de los recursos.

HERRAMIENTA PESTEL PARA JOBSTER				IMPACTO	DURACIÓN	TOTAL	Oportunidad	Amenaza
CRITERIO	SIM	DESCRIPCIÓN	Alto = 3 puntos Medio = 2 puntos Bajo = 1 punto	> 6 meses = 3 puntos <6 meses = 2 puntos <1 mes = 1 punto		Marcar con una "x"	Marcar con una "x"	
P	POLÍTICO	P1 Estabilidad política	2	2	4		x	
		P2 Informalidad	3	3	9		x	
		P3 Política de inversión del Estado	3	2	6	x		
		P4 Corrupción	1	1	1		x	
E	ECONÓMICO	E4 Tasa de inflación	3	3	9		X	
		E5 Costo de mano de obra	3	3	9		X	
		E7 Nivel de informalidad	3	3	9	x		
		E4 Costo de mano de obra	2	3	6		X	
		E20 Situación económica mundial	3	3	9	X		
S	SOCIAL	S2 Tasa de empleo	3	3	9	x		
		S3 Tasa de subempleo	3	3	9	X		
		S3 Hogares con acceso a internet 35.9% – 50.9%	1	3	3	x		
		S6 Preferencias compras internet	3	3	9	x		
		S10 Nivel promedio de educación	2	3	6		x	
		S12 Estilo de vida de la población	3	3	9	x		
		S16 Tasa de inmigración y emigración	2	3	6		x	
T	TECNOLÓGICO	S21 Uso el tiempo libre	2	3	6	x		
		T1 Desarrollo de soluciones informáticas	3	3	9	x		
		T2 Mejora canales online	3	3	9	x		
		T3 Crecimiento y desarrollo del internet	1	3	3	x		
E	ECOLÓGICO	T4 Internet	2	3	6	x		
		E1 Desastres naturales	1	2	2		x	
		E2 Amenaza de epidemias y pandemias	1	2	2		x	
		A7 Presencia de movimientos ambientalistas	1	3	3	x		
L	LEGAL	L4 Normas legales	2	3	6		x	
		L8 Legislación laboral	3	3	9	x		

Figura 1: PESTEL

Se analizan los factores Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal sobre cómo influirían en Jobster. Ver el documento anexo para mayor detalle.

- Factores políticos: En Colombia, la política puede tener un impacto significativo en la actividad laboral y la economía en general. El país ha pasado por cambios políticos significativos en los últimos años, lo que ha resultado en un aumento de la inversión extranjera y en el desarrollo de políticas económicas y sociales para fomentar el crecimiento empresarial. Sin embargo, la situación política en Colombia también ha estado marcada por la inestabilidad y la violencia. En este sentido, la seguridad en el país puede ser un desafío para la empresa, especialmente si opera en áreas que son consideradas de alto riesgo.
- Factores económicos: La economía de Colombia ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos años, lo que ha impulsado la creación de empleo y ha generado un mayor interés por parte de inversores extranjeros. Sin embargo, la pandemia COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la economía del país, aumentando la tasa de desempleo y generando una mayor competencia por los trabajos. desarrollar su estrategia y asegurarse de ofrecer servicios que sean competitivos y relevantes en el mercado laboral actual.
- Factores sociales: En Colombia, existen desigualdades sociales significativas, lo que puede tener un impacto en la actividad laboral de la empresa. Por ejemplo, la falta de acceso a la educación de calidad y la discriminación pueden impedir que los jóvenes tengan acceso a oportunidades de empleo y

desarrollo profesional. Por otro lado, la empresa puede aprovechar la creciente demanda por parte de los jóvenes de adquirir habilidades de empleabilidad y mejorar sus oportunidades de trabajo.

- Factores tecnológicos: El uso de la tecnología puede tener un impacto significativo en la actividad laboral de la empresa. En Colombia, el acceso a Internet y las tecnologías digitales ha aumentado en los últimos años, lo que ha generado oportunidades para la creación de empleos en el sector tecnológico y para el desarrollo de servicios en línea. La empresa puede aprovechar estas tendencias para ofrecer servicios innovadores y ampliar su alcance en el mercado.
- Factores ambientales: En Colombia, existe una creciente conciencia sobre la importancia de la sostenibilidad ambiental, lo que puede tener un impacto en la actividad laboral de la empresa. La empresa deberá tener en cuenta los factores ambientales al desarrollar su estrategia y operaciones, y deberá considerar la implementación de prácticas sostenibles en su modelo de negocio para atraer a los consumidores que valoran la responsabilidad ambiental. Además, el compromiso del gobierno colombiano con la sostenibilidad ambiental también puede generar oportunidades para la empresa.
- Factores legales: Los factores legales pueden influir en la forma en que la empresa opera y en la percepción de sus servicios por parte de los consumidores. En Colombia, existen regulaciones laborales que pueden influir en la forma en que la empresa opera y presta sus servicios. Es importante

que la empresa se asegure de cumplir con todas las regulaciones legales pertinentes, como las leyes que protegen los derechos laborales de los trabajadores y las políticas de igualdad de género y diversidad. Además, la empresa deberá considerar los procesos de registro y permisos necesarios para operar en Colombia, así como los impuestos y las tasas que deben ser pagados para mantenerse en conformidad con la ley.

Por otra parte, la consultoría y asesoría en empleabilidad es un sector en constante crecimiento en Colombia. Los jóvenes, en particular, buscan servicios que les ayuden a desarrollar habilidades y encontrar mejores trabajos en un mercado laboral cada vez más competitivo. En este contexto, es importante realizar un análisis del entorno y del mercado para evaluar la viabilidad del negocio y las oportunidades y amenazas que presenta.

Para más detalle revisar documento anexo 2. Análisis PESTEL.

c. Análisis de oportunidades y amenazas

Se realiza el análisis de oportunidades y amenazas de Jobstr a partir de la metodología DOFA. Aquí se destacan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas con tu idea de negocio de asesoría laboral en Colombia.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en asesoría laboral: Más de 3 años de experiencia como consultor independiente en 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitada red de contactos inicial: Se debe fortalecer la red de

<p>empleabilidad, así como un equipo capacitado en varios campos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos especializados: Destrezas y habilidades en las diferentes etapas que componen los procesos de selección. • Enfoque personalizado y atención al • Cliente: Los programas de apoyo en empleabilidad suelen ser dictados de forma grupal; en cambio Jobster es 100% individual. • Flexibilidad para adaptarse necesidades de los clientes: Existe una línea base en la estructura del programa, sin embargo, el plan de trabajo final depende de la experiencia y el perfil profesional del candidato. 	<p>reclutadores, empresas y personas del medio de empleabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de reconocimiento de marca: Que los usuarios empiecen a reconocer la marca y el servicio puede tomar algunos meses. • Limitada capacidad de ofrecer servicios grupales en universidades y centros educativos: Estamos sujetos a disponibilidad de universidades, cronogramas y programas de estudio.
<p>Oportunidades</p>	<p>Amenazas</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Demanda creciente de asesoría laboral: Hay un interés creciente por profundizar en habilidades de 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en el mercado laboral: Hay servicios que, si bien no son similares a Jobster, se enfocan

<p>empleabilidad que no se adquieren en la educación profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escasez de servicios especializados en búsqueda de empleo: Hay algunos servicios de empleo, pero están enfocados a partes específicas del proceso de empleabilidad y no a un programa conjunto y estructurado. • Alianzas con universidades y centros educativos para ofrecer talleres grupales: Generar networking con universidades nos facilitará también entrar en contacto con estudiantes y futuros interesados. • Proyección: Jobster está pensado para que se generen espacios de colaboración con empresas, universidades y otros centros de formación. 	<p>en partes muy puntuales de empleabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la economía y demanda laboral: Colombia detuvo su crecimiento económico en los últimos meses, lo cual está afectando significativamente las empresas y la contratación de nuevas vacantes. • Dificultad para llegar a los jóvenes y profesionales objetivo: Focalizar y llegar a los prospectos y tipos de perfiles prioritarios para Jobster puede ser un proceso complicado si no se cuentan con bases de datos y/o contactos. • Cambios en las plataformas digitales y tendencias de búsqueda de empleo: La creciente demanda de redes sociales obliga a pensar una estrategia especializada para las diferentes plataformas.
---	---

Figura 2: DOFA

Por otro lado, también se realizó el análisis de entorno mediante el modelo PESTEL que revela varios factores que pueden afectar a Jobster. Los factores políticos incluyen la inestabilidad política y la seguridad en Colombia, que pueden representar desafíos. Los factores económicos muestran un crecimiento económico sostenido, pero también la necesidad de adaptar los servicios a la situación actual de la pandemia. Los factores sociales destacan las desigualdades sociales y la demanda de los jóvenes de adquirir habilidades de empleabilidad. Los factores tecnológicos resaltan el aumento del acceso a Internet y las oportunidades en línea. Los factores ambientales sugieren la importancia de la sostenibilidad en la estrategia de la empresa, y los factores legales enfatizan la necesidad de cumplir con regulaciones laborales y de igualdad de género.

En cuanto al análisis de la industria de la consultoría y asesoría en empleabilidad, se destaca un mercado en crecimiento con una creciente competencia. Los servicios se caracterizan por su personalización y adaptabilidad a las necesidades del cliente. El análisis de las cinco fuerzas de Porter muestra una rivalidad entre competidores intensa, pero el poder de negociación de los compradores es limitado debido a la naturaleza de los servicios.

Para mayor detalle revisar el anexo 02. Análisis de fuerzas de Porter.

d. Análisis de los competidores

El mercado de la consultoría profesional para la inserción laboral en Colombia presenta un panorama competitivo, con diversas empresas que ofrecen servicios similares a Jobster. En este análisis, se evaluarán las principales empresas del sector,

destacando sus fortalezas, debilidades y estrategias diferenciadoras. A continuación, se presentará un análisis comparativo que posiciona a Jobster como una alternativa superior en el mercado.

- a. **Adecco:** Empresa multinacional con amplia experiencia en el sector de recursos humanos, ofreciendo servicios de reclutamiento, selección y consultoría laboral. Adecco cuenta con una sólida red de contactos en el mercado colombiano y ofrece una amplia gama de servicios, incluyendo programas de formación y coaching profesional.

Fortalezas: Amplia experiencia, red de contactos extensa, variedad de servicios.

Debilidades: Costos elevados, enfoque en reclutamiento masivo, menor personalización.

- b. **Michael Page:** Consultora especializada en la búsqueda de ejecutivos y profesionales de alto nivel. Michael Page se caracteriza por su enfoque en la calidad del servicio y su red de contactos exclusiva.

Fortalezas: Enfoque en ejecutivos, red de contactos exclusiva, servicio personalizado.

Debilidades: Costos elevados, acceso limitado a profesionales no ejecutivos, menor cobertura geográfica.

- c. **ManpowerGroup:** Empresa global de recursos humanos que ofrece servicios de consultoría laboral, reclutamiento y selección. ManpowerGroup se destaca

por su enfoque en la innovación tecnológica y su presencia en diversos sectores económicos.

Fortalezas: Amplia presencia global, enfoque en la innovación, variedad de servicios.

Debilidades: Menor personalización, enfoque en reclutamiento temporal, menor cobertura de perfiles TI.

d. **Hunton Group:** Consultora especializada en la búsqueda de talento para empresas del sector tecnológico. Hunton Group se caracteriza por su profundo conocimiento del mercado TI y su red de contactos especializada.

Fortalezas: Experiencia en sector TI, red de contactos especializada, enfoque en innovación.

Debilidades: Costos elevados, acceso limitado a otros perfiles profesionales, menor cobertura geográfica.

e. **People & Talent:** Consultora colombiana especializada en la búsqueda de talento para empresas de diversos sectores. People & Talent se destaca por su enfoque en la cultura organizacional y el fit entre candidato y empresa.

