

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



**Modelo Prolab: Empleadoedisc, una Propuesta para Mejorar la Integración
Laboral de Personas con Diversidad Funcional en Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS OTORGADO POR
LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

PRESENTADO POR

Andy Joe Suarez Azabache, DNI: 40535144

María Carolina Becerra Salamanca, DNI: 49009709

Jorge Ysmael Huaytalla Vega, DNI: 10558997

Martin Dany Quispe Penadillo, DNI: 40044054

Melany Victoria Castillo Huamancayo, DNI: 47417153

ASESOR

Nicolás Andrés Núñez Morales, DNI:49011442

ORCID 0000-0003-2193-3830

JURADO

José Carlos Véliz Palomino

Sergio Andrés López Orchard

Nicolás Andrés Núñez Morales

Surco, abril 2023

Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, Nicolás Andrés Núñez Morales, docente del Departamento Académico de Posgrado en Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Modelo ProLab: Empleadisc, una Propuesta para Mejorar la Integración Laboral de Personas con Diversidad Funcional en Perú, del/del autor(a)/ de los(as) autores(as):

Andy Joe Suarez Azabache, DNI: 40535144

María Carolina Becerra Salamanca, DNI: 49009709

Jorge Ysmael Huaytalla Vega, DNI: 10558997

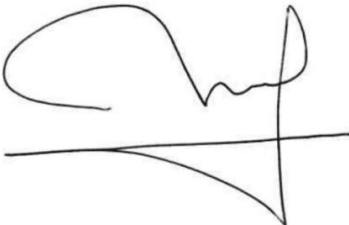
Martin Dany Quispe Penadillo, DNI: 40044054

Melany Victoria Castillo Huamancayo, DNI: 47417153

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 21/03/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 21 de marzo de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Núñez Morales, Nicolás Andrés	
DNI: 49011442	Firma
ORCID: 0000-0003-2193-3830	

Agradecimientos

A mi familia y a mis amigos por apoyarme y siempre motivarme en todo este tiempo que duró el MBA; asimismo, a todos los integrantes de esta tesis por la paciencia que se tuvo para los desarrollos de las clases, cumplir con todas las tareas y compromisos de los entregables de todo el servicio de asesoría.

Andy Joe Suarez Azabache

A mis hermanos por contagiarme de su avidez de aprendizaje y superación. A mis tías por motivarme a lograr siempre mis metas. A mis amigas por brindarme su apoyo incondicional para el desarrollo de este programa. A mis compañeros de tesis por su disposición para trabajar en equipo durante todos los ciclos de estudio.

María Carolina Becerra Salamanca

A mi esposa por el soporte incondicional, a mi hijita Fernanda por la motivación constante, a los profesores del servicio de asesoría por el conocimiento compartido y a mis compañeros del grupo por el compromiso brindado.

Jorge Ysmael Huaytalla Vega

Agradezco a Dios por darme la vida, la fuerza y fortaleza para superar los retos que se presentan en el camino del aprendizaje. A mis padres, mi esposa e hija Brianna quienes me motivan para seguir adelante, con mis metas. A cada uno de los profesores y colegas por transmitirme sus conocimientos a lo largo de estos años.

Martin Dany Quispe Penadillo

Agradezco a mi familia por el soporte, apoyo infinito en esta etapa; así mismo, a los docentes por brindarnos la mejor de sus experiencias para cumplir nuestras metas y propósitos.

Melany Victoria Castillo Huamancayo



Dedicatorias

Dedico esta tesis a mi familia y amigos, pero en especial a cuatro personas, mi hijo Salvador André Suarez Acosta, por ser mi motivación para salir adelante, a mi hermano menor que en paz descansa Víctor Ricardo Suarez Azabache por ser un ángel y enseñarme a ser una buena persona, a mis padres por enseñarme a tener valores y principios, y a mi amigo Marco Antonio Arocemena que me acompañó en todo mi vida laboral y profesional y ahora se encuentra con una enfermedad que no tiene cura y me enseña a luchar y ser perseverante.

Andy Joe Suarez Azabache

Dedico esta tesis a mi Hijo Pablo, a quien amo infinitamente y constituye mi mayor aliciente para emprender nuevos proyectos que me permiten crecer a nivel profesional y personal. A mis padres, que desde el cielo continúan apoyándome en mis proyectos e hicieron posible este sueño.

María Carolina Becerra Salamanca

Dedico esta tesis a Dios por guiarme siempre; a mi esposa Giovanna y a mi hijita Fernanda por ser mi soporte constante en mi vida; a mis padres y hermanos quienes siempre confiaron en mí; y a mis compañeros de tesis por el gran trabajo realizado.

Jorge Ysmael Huaytalla Vega

A Dios por derramar sus bendiciones en mí, el haberme brindado paciencia, sabiduría e inteligencia; además, de ser el guía en cada uno de mis pasos. A mis padres, por su comprensión y confianza me han ayudado a construir y forjar la persona que soy. A mi esposa, gracias por

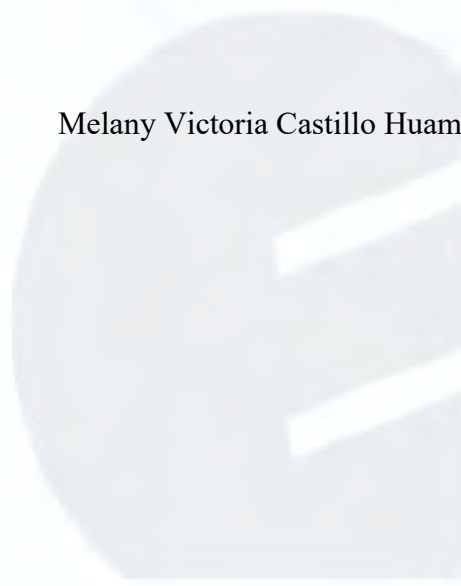
todo su cariño y a mi hija Brianna, quienes son el motor y motivo para seguir construyendo nuestro futuro.

Martin Dany Quispe Penadillo

Dedico este trabajo a mi madre, por ser mi apoyo antes, durante y después de cada etapa, gracias a su perseverancia me enseñó a que todo propósito que uno se propone en la vida se debe cumplir hasta obtener lo deseado; siempre con dedicación y ganas de seguir aprendiendo cada día más.



Melany Victoria Castillo Huamancayo



Resumen Ejecutivo

El presente trabajo nos muestra una propuesta orientada a mejorar la empleabilidad de personas con diversidad funcional en el Perú. El problema identificado se caracteriza por la carencia de oportunidades laborales para este grupo de personas; esto se evidencia en que un 77% de su población no cuenta con un trabajo, además de la existencia de brechas significativas en el nivel de acceso a la educación y al mercado laboral, frente a la población sin diversidad funcional; por ello el objetivo del presente trabajo es ofrecerles un servicio de asesoría en empleabilidad, además de potenciar su perfil, de tal forma que se asegure la consecución de un empleo de calidad. Se definió como mercado objetivo a las personas discapacitadas entre 18 a 60 años con estudios técnicos superiores y/o universitarios concluidos, que tengan como mínimo un año de antigüedad utilizando las plataformas online (web y redes sociales).

El proyecto consta de la creación de un servicio de empleabilidad, que brinde asesoría en habilidades blandas, análisis y potenciación del perfil profesional y entrenamiento en entrevistas de trabajo, con la finalidad de incrementar las probabilidades de la contratación de las personas con diversidad funcional. Para un análisis correcto de requerimientos se realizó un análisis de mercado y una entrevista a los usuarios con el objetivo de mapear sus necesidades. La viabilidad económica del proyecto se sustenta en que la inversión inicial se recuperaría en 2 años, según las proyecciones, considerando un crecimiento anual constante, además el VAN del proyecto es de S/3'978,447 en un periodo de 5 años, con un costo de oportunidad de 11.19%. En cuanto al aspecto social, la solución incluye un ahorro de costos en transporte, consumo de energía y tiempo que se refleja en un VAN Social del proyecto de S/2'227,380, para los cinco años. Por último, se recomienda su implementación y mejora continua para su difusión y réplica, con el objetivo de contribuir a la igualdad de oportunidades para las personas con diversidad funcional.

Abstract

This paper shows us a proposal aimed at improving the employability of people with functional diversity in Peru. The problem identified is characterized by the lack of job opportunities for this group of people; This is evidenced by the fact that 77% of its population does not have a job, in addition to the existence of significant gaps in the level of access to education and the labor market, compared to the population without functional diversity; for this reason, the objective of this work is to offer them an employability program, in addition to enhancing their profile, in such a way as to ensure the achievement of quality employment. The target market was defined as disabled people between the ages of 18 and 60 with completed higher technical and/or university studies, who have been using online platforms (web and social networks) for at least one year. The project consists of the creation of an employability program, which provides advice on soft skills, analysis and enhancement of the professional profile and training in job interviews, in order to ensure the hiring of the candidate. For a correct analysis of requirements, a market analysis and an interview with the users were carried out in order to map their needs. The economic viability of the project is based on the fact that the initial investment would be recovered in 2 years, according to projections, considering a constant annual growth, in addition the NPV of the project is S/3'587,715 over a period of 5 years, with a cost opportunity of 11.19%. Regarding the social aspect, the solution includes cost savings in transportation, energy consumption, and time that is reflected in a Social NPV of the project of S/2'227,380, for 5 years. Finally, its implementation and continuous improvement is recommended for dissemination and replication, with the aim of contributing to equal opportunities for people with functional diversity.

Tabla de Contenidos

Lista de Tablas	xii
Lista de Figuras.....	xiv
Capítulo I: Definición del Problema	1
1.1 Contexto del Problema a Resolver.....	1
1.2 Presentación del Problema a Resolver	2
1.3 Sustento de la Complejidad y Relevancia del Problema a Resolver	2
Capítulo II: Análisis del Mercado	4
2.1 Descripción del Mercado o Industria	4
2.2 Análisis Competitivo Detallado	5
Capítulo III: Investigación del Usuario	9
3.1. Perfil del Usuario	9
3.2. Mapa de Experiencia del Usuario	16
3.3. Identificación de la Necesidad.....	17
Capítulo IV: Diseño del Producto o Servicio.....	18
4.1 Concepción del Producto o Servicio.....	18
4.2 Desarrollo de la Narrativa.....	20
4.3 Carácter Innovador y Disruptivo del Producto o Servicio.....	21
4.4 Propuesta de Valor.....	24
4.5 Producto Mínimo Viable (PMV)	25
Capítulo V: Modelo de Negocio	30
5.1. Lienzo del Modelo de Negocio.....	30

5.2. Viabilidad del Modelo de Negocio	34
5.3. Escalabilidad del Modelo de Negocio	38
5.4. Sostenibilidad Social del Modelo de Negocio	39
Capítulo VI: Solución Deseable, Factible y Viable	41
6.1. Validación de la Deseabilidad de la Solución.	41
6.1.1. Hipótesis para Validar la Deseabilidad de la Solución	41
6.1.2. Experimentos Empleados para Validar la Deseabilidad de la Solución	41
6.2. Validación de la Factibilidad de la Solución	43
6.2.1. Plan de Mercadeo	43
6.2.2. Plan de Operaciones	50
6.3. Validación de la Viabilidad de la Solución	55
6.3.1. Presupuesto de Inversión	55
6.3.2. Análisis financiero	57
6.3.3. Simulaciones Empleadas para Validar las Hipótesis de Viabilidad.....	62
6.3.4. Simulaciones Empleadas en el Capítulo VI.....	64
Capítulo VII: Solución Sostenible	65
7.1. Relevancia Social de la Solución.....	66
7.2. Rentabilidad Social de la Solución	68
7.2.1 Beneficios sociales.....	69
7.2.2 Costos sociales	70
7.2.3 Tasa de Descuento	71
7.2.4 Resultado Obtenido.....	71

Capítulo VIII: Decisión e Implementación.....	74
8.1 Plan de Implementación y Equipo de Trabajo.....	74
8.2 Conclusión.....	74
8.3 Recomendación.....	75
Referencias.....	77
Apéndice A: Realidad de la Discapacidad Mundial	79
Apéndice B: Censo Nacional de Población de Personas con Diversidad Funcional en Lima y Provincias	80
Apéndice C: Prototipo del Modelo del Negocio.....	85
Apéndice D: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Deseabilidad del Modelo de Negocio..	87
Apéndice E: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Factibilidad del Modelo de Negocio....	88
Apéndice F: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Viabilidad del Modelo de Negocio	89
Apéndice G: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Viabilidad del Modelo de Negocio.....	90
Apéndice H: Tarjeta de Aprendizaje de la Evidencia Generada por la Hipótesis de Factibilidad.....	91
Apéndice I: Tarjeta de Aprendizaje de la Evidencia Generada por la Hipótesis de Viabilidad	92
Apéndice J: Encuesta para Personas con Diversidad Funcional	93
Apéndice K: Proceso de Solicitud de Servicios.....	105
Apéndice L: Tabulación de Encuestas de Usabilidad.....	106

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Cuadro Comparativo de las Alternativas Existentes en el Mercado</i>	7
Tabla 2 <i>Guía de Entrevistas para Personas con Diversidad Funcional</i>	10
Tabla 3 <i>Resultados de las Preguntas del Grupo A</i>	11
Tabla 4 <i>Resultados de las Preguntas del Grupo B</i>	12
Tabla 5 <i>Resultados de las Preguntas del Grupo C</i>	13
Tabla 6 <i>Resultados de las Preguntas del Grupo D</i>	14
Tabla 7 <i>Criterios de Evaluación del Costo</i>	19
Tabla 8 <i>Criterios de Evaluación del Impacto</i>	19
Tabla 9 <i>Variables para el Proceso de Selección</i>	22
Tabla 10 <i>Ciudades por Etapa</i>	32
Tabla 11 <i>Lienzo del Modelo de Negocio</i>	33
Tabla 12 <i>Proyección de Mercado Objetivo de las Personas con Diversidad Funcional (2023-2027)</i>	35
Tabla 13 <i>Sostenibilidad - Impacto de Empleatedisc en la Sociedad - ODS</i>	40
Tabla 14 <i>Hipótesis - Prueba de Usabilidad de Empleatedisc</i>	42
Tabla 15 <i>Elementos Preparativos - Prueba de Usabilidad de Empleatedisc</i>	42
Tabla 16 <i>Objetivo del Plan de Mercado</i>	44
Tabla 17 <i>Selección de Segmento de Mercado del Usuario Final Inicial y Proyectado</i>	45
Tabla 18 <i>Mercado Objetivo del Usuario Final en el Año 2023</i>	45
Tabla 19 <i>Mercado Efectivo</i>	46
Tabla 20 <i>Proyección de Ventas</i>	46
Tabla 21 <i>Listado de Precios de Empleatedisc</i>	48
Tabla 22 <i>Presupuesto de Marketing (2023-2027)</i>	49
Tabla 23 <i>Determinación de Objetivos Operacionales</i>	50

Tabla 24 <i>Determinación de Estrategias Operacionales</i>	51
Tabla 25 <i>Trámites Administrativos y Desarrollos</i>	52
Tabla 26 <i>Gastos para la Compra de los Equipos y Mobiliario</i>	52
Tabla 27 <i>Presupuesto de Inversión</i>	56
Tabla 28 <i>Flujo de Efectivo (2023-2027)</i>	57
Tabla 29 <i>PayBack - Periodo de Retorno de Inversión</i>	60
Tabla 30 <i>Valoración del Negocio - Free Cash Flow</i>	61
Tabla 31 <i>Valoración del Negocio - Valor Actual Neto (VAN) (2023-22027)</i>	61
Tabla 32 <i>Simulación de Montecarlo - Simulación del VAN (En Miles de Soles)</i>	63
Tabla 33 <i>Resultado de Validar las Hipótesis del Negocio</i>	64
Tabla 34 <i>Metas Movilizadas por el Modelo para cada ODS</i>	68
Tabla 35 <i>Beneficios Sociales</i>	72
Tabla 36 <i>Costos Sociales</i>	72
Tabla 37 <i>Resumen de Cálculo VAN Social</i>	73

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Lienzo Meta-Usuario</i>	15
Figura 2 <i>Lienzo Experiencia de Usuario del Negocio Propuesto</i>	17
Figura 3 <i>Prototipo de la Solución</i>	20
Figura 4 <i>Lienzo Blanco de la Propuesta de Valor del Negocio</i>	25
Figura 5 <i>Primer Prototipo de Empleatedisc</i>	26
Figura 6 <i>Logo Empleatedisc</i>	47
Figura 7 <i>Flourishing Business Canvas</i>	66
Figura 8 <i>Plan de Implementación</i>	76
Figura 9 <i>Matriz Quick Wins</i>	82
Figura 10 <i>Lienzo Blanco de Relevancia</i>	83

Capítulo I: Definición del Problema

Las personas con diversidad funcional, “buscan un enfoque social, entendiendo a cada individuo como un ser único, con capacidades diferentes y dejando de lado los déficits y las carencias” (Avilés, 2020, párr. 2). En el presente estudio abordaremos la problemática de menores oportunidades de este grupo para insertarse laboralmente. Además, se debe considerar que existen pocas herramientas o plataformas especializadas en brindarles oportunidades laborales, con alternativas de solución innovadoras con inclusión social.

1.1 Contexto del Problema a Resolver

Según el estudio realizado por los Censos Nacionales 2017: XII de población y VII de vivienda, se registraron 3'209,261 personas con diversidad funcional a nivel nacional, de los cuales solo 320,433 personas han sido inscritas en el Conadis (Registro Nacional de personas con Discapacidad [CONADIS], 2018, párr. 1). Asimismo, el 77% de la población de personas con diversidad funcional con estudios superiores, se encuentra desempleada ni busca empleo, entendiéndose que el 23% se encuentra empleada. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015, párr. 1). De acuerdo a este escenario, se reducen las probabilidades de acceder a un empleo a las personas con diversidad funcional.

Existe una gran diferencia en la condición laboral de personas mayores de 14 años con y sin diversidad funcional. En el año 2019, el 43% de personas con diversidad funcional se encontraba ocupada y el 1.8% buscaba empleo; sin embargo, el 71.2% de personas sin diversidad funcional se encontraba ocupada y el 2.9% buscaba empleo, lo que expresa una diferencia de 30 puntos porcentuales entre ambos grupos (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020, párr. 3).

El segmento de mercado a quien está dirigido son las personas con diversidad funcional que presentan dificultades físicas con habilidades motoras, en el rango de edades entre 18 a 60 años y que cuentan con estudios técnicos superiores, universitarios y/o

postgrado, ubicados en Lima, Callao y provincias (Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Ica, La Libertad, Lambayeque y Tacna).

Las personas con diversidad funcional involucran a un grupo vulnerable que la sociedad lo ha mantenido excluido, obstaculizando su desarrollo personal y el goce de servicios y recursos disponibles en comparativa a las personas sin diversidad funcional, limitando sus capacidades para el progreso de su comunidad (González, 2015). Por lo tanto, el problema está relacionado con los siguientes dos objetivos de desarrollo sostenible:

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 10: Reducción de las desigualdades

1.2 Presentación del Problema a Resolver

El problema social identificado es la menor posibilidad de acceder a un empleo formal por las personas con diversidad funcional respecto a las personas que no lo son, la tasa media del tiempo de desempleo es 26% mayor respecto a las personas sin diversidad funcional. El tiempo más prolongado de desempleo genera inactividad o tienden a aceptar a empleos informales sin beneficios sociales y falta de seguridad (Naciones Unidas, 2022, párr. 4). Las personas con diversidad funcional ganan menos que las personas sin diversidad funcional, impactando en su nivel de vida y disminuyendo su poder adquisitivo, además por su situación se enfrentan a barreras físicas y de actitud no permitiendo participar activamente en el mercado laboral y sin gozar con el mismo nivel de acceso a oportunidades laborales en relación a las personas sin diversidad funcional (Naciones Unidas, 2022, párr. 8). Esta problemática dificulta la inclusión social laboral y el desarrollo económico individual y familiar.

1.3 Sustento de la Complejidad y Relevancia del Problema a Resolver

De acuerdo con la información presentada anteriormente, se observa que las personas con diversidad funcional presentan tasas de desempleo significativamente más altas que la

población sin diversidad, así como menores niveles de acceso a educación secundaria y universitaria. Asimismo, se ha evidenciado que algunas familias no promueven el acceso a la educación superior de los miembros con diversidad funcional, siendo relevante la necesidad de capacitarse en algún oficio o profesión. De acuerdo con el estudio ENAHO de 2015 “Instituto Nacional de Estadística e Informática”, el 67.7% de hogares con personas sin diversidad invierten en el rubro de educación, mientras que solo el 52.4 % de los hogares con personas con diversidad invierten en educación”.

Por otra parte, las empresas requieren tener políticas efectivas de inclusión y diversidad, debido a las siguientes razones:

Existe un marco regulatorio que lo exige: la ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, establece el marco legal para la promoción, protección y realización de sus derechos, en condiciones de igualdad (artículo 1). Así mismo establece una cuota de empleo, donde las entidades públicas están obligadas a contratar un 5% de la totalidad de sus trabajadores, mientras que en las privadas este porcentaje es de un 3%, siempre y cuando cuente con más de 50 trabajadores; en tal sentido, el objetivo de esta ley es lograr la inserción laboral de las personas con diversidad funcional (Perea, 2022).

La sociedad exige cada vez más que las empresas sean inclusivas, como uno de los elementos que contribuye a su responsabilidad social. Para ello contamos con una empresa que ayuda a medir, mejorar y sostener un alto nivel de confianza en las organizaciones. Como resultado de su trabajo, en el Perú se logró reconocer a 20 empresas en diversidad e inclusión, en el año 2022, quedando como número uno la empresa DHL, resaltando el liderazgo con empatía y respeto a la diversidad (Great Place To Work, 2022).

Capítulo II: Análisis del Mercado

En la actualidad, diferentes instituciones vienen tomando conciencia sobre la importancia de potenciar las capacidades de las personas con diversidad funcional, con la finalidad de ser más inclusivos y de esta manera contribuir con la responsabilidad social. En este capítulo se desarrolla un análisis de la situación del mercado, identificando las soluciones actuales directamente relacionadas con el problema definido en el capítulo anterior, es decir aquellos que definen mecanismos de inserción laboral para población con diversidad funcional.

2.1 Descripción del Mercado o Industria

En el Perú existen leyes que promueven la inserción laboral de personas con diversidad funcional; la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 exige la contratación del 5% del total de empleados a personas con diversidad funcional, en instituciones estatales, así como también un 3% de la totalidad de su personal, en las empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores en planilla (Congreso de la República del Perú, 2012). Actualmente, se tiene servicio de asesorías integrales de inclusión social y leyes que promueven la inserción laboral a través de servicios de formación para personas con diversidad funcional, el CETPRO “Alcides Salomón Zorrilla”, por ejemplo viene capacitando de manera virtual y gratuita a personas con diversidad funcional visual en el uso de tecnologías de la información bajo un servicio de asesoría denominado Jaws, un lector de pantalla que lee automáticamente la voz, así como los contenidos de la computadora y otros.

Asimismo, existen organizaciones que se dedican a la captación de personas con diversidad funcional a través de páginas web y apps, una de ellas es Vivva, una página web y app que tiene como propuesta de valor ayudar a encontrar perfiles de trabajo a personas con diversidad funcional, ayudándolas en el proceso. También existe otro modelo de web como

Inclúyeme, que tiene como finalidad potenciar la empleabilidad de las personas con diversidad funcional e implementar estrategias de inclusión socio laboral a las empresas.

Del mismo modo, tenemos a la organización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) contribuyendo con las capacitaciones laborales gratuitas, para personas con diversidad funcional con el propósito de potenciar sus capacidades técnicas con el objetivo de incrementar los niveles de empleabilidad en el país. Su propuesta de valor es promover el empleo para la inserción laboral mediante la certificación de competencias y capacitaciones para el emprendimiento laboral.

De acuerdo con lo indicado en el capítulo 1 (contexto del problema a resolver), solo el 23% de personas con diversidad funcional con estudios superiores, en edad de trabajar, se encuentra empleada (INEI, 2019). En tal sentido, las personas buscan adquirir todas las herramientas necesarias que requiere para la consecución de un empleo de calidad y bien remunerado, en el menor tiempo posible.

2.2 Análisis Competitivo Detallado

El mercado actual está conformado por las diferentes soluciones existentes que buscan potenciar las habilidades técnicas y blandas para realizar una búsqueda de trabajo, de forma presencial o virtual, ya sea a nivel nacional o internacional. Se ha realizado el análisis de las 05 fuerzas competitivas de Porter, que se describe a continuación:

Cientes o compradores del servicio. Se identificó a personas con diversidad funcional entre las edades de 18 a 60 años que cuenten con un oficio y/o profesión con experiencia laboral. Buscan servicios efectivos para la búsqueda y obtención de empleo.