Fortalezas: Enfoque en cultura organizacional, fit entre candidato y empresa, servicio personalizado.

Debilidades: Menor experiencia en el mercado, red de contactos menos extensa, menor cobertura de perfiles TI.

Análisis Comparativo y Ventajas Competitivas de Jobster

Característica	Jobster	Adecco	Michael Page	Manpower Group	Hunton Group	People & Talent
Enfoque de servicio	Consultoría integral para la inserción laboral	Reclutamiento y selección	Búsqueda de ejecutivos	Consultoría laboral y reclutamiento	Búsqueda de talento TI	Búsqueda de talento con enfoque cultural
Público objetivo	Jóvenes graduados universitarios	Amplio rango de perfiles	Ejecutivos y profesionales de alto nivel	Amplio rango de perfiles	Perfiles TI	Amplio rango de perfiles
Estructura de precios	Comisión por éxito (100% del primer salario)	Honorarios iniciales y/o por éxito	Honorarios iniciales elevados	Honorarios variables	Honorarios iniciales y/o por éxito	Honorarios variables
Personalización del servicio	Plan individual para cada cliente	Servicio estandarizado	Altamente personalizado	Servicio variable	Altamente personalizado	Servicio variable
Experiencia en el mercado	Empresa emergente	Empresa con amplia experiencia	Empresa con amplia experiencia	Empresa con amplia experiencia	Empresa con experiencia en sector TI	Empresa con experiencia reciente
Red de contactos	En desarrollo	Amplia red de contactos	Red de contactos exclusiva	Amplia red de contactos	Red de contactos especializada en TI	Red de contactos en desarrollo
Cobertura geográfica	Nacional (servicio remoto)	Nacional e internacional	Nacional e internacional	Nacional e internacional	Nacional	Nacional

Figura 3: Análisis comparativo.

e. Conclusiones sobre la viabilidad del sector.

Jobster se posiciona como una alternativa superior en el mercado por las siguientes razones:

- **Estructura de precios accesible:** El cobro por éxito elimina el riesgo financiero para el cliente y alinea los intereses de ambas partes.
- **Enfoque personalizado:** Se ofrece un plan individualizado para cada cliente, considerando sus necesidades y objetivos específicos.

- **Experiencia especializada:** El equipo de Jobster posee un profundo conocimiento del mercado laboral y las habilidades requeridas en diferentes áreas profesionales, especialmente en TI.
- **Acompañamiento integral:** Se brinda apoyo en todas las etapas del proceso de búsqueda de empleo, desde el diagnóstico profesional hasta la firma del contrato de trabajo.

4. Validación e Investigación de Mercado

a. Análisis del cliente frente a la propuesta de valor

Con el objetivo de evaluar la posible recepción que tendría Jobster en el mercado colombiano se aplicaron diferentes metodologías de investigación cuantitativa y cualitativa. En primer lugar, el proyecto Jobster parte de una hipótesis inicial que busca abordar las necesidades de los jóvenes profesionales graduados en Colombia. Esta hipótesis inicial corresponde a que un servicio de consultoría profesional efectivamente sería eficiente para ayudar a que las personas encuentren empleo. Por lo anterior, para soportar esta investigación y validar esta hipótesis, se aplican tres instrumentos principales; entrevistas con expertos, una encuesta especializada y la propia experiencia de Jobster en operaciones.

Estos instrumentos se justifican también por la necesidad de obtener información precisa y actualizada sobre la situación laboral de los jóvenes graduados en Bogotá.

Esta información es fundamental para:

- **Identificar las principales dificultades que encuentran los jóvenes en su búsqueda de empleo:** La encuesta permite conocer las barreras más comunes

que enfrentan los jóvenes, como la falta de experiencia, el desajuste entre sus habilidades y las demandas del mercado laboral, o la dificultad para acceder a redes de contactos.

- **Comprender las expectativas y necesidades de los jóvenes:** La encuesta ayuda a entender qué tipo de apoyo y servicios buscan los jóvenes para mejorar su empleabilidad, como formación en habilidades específicas, orientación profesional o acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- **Diseñar servicios de consultoría profesional que respondan a las necesidades reales de los jóvenes:** La información de la encuesta permite crear servicios de consultoría personalizados y adaptados a las necesidades específicas de la población objetivo.

b. Estudio piloto de mercado

Entrevistas a expertos

El primer ejercicio de investigación se trató de entrevistas a expertos. El objetivo fue analizar la validación del modelo de negocio de Jobster a partir de las entrevistas realizadas con cinco expertos en diferentes áreas. El modelo de negocio de Jobster se enfoca en ayudar a jóvenes profesionales a encontrar trabajo a través de servicios personalizados y talleres de empleabilidad. En este análisis, se explorará lo que cada entrevistado aportó a la idea de negocio, y se ofrecerán conclusiones generales sobre la viabilidad del modelo.

- **Nicolás Barreto, psicólogo especialista en psicología del consumidor**

Nicolás destacó la importancia de considerar los aspectos emocionales y psicológicos de los usuarios al momento de ofrecer un servicio como el de Jobster. En

su experiencia, ha observado que el proceso de búsqueda de empleo puede ser muy estresante y frustrante para los jóvenes graduados, y que esto puede afectar su disposición a utilizar servicios de este tipo. Por tanto, destacó la importancia de brindar una experiencia personalizada y enfocada en el usuario, que les genere confianza y los haga sentir que están siendo apoyados en todo momento.

Barreto también señaló que la marca personal es un aspecto fundamental para los jóvenes profesionales, y que los talleres de empleabilidad de Jobster podrían ser una gran oportunidad para ayudarlos a desarrollarla. Consideró que la optimización de LinkedIn y el social selling son herramientas importantes que pueden ayudar a los jóvenes a destacarse y conectarse con reclutadores y empresas, y que la preparación para entrevistas y pruebas técnicas también es crucial para que puedan sobresalir en el proceso de selección. En cuanto al segundo servicio de Jobster, los talleres de empleabilidad con universidades y colegios, Barreto mencionó que estos pueden ser una excelente oportunidad para que Jobster se dé a conocer entre un público joven y que está empezando a pensar en su futuro laboral. Consideró que, si bien estos talleres no son personalizados, pueden ser una buena oportunidad para ofrecer una visión general de los servicios de Jobster y despertar el interés de los jóvenes.

- **Minerva Briceño, abogada especialista en derecho comercial y con experiencia como emprendedora**

Desde su perspectiva, el proyecto Jobster es una excelente iniciativa que puede generar un gran impacto en la sociedad. Durante la entrevista, Briceño enfatizó en la importancia de los servicios que ofrece Jobster en el desarrollo profesional de los jóvenes graduados, ya que en la actualidad existe una gran brecha entre el mundo

laboral y la educación universitaria. Según Briceño, muchas veces los recién graduados no cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar su perfil profesional y postularse a trabajos que sean acordes a sus habilidades y competencias. Briceño resalta la importancia del servicio de talleres de empleabilidad personalizados que ofrece Jobster, ya que la optimización de la hoja de vida, el perfil profesional y la marca personal son elementos clave a la hora de postularse a un trabajo.

Además, la asesoría en la búsqueda de vacantes y el acompañamiento en el proceso de aplicación son una gran ayuda para aquellos jóvenes que están iniciando en el mundo laboral. Por otro lado, Briceño también destacó la relevancia de los talleres de empleabilidad que ofrece Jobster en universidades y colegios. La abogada considera que la capacitación en empleabilidad es vital para los estudiantes universitarios y de colegio, ya que los ayuda a desarrollar habilidades y competencias necesarias en el mundo laboral.

- **Geraldine García, profesional en negocios internacionales con experiencia en asesorías y acompañamiento en empleabilidad:**

García señaló que la competencia en el mercado de la búsqueda de empleo es alta, y que es importante destacarse de alguna manera. Consideró que los talleres personalizados ofrecidos por Jobster podrían ayudar a los jóvenes profesionales a diferenciarse de la competencia, ya que les brindarían una experiencia única y personalizada. También sugirió que Jobster podría considerar la posibilidad de ofrecer servicios adicionales, como asesoramiento en la búsqueda de empleo en el extranjero o en la transición a un nuevo trabajo. En cuanto a los talleres grupales, García indicó

que podrían ser útiles para Jobster como una forma de crear una comunidad de usuarios y aumentar su presencia en el mercado.

Por otro lado, Geraldine García destacó la importancia de una red de contactos sólida para conseguir empleo, por lo que sugirió que la empresa Jobster se encargue de conectar a los jóvenes profesionales con empresas y reclutadores a través de ferias laborales y eventos de networking. Además, resaltó la importancia de la formación continua y el aprendizaje de habilidades técnicas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes graduados.

- **Luisa Cepeda, psicóloga con experiencia en reclutamiento**

Luisa Cepeda, psicóloga con experiencia en reclutamiento, también aportó su opinión sobre el modelo de negocio. Ella destacó la importancia de la personalización y adaptabilidad en el proceso de búsqueda de empleo. Según Luisa, cada persona es única y necesita un enfoque personalizado para tener éxito en su búsqueda de trabajo. Por lo tanto, el servicio de talleres de empleabilidad personalizados que ofrece Jobster sería muy valioso para los graduados que buscan trabajo.

Además, Luisa señaló la importancia de los conocimientos técnicos en el proceso de contratación. La revisión y optimización de la hoja de vida y del perfil de LinkedIn son esenciales, pero también lo son las habilidades y conocimientos específicos que se requieren para el trabajo en cuestión. Por lo tanto, sugirió que Jobster podría considerar ofrecer talleres específicos para habilidades técnicas, como programación o análisis de datos, para que los graduados puedan estar mejor preparados para las oportunidades laborales en su campo.

En cuanto al servicio de talleres de empleabilidad con universidades y colegios, Luisa expresó su opinión de que sería una excelente forma de llegar a un gran número de graduados y estudiantes universitarios. Ella sugirió que Jobster podría enfocarse en universidades y colegios específicos para lograr una mayor eficiencia y efectividad en la difusión de sus servicios.

- **Alejandra Arenas, arquitecta y Project manager**

Alejandra destacó la importancia de la marca personal y la construcción de un portafolio atractivo para los empleadores. Sugirió que Jobster podría ofrecer talleres de creación de portafolios y otros recursos para ayudar a los jóvenes graduados a destacar en un mercado laboral competitivo. También destacó la importancia de la formación en habilidades blandas como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

Además, Alejandra destacó la importancia de los servicios de acompañamiento y seguimiento de vacantes, ya que encontrar trabajo en arquitectura puede ser difícil y puede llevar tiempo. Ella señaló que el apoyo continuo y la orientación que Jobster proporciona a los jóvenes profesionales sería muy valioso en este campo.

Encuesta de empleabilidad

Se dirigió una encuesta a profesionales graduados universitarios en Bogotá de entre 20 y 29 años. Esta franja etaria se seleccionó debido a la problemática explicada anteriormente en población joven en torno a la búsqueda de empleo. Con un tamaño de muestra de 92 personas y una población de 30.000 personas (Personas

especializadas en el perfil profesional prioritario de Jobster en Bogotá, el margen de error de la encuesta sería aproximadamente 5.6%.

Por ende, se puede estar 95% seguros de que los resultados de la encuesta se encuentran dentro de un rango de 5.6% por encima o por debajo del valor real para la población total. Si bien para poder contar con un nivel de representatividad alto se debería contar con una encuesta mucho más grande, esta fue lo suficientemente especializada para contar con feedback mucho más profundo sobre el potencial de Jobster.

Las variables de la encuesta se definieron en función de los objetivos de la investigación y abarcaron:

- **Clasificación de carrera:** Permite conocer las áreas de formación de los jóvenes encuestados.
- **Situación laboral:** Se indaga si el joven está trabajando, buscando empleo o inactivo.
- **Tiempo promedio para conseguir trabajo:** Esta información permite comprender la duración del proceso de búsqueda de empleo.
- **Formación para mejorar perfil profesional:** Se pregunta si el joven ha recibido formación adicional para mejorar sus habilidades y aumentar sus posibilidades de encontrar empleo.
- **Plataformas más conocidas para buscar empleo:** Se busca conocer las plataformas que los jóvenes utilizan para buscar trabajo.