Soluciones potenciales. Existen páginas de búsqueda de empleo reconocidas a nivel mundial, tales como LinkedIn y Búmeran. En el caso de LinkedIn, es la red más conocida a nivel mundial, cuenta con un grupo de personas con diversidad funcional y ofrecen recursos

digitales. Mientras que Búmeran es un portal reconocido que permite filtrar por tipo de oficio, y de igual manera tiene un filtro exclusivo para personas con diversidad funcional.

Soluciones actuales en el sector. Se hace referencia a opciones asociadas a la reinserción laboral orientados exclusivamente a personas con diversidad funcional. Entre ellos podemos mencionar a Inclúyeme.com, es una web que ofrece cursos virtuales gratuitos y tiene las opciones de part time, freelance y tiempo completo, orientada a la inclusión socio laboral de las personas con diversidad funcional. En el caso de Disiswork.com es una web que brinda asesorías personalizadas para personas con diversidad funcional, haciendo uso de tecnología. Por su parte, Vivva es una empresa que tiene como misión unir a empresas y profesionales, para alcanzar objetivos comunes, dando especial importancia a los colectivos más desfavorecidos, es decir a las personas con diversidad funcional.

Se presenta un cuadro comparativo (ver Tabla 1) de las alternativas existentes en el mercado, incluyendo las soluciones potenciales y soluciones actuales en el sector, que involucra para cada uno de ellos aspectos como descripción, ubicación, propuesta de valor y productos ofrecido.

Tabla 1*Cuadro Comparativo de las Alternativas Existentes en el Mercado*

Criterio	Competidores potenciales		Competidores en el sector		
	LinkedIn	Búmeran	Incluyeme.com	Disiswork.com	Vivva
Descripción	Es la red de profesionales a nivel mundial más conocida y cuenta con un grupo de personas con diversidad funcional.	Es un portal conocido, que permite filtrar por tipo de oficio y cuenta con un filtro exclusivo para personas con diversidad funcional.	Es una web que ofrece cursos virtuales gratuitos y tiene las opciones de part time, freelance y tiempo completo.	Es una web que brinda asesorías personalizadas.	Es una web que busca brindar servicios a los sectores más desfavorecidos
Canal	Web	Web	Web	Web	Web
Beneficios	Se centra en la oportunidad de mostrar sus talentos, habilidades profesionales y experiencias, para los profesionales, reclutadores, anunciantes y para los desarrolladores terceros.	Brindar un excelente servicio al cliente, para los diferentes usuarios.	Generan valor en la diversidad social. Ofertas laborales para las personas con diversidad funcional.	Generar conciencia y valor en las personas. Asesoría para armar su cv, equipo de gestión humana para las capacitaciones y talleres.	Unir a empresas y profesionales, para alcanzar objetivos comunes, dando especial importancia a los colectivos más desfavorecidos.
Desventajas	No ofrecen asesoría personalizada.	No ofrecen recursos digitales ni asesoría personalizada.	No realizan asesoría personalizada a las personas.	Se enfocan en las empresas y solo asesoría de CV a las personas.	Enfocado en empresas. No ofrecen asesoría personalizada.

Proveedores. Dentro del sector se identifica como principales proveedores a docentes especializados en temas técnicos, así como centros de estudios que ofrecen estas temáticas especializadas, como Cibertec; por otra parte, identificamos a coach especializados en liderazgo y otras temáticas asociadas a habilidades blandas, que puedan potenciar el perfil de las personas con diversidad funcional a este respecto.

Sustitutos. Los sustitutos identificados están orientados al servicio de preparación y consecución de perfiles de las personas con diversidad funcional requeridos para la búsqueda de empleo. Allí, podemos mencionar principalmente a CONADIS, que sería un canal alternativo donde se realiza capacitaciones y se presentan ofertas de empleo para que las empresas puedan ubicar directamente al personal discapacitado requerido para cumplir con el porcentaje requerido por ley 29973 (Ley de la persona con discapacidad).

Capítulo III: Investigación del Usuario

En este capítulo se presenta una investigación de los usuarios que tiene como objetivo proponer una alternativa de solución al problema social de dificultad en la consecución de empleo de personas con diversidad funcional, y para ello se entrevistó de forma presencial y por WhatsApp a 50 personas con distintos tipos de diversidad funcional que viven en diversos distritos de Lima Metropolitana. Se decidió entrevistarlos para conocer su perspectiva, procesos y necesidades. Para el análisis se aplicó la metodología *Design Thinking*, orientada a definir el perfil del usuario, así como también el *Lienzo de Meta Usuario* y el *Mapa de Experiencia*.

3.1. Perfil del Usuario

La metodología del Design Thinking nos ayudará a definir el perfil del usuario de forma creativa, a partir del proceso de empatizar y definir. En el proceso de empatía conoceremos los insights de las personas con diversidad funcional poniendo el foco en lo que necesitan (Janhagen, 2019). Para llegar a los usuarios y optimizar la empatía, aplicamos entrevistas una modalidad presencial.

Mediante este medio lanzamos una guía de entrevistas con preguntas que nos permitirán conocer su perfil y entender sus necesidades. Para ello se realizó una presentación amigable tal como se detalla en el siguiente texto: “Buenos días/tardes, somos estudiantes del MBA 159 en esta oportunidad queremos su apoyo para resolver una encuesta para conocer las principales vallas que presentan las personas con diversidad funcional al momento de buscar un empleo. Tenga en cuenta que no existe una respuesta errónea, todas las opiniones son válidas y serán de gran importancia para el propósito de este estudio”. En la Tabla 2 se muestran las preguntas clasificadas por cuatro grupos.

Tabla 2*Guía de Entrevistas para Personas con Diversidad Funcional*

Grupo	Preguntas	Sustento
A. Construye una relación	<p>¿Cuál es su nombre y apellido?</p> <p>¿Cuál es su edad?</p> <p>¿En qué distrito vive?</p> <p>¿Con quién vive?</p> <p>¿Tiene mascota?</p> <p>¿Qué hobbies tienes?</p> <p>¿Qué has estudiado? Lo ejerces actualmente</p> <p>¿Cómo has vivido la pandemia?</p>	Conocer al usuario a través de sus datos personales, gustos y experiencia.
B. Evoca historias	<p>¿Se encontraba trabajando antes de la pandemia?</p> <p>¿Cuál ha sido tu historia de superación?</p> <p>A raíz de la pandemia muchas empresas tuvieron que hacer reestructuraciones, ¿Cómo te afectó?</p>	Buscamos generar confianza con el usuario, incentivándolo a compartir sus experiencias.
C. Explora emociones	<p>¿Qué ventajas cree que puede tener una persona discapacitada?</p> <p>Consideras que has tenido algún obstáculo en la búsqueda de trabajo</p> <p>¿Cómo realiza actualmente la búsqueda de trabajo?</p> <p>¿Cuál ha sido su principal problema al buscar un trabajo en la web?</p> <p>¿Cómo realiza actualmente la búsqueda de trabajo?</p>	Conocer sus sentimientos respecto a los problemas que se le presenten. Como percibe la búsqueda de empleo actualmente y como se siente ante ello.
D. Experiencias relacionadas con el problema	<p>¿Qué medios le gustaría utilizar para encontrar trabajo?</p> <p>a) App b) Servicio de Asesoría c) Agencia de empleo d) Avisos en el diario</p> <p>¿Cuánto tiempo te tomas en promedio actualmente para encontrar un trabajo?</p> <p>Estarías dispuesto a invertir tu primer sueldo (Dividido en tres partes) una única vez al obtener un empleo</p> <p>¿Qué crees que te ayudaría a mejorar la empleabilidad para un trabajo?</p>	Conocer las inquietudes que se presentan al querer obtener un empleo. De qué manera les gustaría buscar una solución al problema. Conocer la predisposición al uso de nuevas alternativas de solución.

Como se detalla en la Tabla 3, para las preguntas del grupo A, relacionadas con los datos personales del usuario, se obtiene como respuesta que el 70% de los entrevistados se encuentran entre las edades de 18 a 60 años. Así mismo, respecto al distrito donde viven se obtuvo un 88% dentro de Lima, mientras el 7% reside en provincia. También otro dato importante es saber qué tipo de carga familiar tienen, obteniendo como resultado que el 65% vive acompañado de familiares como hermanos, tíos, abuelos o padres y el 35% son casados con o sin hijos. El 87% de personas con diversidad funcional cuenta con algún animal para su compañía cuando se sienten solos o tienen inseguridades. Adicionalmente sobre la antepenúltima pregunta de hobbies, el 100% de los usuarios cuenta con una afición personal; respecto al desempeño académico se obtuvo un 40% con estudios superiores, 30% con carreras técnicas, 25% con carreras universitarias y el 10% con maestría.

Tabla 3

Resultados de las Preguntas del Grupo A

Preguntas	Resultados Cualitativos	Frases más resaltantes
¿Cuál es su nombre y apellido?	El 95% respondió colocando sus datos completos mientras que el 5% faltante dejó el campo en blanco	
¿Cuál es su edad?	El 88% de los usuarios respondieron indicando estar entre las edades de 18 a 60 años, mientras que el 5% pasaba de los 61 años y el 7% dejó la pregunta en blanco	"No quiero colocar mi edad"
¿En qué distrito vive?	El 95% reside en Lima, sin embargo, el 5% proviene de provincia como Trujillo, Arequipa e Ica	
¿Con quién vive?	El 65% indicó que vive con algún familiar (hermano, tío, padres o abuelos), mientras que el 35% vive con (hijos o esposa)	"Dependiendo la dificultad"
¿Tiene mascota?	El 32% tiene gatos, el 45% perros, el 10% aves y el 13% no tiene animales	"Nos ayudan en los momentos más difíciles"

¿Qué hobbies tienes?	El 30% le gusta escuchar música, al 45% le gusta caminar al aire libre, al 11% le gusta bailar, al 10% disfrutar de su familia y el 4% le gusta dormir	"La música nos relaja y ayuda"
¿Qué has estudiado? Lo ejerces actualmente	El 40% cuenta con estudios superiores, el 30% con carreras técnicas, el 25% con carreras universitarias y el 10% con maestría	"No contamos con muchas facilidades económicas"
¿Cómo has vivido la pandemia?	El 50% de los encuestados perdió un familiar, mientras que el otro 50% estuvo con Covid, pero lo supero y otros no salieron de casa	"La pandemia nos quitó familiares"

En la Tabla 4 conoceremos la historia de los entrevistados, un 45% respondió que durante la coyuntura social se encontraba trabajando mientras que el 55% no laboraba o fueron despedidos ante la situación social, utilizando como frase más resaltada "No es fácil para las personas con diversidad funcional encontrar un trabajo". También, los usuarios contaron su historia de superación ante las limitaciones de cómo eran vistos. Finalmente, a raíz de la pandemia muchas empresas realizaron reestructuraciones y el porcentaje de afectados fue un 78% ya que parte de ellos fueron despedidos y otros no encontraron un empleo.

Tabla 4

Resultados de las Preguntas del Grupo B

Preguntas	Resultados Cualitativos	Frases más resaltantes
¿Se encontraba trabajando antes de la pandemia?	El 45% respondió que sí, mientras que el 55% no se encuentra laborando y se les complica mucho más con la coyuntura social	"No es fácil para las personas con diversidad funcional encontrar trabajo"

¿Cuál ha sido tu historia de superación?	El 40% respondió haber superado sus miedos ante la sociedad, ya que temían ser vistos como personas con limitaciones	"Somos capaces de trabajar"
A raíz de la pandemia muchas empresas tuvieron que hacer reestructuraciones, ¿Cómo te afectó?	El 78% respondió que tuvo mucha dificultad para encontrar un empleo y algunos fueron despedidos	"La pandemia afecto mucho el trabajo"

En la Tabla 5 conocemos los obstáculos presentándose las desventajas, que son un total del 60% de encuestados que no tiene beneficios y que sienten que no le dan importancia; mientras que las personas con beneficio que son un 40% si las ejecutan. Asimismo, se reflejó que un 67% si cuenta con mayor obstáculo para encontrar un empleo formal. Por último, el 70% de personas con diversidad funcional han tenido dificultad para adaptarse a las nuevas tecnologías, como búsquedas de trabajos en la web.

Tabla 5

Resultados de las Preguntas del Grupo C

Preguntas	Resultados Cualitativos	Frases más resaltantes
¿Qué ventajas cree que puede tener una persona discapacitada?	Recibir más beneficios un 40% respondió ello mientras que el 69% no tienen beneficios	
Consideras que has tenido algún obstáculo en la búsqueda de trabajo	El 67% respondió que si tiene mayor obstáculo al encontrar un empleo	
¿Cuál ha sido su principal problema al buscar un trabajo en la web?	El mayor problema fue adaptarse a tecnología ya que el 88% tuvo que aprender a utilizar las redes sociales para encontrar una oportunidad laboral	"Utilizar nuevas tecnologías"

En la Tabla 6 recopilamos información acerca del dolor del usuario, como el 88% de ellos tuvo que alinearse a los nuevos cambios tecnológicos. Además, se preguntó ¿Qué medio le gustaría utilizar para encontrar un trabajo? obteniéndose que el 75% le gustaría obtener empleo a través de servicios de asesorías, en cuanto al tiempo que se demoran en encontrar un empleo el 60% se toma cuatro meses y el 10% en tres meses. Siguiendo las encuestas 78% aprobó estar dispuesto a invertir en una asesoría virtual personalizada que finalmente ayudaran a mejorar la empleabilidad de las personas con diversidad funcional.

Tabla 6

Resultados de las Preguntas del Grupo D

Preguntas	Resultados Cualitativos	Frases más resaltantes
¿Cómo realiza actualmente la búsqueda de trabajo?	Por la coyuntura el 88% busca un empleo mediante la web y el 12% lo hace a través de agencias.	
¿Qué medios le gustaría utilizar para encontrar trabajo? a) App b) Servicio de Asesoría c) Agencia de empleo d) Avisos en el diario	E 75% respondió que le gustaría encontrar empleo a través de servicios de asesorías	"La asesoría es más confiable"
¿Cuánto tiempo te tomas en promedio actualmente para encontrar un trabajo?	El 60% indicó que se toma cuatro meses para encontrar un empleo, mientras que el 40% dentro de tres meses	
Estarías dispuesto a invertir tu primer sueldo (Dividido en tres partes) una única vez al obtener un empleo	El 78% respondió que sí, el 12% probablemente y el 10% no	
¿Qué crees que te ayudaría a mejorar la empleabilidad para un trabajo?	Capacitaciones, tener un asesor de guía, llevar cursos, tener estudios, etc.	

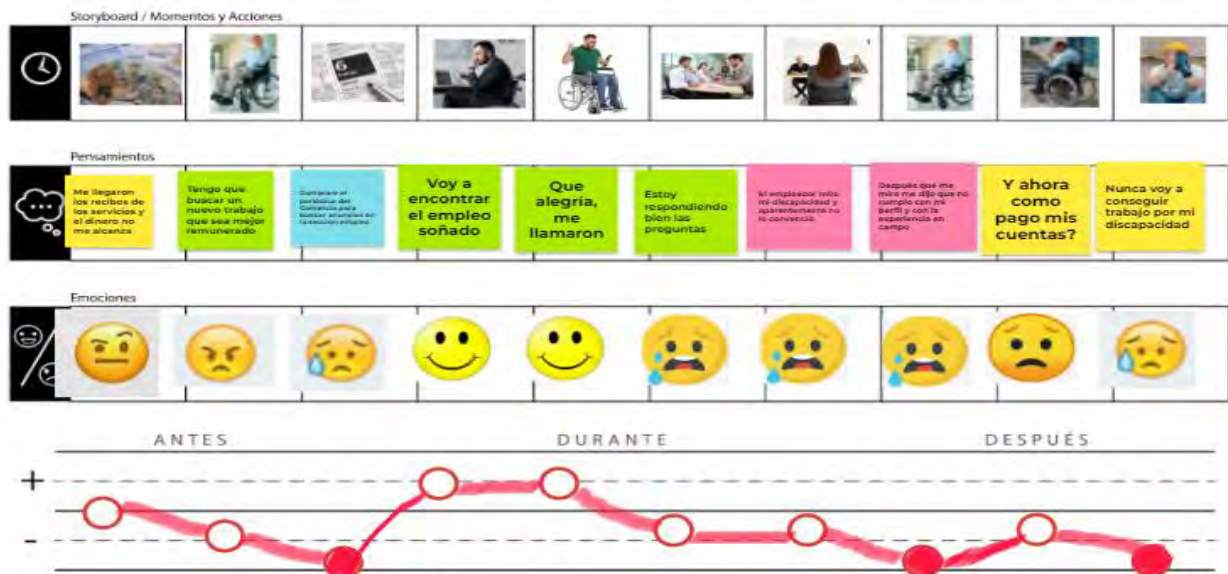
Gracias al resultado de estas encuestas se pudo llegar a obtener una parte del perfil del usuario. Como también utilizaremos la herramienta mapa de experiencia que indicara los momentos positivos y negativos mentalizados por las personas con diversidad funcional. De

3.2. Mapa de Experiencia del Usuario

Para plasmar el Mapa de Experiencia (ver Figura 2) se analizó las 50 entrevistas, en las cuales se pudo identificar cómo se expresa el sentimiento y comportamiento de una persona con diversidad funcional que se encuentra desempleada e intenta conseguir trabajo o personas que se encuentran laborando, pero buscan una mejora profesional, y cuando postulan a un proceso de selección son rechazados. En tal sentido, se detalla los puntos negativos y positivos identificados en este proceso:

Puntos Negativos. (a) La oferta de empleo es escasa, debido a que pocas empresas detallan las características del entorno laboral, así como las exigencias físicas, sensoriales y cognitivas (capacidades) que el puesto requiera, con la finalidad de analizar su compatibilidad con los perfiles ofrecidos, (b) la búsqueda de empleo es compleja, las ofertas de empleos están dispersas y no están unificadas. Los empleos son básicamente recomendados por otras personas con diversidad funcional, (c) escasa preparación y falta de asesoría para las entrevistas, lo cual no les permite desempeñarse adecuadamente en las mismas.

Puntos Positivos. (a) Postular a las ofertas de empleo, después de buscar en diferentes fuentes y encontrar los potenciales empleos de interés generando confianza en las personas con diversidad funcional, (b) comunicación del reclutador para la entrevista, causando satisfacción en el candidato, (c) obtener el empleo, después de pasar por varios procesos produce satisfacción y emoción. evidenciamos la experiencia del usuario (ver Figura 2).

Figura 2*Lienzo Experiencia de Usuario del Negocio Propuesto***3.3. Identificación de la Necesidad**

En el Mapa de experiencia (ver Figura 2) se identificó, que la persona con diversidad funcional siente una frustración desde buscar un empleo hasta pasar por el proceso de selección; esto debido a que cuando postulan a distintas vacantes estas son filtradas por tener alguna dificultad física. Por otro lado, cuando se encuentran dentro del proceso, muchas veces son rechazados en la entrevista, por no tener experiencia y no desarrollar habilidades blandas requeridas en las mismas.

El tal sentido, el 100% de los entrevistados manifestaron que es necesario satisfacer las siguientes necesidades: (a) contar con un servicio de asesoría en empleabilidad de entrenamiento que los ayude a potenciar y mejorar su perfil, para obtener mejores resultados en un proceso de selección y conseguir un empleo. (b) Ayudar a agilizar la contratación a la persona con diversidad funcional, que se encuentre desempleada o estén buscando una mejora profesional.

Capítulo IV: Diseño del Producto o Servicio

En este capítulo se desarrolla el proceso efectuado en el diseño del producto y servicio de Empleatedisc, con el objetivo de cubrir las necesidades del usuario y otorgar una alternativa de solución al problema identificado. Las herramientas utilizadas fueron las siguientes:

1. Lienzo 6x6: identifica el problema y las necesidades de las personas con diversidad funcional.
2. Quick wins: segmenta las ideas según el impacto y el costo.
3. Lienzo Blanco de Relevancia: establece las mejoras para ofrecer una web diferenciada de otras existentes en el mercado.
4. Lienzo de Propuesta de Valor: identifica el perfil y las necesidades de la persona con diversidad funcional, diferenciando las ventajas y desventajas que actualmente existen.
5. Producto Mínimo Viable (PMV), Permite satisfacer las necesidades de nuestros usuarios, así como obtener su retroalimentación para un mayor resultado de nuestro producto en el mercado.

4.1 Concepción del Producto o Servicio

En la elaboración del concepto del servicio se utilizó la herramienta Lienzo 6x6, y con base en la problemática del caso, se realizó un *brainstorming* orientado a generar ideas innovadoras de propuestas de solución. Después de varias iteraciones fueron seleccionadas seis ideas potenciales.

Posteriormente se utilizó la herramienta de Matriz de Costo e Impacto para analizar las ideas con menor costo a mayor impacto, (ver Figura 9 del Apéndice). En la Tabla 7, se definen los criterios para la evaluación del costo de implementación del prototipo: si el tiempo de implementación es corto representa una menor inversión, teniendo un equipo

reducido e implementos de bajo costo. Al contrario, si el tiempo de elaboración es más amplio, se requiere una mayor inversión, teniendo un equipo numeroso y un especialista web.

Tabla 7

Criterios de Evaluación del Costo

	Bajo costo	Alto Costo
Costo de Implementación del servicio	Duración de implementación menor a 2 meses	Duración de implementación mayor a 3 meses
	Equipo implementador menor a 4 personas	Equipo implementador mayor a 4 personas
	Prototipo en PPT o papel del prototipo	Prototipo implementado en plataforma web

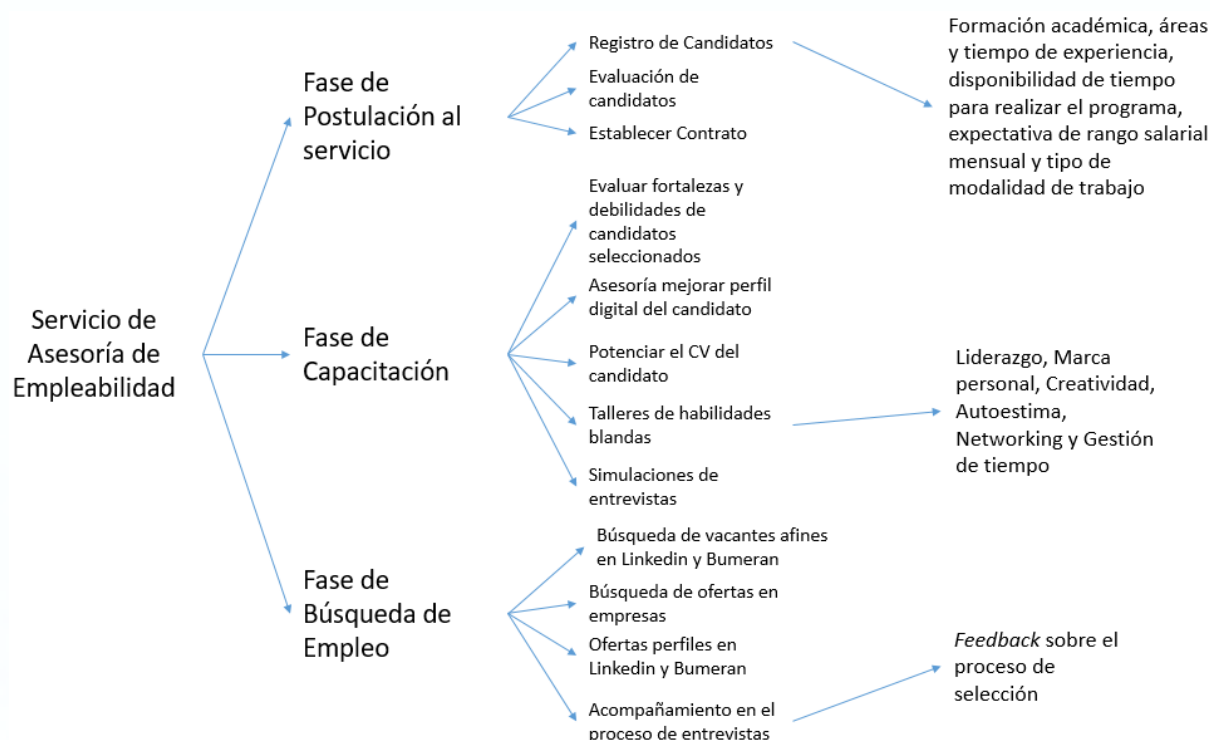
En la Tabla 7 se definen los criterios para la evaluación del impacto del servicio en las personas con diversidad funcional:

Tabla 8

Criterios de Evaluación del Impacto

	Alto impacto	Bajo impacto
Impacto del servicio en usuarios discapacitados	Duración de colocación menor a 2 mes	Duración de implementación mayor a 2 mes
	Ingresos económicos superiores al promedio	Ingresos económicos del 50% del promedio laboral

Las ideas se clasificaron en la Matriz de Costo/Impacto de acuerdo con los dos criterios descritos (Tablas 7 y 8), los resultados se presentan en la Figura 9. Se priorizó el desarrollo de las ideas con alto impacto y bajo costo. Continuando con el proceso se utilizó la metodología Lean Startup (Crear, Medir y Aprender), en el Ciclo Crear se elaboró la primera versión del Producto Mínimo Viable del prototipo. En el ciclo Medir, se testeó el prototipo con usuarios con diversidad funcional, quienes nos brindaron su *feedback* para mejorar el prototipo (ver Apéndice C).