- **Limitantes en la búsqueda de empleo:** Se indaga sobre las principales dificultades que los jóvenes encuentran en su búsqueda de empleo.
- **Motivaciones:** Se pregunta por las razones que motivan a los jóvenes a buscar empleo.
- **Interés por servicio de consultoría:** Se indaga sobre el interés de los jóvenes en recibir un servicio de consultoría profesional para mejorar su empleabilidad.

Los resultados de la encuesta permitieron construir el buyer persona, el mapa de empatía y el árbol de problemas, situando así a Jobster en el marco de las necesidades reales de los posibles usuarios.

Los hallazgos de la encuesta mostraron que el 59.8% de los encuestados no había recibido formación en empleabilidad durante su educación universitaria, lo que respalda la intención e hipótesis de desarrollar un servicio de consultoría en empleabilidad. Además, el 82.6% de los usuarios encuestados consideró a LinkedIn como la plataforma más utilizada para la búsqueda de empleo. Además, las respuestas de los encuestados indicaron que las principales áreas de interés incluyen el networking, la experiencia laboral, las habilidades técnicas y el acceso a asesoría en empleabilidad.

Las entrevistas con expertos en diferentes áreas, como psicología del consumidor, derecho comercial, reclutamiento y otros, validaron el modelo de negocio de Jobster. Los expertos destacaron la importancia de la personalización, el enfoque en las necesidades emocionales y psicológicas de los usuarios y la relevancia de los talleres de empleabilidad personalizados. También enfatizaron la importancia de la

marca personal, la creación de portafolios atractivos y el desarrollo de habilidades blandas.

c. Resultados

Se esperaba que la encuesta proporcionara información valiosa sobre las necesidades y experiencias de los jóvenes graduados en Bogotá en su búsqueda de empleo. Esta información permitirá:

- **Soportar la necesidad de una empresa de consultoría profesional:** La encuesta confirmará si existe una demanda real por servicios de consultoría que ayuden a los jóvenes a encontrar empleo.
- **Segmentar el mercado objetivo:** La información de la encuesta permitirá identificar las características y necesidades de los diferentes grupos de jóvenes que buscan empleo.
- **Definir los servicios de consultoría:** La encuesta ayudará a determinar qué tipo de servicios de consultoría son más necesarios y relevantes para los jóvenes.
- **Diseñar estrategias de marketing y comunicación:** La información de la encuesta permitirá desarrollar estrategias de marketing y comunicación dirigidas a los jóvenes que buscan empleo.

Encuesta sobre empleabilidad y búsqueda de trabajo

Esta encuesta hace parte de una investigación para un proyecto de grado de la Maestría de Inteligencia en Negocios de la Universidad EAN. La encuesta está dirigida principalmente a jóvenes profesionales graduados (Entre los 21 y 29 años), que ya hayan iniciado su vida laboral. Los resultados de esta encuesta servirán como insumo para la creación de una plataforma que ayude a jóvenes a desarrollar habilidades que les permitan incorporarse de forma eficiente al mundo laboral.

Figura 4: Presentación de la encuesta.

A partir de la encuesta inicial, se constató el nivel de información de la población objetivo (Jóvenes profesionales graduados), su posible interés, dolores y posiciones en torno a asuntos de empleabilidad. A continuación, se presentan los resultados de la encuesta, que en total agrupó a 92 personas profesionales graduadas, entre los 21 y los 29 años. La distribución de la encuesta se hizo vía redes sociales (Se adjunta el documento de Excel con la evidencia del ejercicio).

En cuál de los siguientes campos se puede ubicar su carrera?

92 respuestas

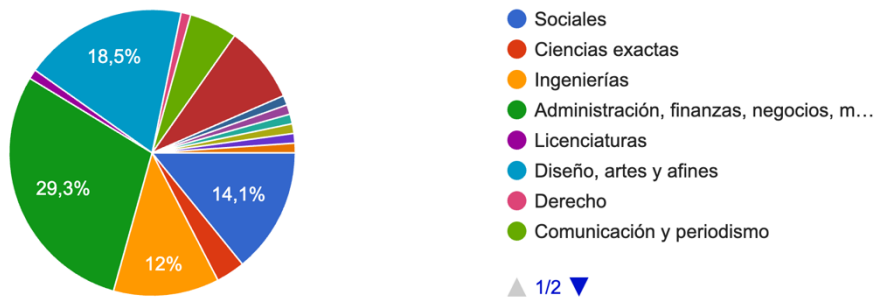


Figura 5: Carreras de los encuestados.

- El grueso de los encuestados se encuentra en carreras administrativas, representando casi el 30% de los encuestados.

Actualmente tiene trabajo?

92 respuestas

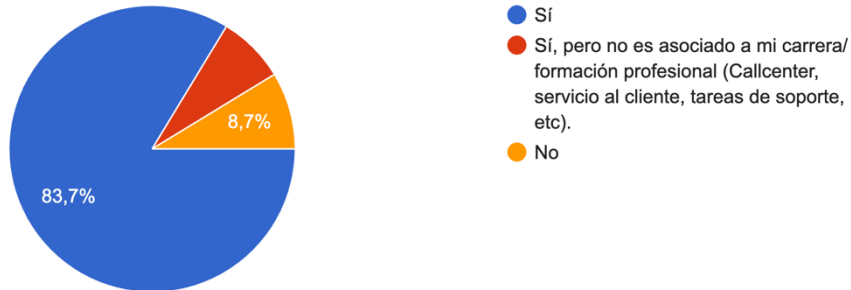


Figura 6: Situación laboral.

El 84% de los encuestados se encontraban trabajando al momento de tomar la encuesta.

Después de graduarse, cuánto tiempo tardó en encontrar un trabajo profesional asociado a su carrera?

92 respuestas

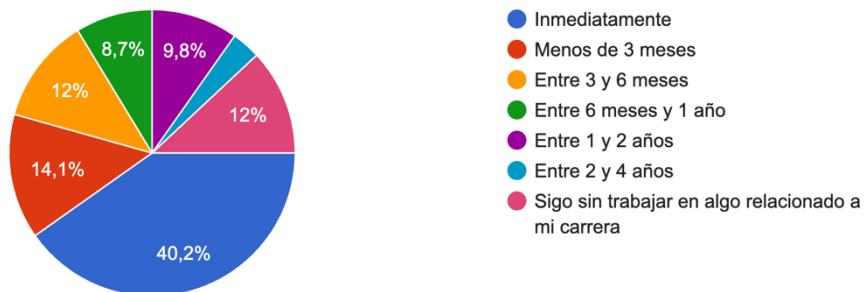


Figura 7: Tiempo para conseguir empleo asociado a la carrera.

El 40% expuso que su tiempo para encontrar trabajo profesional asociado a su carrera fue inmediato, las demás personas tuvieron que esperar a partir de 3 meses.

A lo largo de su formación profesional en la universidad contó con apoyo y/o formación en temas de empleabilidad?

92 respuestas

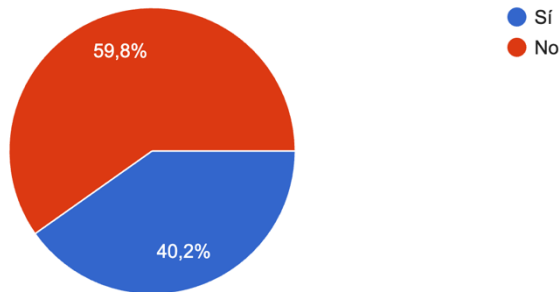


Figura 8: Formación en empleabilidad.

Casi el 60% de los encuestados expusieron no tener ninguna formación previa en habilidades de empleabilidad.

En caso de haber respondido Sí en la pregunta anterior, qué tipo de apoyo recibió?

41 respuestas

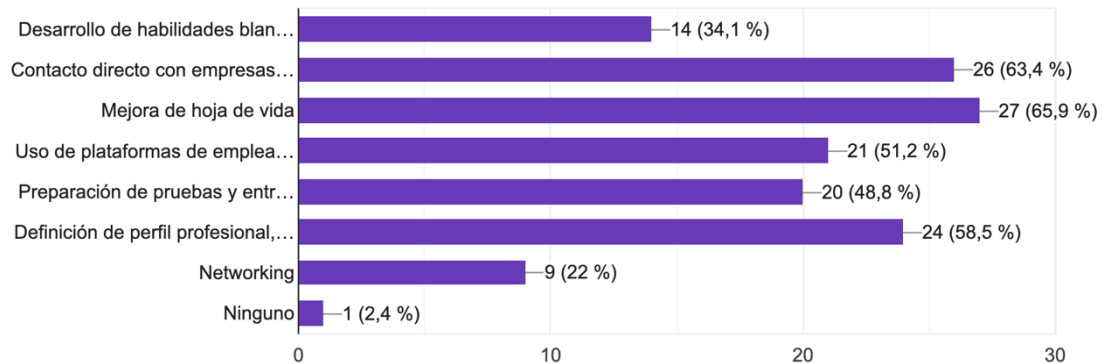


Figura 9: Apoyo recibido en empleabilidad.

Del 40% de personas que sí recibieron formación en empleabilidad, esta se centraba en networking con empresas, mejoras de hoja de vida y definición de perfil profesional.

Cuáles de las siguientes plataformas ha utilizado al momento de buscar trabajo? (Puede seleccionar varias opciones)

92 respuestas

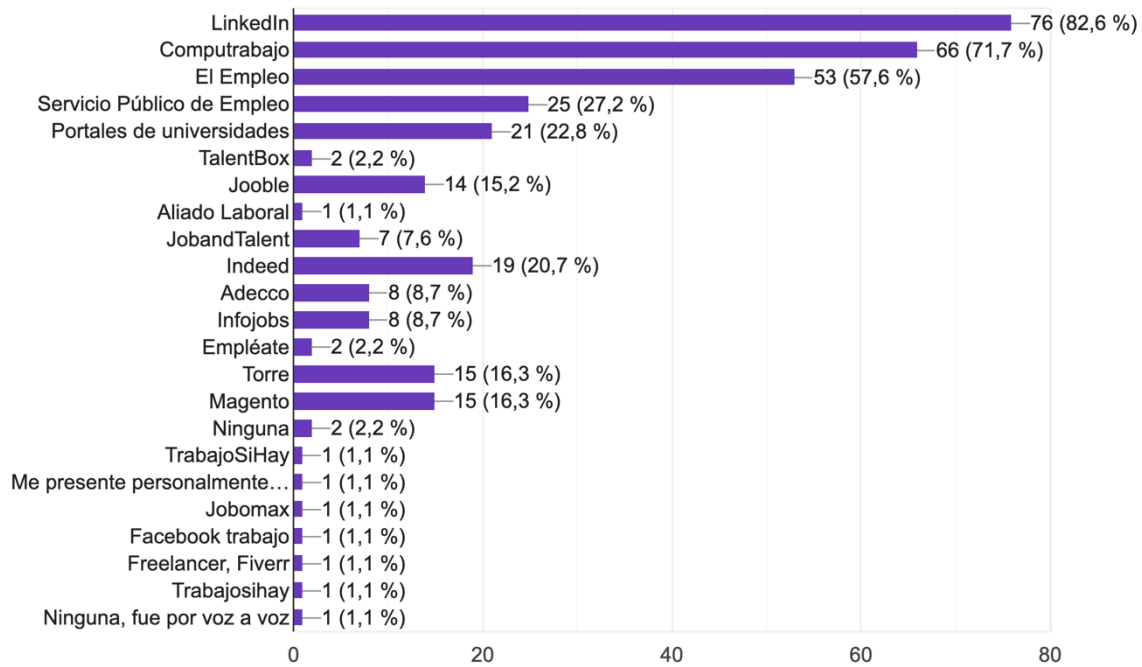


Figura 10: Plataformas de búsqueda de empleo.