Figura 3*Prototipo de la Solución*

Asimismo, se utilizó el Lienzo Blanco de Relevancia que se muestra en la Figura 5 del Apéndice, donde surgieron nuevas ideas: Filtros de candidatos con estudios superiores y con experiencia, sesiones para mejorar el perfil en LinkedIn, sesiones grabadas de entrevistas simuladas, elaboración de CV, entre otros.

4.2 Desarrollo de la Narrativa

Con la finalidad de diseñar soluciones innovadoras para el problema, utilizamos la herramienta creativa Design Thinking, que se encuentra conformada por las siguientes etapas: a) empatizar b) definir c) idear d) prototipar y e) evaluar. Durante la etapa de empatizar, se utilizó una plantilla de solución estratégica, donde se plantearon una serie de preguntas estructuradas, orientadas a conocer las necesidades del usuario en primera instancia. Asimismo, en la etapa b) definición, se realizó un análisis del dolor identificado en el usuario, que en este caso corresponde a la dificultad para conseguir un empleo de calidad y bien

remunerado, con la finalidad de determinar una solución. Posteriormente, en la etapa c) idear, se realizó una lluvia de ideas, en la cual se plantearon todas las soluciones posibles, para luego efectuar un análisis y depuración de las mismas, y continuar con la etapa d) prototipo, a partir de la cual diseñamos un prototipo y realizamos indagaciones con un grupo de usuarios con diversidad funcional, para finalmente evaluar y seleccionar la mejor opción. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos:

En primera instancia, los usuarios consideran que tienen dificultades para afrontar con éxito un proceso de colocación laboral o tienen pocas oportunidades. No conocen de algún servicio de asesoría en empleabilidad efectivo de entrenamiento personalizado para afrontar con éxito un proceso de colocación para personas con diversidad funcional. En tal sentido, en la pregunta 1, correspondiente a ¿Cómo podría hacer Juan para encontrar un buen empleo para las personas con diversidad funcional?, concluimos que la mejor de las alternativas planteadas como respuesta, es “Implementar un servicio de asesoría en empleabilidad para potenciar el perfil y afrontar una entrevista laboral con éxito”. Consideramos que la mejor alternativa para que el usuario reduzca el tiempo de búsqueda, es implementar una plataforma donde los usuarios reciban un entrenamiento intensivo.

Debido a las entrevistas realizadas, los usuarios manifestaron que el 97% han tenido dificultades para encontrar trabajo, por lo cual consideramos que en la pregunta correspondiente a ¿Tienes o tuviste dificultades para encontrar trabajo?, hemos concluido que la mejor alternativa de las propuestas es implementar una sección de recursos digitales en la Web acerca de preparación para entrevistas de trabajo y una sección para mejorar el CV.

4.3 Carácter Innovador y Disruptivo del Producto o Servicio

Empleatedisc buscará posicionarse como un producto de carácter innovador mediante un ecosistema conformado por un servicio de asesoría en empleabilidad que consta las siguientes tres etapas. En la primera, se buscará seleccionar a los mejores candidatos

mediante un algoritmo que evalúe formación académica y experiencia laboral. En la segunda etapa, EmpleadoDisc busca potenciar sus capacidades mediante talleres de coaching y habilidades blandas, así como preparación para entrevistas. La tercera etapa, consiste en realizar la búsqueda cíclica de las mejores oportunidades laborales hasta lograr la contratación laboral. A continuación, se presenta un mayor detalle de las actividades que conforman cada etapa.

En la primera etapa, las personas interesadas se registran en la plataforma donde completan sus datos de contacto, e información respecto a las siguientes variables: formación académica, áreas y tiempo de experiencia, disponibilidad de tiempo para realizar el servicio, expectativa de rango salarial mensual, tipo de modalidad de trabajo que requiera el usuario. Luego, mediante un algoritmo se realiza la evaluación y se determina si el candidato tiene el potencial para ingresar al servicio, tomando en consideración la puntuación obtenida en las variables referidas. Finalmente, serán preseleccionados los candidatos que obtengan un puntaje mayor o igual a 80 puntos, quienes serían los candidatos con mayores probabilidades para la contratación laboral. En la Tabla 9, presentada en el prototipo, se detallan las variables y cómo funciona el algoritmo.

Tabla 9

Variables para el Proceso de Selección

Crterios	Rangos
Estudios universitario o técnicos	Si el candidato tiene estudios universitarios y técnicos finalizados entonces el puntaje es de 60. Caso contrario el puntaje es 0
Estudios de Maestría o diplomados	Si el candidato tiene estudios de Maestría entonces el puntaje es de 10, si tiene estudios de Diplomado entonces el puntaje es 5. Caso contrario el puntaje es 0
Años de experiencia	Si el candidato tiene más de 03 años de experiencia entonces el puntaje es de 20, si tiene más de 05 el puntaje es de 30. Caso contrario el puntaje es 0
Idioma Inglés	Si el candidato tiene nivel Intermedio o superior en inglés entonces el puntaje es de 10. Caso contrario el puntaje es 0

En la segunda etapa, se evalúan las fortalezas y debilidades de los candidatos seleccionados para buscar potenciar sus capacidades mediante asesorías orientadas a mejorar su perfil digital en LinkedIn, más del 95% de empresas usan LinkedIn en sus procesos de selección para el reclutamiento de personal (Temple, 2022). Por otro lado, se planificará una serie de talleres virtuales de habilidades blandas que incluyan temáticas de liderazgo, marca personal, creatividad, autoestima, networking y gestión de tiempo, que se desarrollarán en el transcurso de un mes, con una intensidad horaria total de 12 horas. Finalmente, se preparará al candidato para desenvolverse satisfactoriamente en las entrevistas, mediante simulaciones virtuales de las mismas.

En la tercera etapa, se realiza la búsqueda cíclica de las mejores oportunidades laborales hasta lograr la contratación. Para ello, el equipo de Empleatedisc desarrolla diversas estrategias para la búsqueda de las mejores ofertas laborales. En tal sentido, se identifica vacantes afines en portales digitales como Bumeran o LinkedIn. Asimismo, efectúa la búsqueda en empresas aliadas y oferta el perfil de los candidatos en portales web como LinkedIn y Facebook. Finalmente, se realiza el acompañamiento durante las entrevistas, se brinda *feedback* sobre el proceso de selección; el proceso es cíclico hasta la obtención del empleo.

En conclusión, estas tres etapas nos permitirán alcanzar altos niveles de éxito y nos ayudará a aumentar las probabilidades de contratación. Durante la duración del servicio de asesoría en empleabilidad, los candidatos no realizarán ningún pago a Empleatedisc. En tal sentido, el pago a realizar por parte del usuario será un sueldo y será efectuado en 3 partes, una vez obtenida la contratación.

4.4 Propuesta de Valor

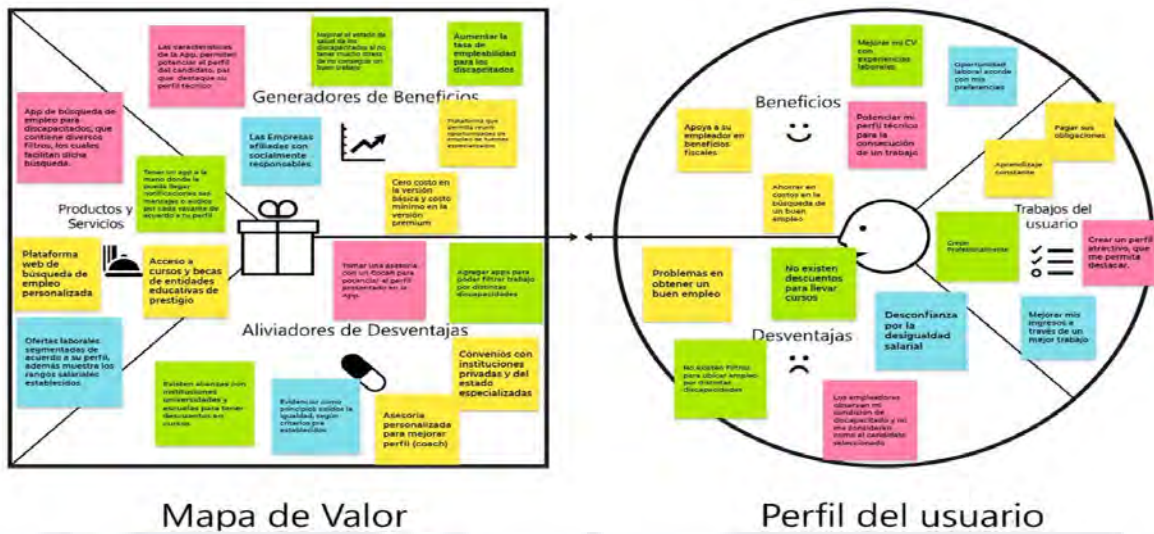
La propuesta de valor de Empleatedisc es ayudar a las personas con diversidad funcional, a desarrollar un servicio en asesoría en empleabilidad. Asimismo, se brinda el acompañamiento de un equipo altamente calificado. Con ello se propone aumentar las probabilidades de contratación en el menor tiempo posible. Por otro lado, el pago del servicio de Empleatedisc lo realiza el usuario solo al obtener el empleo.

Para la propuesta de valor se desarrolló el Lienzo de Propuesta de Valor de Negocio, herramienta que nos permitió comprender la relación entre la propuesta de valor y el perfil del usuario, identificando los ganadores de beneficio, los aliviadores de las desventajas y los productos y servicios del perfil del usuario (Figura 4). Primero, se identificó que las principales frustraciones del usuario están dadas por las pocas oportunidades laborales, incrementando el tiempo de búsqueda de empleo, a pesar de tener estudios universitarios y experiencia comprobada; esta situación merma su confianza y agudiza aún más su capacidad para obtener un buen empleo. En cuanto a la búsqueda de empleo, los usuarios consideran muy relevante crear un perfil atractivo que les permita destacar entre otros candidatos, y esto conlleva a competir en igualdad de condiciones.

Con la propuesta de valor se propone beneficios en el costo del servicio de asesoría en empleabilidad y búsqueda de empleo. Se propone aliviar las desventajas de desigualdad, reducir el tiempo, incentivar las oportunidades de empleo y promover ambientes con mayor inclusión social.

Figura 4

Lienzo Blanco de la Propuesta de Valor del Negocio



4.5 Producto Mínimo Viable (PMV)

Se realizó el prototipo de la propuesta de valor que contiene algunas características del servicio a implementar. Nos ha permitido testear la hipótesis del modelo de negocio planteado mediante la creación del prototipo (ver Apéndice D) en una aplicación web, la url es www.Empleatediscdisc.com. (ver la Figura 5).

Figura 5

Primer Prototipo de Empleatedisc



Programa de Empleabilidad

Regístrate y forma parte de las personas que obtuvieron el empleo gracias a sesiones intensivas, simulaciones de entrevistas con nuestros expertos, coaching, seguimiento, empleos con empleos con empresas top y más.

Noa págas cuando te contraten en 3 parte, sin intereses.

Ingresar tu información

Modalidad de trabajo

 Presencial Remoto Híbrido

Prioridad

 Urgente No urgente


Lima

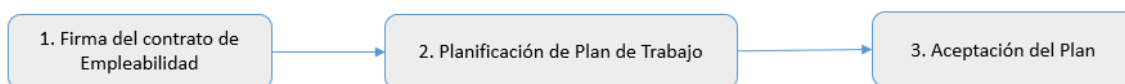
Calle Las Begonias 441 San Isidro

contacto@laborodisc.com

Teléfono: 965 066 650

Se realizaron las primeras pruebas con usuarios con diversidad funcional con la finalidad que puedan registrarse en el formulario de inscripción e ingresar a la web, así como ver al servicio de asesorías de sesiones y visualizar los recursos digitales disponibles; producto de estas pruebas se obtuvo el *feedback* para realizar las modificaciones en las primeras versiones. Si el usuario es aceptado en el servicio de asesoría entonces realiza las siguientes actividades, incluidas en las fases 2 y 3.

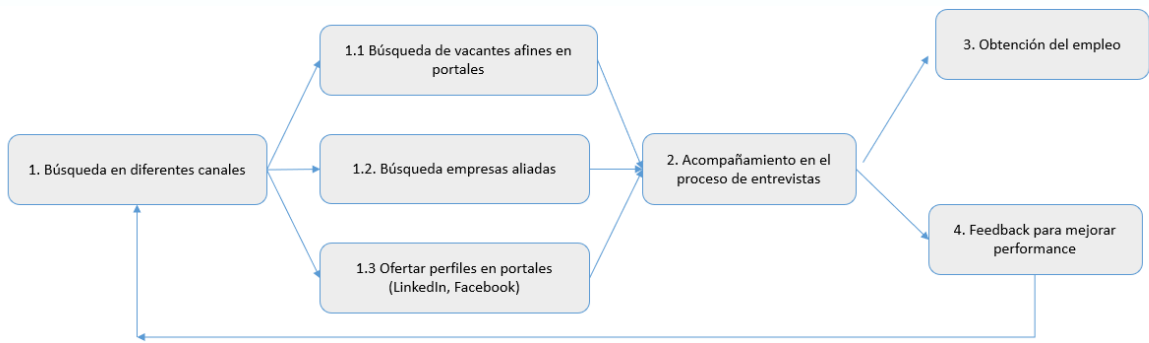
Una vez pre seleccionados los candidatos a partir de la aplicación del algoritmo, se procede a la firma del contrato entre el usuario y Empleadoedisc, que involucra el diseño del plan de trabajo y la aceptación de dicho plan por parte del usuario.



1. Fase de Capacitación en el Servicio de Asesoría en Empleabilidad no Digital



2. Fase de Colocación Laboral



Capítulo V: Modelo de Negocio

En este capítulo se analiza en detalle las variables para comprender el modelo de negocio de Empleatedisc, describiendo cada cuadrante del Business Model Canvas donde se sustenta la viabilidad, escalabilidad y sostenibilidad del negocio. De esta manera se demuestra que la propuesta del servicio es socialmente sustentable, cumpliendo con dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

5.1. Lienzo del Modelo de Negocio

Empleatedisc, es una web enfocada en brindar oportunidades laborales a personas con diversidad funcional teniendo como propósito que se inserten en el mercado, capacitándolos en diversas competencias blandas para potenciar su perfil profesional. Este servicio tendrá un financiamiento por el primer sueldo del usuario en tres cuotas sin intereses; así mismo, el cobro sólo se realizará cuando el usuario sea contratado. Complementando la propuesta de valor se brindará a las empresas privadas y/o públicas contar con un servicio de consultoría tipo head hunter para que puedan contratar al personal mejor calificado de acuerdo con sus requerimientos.

Para este modelo de negocio se tomó como referencia el startup Microverse, que permite a las personas estudiar servicio de asesoría gratis y pagar solamente cuando encuentren empleo, haciendo que sus alumnos cancelen un 15% de su sueldo, una vez que inicien laboralmente (Méndez, 2019, párr. 3). De esta manera se decidió aplicar este modelo para Empleatedisc, utilizando como financiamiento el primer sueldo del cliente el cual es cancelado cuando este sea contratado, tal como se indica en el primer párrafo. Con este método beneficiamos a las personas con diversidad funcional de tal manera que no afecte sus finanzas de forma previa a la consecución del empleo, reflejando el compromiso de Empleatedisc con la solución del problema contribuyendo a un mejor país.

La propuesta de valor se desarrolló en el Lienzo del Modelo de Negocio Canvas (ver Tabla 4) donde se identificaron los siguientes componentes:

Socios Estratégicos. el modelo de negocio requiere como socios a proveedores de servicios tecnológicos, alianzas estratégicas con empresas públicas y privadas, inversionistas, entidades gubernamentales como el CONADIS, ONGs, empresas reclutadoras, asesores, mentorías u otros necesarios para las sesiones virtuales.

Actividades Clave. consiste en un servicio personalizado para reducir el tiempo de contratación laboral de personas con diversidad funcional, lo cual involucra un acompañamiento, talleres y asesorías a los usuarios a través de una plataforma (Web) realizando campañas de marketing para captación de clientes y fomentando alianzas estratégicas con empresas públicas y privadas a quienes se brindarán los servicios.

Recursos Clave. para este modelo de negocio se requieren especialistas calificados en personas con diversidad funcional, head hunters, mentores, psicólogos, asesores y la plataforma tecnológica.

Propuesta de Valor. La propuesta de valor de Empleatedisc es ayudar a las personas con diversidad funcional, a desarrollar un servicio en asesoría en empleabilidad. Asimismo, se brinda el acompañamiento de un equipo altamente calificado. Con ello se propone aumentar las probabilidades de contratación en el menor tiempo posible. Por otro lado, el pago del servicio de Empleatedisc lo realiza el usuario solo al obtener el empleo.

Relación con Clientes. se brindará soporte a los usuarios mediante mentores, eventos y campañas, social media y el acompañamiento en el proceso hasta obtener el empleo.

Canales. el canal de ventas de servicios es a través del portal web, redes sociales y otras formas o tendencias de uso de la tecnología e inteligencia artificial.

Segmentos de Clientes. el modelo está orientado a las personas con diversidad funcional con dificultades físicas (con habilidades motoras) entre las edades de 18 a 60 años,

con estudios superiores universitarios y postgrado. Para ello, se consideró 4 etapas que se detalla a continuación:

Tabla 10

Ciudades por Etapa

Año	Etapa	Ciudades
2023	1	Lima Y Callao
2024	2	Lima y Callao, Arequipa, La Libertad, Lambayeque
2025	2	Lima y Callao, Arequipa, La Libertad, Lambayeque
2026	3	Lima y Callao, Arequipa, La Libertad, Lambayeque, Cajamarca,
		Cuzco, Huánuco, Ica, Tacna
2027	4	Lima y Callao, Arequipa, La Libertad, Lambayeque, Cajamarca,
		Cuzco, Huánuco, Ica, Tacna, Piura, San Martín

Línea de Ingresos. los ingresos se realizan una vez que la persona con diversidad funcional sea contratada por la empresa financiando su primer sueldo en tres cuotas sin intereses.

Estructura de Costos. los costos asociados están relacionados a la infraestructura tecnológica de la solución web, soporte operativo, campañas y eventos de marketing, publicidad en redes sociales, sueldos administrativos y operativos.

Tabla 11

Lienzo del Modelo de Negocio

Socios Estratégicos	Actividades Clave	Propuesta de Valor	Relación con Clientes	Segmentos de Clientes
Proveedores de servicios tecnológicos Empresas privadas con más de 50 empleados.	Asesorías Talleres Searching Desarrollo de la Web Marketing para captación de clientes Recursos Clave Especialistas Calificados Plataforma tecnológica Mentores Asesores, Psicólogos	La propuesta de valor de Empleatedisc es ayudar a las personas con diversidad funcional, a desarrollar un servicio en asesoría en empleabilidad. Asimismo, se brinda el acompañamiento de un equipo altamente calificado. Con ello se propone aumentar las probabilidades de contratación en el menor tiempo posible. Por otro lado, el pago del servicio de Empleatedisc lo realiza el usuario solo al obtener el empleo	Soporte a usuarios mediante mentores Eventos y campañas Social media: comentarios y rating Acompañamiento en el proceso hasta la obtención del empleo Canales Portal Web Redes Sociales	Personas con diversidad funcional dificultades físicas de 18 a 60 años con estudios técnicos superiores, universitarios y/o postgrado, de Lima y Callao durante los el primer año y adicionando provincias en los siguientes 4 años
Estructura de Costos Infraestructura tecnológica Equipo de soporte Eventos y campañas de marketing Oficina Sueldos administrativos y operativos Publicidad en redes		Línea de Ingresos Cobros por el servicio de asesorías en empleabilidad personalizados, financiados por el primer sueldo del cliente en tres cuotas sin intereses desde el momento de la contratación		

5.2. Viabilidad del Modelo de Negocio

La viabilidad del modelo de negocio Empleatedisc, será sustentado mediante la deseabilidad, factibilidad y viabilidad financiera, estos serán desarrollados en línea con la hipótesis, experimentos y análisis de resultados financieros.

La población con diversidad funcional según INEI para el año 2023 es de 1'646,591; este crecimiento será del 5 % anual hasta el año 2027 llegando a 1'967,009. De la población descrita el personal de 18 a 60 años según CONADIS tiene un factor de 19% del total en la primera etapa, y las siguientes etapas aumenta en 26%, 36% y 41% en la 4ta etapa. Considerando como población los distritos de Lima y Callao en el primer año; y en adelante se aumenta ciudades de provincias como se detalla en la tabla 10

De la población antes descrita, nuestra proyección considera solo las personas con diversidad funcional que tengan estudios superiores disponibles en el mercado, se considera el factor del 2.3% en la primera etapa y luego va aumentando en 2.9%, 3% y 4% en la cuarta etapa según Conadis. Teniendo como resultado para el año 2023 un total de 7,339 con un crecimiento del 5 % anual hasta el año 2027 llegando a 30,054 personas.

No obstante, según INEI existe un 59% de personas con diversidad funcional para moverse y caminar y un 77% personas con diversidad funcional desempleadas. Por consiguiente, nuestro mercado objetivo para el año 2023 es de 3,334 personas con diversidad funcional con dificultades físicas, proyectándose para el año 2027 un total de 13,654. Las estimaciones se detallan en la Tabla 12.

Tabla 12*Proyección de Mercado Objetivo de las Personas con Diversidad Funcional (2023-2027)*

DESCRIPCIÓN DE INGRESOS	2023	2024	2025	2026	2027
Población con Diversidad Funcional:					
INEI con un crecimiento de 5% según Conadis	1,646,591	1,721,436	1,799,683	1,881,487	1,967,009
Personas con Diversidad Funcional Disponible					
Mercado laboral 18>60 en los dos primeros años Lima y Callao y luego del tercer año en provincias - factor la información Conadis 19%, 26%, 36% y 41% del total de discapacitados según INEI	314,608	440,183	460,192	669,638	808,797
Mercado Total:					
Personas con Diversidad Funcional Disponible - Estudios Superiores					
Mercado laboral 18>60 en los dos primeros años Lima y Callao y luego del tercer año en provincias - factor de información Conadis 2%, 2.9%, 3% y 4% del total de discapacitados según INEI	7,339	12,652	13,227	23,317	30,054

Mercado Disponible:**Personas con Diversidad Funcional - Estudios Superiores con Dificultades Físicas**

Mercado laboral 18>60 en los dos primeros años Lima y Callao y luego del tercer año en provincias, representa el 59%, desempleados que representa un 77% según INEI	3,334	5,748	6,009	10,593	13,654
Participación en el mercado objetivo según encuesta	60.0%	62.0%	64.0%	66.0%	68.0%

Mercado Objetivo:

Personas con Diversidad Funcional - Estudios Superiores con Dificultades Físicas - Clientes Potenciales (anual)	2,001	3,564	3,846	6,991	9,284
---	-------	-------	-------	-------	-------

Participación del Mercado Objetivo

Según INEI el 23% de la población discapacitada consigue empleo	23%	28%	33%	38%	43%
Serv. Asesoría en Empleabilidad para personas con Diversidad Funcional - Contrato Anual	460	998	1269	2657	3992
Serv. Asesoría en Empleabilidad para personas con Diversidad Funcional - Contrato Mes	38	83	106	221	333

Precio Unitario por Servicio de Asesoría en Empleabilidad	S/ 1,800	S/ 1,800	S/ 1,800	S/ 1,800	S/ 1,800
Total, de ingresos	S/ 828,414	S/ 1,796,256	S/ 2,284,524	S/ 4,781,844	S/ 7,185,816



Para este negocio, se ha tomado como punto de partida una inversión por un importe de S/ 1'331,562, que corresponde al aporte de capital de los accionistas. La inversión inicial se encuentra conformada de la siguiente forma: muebles y enseres por un importe de S/ 33,925 equipos y procesamiento de datos por un importe de S/ 38,940, trámite administrativo por un importe de S/ 110,359. Asimismo, gastos administrativos por un importe de S/ 686,880, costos de tecnología y publicidad por un importe de S/ 449,458 y otros gastos varios por un importe de S/ 12,000.