Destacan LinkedIn, Computrabajo y El Empleo.

¿Cuáles cree que son los principales limitantes a la hora de conseguir un primer empleo o cambiar de trabajo?

92 respuestas

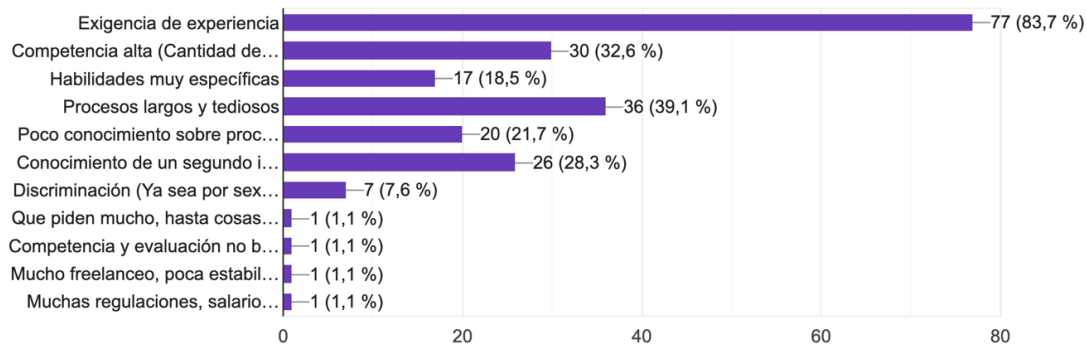


Figura 11: Limitantes a la hora de buscar empleo.

Se identificaron como principales limitantes la exigencia de experiencia, alta competencia, la duración de los procesos y conocimientos extras de idiomas.

¿Cuál de las siguientes etapas considera que es la más difícil en un proceso de selección?

92 respuestas

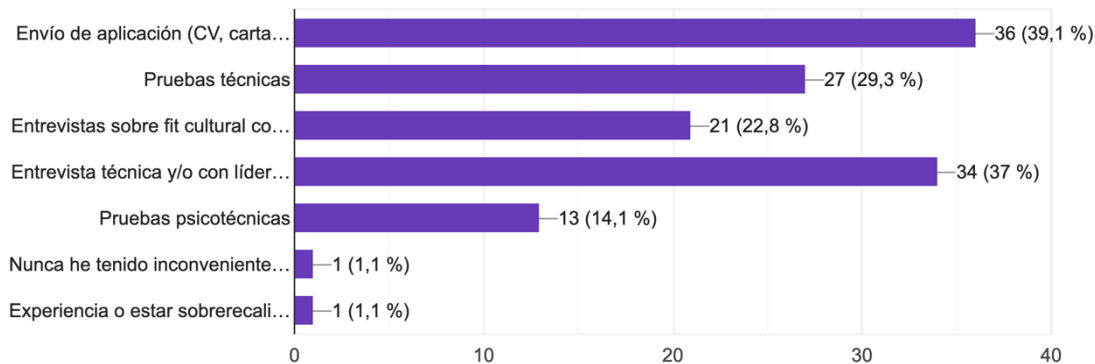


Figura 12: Etapas más difíciles del proceso de selección.

Se identifican las etapas que más problemas causan para los candidatos; la revisión de hoja de vida y las pruebas y entrevistas técnicas.

Cuáles son sus principales motivaciones al momento de decidir aplicar a una oferta laboral?

92 respuestas

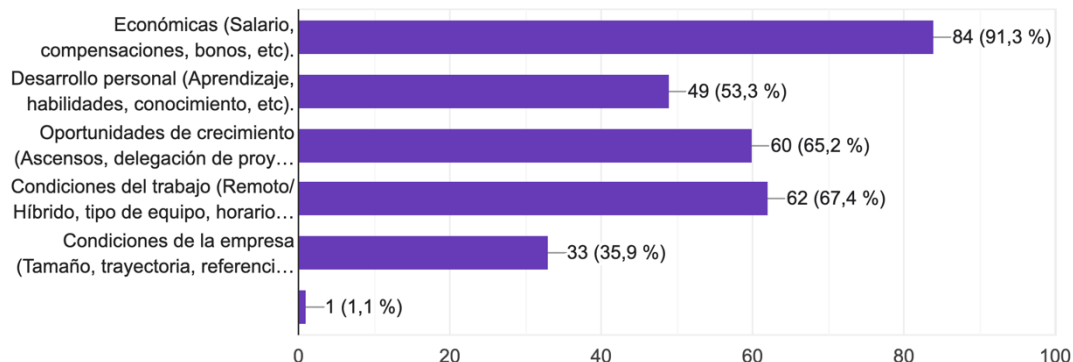


Figura 13: Motivaciones en la búsqueda de empleo.

Se identifican el salario crecimiento y condiciones de trabajo adecuadas como las principales motivaciones para aplicar a trabajos.

Ha tenido conocimiento de algún servicio de asesoría profesional que lo acompañe en el proceso de mejora de perfil profesional y búsqueda de trabajo?

92 respuestas

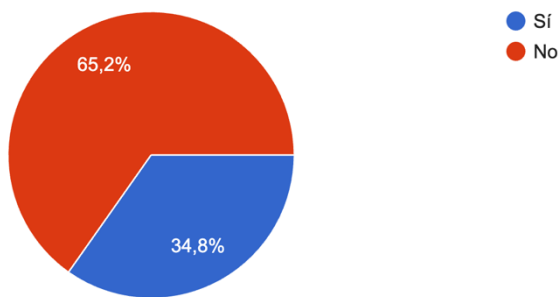


Figura 14: Conocimientos de servicios.

El 65% de los encuestados no está familiarizado con un servicio de consultoría profesional.

En qué área cree que debería enfocarse más un servicio de acompañamiento en la búsqueda de empleo?

92 respuestas

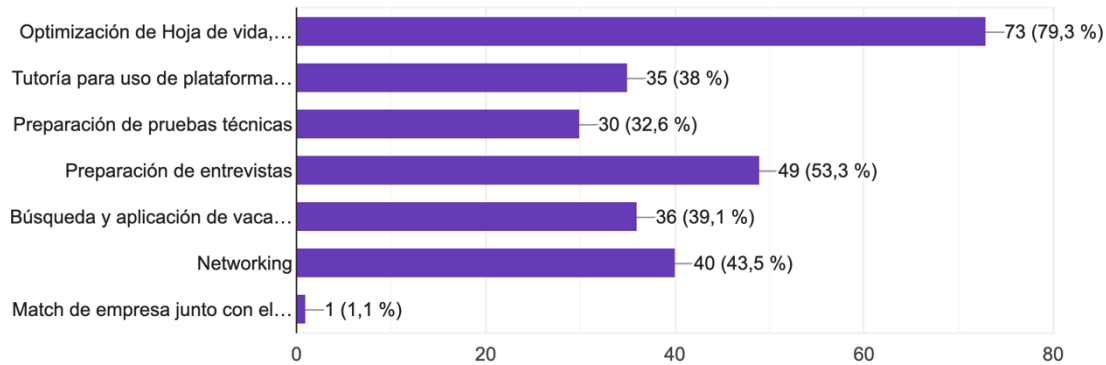


Figura 15: Orientación de la consultoría.

De igual forma, a modo de pregunta abierta se cuestionó “Qué cree que es determinante hoy en día para encontrar un trabajo adecuado y qué otros aspectos cree que pueden ser fundamentales en un servicio de asesoría en empleabilidad?”.

Con el objetivo de poder analizar y acceder a la información en primera mano y poder ser visualizada con objetivos de business intelligence, se construyó un dashboard usando la herramienta Power BI(Archivo adjunto). La información en Power BI fue clasificada en tres áreas, información de la muestra, información de la experiencia laboral e información en torno a la búsqueda de empleo. De esta forma, se pudieron identificar los hallazgos y conclusiones de la encuesta de forma más sencilla, lo cual facilitó el proceso de construcción de la propuesta de valor y sus derivados.

Información adicional de la población encuestada en temas de empleabilidad.

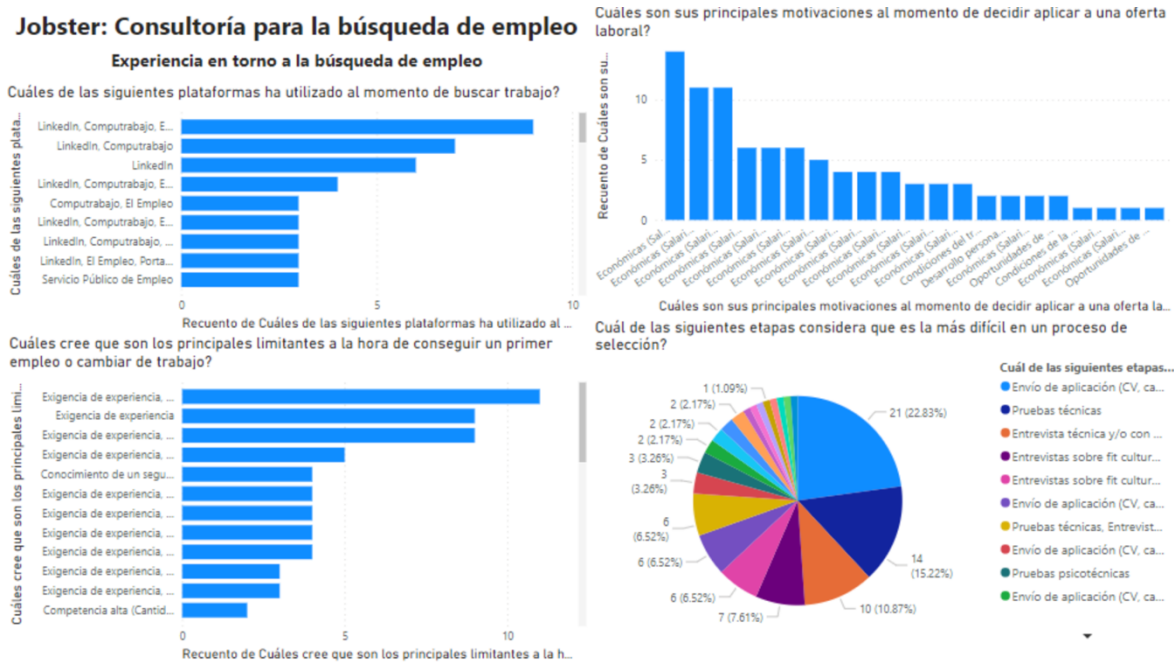


Figura 18: Dashboard de búsqueda de empleo.

Información de los encuestados relacionada a la búsqueda de empleo.

Hallazgos y conclusiones de la encuesta

Después de analizar todas las respuestas, se destacan los siguientes hallazgos relevantes:

En primer lugar, se menciona la importancia del Networking, es decir, la creación de contactos y relaciones en el ámbito laboral, para acceder a oportunidades de trabajo.

- Se destaca la experiencia laboral, la cual se considera fundamental para conseguir un empleo adecuado.
- Se menciona la importancia de contar con habilidades técnicas y conocimientos en idiomas y herramientas tecnológicas, así como tener

acceso a cursos y recursos de aprendizaje en estos temas, para complementar la preparación profesional.

- Se destaca la importancia de contar con un servicio de asesoría en empleabilidad que brinde acompañamiento, herramientas para trabajar y acceso a bases de datos de vacantes.
- Un potencial servicio de empleabilidad como el que planea entregar Jobster debe ayudar en la definición del puesto, salario y beneficios, así como en la preparación para entrevistas y pruebas técnicas.
- Se mencionan otros aspectos relevantes como la presentación de una hoja de vida adecuada y actualizada, la autoconfianza y la habilidad para vender los servicios propios, y la necesidad de conocer la empresa y recibir feedback de otras personas que trabajan o trabajaron allí.