Para determinar la viabilidad de este negocio, se realizó la evaluación de tres escenarios (conservador, optimista y pesimista). En el escenario conservador, el costo de patrimonio por un importe de S/ 665,781 (10.42%), que representa el 50%, además se considera una deuda por un importe de S/ 665,781 (16.96%), que representa el 50% que completan el del capital del proyecto. De igual manera, considerando la proyección de ingreso, y el costo del capital, se obtiene un Valor Actual Neto (VAN) de S/ 3'978,447, y una tasa interna de retorno (TIR) de 52%.

5.3. Escalabilidad del Modelo de Negocio

El modelo de negocio de Empleatedisc tendrá un crecimiento escalable con base en una estrategia de expansión. El primer año de ingresos por ventas de servicios será de S/ 828,414 incrementándose anualmente hasta alcanzar S/ 7'185,816 en el quinto año creciendo cinco veces más con respecto al primer año. Por otro lado, el EBITDA en el primer año de operación es de S/ -319,924 es negativo debido a los gastos administrativos y de ventas; sin embargo, este va creciendo hasta alcanzar S/ 5'619,398 en el quinto año. Para llegar a estas cifras para el servicio pre selección, el primer año se debe conseguir 460 contratos de servicio y en el quinto año 3,992 contratos de servicios.

El servicio será implementado en una primera etapa en Lima y Callao durante en el primer año, en los siguientes años se implementará en las principales ciudades del Perú como

de detalla en la tabla 4. Una vez consolidada la marca, posteriormente se estima incursionar en mercados internacionales logrando incrementar los ingresos de una forma exponencial. Ese es el modelo clave para alcanzar el éxito del negocio propuesto. Se establecerán alianzas estratégicas con empresas de las ciudades importantes para mantener un escalamiento sostenible.

5.4.Sostenibilidad Social del Modelo de Negocio

El modelo de negocio de Empleatedisc es sostenible debido a que se encuentra alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 08 y 10. El objetivo 08 hace mención a la creación de empleos decentes, mejoramiento de la calidad de vida y crecimiento económico. Dentro de este tenemos el sub objetivo 8.5 de aquí al 2030 lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres incluida los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Este objetivo se alinea con la meta de Empleatedisc, que brinda una solución adecuada para la consecución de empleo de las personas con diversidad funcional, partiendo del fortalecimiento de su perfil profesional, que comprende las siguientes actividades principalmente ver (Apéndice 6).

El objetivo 10 hace mención a promover la inclusión social de todas las personas, independiente de su edad, discapacidad u otra condición. Dentro de este tenemos el sub objetivo 10.2 de aquí al 2030 potenciar y promover la inclusión social económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otras condiciones. Este objetivo se alinea con la meta de Empleatedisc que ofrece un servicio de asesoría en empleabilidad en habilidades blandas, requeridas por las personas con diversidad funcional para la consecución de un empleo, con la finalidad de promover la inclusión social en el mercado laboral.

Las organizaciones luchan por una participación plena de estas personas en la sociedad y la eliminación de cualquier barrera que impida el desarrollo y el crecimiento profesional.

Tabla 13

Sostenibilidad - Impacto de Empleatedisc en la Sociedad - ODS

8. Trabajo decente y crecimiento económico	10. Reducción de las desigualdades
Promover el crecimiento económico sostenido, incluyente y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

Capítulo VI: Solución Deseable, Factible y Viable

En este capítulo se describe la hipótesis que ha sido validada a través de una encuesta estructurada diseñada para los usuarios, cuyos resultados logran evidenciar que el modelo del negocio es deseable, factible y viable. La deseabilidad se refleja en la disposición de pagar por el servicio; la factibilidad determina que la solución a la falta de acceso a ofertas laborales para las personas con diversidad funcional representando una oportunidad

6.1. Validación de la Deseabilidad de la Solución.

Para comprobar la deseabilidad de la solución, se diseñó una hipótesis y se realizaron experimentos y pruebas de usabilidad que validan la deseabilidad del proyecto. Esto incluye el uso de las tarjetas de prueba y criterios de usabilidad desarrollados en el Apéndice D

6.1.1. Hipótesis para Validar la Deseabilidad de la Solución

Hipótesis 1 (H1): Creemos que las personas con diversidad funcional de Lima y Callao, y las provincias de Arequipa, La Libertad, Lambayeque, Cusco, Huánuco, Ica, Tacna y Cajamarca entre las edades de 18 a 60 años, se encuentran interesadas en el servicio de asesoría en empleabilidad que ofrece Empleatedisc.

6.1.2. Experimentos Empleados para Validar la Deseabilidad de la Solución

Para determinar si las personas con diversidad funcional estarían dispuestas acceder a nuestro servicio de asesoría en empleabilidad, realizamos una encuesta para validar la deseabilidad, cuyo resultado nos brindaría el grado de aceptación de nuestro modelo de negocio.

Se realizaron 100 encuestas a personas con diversidad funcional planteándose diversas interrogantes, luego de procesar la información se obtuvo que el 80% de las personas encuestadas si estarían interesadas en adquirir el servicio de asesoría en empleabilidad.

Asimismo, se pudo determinar que el cliente valora los atributos del servicio de asesoría en empleabilidad bajo la plataforma web, que son los siguientes: didáctica, accesible, amigable e inclusiva, demostrando con ello que el proyecto es deseable, ver Tabla 14 y 15.

Tabla 14*Hipótesis - Prueba de Usabilidad de Empleatedisc*

Hipótesis	Prueba	Dimensión	Métrica	Criterio
Creemos que las personas con diversidad funcional de Lima y Callao y las provincias, de 18 a 60 años, se encuentran interesadas en el servicio de asesoría en empleabilidad que ofrece Empleatedisc	Para comprobar la hipótesis, se realizaron cinco encuestas a personas con diversidad funcional, para determinar si nuestra página web es amigable para la inscripción del candidato, y contiene información clara sobre el servicio de asesorías que ofrece Empleatedisc	Eficiencia y Efectividad	Se medirá el porcentaje de personas que consideraron clara y concisa la información de la página Web de Empleatedisc	De las cinco encuestas realizadas, cuatro usuarios indicaron que la inscripción en la página de Empleatedisc fue realizada con facilidad
		Satisfacción	Además, se medirá el tiempo que el usuario demore realizando su inscripción en la página Web También, mediremos el puntaje de satisfacción del usuario	El tiempo de inscripción es de 20 minutos. Tuvimos cuatro personas que se sintieron cómodas con su inscripción en la web mientras que uno tuvo dificultad

Tabla 15*Elementos Preparativos - Prueba de Usabilidad de Empleatedisc*

#	Elemento	Descripción del elemento de prueba	Uso
1	Guion Narrativo para la prueba de usabilidad	Procedimiento realizado por el facilitador con cada una de las personas entrevistadas: a) Bienvenida, explicación del propósito de la Web y el levantamiento de datos relevantes b) Presentación de la página Web Empleatedisc para las personas con diversidad funcional. d) Realizar encuesta de satisfacción	Se utiliza al inicio, antes de interactuar con la página Web
2	Prototipo de la Web Empleatedisc	Se realizó una página web interactiva en la cual las personas con diversidad funcional se inscriben para aplicar el servicio de asesoría en empleabilidad con la finalidad de asegurar su contratación	Se utiliza para brindar asesorías de empleabilidad y selección de personal

3 Encuesta de satisfacción	Formulario de cinco preguntas para conocer el grado de satisfacción luego de realizada la prueba con la página Web Empleatedisc	Se utiliza luego de la interacción con la página Web Empleatedisc (ver Apéndice P).
----------------------------	---	--

6.2. Validación de la Factibilidad de la Solución

Para comprobar si las personas diversidad funcional están dispuestas a pagar por nuestro servicio se analizó con diferentes mercados similares para proponer un pago innovador, competitivo con carácter social.

6.2.1. Plan de Mercadeo

Estrategia Principal. la estrategia de Empleatedisc es la diferenciación, buscamos que nuestros servicios sean percibidos como únicos y con gran potencial, generando valor para los usuarios con diversidad funcional que puedan adquirir nuestros servicios a un precio razonable considerando que el pago se realizará una vez iniciado su vínculo laboral.

La proyección es incrementar los ingresos en 30% anualmente para poder tener una importante cuota de mercado en los próximos cinco años. En el quinto año se atenderán 30,633 personas con diversidad funcional. En el mercado actual se tiene competidores con servicios especializados relacionados con las personas con diversidad funcional. Sin embargo, el ingreso al mercado por parte de Empleatedisc se enfocará en liderar este segmento con un servicio de asesoría en empleabilidad personalizado, que se complementa con una propuesta de pago fraccionado y sin intereses que se hará efectivo posterior a la contratación del cliente; esto nos permitirá tomar ventaja de los principales competidores. Asimismo, hemos diseñado un plan de mercadeo cuyos objetivos se presentan a continuación. (ver Tabla 16).

Tabla 16*Objetivo del Plan de Mercado*

#	Objetivos
1.	Dar a conocer la marca entre el público objetivo, los servicios para personas con diversidad funcional.
2.	Incrementar los ingresos de Empleatedisc en el segundo año en más de 27% debido a las campañas de mercadeo.
3.	Aumentar las ventas de la empresa anualmente en más del 50% del segundo al tercer año considerando la inclusión de provincias.
4.	Al finalizar el tercer año, se espera posicionarse como una empresa referente de inclusión social y laboral de las personas con diversidad funcional a nivel nacional.
5.	Posterior al sexto mes de una intensa campaña de marketing multiplataforma obtener casos de éxitos y promoverlos en nuestras plataformas y alcanzar un mínimo de 51 contrataciones al mes en los dos primeros años.
6.	En el sexto mes obtendrá el 30% de los clics debido a la estrategia de Search Engine Optimization (SEO) alcanzando 1,000 visitas mensuales orgánicas.

Propuesta Única de Ventas. “Potenciamos a las personas con diversidad funcional, reduciendo los tiempos para su contratación y logrando un incremento remunerativo”.

Empleatedisc ofrece el servicio de asesoría en empleabilidad para desarrollar y potenciar capacidades de las personas con diversidad funcional para mejorar su proceso de colocación laboral.

Segmentación de Clientes. se ha identificado como tipo de cliente a los usuarios con diversidad funcional que se encuentran en el proceso de colocación y búsqueda de nuevas oportunidades. Se considera a personas de Lima y Callao en los 2 primeros años, entre 18 y 60 años. Según fuentes del Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] y el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [CONADIS], la proyección de la cantidad de personas en el 2023 será del 1’367,523.

Segmentación de Mercado. la selección del segmento de mercado del usuario discapacitado de Empleatedisc se describe en la Tabla 17. Se describe el mercado objetivo en las Tablas 18 y 19.

Tabla 17*Selección de Segmento de Mercado del Usuario Final Inicial y Proyectado*

VARIABLES	DESCRIPCIÓN
Geográfico	La cantidad de personas en Lima y Callao es el 2.5 % del NSE A, 19.5% del NSE B y 47.9% del NSE C.
Socioeconómico	Según datos de INEI, el 69.9% de la población de Lima y Callao se encuentra en el NSE A, B, C. Las personas de este NSE tienen educación superior u oficio.
Psicográfico	El estilo de vida es principalmente Moderno según Arellano. El empleo es su objetivo de realización.
Comportamiento de compra	Están interesados en la imagen personal, alineados a la moda y a marcas reconocidas, son tecnológicos y se enfoca en la calidad en relación con el precio.

Tabla 18*Mercado Objetivo del Usuario Final en el Año 2023*

Tipo de mercado	Descripción	Usuarios con diversidad funcional
Mercado total	Personas con diversidad funcional en el mercado laboral de ciudades potenciales entre los 18 y 60 años.	314,608
Mercado potencial	Personas con diversidad funcional en el mercado laboral de ciudades potenciales entre los 18 y 60 años con estudios superiores.	7,339
Mercado disponible	Personas con diversidad funcional en el mercado laboral de ciudades potenciales entre los 18 y 60 años con estudios superiores y sin empleo	3,334

A partir del Mercado disponible obtendremos el Mercado Efectivo a partir de las encuestas donde indican que adquirirán nuestros servicios, se describen en la Tabla 19. Se proyecta que en un escenario conservador y a cinco años se logre la recolocación de 3,809 personas con diversidad funcional.

Tabla 19*Mercado Efectivo*

Tipo de servicio	Tipo de mercado	Descripción	Clientes
Servicio de asesoría en empleabilidad	Mercado efectivo para venta del servicio de asesorías en empleabilidad a usuarios con diversidad funcional	Según las encuestas, el 80% de los encuestados están interesados en adquirir el servicio de asesoría en empleabilidad	2,667

Crecimiento de Ventas. se han planteado los tres escenarios para la proyección de las ventas: optimista, conservador y pesimista. De acuerdo con la inestabilidad política, factores internos y externos económicos y post pandemia se ha planteado estos escenarios. La economía peruana crecerá en promedio del 3.3% según reporte del Ministerio de Economía y Finanzas en agosto del 2022, siendo el tercer país con mayor crecimiento en la región (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022, párr. 1). Se presentan las proyecciones de ventas bajo el escenario conservador, se detalla en la Tabla 20.