Por otra parte, de acuerdo a los encuestados, los principales puntos a tener en cuenta para encontrar un trabajo adecuado son:

- Experiencia laboral: Historial de empleo y prácticas profesionales que demuestran la aplicación exitosa de habilidades y conocimientos en entornos laborales anteriores.
- Habilidades técnicas: Competencias específicas y técnicas adquiridas a través de la formación académica, la experiencia laboral o la capacitación, necesarias para realizar tareas específicas en un campo o industria determinada.

- Networking: Proceso de establecer y mantener conexiones profesionales con individuos y organizaciones, con el objetivo de compartir información, oportunidades laborales y recursos, contribuyendo al crecimiento y desarrollo profesional.
- Competencias específicas y técnicas adquiridas a través de la formación académica, la experiencia laboral o la capacitación, necesarias para realizar tareas específicas en un campo o industria determinada.
- Conocimientos en idiomas: Competencia en la comunicación oral y escrita en uno o varios idiomas, fundamental para roles que requieran interacción con un público diverso o en entornos internacionales.
- Herramientas tecnológicas: Competencia en el uso efectivo de herramientas digitales y tecnológicas relevantes para un campo específico, que contribuyen a la eficiencia y productividad laboral.
- Preparación para entrevistas y pruebas técnicas: Conjunto de habilidades y técnicas que permiten a los candidatos presentarse de manera efectiva en entrevistas y pruebas, destacando sus habilidades, experiencia y personalidad de manera positiva.
- Acompañamiento y recursos para la búsqueda de empleo: Provisión de orientación, asesoramiento y herramientas que apoyan a los individuos en la búsqueda efectiva de empleo, incluyendo la identificación de oportunidades, estrategias de red y uso de plataformas laborales.

- Hoja de vida optimizada y actualizada: Documento que resalta la experiencia, habilidades y logros del individuo de manera clara y concisa, adaptado a las expectativas del mercado laboral actual.
- Autoconfianza y habilidades de venta: Desarrollo de la seguridad en sí mismo y habilidades persuasivas que permiten a los individuos presentar sus habilidades y experiencias de manera convincente durante entrevistas y procesos de selección.
- Conocer la empresa a la que se está aplicando: Investigación y comprensión profunda de la cultura, valores, productos/servicios y objetivos de una empresa específica, para alinear de manera efectiva la presentación del candidato con las necesidades y expectativas de la organización.

De igual forma, se resumen las principales conclusiones de la encuesta:

- Solamente el 40% de los profesionales recibió formación en empleabilidad durante su carrera.
- El 45% de los profesionales tardó más de 6 meses en encontrar trabajo luego de su graduación.
- La mayor parte de la formación en empleabilidad que reciben los usuarios se basa en mejora de hoja de vida y en contacto con empresas, descuidando la consolidación de un perfil profesional poderoso.

- LinkedIn representa la mejor plataforma y herramienta para Jobster, teniendo en cuenta el servicio de consultoría que se plantea y la afinidad de los usuarios por el mismo.
- Hay oportunidades por explotar apoyando a los jóvenes a construir un perfil profesional más llamativo a través de la revisión de experiencia y el acompañamiento en la ampliación a procesos y preparación de entrevistas.

De acuerdo con estos resultados de la encuesta, ya se puede hacer la revisión de la hipótesis planteada inicialmente a partir de las siguientes observaciones:

- Más de la mitad de los jóvenes profesionales graduados no tiene conocimiento de habilidades de empleabilidad y tampoco está preparado para afrontar asertivamente procesos de selección.

Se puede confirmar esta hipótesis, ya que a la pregunta “A lo largo de su formación profesional en la universidad contó con apoyo y/o formación en temas de empleabilidad?”, el 59.8% Respondió “No”.

- LinkedIn es la plataforma más útil, popular y usada por los usuarios referente a temas de empleabilidad, por lo tanto, debe ser la plataforma foco del programa.

Se puede consolidar esta hipótesis, de que efectivamente el servicio de consultoría sería útil para la búsqueda de empleo. Lo anterior a que a la pregunta “Cuáles de las siguientes plataformas ha utilizado al momento de buscar trabajo?

(Puede seleccionar varias opciones)” ya que el 82,6% de los usuarios la escogieron como la más usada, al ser el principal instrumento de empleabilidad que usa Jobster.

A partir de esta validación de resultados y de esta revisión, se construyen también el mapa de empatía, buyer person y árbol de problemas como una forma de acercarnos más a los posibles usuarios y una propuesta de valor más ajustada a lo que demandan los usuarios. De igual forma, se plantea una reevaluación de las hipótesis iniciales.

A continuación ,se presentan las principales conclusiones generales de la encuesta:

- Solamente el 40% de los profesionales recibió formación en empleabilidad durante su carrera.
- El 45% de los profesionales tardó más de 6 meses en encontrar trabajo luego de su graduación.
- La mayor parte de la formación en empleabilidad que reciben los usuarios se basa en mejora de hoja de vida y en contacto con empresas, descuidando la consolidación de un perfil profesional poderoso.
- LinkedIn representa la mejor plataforma y herramienta para Jobster, teniendo en cuenta el servicio de consultoría que se plantea y la afinidad de los usuarios por el mismo.
- Hay oportunidades por explotar apoyando a los jóvenes a construir un perfil profesional más llamativo a través de la revisión de experiencia y el acompañamiento en la ampliación a procesos y preparación de entrevistas.

Mapa de empatía



Figura 19: Mapa de empatía

De acuerdo con la investigación realizada se construye el mapa de empatía para representar las emociones y que puedan sentir la población objetivo de Jobster. Se identifican necesidades en torno a la estabilidad laboral y otras propias de la vida adulta, así como sus principales dolores en el campo profesional.

Buyer person



Figura 20: Buyer person

A partir del mapa de empatía se construyó el Buyer Person para representar al usuario promedio que podría estar interesado en los servicios de Jobster.

Lienco propuesta de valor

La propuesta de valor de Jobster consiste en ofrecer un servicio de acompañamiento personalizado y altamente especializado. Está enfocado en apoyar a las personas para que se desarrollen profesionalmente y cumplan sus objetivos de conseguir o cambiar de empleo. De igual forma, la rigurosidad del acompañamiento en etapas definidas como las siguientes, marca también la diferencia:

- Evaluación inicial de trayectoria académica, profesional y estudio de hoja de vida.

- Sesión explicación de alineación en torno a la definición del perfil profesional dependiendo de los intereses profesionales del individuo, expectativas futuras, metas, proyectos.
- Sesión de ajuste y optimización de hoja de vida, con criterios como perfil profesional adecuado, experiencia, logros, estudios, certificaciones, palabras clave, intereses, fortalezas y habilidades.
- Sesión de explicación de optimización de LinkedIn, ventajas de la herramienta, funciones, creación de marca personal, generación de networking, difusión de contenido y social selling.
- Sesión de explicación de aplicación a vacantes, contacto con reclutadores, preparación de primeros contactos y presentación personal para procesos de selección.
- Sesión de preparación para entrevistas iniciales de procesos de selección: Validación de experiencia, intereses, fit cultural y expectativas.
- Apoyo en el desarrollo de pruebas técnicas, dependiendo de la vacante a aplicar.
- Sesión de preparación de entrevistas técnicas: Funciones específicas del cargo, casos de estudio, ejercicios, juegos de rol, posibles retos y situaciones hipotéticas que se puede presentar en estas entrevistas.



Figura 21: Propuesta de valor.

Consolidación de la propuesta de valor y expectativas de los clientes.

d. Tamaño del mercado

El mercado objetivo de Jobster se define por las siguientes características:

- **Jóvenes:** Entre 21 y 30 años.
- **Profesionales:** Recién graduados o con poca experiencia laboral (máximo 3 años).

- **Áreas de formación:** Prioritariamente TI (programación, ingeniería de sistemas, desarrollo web), pero también se consideran otras áreas como administración, finanzas, ingeniería industrial, etc.
- **Ubicación:** En cualquier ciudad de Colombia, debido a la prestación del servicio remoto.

Aunque la selección de perfiles prioritarios para Jobster no es del todo excluyente, se ha definido de esta forma a partir de un análisis exhaustivo de las características del mercado laboral colombiano. Esto considerando factores como la alta empleabilidad, la movilidad profesional, los altos salarios y las tendencias del mercado. Recordemos que el servicio de Jobster es de carácter consultivo y su valor depende netamente del salario al que pueda aspirar la persona, razón por la cual se apunta a llegar a profesionales de los campos y características previamente mencionadas.

- **Alta Empleabilidad:**

Los perfiles de TI se encuentran entre los más demandados en el mercado laboral colombiano. Según el estudio "Demanda Ocupacional para el 2021 y 2022" de la consultora Hays (2021), las profesiones relacionadas con el desarrollo de software, la ciberseguridad y el análisis de datos se encuentran en el top de las más solicitadas por las empresas en Colombia. El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC, 2021) también respalda esta afirmación, indicando que el sector TI en Colombia ha presentado un crecimiento constante en los últimos años, generando miles de nuevos empleos cada año.

- **Movilidad Profesional y salarios**

Los profesionales de TI tienen una alta demanda a nivel global, lo que les permite acceder a oportunidades laborales en diferentes países. Esto se debe a la naturaleza transversal de sus habilidades, que son aplicables a diversos sectores económicos. De acuerdo con el portal Indeed, el salario promedio de un desarrollador de software en Colombia es de \$3.1 millones de pesos colombianos al mes, siendo superior al \$2.4 millones correspondientes al salario medio de un profesional estándar. (Indeed,2024)

- **Tendencias del Mercado:**

La transformación digital y la creciente adopción de tecnologías en todos los sectores económicos impulsan la demanda de profesionales de TI. Se espera que esta tendencia continúe en los próximos años, lo que convierte a estos perfiles en una apuesta segura para el futuro del mercado laboral. Según El Foro Económico Mundial (2022), en su informe "El Futuro del Trabajo 2022" identifica las habilidades digitales como una de las más demandadas por las empresas en la era digital, lo que refuerza la importancia de los perfiles de TI.

Validación empírica: Primeros resultados de empleabilidad.

Como se mencionó anteriormente, la propuesta de valor de Jobster ha sido también validada de forma empírica., ya hace más de dos meses iniciaron operaciones como empresa legalmente establecida. En este tiempo ya se han logrado evidenciar los primeros resultados en cuanto a los objetivos del programa de consultoría. En este

sentido, se ha venido trabajando con 12 Jobees que iniciaron el proceso de consultoría profesional y con 3 de ellos ya se cumplió el objetivo de encontrar trabajo.

Particularmente este es el caso de Christian Palacio, [Christian Palacio - Jobster caso de éxito](#) (Seguir vínculo para ver video testimonio). Christian es un analista de datos de 28 años que se encontraba en una etapa de estancamiento profesional y buscando nuevos retos, esa fue la razón principal que lo motivó a iniciar su proceso de consultoría, encontrar un nuevo trabajo para seguir creciendo y tener mejores condiciones económicas y laborales.

En este sentido, el proceso de consultoría con Christian tomó solamente 1 mes en el que se siguieron las diferentes etapas del proceso de Jobster. Diagnóstico profesional, mejora de CV, LinkedIn y estrategia de social selling y estrategia de aplicación a vacantes. En una segunda etapa se hizo la preparación de pruebas técnicas, desarrollo de habilidades blandas, casos de estudio, simulacros de entrevistas y preparación. A partir de ahí se continuó con la aplicación intensiva y apertura de procesos de selección.

Finalmente, se logró el objetivo final de ayudar a Christian a encontrar trabajo. En este sentido, el Jobee recibió una oferta económica de parte de Lexmark por un valor de \$1.000 USD mensuales, superando incluso las expectativas del salario medio. Este caso, junto al de las otras dos personas que recientemente encontraron trabajo nos han servido para seguir demostrando y validando la propuesta de valor de Jobster.

5. Estrategia y Plan de Introducción de Mercado

Se presenta a continuación un esquema de estrategia de marketing que se ha estado aplicando desde el lanzamiento y funcionamiento de Jobster.

a. Público Objetivo:

- **Segmentación más profunda:** Además de los perfiles mencionados en la fase inicial, se definió segmentar aún más el público objetivo en función de su área de estudio, experiencia laboral, intereses específicos y ubicación geográfica. Esto ha permitido crear mensajes y contenido más personalizados y relevantes para cada segmento. Estos perfiles han sido concretamente jóvenes profesionales de TI, teniendo en cuenta la gran diferencia de vacantes disponibles en LinkedIn en este campo.

b. Objetivos:

Objetivos SMART: Se definieron objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo determinado) para cada una de las estrategias de marketing principales. Estos objetivos dependiendo de la etapa del proceso de marketing estarán relacionadas con generación de conciencia, tráfico a la web, difusión masiva o conversión directa para ofrecer directamente el servicio de consultoría profesional.

c. Branding y posicionamiento:

- **Construcción de una marca sólida:** Se desarrolló un trabajo de creación de marca e identidad con el fin de empezar a posicionar a Jobster como empresa referente en la consultoría profesional.

- **Comunicación clara y consistente:** Asegúrate de que toda tu comunicación, tanto en línea como fuera de línea, transmita un mensaje claro y consistente sobre tu marca y tus valores.
- **Crea una comunidad:** Se inició la estrategia de creación de una comunidad en torno a temas de empleabilidad. Este trabajo se ha estado realizando en las diferentes redes de Jobster

d. Estrategias:

- **Estrategia WEB:** Se creó página web para Jobster - <https://www.jobster.tech/>. Esta página web se creó a través de la revisión de criterios de SEO (Search Engine Optimization), palabras clave, tendencias y patrones de búsqueda en Google para los términos relacionados a los servicios de empleabilidad ofrecidos.
- **Estrategia de blogs:** Con el objetivo de generar tráfico al sitio web y en las redes sociales, se desarrolló una estrategia de contenido orgánico a través de Blogs. En estos blogs se tratan temas prioritarios de empleabilidad con el objetivo de atraer la atención de los jóvenes y que sirva de gancho para ofrecer el servicio de consultoría profesional para la búsqueda de empleo: Jobster - Blogs
- **Estrategia de LinkedIn:** Debido a que en la actualidad LinkedIn es la red profesional más grande del mundo, se decidió dedicar una estrategia especializada en esta plataforma. Esta estrategia ha estado orientada a la conexión con reclutadores y profesionales de recursos humanos, así como

la creación de contenido especializado para poder dar mayor alcance a las comunicaciones de Jobster: Consultoría profesional para la búsqueda de empleo - Jobster

e. Estrategia de redes sociales:

Estrategia de redes: Se definió una parrilla de contenidos para las diferentes redes que se manejan actualmente en Jobster; LinkedIn, Facebook, Instagram y Twitter/X. Inicialmente apuntando a una estrategia de awareness (reconocimiento), para después pasar a compartir contenido más orgánico en torno a temas relevantes de empleabilidad. Se comparten algunos links de publicaciones realizadas en plataformas: Consejos para conseguir trabajo - Instagram

- Consejos para mejorar tu hoja de vida - Instagram
 - **Contenido visual atractivo:** Se han venido utilizando imágenes y vídeos de alta calidad, compartiendo la esencia de Jobster y aplicando estrategia de difusión de memes para llegar al público más joven. (Ver publicaciones adicionales de Instagram).
 - **Enfoque en la marca:** Desde un principio se ha tratado de mantener la identidad de marca de Jobster. Esto se ha venido aplicando en la web y en publicaciones de redes sociales de todo tipo.
 - **Planificación editorial:** Se ha creado calendario editorial planificando la publicación de contenido de forma regular y estratégica.

- **Variación de formatos:** Jobster ha estado ofreciendo contenido en diferentes formatos, como artículos, infografías y vídeos sobre asuntos relacionados a empleabilidad:

Link: [Jobster - Testimonio](#)

Contenido interactivo: Se ha tratado de crear contenido interactivo invitando a los usuarios a participar y conectar con Jobster. Esto se ha trabajado a través de encuestas, cuestionarios y concursos para fomentar la participación de la audiencia y la generación de una comunidad más cercana.

Uso de hashtags relevantes: Se hizo un ejercicio de investigación de hashtags y términos clave para implementar en las publicaciones de Jobster para generar mucho más alcance.

Colaboraciones: Se ha desarrollado una estrategia de colaboración con más profesionales para aumentar el tamaño de la comunidad y poder crear una red de soporte mucho más fuerte. A través de profesionales y de las personas que han hecho parte del programa se continúa.

[Ricardo Romero Post - Aliado de Jobster](#)

f. Publicidad Pagada:

Plataformas: Inicialmente se ha planteado una estrategia de pauta digital solamente en Instagram, teniendo en cuenta la etapa inicial en la que se encuentra Jobster. En este sentido, por ahora solamente se ha realizado un primer ejercicio con el objeto de evaluar el impacto y el nivel de alcance que se podría obtener. Con esa publicación se logró alcanzar a 6522 usuarios, logrando 68 interacciones

y 2 registros al programa de consultoría profesional, con un gasto solamente de \$40.000 pesos:

- Jobster Pauta - Instagram

g. Networking y alianzas estratégicas:

- **Grupos relevantes:** Se han identificado grupos de profesionales especializados de Tecnologías de la Información en donde se encuentra nuestro buyer person.
- **Asistencia a eventos:** Se plantea la asistencia y participación futura en eventos con el fin de generar mayor consciencia de marca y fortalecer el networking de Jobster. Como prioritarios serían los eventos y ferias relacionadas con empleo, universidades y tecnología.
- **Colaboraciones estratégicas:** Se encuentra en proceso de construcción una red de contactos y aliados estratégicos con universidades, centros de estudio, bolsas de empleo y otras organizaciones relevantes en temas de empleabilidad. En este sentido, a futuro se esperan desarrollar programas conjuntos con el fin de profundizar el reconocimiento de Jobster.
- **Asociaciones con empresas:** Colaboración con empresas que buscan atraer y retener talento joven para ofrecerl los servicios de consultoría.
- **Alianzas con universidades:** Una estrategia de relacionamiento con universidades se encuentra en desarrollo para ofrecer talleres y charlas sobre empleabilidad a sus estudiantes.
- **Colaboración con influencers:** Se han contactado influencers y creadores de contenido, principalmente aquellos cuyo sector es el de Tecnologías de la

Información, para generar colaboración y darle más alcance al contenido de Jobster.

h. Costos Iniciales:

- **Búsqueda de opciones gratuitas:** Inicialmente se ha optado por utilizar alternativas de estrategias y herramientas de marketing gratuitas con el fin de reducir los costos. En este sentido, se han utilizado plantillas de diseño, plataformas de publicación de contenido y plataformas gratuitas de envío de correo. Por otro lado, el único gasto relacionado netamente a marketing ha sido la promoción del video inicial.
- **Inversión progresiva:** Teniendo en cuenta lo anterior, se ha optado por un modelo de inversión progresiva. Debido al registro de personas al programa de consultoría de forma orgánica (Sin pauta), se ha optado por mantener los costos de marketing bajos mientras se logra una completa estabilización y organización de la estructura de la organización. A medida que se empiece a tener el adecuado flujo financiero se diseñarán mas estrategias de marketing especializadas

i. Consideraciones adicionales:

Monitoreo y análisis:

- **Métricas clave:** Se han definido las principales métricas que permitirán medir el éxito de la estrategia de marketing, como el alcance de las publicaciones, el engagement de la audiencia, la tasa de conversión de leads y el retorno de la inversión.

- **Herramientas de análisis:** Se ha definido el uso de herramientas de análisis web y de redes sociales para obtener datos precisos sobre el rendimiento de las campañas de contenido.
- **Análisis regular:** Se ha definido el análisis regular de datos de visitas, conversión e intracciones para identificar tendencias, áreas de mejora y oportunidades de optimización.

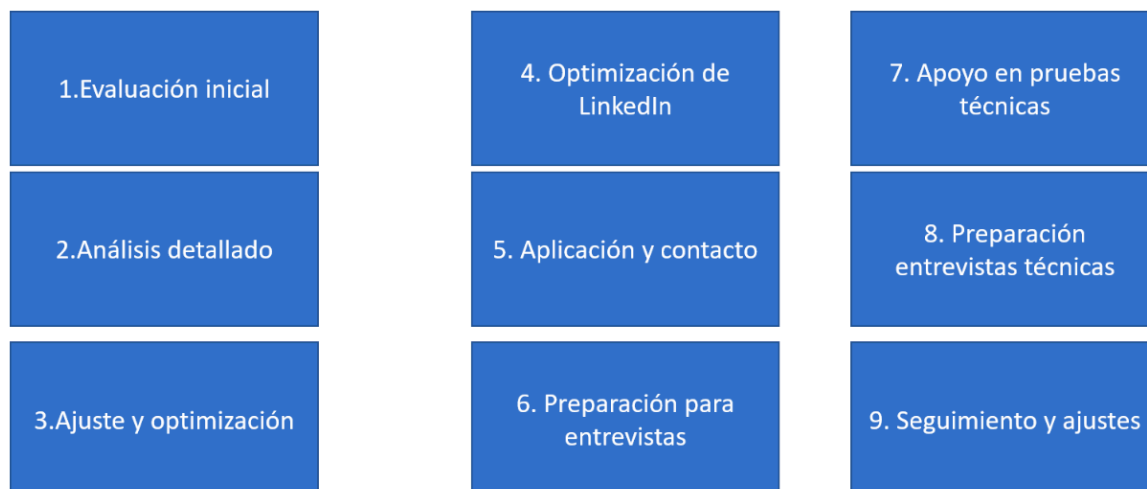
j. Adaptación y mejora continua:

- **Mantente actualizado:** Se ha establecido una estrategia de investigación continua sobre las últimas tendencias y noticias en temas de empleabilidad para lograr que las estrategias de marketing estén conectadas.
- **Experimentación:** Se desarrollarán pruebas tipo A/B con diferentes enfoques y formatos de contenido para identificar las publicaciones y estrategias que mejor funcionan con la audiencia.
- **Feedback:** Busca aplicará una estrategia de feedback continua de parte del público objetivo para comprender mejor las necesidades y preferencias y aplicar las mejoras correspondientes.

6. Aspectos Técnicos

a. Servicio

Como se mencionó al inicio en la descripción del servicio, el programa de consultoría profesional de Jobster se propone ayudar a jóvenes profesionales a que encuentren ese empleo ideal. En este sentido, a continuación se diagraman las etapas del proceso:

**Figura 21: Asesoría personalizada.**

Se presentan las 9 Etapas del programa de consultoría de empleabilidad de Jobster.

Por otro lado, se presentan también los rangos y tiempos necesarios que se están manejando actualmente para su cumplimiento. Cada sesión se dicta de manera individual y personalizada con una duración aproximada de 80 minutos, así mismo al final de cada sesión se asignan retos y entregables que contribuirán al desarrollo de habilidades de empleabilidad del Jobee.



Figura 22: Cronograma de las etapas del proceso de Jobster.

Para los efectos de este programa, cada Jobee es seguido de forma continua con el fin de monitorear su progreso a lo largo del programa. Se definió el diseño de un tracker en el que se hacen búsquedas de empleo ajustadas al perfil definido y se consigna información relevante para hacer un seguimiento riguroso.

Vacante	Empresa	Perfil	Link	Estatus	Fecha aplicación	Etapa
Data Analyst	Virtual Emily	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/24/2024	Primera entrevista
Data Analyst	Citi	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/24/2024	Aplicación
BI	Inlace	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/24/2024	Primer contacto / ...
Optimization Associate - L	dLocal	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/24/2024	Aplicación
Financial Data Analyst - En	Sworz	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/24/2024	Aplicación
Senior Data Analyst	Lean Tech	Analista de datos	om/lea	Descartada	4/24/2024	Aplicación
Data Analytics & Operations	Lean Tech	Analista de datos	m/lean	Descartada	4/24/2024	Aplicación
Mail List Analyst	Lean Tech	Analista de datos	m/lean	Descartada	4/24/2024	Aplicación
Technical Writer & Business An	Lean Tech	Otro	m/lean	Descartada	4/24/2024	Aplicación
Senior(a) de datos - Datast	DATA Europe & Lat	Ingeniero de datos	com/jo	Aplicada	4/29/2024	Aplicación
Data Analyst	Merge	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/29/2024	Aplicación
Analista de Datos Junior	NOUS LATAM	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/29/2024	Aplicación
Data Analytics Specialist	Oowlish	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/29/2024	Aplicación
Data Analyst	Starkflow	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/29/2024	Trabajo
People Analytics	PwC Colombia	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/29/2024	Aplicación
Analyst (Bogotá o Cdmx)	Listopro	Analista de datos	com/jo	Descartada	4/29/2024	Descartada
Trilogy (Remote) - \$60,000	Crossover	Analista de datos	com/jo	Aplicada	4/29/2024	Aplicación

Figura 23: Vista de Tracker.

Se trata del tracker de seguimiento estándar que se maneja en Jobster. Este caso corresponde a un analista de datos. Como se evidencia, se logró el objetivo final de encontrar trabajo con la empresa Starkflow.

b. Capacidad instalada

Debido a la etapa inicial en la que se encuentra Jobster, el equipo actualmente está integrado solamente por 2 profesionales con experiencia en recursos humanos, desarrollo de habilidades profesionales, marketing y estrategias de análisis de negocio. En este sentido, se han debido agrupar responsabilidades y tareas con el fin de poder avanzar en una primera fase de apertura de mercado.

Como se mencionó anteriormente, Jobster ha estado trabajando con 12 Jobees. 3 de ellos ya cumplieron el objetivo final de encontrar empleo. De igual forma, Jobster actualmente cuenta con capacidad operativa de atender un máximo de 20 Jobees de forma mensual. Otras tareas de diseño y estrategias de marketing han venido siendo tercerizadas con el objetivo de enfocar toda la capacidad en la parte operativa y aprovechando el crecimiento voz a voz que se ha obtenido.

c. Costos y gastos de la operación

Teniendo en cuenta la naturaleza de Jobster, se destaca la gran ventaja de por ahora no necesitar de infraestructura física y un nivel de costos operativos o gastos elevados. Esto teniendo en cuenta que el 100% de la operación se realiza de forma remota. Así mismo, muchas de otras funciones adicionales relacionadas a administración, contabilidad y finanzas están siendo condensadas para evitar caer en costos excesivos que encarezcan el valor del servicio.

Como se evidencia en el Anexo 5. Simulador financiero, el costo operativo que requiere cada Jobee tiene un valor estimado de \$1.000.000 de pesos, principalmente atado a las horas de trabajo requeridas para lograr el objetivo final. Por otra parte, el costo anual de la operación rondaría los. \$120.000.000 de pesos, teniendo que agregar otros \$6.000.000 correspondientes a marketing y \$7.000.000 adicionales correspondientes a gastos fijos para ejecutar la operación.

7. Aspectos Organizacionales y Legales

a. Estructura Organizacional:

Dado que Jobster es una empresa de reciente creación, su estructura organizacional actual es simple y flexible, con un equipo reducido de dos personas que abarcan todas las áreas funcionales: operaciones, comunicaciones, redes, seguimiento, administración y contabilidad.

b. Gestión del Talento Humano:

Con el crecimiento de la empresa, será necesario implementar una estrategia de gestión del talento humano que permita la incorporación de personal calificado y especializado en las diferentes áreas de trabajo. Esto incluirá la definición de perfiles de cargo, procesos de selección y contratación, planes de capacitación y desarrollo, y políticas de compensación y beneficios.

c. Gestión de Procesos:

Es fundamental establecer procesos definidos y documentados para todas las actividades de la empresa, desde la captación de clientes hasta la entrega del servicio.

Esto permitirá optimizar la eficiencia, la calidad y la consistencia del servicio. Esta cuestión se encuentra en desarrollo, aprovechando también la experiencia especializada del equipo en Recursos Humanos.

d. Gestión de la Información:

Jobster ha definido ya una política de Tratamiento de datos, con el fin de tener un sistema de gestión de la información que permita almacenar, organizar y acceder de manera segura a los datos de los clientes, los procesos internos y la información financiera de la empresa. Esta política puede ser consultada en la página web: [Jobster - Preguntas frecuentes](#)

e. Cultura Organizacional:

Teniendo en cuenta que Jobster se desarrolla en el campo de los recursos humanos y la empleabilidad, la cultura organizacional es un pilar fundamental. Por lo tanto, en el corto plazo se creará una estrategia para el fomento de una cultura organizacional basada en valores como la responsabilidad, la ética, el trabajo en equipo, la innovación y la orientación al cliente. Esto permitirá crear un ambiente de trabajo positivo y motivante para los empleados.

f. Aspectos Legales

Constitución de la Empresa:

Jobster ha sido constituida como una empresa legal en Colombia, bajo la actividad económica "7830 Otras actividades de provisión de talento humano" y "7020 Actividades de consultoría de gestión", de acuerdo con la clasificación de la DIAN.

Registro Mercantil: La empresa ya cuenta con en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio.

Licencias y Permisos: Se hizo la investigación previa de las limitaciones y alcances del programa de acuerdo a la legislación vigente. No se encontró ninguna limitación entre el programa de consultoría ofrecido y las normativas del gobierno.

Obligaciones Tributarias: La empresa se compromete a cumplir con todas las obligaciones tributarias establecidas por la legislación colombiana, incluyendo el pago de impuestos sobre la renta, el impuesto al valor agregado (IVA) y las retenciones en la fuente.

Legislación Laboral: Teniendo en cuenta el papel destacado que Jobster jugará en el campo de los recursos humanos, se debe cumplir con todas las normas de la legislación laboral. Entre estas las más básicas serán el pago de salarios las prestaciones sociales, las horas de trabajo y las vacaciones.

8. Aspectos Financieros

En el Anexo 5 se evidencia el análisis financiero que se realizó para Jobster.

Ingresos y costos

Teniendo en cuenta las capacidades actuales de Jobster, se planteó una meta de ventas de 180 consultorías anuales, con un valor aproximado de \$3.500.000 cada

una, correspondiente al salario medio en los perfiles profesionales definidos. Así mismo, el costo operativo del servicio corresponde a \$1.000.000 relacionado principalmente con el tiempo requerido para su ejecución.

En este sentido, se plantea un margen operativo de \$450.000.000 en el primer año (Brutos, sin tener en cuenta otros aspectos).

Inversión, costos y gastos fijos

Jobster ha sido puesto en marcha con una inversión inicial de solamente \$2.000.000 de pesos relacionados principalmente con el desarrollo de estrategia de branding y página web. Por otro lado, los principales costos estarán asociados a la operación y al marketing básico que juntos sumarían \$126.000.000 anuales a los que deberían sumarse \$7.000.000 anuales de gastos fijos. Este valor bajo, como se mencionó anteriormente se justifica porque Jobster no requiere instalaciones ni equipos avanzados para la ejecución.

En este sentido, la inversión total para un primer año correspondería a \$78.250.000.

Proyección y punto de equilibrio

Con este nivel de inversión, con la ejecución planeada y manteniendo el equipo se lograría una utilidad neta de \$197.000.000 de pesos en el primer año. De igual forma, el modelo de Jobster permitiría alcanzar un punto de equilibrio más rápidamente que otras empresas que entran al mercado, ya que este sería de solamente de 6 meses.

9. Enfoque hacia la Sostenibilidad

Jobster, como empresa de consultoría profesional remota para jóvenes graduados universitarios, tiene la oportunidad de establecer un modelo de negocio sostenible que genere rentabilidad a la vez que contribuya al desarrollo social y ambiental. Esta propuesta presenta estrategias para alcanzar este objetivo, considerando las características únicas del servicio y su enfoque en el ámbito digital.

a) Reducción de la Huella de Carbono:

- **Trabajo remoto:** Al no requerir instalaciones físicas ni presencia del personal, Jobster minimiza el consumo de energía, transporte y otros recursos asociados a una oficina tradicional.
- **Digitalización de procesos:** La utilización de herramientas digitales para la comunicación, gestión de proyectos y entrega de servicios elimina la necesidad de impresión de documentos y otros materiales físicos.
- **Promoción de prácticas sostenibles:** Incentivar a los empleados y clientes a adoptar hábitos ecológicos, como el uso eficiente de energía, el reciclaje y el transporte sostenible.

b) Impacto Social Positivo:

- **Inserción laboral de jóvenes:** Contribuir a la reducción del desempleo juvenil y la mejora de las condiciones de vida de los jóvenes profesionales mediante la inserción laboral efectiva.

- **Promoción de la diversidad y la inclusión:** Fomentar la contratación y el desarrollo profesional de personas provenientes de grupos tradicionalmente marginados, como mujeres, personas con discapacidades y minorías étnicas.
- **Apoyo a comunidades vulnerables:** Implementar programas de responsabilidad social empresarial que beneficien a comunidades desfavorecidas, como la donación de servicios de consultoría a organizaciones sin fines de lucro o la colaboración con iniciativas educativas.

c) Gestión Eficiente de Recursos:

- **Optimización de recursos humanos:** Implementar un modelo de trabajo flexible que permita la contratación de profesionales de diversas ubicaciones, reduciendo costos de oficina y optimizando el talento disponible.
- **Utilización de tecnologías eficientes:** Adoptar herramientas digitales que optimicen el uso de recursos computacionales y de red, reduciendo el consumo de energía y el impacto ambiental.
- **Reducción de costos operativos:** Implementar estrategias de ahorro en gastos generales, como la negociación de tarifas con proveedores y la búsqueda de soluciones tecnológicas rentables.

d) Generación de Valor Compartido:

- **Colaboración con empresas y organizaciones:** Establecer alianzas con empresas que buscan talento joven y con organizaciones que apoyan el desarrollo profesional de los jóvenes, generando beneficios mutuos.

- **Creación de contenido educativo:** Desarrollar recursos educativos y de capacitación gratuitos o de bajo costo para jóvenes profesionales, contribuyendo al desarrollo de sus habilidades y competencias.
- **Promoción del emprendimiento:** Apoyar iniciativas de emprendimiento entre jóvenes profesionales, brindándoles asesoría y recursos para iniciar sus propios negocios.

Jobster, al implementar estas estrategias, puede establecer un modelo de negocio sostenible que genere rentabilidad, contribuya al desarrollo social y minimice su impacto ambiental. Este enfoque permitirá a la empresa diferenciarse en el mercado, atraer a clientes y empleados conscientes del impacto social y ambiental, y consolidarse como una empresa líder en el ámbito de la consultoría profesional para jóvenes graduados universitarios.

10. Conclusiones

El proyecto de Jobster se propone como una solución innovadora para abordar el problema del desempleo en Colombia. A través de servicios de consultoría personalizados y talleres de desarrollo de habilidades, Jobster busca ayudar a los jóvenes profesionales a mejorar sus oportunidades laborales y alcanzar sus objetivos.

La investigación realizada para darle mayor solidez al modelo de negocio de Jobster arrojó resultados positivos que respaldan la viabilidad del proyecto. Los hallazgos más importantes incluyen:

- **Alta demanda de servicios de consultoría:** La encuesta a jóvenes graduados reveló que existe una gran necesidad de apoyo en la búsqueda de empleo, con

más del 70% de los encuestados indicando que estarían dispuestos a pagar por servicios de consultoría profesional.

- **Necesidad de habilidades blandas:** Los expertos entrevistados destacaron la importancia de las habilidades blandas para el éxito en el mercado laboral actual, y la encuesta confirmó que los jóvenes graduados a menudo carecen de estas habilidades.
- **Efectividad de LinkedIn:** expertos y jóvenes graduados coincidieron en que LinkedIn es fundamental para buscar empleo. La investigación sugiere que es la mejor plataforma para buscar trabajo y entre los encuestados resultó ser la más popular.

La principal problemática que se trabajó en esta investigación fue el desempleo en jóvenes. Se demostró que es un problema grave con consecuencias sociales y económicas negativas. La falta de experiencia laboral, las habilidades blandas y la preparación para la búsqueda de empleo son algunos de los principales obstáculos que enfrentan los jóvenes graduados. Por ende, Jobster busca contribuir a la solución de este problema ofreciendo un servicio de consultoría profesional personalizado y de alta calidad.

Por otro lado, se validó el modelo de negocio desde que Jobster entró en operaciones en el mes de marzo de 2024. Se ha podido entonces demostrar la eficacia y solidez de la propuesta de valor. A través de la investigación y de métodos cualitativos y cuantitativos se construyó esta propuesta de servicios orientada a solucionar esa problemática y a atender la oportunidad de negocio identificada, en

torno a la consultoría profesional. En este sentido, Jobster tiene el potencial de ayudar a miles de jóvenes a encontrar empleo y mejorar sus vidas. La empresa puede convertirse en un líder en el mercado de consultoría laboral en Colombia y el modelo de negocio de Jobster es escalable y replicable en otros países. Por ende, se valida la hipótesis principal de que un servicio de consultoría empresarial como el de Jobster sería una solución efectiva para el desempleo y cuenta con una propuesta de valor sólida.

El proyecto Jobster tiene el potencial de hacer una contribución significativa a la reducción del desempleo juvenil en Colombia, con una ejecución efectiva y un enfoque en el impacto social. Jobster puede convertirse en un modelo a seguir para otras empresas que buscan abordar problemas sociales complejos. Para este alcance se plantean las siguientes consideraciones:

En este sentido, los resultados de la investigación confirman que Jobster tiene el potencial de ser una empresa exitosa y de impacto social. La empresa tiene una clara propuesta de valor que responde a una necesidad real del mercado. No obstante, se deben considerar algunas consideraciones necesarias para llevar a cabo el proyecto y lograr que sea exitoso.

- **Desarrollar un plan de expansión detallado:** Por ahora el éxito de Jobster ha radicado en estrategias de networking y en la estrategia de referidos / voz a voz. El plan de negocios a futuro debe incluir una descripción detallada de la creación de más aliados estratégicos, conexiones con más empresas, mejoras en el servicio y una estrategia de marketing y ventas mucho más detallada y con mayor presupuesto.

- **Establecer alianzas estratégicas:** Jobster debería establecer alianzas con universidades, centros educativos, empresas y reclutadores para ampliar su alcance y acceder a nuevos clientes.
- **Lanzar una campaña de marketing efectiva:** La campaña de marketing debe llegar al público objetivo de Jobster y comunicar claramente los beneficios de sus servicios.
- **Monitorear y evaluar el desempeño:** Jobster debe monitorear y evaluar su desempeño de manera regular para identificar áreas de mejora y ajustar su estrategia según sea necesario.
- **Considerar la expansión a otras ciudades:** A medida que Jobster crezca y tenga éxito, podría considerar expandirse a otras ciudades de Colombia. Pese a que el servicio se desarrolla de forma remota, contar con profesionales en otras ciudades ayudaría a entender mucho mejor las necesidades puntuales en otras regiones y a generar mayor credibilidad.
- **Desarrollar servicios adicionales:** Jobster podría desarrollar servicios adicionales para complementar su oferta actual, como talleres de emprendimiento o servicios de coaching profesional.
- **Incorporar tecnología:** Jobster podría incorporar más tecnología en sus servicios para mejorar la experiencia del cliente y aumentar la eficiencia. Por ahora se utilizan herramientas como LinkedIn y repositorios de pruebas técnicas para evaluar las capacidades de los Jobees. Sin embargo, se pueden a futuro implementar estrategias para capacitar mejor a los Jobees y que tengamos más éxito en procesos de selección.

Teniendo en cuenta lo anterior se muestra el plan de requerimientos y faltantes de Jobster. Este plan será fundamental para seguir consolidando a Jobster como un líder en servicios de consultoría profesional. De igual forma, se presenta el análisis final de localización realizado, en donde se evalúan posibles oportunidades de expansión en otras ciudades.

Plan de requerimientos y faltantes

Actividades por Desarrollar	Componente
Estudio detallado de precios y análisis de la competencia para establecer estrategias de fijación de precios.	Investigación de Mercado
Investigación y análisis más profundo de los canales de distribución y publicitarios más efectivos.	Investigación de Mercado
Obtener datos más confiables para la proyección de ventas, considerando variables económicas y sectoriales.	Investigación de Mercado
Revisar y detallar el proceso productivo, desde la evaluación inicial del cliente hasta la finalización del servicio.	Aspectos Técnicos
Identificar y confirmar los requerimientos técnicos específicos, como licencias, permisos y regulaciones.	Aspectos Técnicos
Evaluar la infraestructura y recursos tecnológicos necesarios para ofrecer los servicios de manera eficiente.	Aspectos Técnicos

Actividades por Desarrollar	Componente
Definir y calcular con precisión los costos asociados a la prestación de los servicios.	Aspectos Financieros
Determinar de manera más precisa los componentes de la inversión inicial.	Aspectos Financieros
Confirmar y obtener cifras exactas en términos de inversión en maquinaria, equipos y activos intangibles.	Aspectos Financieros

Figura 24: Plan requerimientos y faltantes.

Localización del proyecto

Macrolocalización	Necesidades	Alternativas de Localización
Bogotá	- Fuerte demanda de servicios de asesoría laboral	- Establecer oficina en el centro de la ciudad para facilitar el acceso de los clientes
	- Proximidad a las principales empresas y empleadores	- Buscar espacios comerciales cerca de áreas empresariales para atraer a los graduados y profesionales de alto nivel
	- Disponibilidad de talento joven y profesionales	- Establecer alianzas con universidades locales para atraer a estudiantes y recién graduados

Macrolocalización	Necesidades	Alternativas de Localización
	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de universidades reconocidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer talleres y servicios en las instalaciones de universidades para llegar a un público más amplio
Medellín	<ul style="list-style-type: none"> - Escasez de servicios especializados en búsqueda de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un líder responsable de atender los requerimientos para la ciudad.
	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda creciente de asesoría laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Buscar espacios cerca de centros educativos y universidades para captar la atención de jóvenes y estudiantes
	<ul style="list-style-type: none"> - Proximidad a áreas con alto potencial laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer alianzas con empresas locales para facilitar la inserción laboral de los clientes
	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de universidades reconocidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer talleres en las instalaciones de universidades y centros educativos para llegar a estudiantes y jóvenes
Cali	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia en el mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un líder responsable de atender los requerimientos para la ciudad.

Figura 25: Localización del proyecto.

Se definen las ciudades principales del proyecto como los principales lugares para el desarrollo de operaciones y de las estrategias de generación de demanda.

Finalmente, Jobster es un proyecto con un gran potencial para contribuir a la reducción del desempleo juvenil en Colombia. La empresa tiene un modelo de negocio sólido y unas bases fuertes en torno al conocimiento de las necesidades del mercado. Si se implementan las estrategias adecuadas, Jobster puede convertirse en un actor clave en la búsqueda de soluciones a este problema social y económico.

11. Referencias

- Banco Mundial. (2016). Jóvenes y Empleo en América Latina y el Caribe: Invertir en el futuro. Recuperado de: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/02/16/durante-la-pandemia-america-latina-y-el-caribe-experimento-una-fuerte-caida-del-empleo-juvenil-nuevo-informe-global>
- Banco Mundial. (2016). Más y Mejores Empleos para Crecer en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/24677>
- Banco Mundial. (2018). Habilidades para el futuro: El aprendizaje para el trabajo en el mundo digital. Recuperado de: <https://www.worldbank.org/en/topic/skillsandworkforcedevelopment>
- Banco Mundial. (2020a). El impacto del desempleo juvenil en la salud mental. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 1-10. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092017000100006
- Banco Mundial. (2020b). Promoviendo la empleabilidad juvenil en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.worldbank.org/en/topic/skillsandworkforcedevelopment>

- Banco Mundial. (2021). Más allá de la formación técnica y profesional: abordar el desempleo juvenil en Colombia. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/07/01/beyond-technicalandvocational-training-addressing-youth-unemployment-in-colombia>
- CEPAL. (2019). Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto de transformación. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>
- CEPAL. (2020). Desempleo juvenil en América Latina: Panorama actual y desafíos. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47074-programas-empleo-juvenil-revalidacion-su-papel-la-agenda-publica-pospandemia>
- DANE. (2022). Mercado laboral de la Juventud. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/boletin_GEI_H_juventud_may22_jul22.pdf
- DANE. (2023). Boletín técnico: Mercado laboral - Noviembre 2022 - Enero 2023. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ago_22.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Boletín técnico mercado laboral. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Boletín técnico mercado laboral. Recuperado de:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- DIAN. (2021). Impuestos y Aduanas Nacionales. Recuperado de:
<https://www.dian.gov.co/>
- European Commission. (2017). The Youth Guarantee: A success story. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/social/youthguarantee>
- Foro Económico Mundial (WEF). (2022). El Futuro del Trabajo 2022.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- IBM. (2020). Cómo usar análisis de datos para encontrar un trabajo. Recuperado de: <https://www.ibm.com/careers/teams/data-and-analytics>
- Hays. (2023). Demanda Ocupacional para el 2021 y 2022.
<https://www.hays.com.co/guia-laboral/2022>
- Indeed (2023) Calculadora de sueldos. <https://co.indeed.com/career/salaries>
- International Labour Organization. (2020). La COVID-19 agrava la crisis mundial del empleo juvenil. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/aboutthe-ilo/newsroom/news/WCMS_749893/lang--es/index.htm
- International Labour Organization. (2021a). Labour force participation rate, female (% of female population ages 15+). Recuperado de:
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

- International Labour Organization. (2021b). Labour force participation rate, total (% of total population ages 15+). Recuperado de:
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS>
- LinkedIn. (2024). Cómo hacer networking para encontrar un trabajo. Recuperado de: <https://www.linkedin.com/>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2022). Política Nacional de Emprendimiento. Recuperado de: <https://www.mincit.gov.co/ministerio/politicas-nacionales/politica-nacional-de-emprendimiento>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia - MinTIC (2021). Plan Nacional de Tecnologías de la Información y las comunicaciones. https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-125156_recurso_00.pdf
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2021). Registro de Empleadores. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/registro-de-empleadores>
- OIT. (2019). Informe Mundial sobre el Empleo 2019: Tendencias del trabajo. Recuperado de:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcom/documents/genericdocument/wcms_845627.pdf
- OIT. (2020). Guía para la acción sobre el empleo juvenil. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/lang--en/index.htm>

- OCDE. (2020). Perspectivas Económicas de la OCDE: América Latina.
Recuperado de: <https://www.oecd.org/dev/americas/economic-outlook/>
- Rothstein, J., & Rouse, C. M. (2011). Labor Markets and Social Policy. Edward Elgar Publishing

12. Anexos

- **1. Análisis de fuerzas Porter.**
- **2. Análisis PESTEL.**
- **3. Dashboard de encuesta.**
- **4. Análisis financiero.**