Venta de servicios del servicio de asesoría en empleabilidad. se ha considerado proyectar la venta de 613 servicios durante el primer año, para el segundo año se tiene proyectado el incremento del 27% y para el quinto año mantener el crecimiento en promedio del 20%.

Tabla 20*Proyección de Ventas*

Servicios	2023	2024	2025	2026	2027
Venta de servicios del Servicio de asesoría en empleabilidad	736,092	937,104	4,012,470	4,830,180	5,714,055
Total	736,092	937,104	4,012,470	4,830,180	5,714,055

Marketing Mix:

Producto/servicio. Los factores que el público objetivo considera importante para adquirir los servicios son:

- Casos de éxitos de egresados del servicio de asesoría en compañía importantes.
- Pago a Empleatedisc al obtener la colocación laboral.
- Calidad de servicio recibido por medio del servicio de asesoría en empleabilidad orientado a potenciar el perfil de los candidatos con diversidad funcional.
- Equipo altamente capacitado, los mentores y asesores realizan el acompañamiento a los usuarios para motivarlos y obtener los resultados esperados.

El servicio de asesoría en empleabilidad será ofrecido a través de una plataforma digital y redes sociales, donde se mostrarán los beneficios y servicios disponibles. Los usuarios con diversidad funcional podrán solicitar el ingreso al servicio de asesoría en empleabilidad de Empleatedisc a través de un formulario en la web. La marca es “Empleatedisc”, tal como se muestra en la Figura 6; simboliza igualdad de oportunidades.

Figura 6

Logo Empleatedisc



Empleate  isc

“Potenciar tu perfil para hacerte crecer”

Nota: Adaptado de Empleatedisc, por Empleatedisc 2022,

(<https://Empleatedisc.com/>)

Precio. Para establecer la estrategia de precios del Servicio de asesoría en empleabilidad se revisaron varios factores como el financiamiento brindado por Empleatedisc a los participantes del servicio, según las encuestas las personas estarían dispuestas a pagar de forma fraccionada en tres partes sin intereses, al conseguir el empleo. Se revisaron también los costos de implementación y el costo de oportunidad de otros servicios sustitutos para personas en general. Las personas con diversidad funcional podrán encontrar precios accesibles, con alternativas de autofinanciamiento, asegurando que su inversión logre los objetivos para su crecimiento profesional.

Tabla 21

Listado de Precios de Empleatedisc

Servicio	Precio
Servicio de asesoría en empleabilidad	Un sueldo pagado en tres partes

Plaza. El canal de venta del servicio de asesoría en empleabilidad será a través de plataformas digitales y redes sociales. Los puntos de contacto, asesoría y soporte serán: WhatsApp Empresas, chatbots, reuniones a través de salas virtuales y correo corporativo.

Promoción. Para lograr el posicionamiento de la marca en el mercado, la estrategia es el lanzamiento de promociones en los siguientes medios: Facebook, TikTok, Twitter, Instagram, eventos, Campañas Search Engine Marketing, Mailing Banners, Blogs especializados, artículos de interés, Página web propia y Ferias de trabajo. Se desarrollará en tres etapas:

1. Pre-lanzamiento, donde se realizará campañas para la captación de usuarios para que se registren e ingresen a nuestra plataforma y se brindará información sobre los beneficios del servicio de asesoría en empleabilidad. Asimismo, el equipo de gestión comercial revisará las principales áreas de interés de las empresas privadas

con las personas con diversidad funcional para establecer estrategias para futuras captaciones de personal calificado.

2. Lanzamiento a través de marketing digital, donde se espera alcanzar a una audiencia de más de 5,000 personas. La presencia de la marca en las ferias laborales y bolsas de trabajo de las personas con diversidad funcional permitirá estar presente en los nichos de mercado, captando una audiencia de 20,000 personas en esta etapa.
3. Crecimiento, se realizarán publicaciones constantes de casos de éxitos en las redes sociales administradas por un Community Manager. Además de otras publicaciones en la multiplataforma.

En el primer año el objetivo es el posicionamiento de la marca por medios publicitarios, la cual incluye la inversión en el Community Manager en la primera etapa. La proyección del presupuesto en marketing y ventas se ejecutará de la siguiente manera (ver Tabla 22).

Tabla 22

Presupuesto de Marketing (2023-2027)

Gastos de Marketing	2023	2024	2025	2026	2027
Publicidad	420,780.80	420,780.80	420,780.80	420,780.80	420,780.80
Costo por almacenamiento de info AWS	23,685.75	23,685.75	23,685.75	23,685.75	23,685.75
Publicación del desarrollo - Hosting	4,991.25	4,991.25	4,991.25	4,991.25	4,991.25
Total:	S/ 449,458	S/ 449,458	S/ 449,458	S/ 449,457.80	S/ 449,457.80

El 94% del presupuesto total está relacionado a la publicidad mediante redes sociales, el 5% está destinado en invertir en costo de almacenamiento en AWS, y se está invirtiendo el 1% en la publicación de actualización de desarrollo y hosting.

6.2.2. Plan de Operaciones

En este segmento se detalla los objetivos generales, las estrategias operacionales y las estrategias tecnológicas para el plan de operación de Empleatedisc.

Objetivos Generales. Los objetivos operacionales se han categorizados en función a Calidad, Eficiencia Operacional y Costos (ver Tabla 23).

Tabla 23

Determinación de Objetivos Operacionales

Determinación de Objetivos Operacionales			
Objetivo operacional	Objetivos operacionales	Indicador	Herramienta
Calidad	Brindar un servicio considerado de gran calidad, superando las expectativas de los clientes.	70% de encuestados que consideran superior el servicio brindado.	Encuestas
	Realizar el mapeo de los procesos, establecer los servicios a brindar y elaborar procedimientos.	80% del Número de procesos documentados / procesos totales.	Base de datos de Sistema de Gestión
Eficiencia Operacional	Capacitar a asesores sobre el proceso de asesoría.	80% de asesores capacitados / asesores totales.	Base de datos de Sistema de Gestión
	Innovar constantemente los procesos de negocio.	Ampliar en un 10% la base de los cursos digitales ofrecidos a los beneficiarios con diversidad funcional.	Base de datos de Sistema de Gestión

Estrategias de Operaciones. Las estrategias operacionales se han categorizado en función a los objetivos operacionales mencionados anteriormente, (ver Tabla 24).

Tabla 24

Determinación de Estrategias Operacionales

Grupo de Interés	Estrategia de Operaciones	Objetivos		
		Calidad	Eficiencia Operacional	Costos
Interno	Implementar Sistema de Gestión	Si	Si	Si
	Desarrollar capacidades y competencias		Si	Si
Personas con diversidad funcional	Realizar encuestas de satisfacción de servicio	Si	Si	
	Realizar capacitaciones para potenciar su perfil	Si		

Por otro lado, para la estrategia de las operaciones se está considerando los gastos para trámites administrativos y desarrollos tecnológicos por el monto de S/ 110,359.00 (ver Tabla 25). Asimismo, será necesario realizar gastos para la adquisición de los equipos y mobiliario por el monto de S/ 72,865 (ver la Tabla 26). Para el inicio de actividades también se generan los siguientes costos:

- Sueldos del personal: Se ha considerado un Gerente General y Comercial con un sueldo mensual de S/ 8,000, un jefe de administración y finanzas con un sueldo mensual de S/ 6,000, un jefe TI con un sueldo mensual de S/ 5,000, un Asesor con un sueldo mensual de S/ 4,000, un capacitador con un sueldo mensual de S/ 5,000, un Mentor con un sueldo mensual de S/ 3,000, un Psicólogo con un sueldo mensual de S/ 3,500, un especialista para Mejora CV con un sueldo mensual de S/ 1,500 y un Community Manager con un sueldo mensual de S/ 4,000.

- Otros gastos no contemplados: Se tiene un presupuesto mensual de S/1,000 para otros gastos no contemplados como insumos de limpieza para la oficina.

Tabla 25*Trámites Administrativos y Desarrollos*

Trámites administrativos y desarrollos	Unidades	Precio unitario	Total
Constitución de la empresa SUNARP	1	619	619
Registro de marca en INDECOPI	1	1,770	1,770
Sistema operativo Microsoft	5	944	4,720
Antivirus	5	118	590
Desarrollo capacitaciones virtuales	3	2,360	7,080
Desarrollos de web (responsive)	1	76,700	76,700
Desarrollo de logo y marca	1	7,080	7,080
Desarrollo del contenido de charlas	1	11,800	11,800
Total			S/ 110,359

Tabla 26*Gastos para la Compra de los Equipos y Mobiliario*

Gastos de compra de los equipos y mobiliario	Unidades	Precio unitario	Total
Sillas gerenciales	2	826	1,652
Sillas ejecutivas	3	531	1,593
Muebles para oficina	1	17,700	17,700
Equipos digitales	1	12,980	12,980
Equipo celular	5	944	4,720
Computadoras gerencia	2	8,260	16,520
Computadora ejecutiva	3	5,900	17,700
Total			S/ 72,865

Estrategia Tecnológica. Implementación de la solución en la nube, será desarrollada por código abierto que permite el incremento de funcionalidades y su escalabilidad.

Implementar Inteligencia Artificial (IA) para recopilar información, para definir estrategias del negocio según el comportamiento del usuario.

Gestión de Operaciones. Para los proveedores tecnológicos la solución deberá incluir el marketing digital, facturación electrónica para los usuarios, almacenamiento en la nube y análisis de datos.

Proceso de postulación al servicio de asesoría en empleabilidad:

- El usuario ingresa a la aplicación web con acceso a internet. Registra la siguiente información: datos de contacto, áreas de interés, conocimientos técnicos, académicos, idiomas, modalidad de trabajo, experiencia laboral, expectativa remunerativa mensual, prioridad (es urgente si no está empleado o no es urgente si está empleado) y número de horas de esfuerzo semanal en el servicio de asesoría.
- La aplicación recibe el registro de postulación. El sistema mediante un algoritmo realiza la evaluación y envía un resumen a los asesores de Empleatedisc indicando si el postulante tiene potencial para el ingreso al servicio de asesoría.
- Posteriormente se envía un correo al postulante indicando el ingreso al servicio de asesoría y la firma del convenio con Empleatedisc. Si no es aceptado también se envía una comunicación.

Proceso de registro al servicio de asesoría:

- Durante toda la navegación en las plataformas Web se muestra una opción de un plan base y especializado. El usuario selecciona uno de los planes, horarios de las sesiones para efectuar la reserva con un asesor.
- El asesor en coordinación con el usuario acuerda un plan de trabajo personalizado.

Proceso de registro de capacitación en el servicio de asesoría:

- Se identifican las fortalezas y debilidades del participante.
- Se brinda una asesoría individual para mejorar el perfil digital del candidato.
- Se analiza y mejora para potenciar su CV.
- Se realiza la preparación y simulación de entrevistas de trabajos.
- Se brinda un Taller de habilidades blandas.
- Se servicio de asesoría diversos recursos digitales para reforzar la performance.
- Al finalizar el servicio de asesoría se le envía una encuesta para medir la satisfacción del servicio y del asesor.

Proceso de colocación:

- El equipo de asesores realiza búsqueda de vacantes afines en distintos portales digitales, búsqueda de vacantes con empresas y ofertan perfiles en portales (linkedin, facebook).
- Se realiza el acompañamiento en el proceso de entrevistas.
- Al obtener el empleo, el asesor le brinda el cronograma de pagos al participante del servicio de asesoría.
- De no obtener el empleo, el asesor revisa las oportunidades de mejora con el participante y brinda el feedback para mejorar la performance para una siguiente entrevista. Este proceso es cíclico hasta la obtención del empleo.

Dimensionamiento y limitaciones del diseño de operaciones. El dimensionamiento está relacionado a la estrategia de la calidad del servicio implica el poder de brindar un servicio óptimo para mejorar las ventas por reclutamiento a las empresas; y la estrategia basada en costos en adquirir excelentes asesores en capacitación a un precio competitivo.

Limitaciones. La principal limitación del plan de operaciones es la desconfianza de los clientes en adquirir el servicio de asesorías de empleabilidad.

Costos de Operaciones. Los costos de operación se dividen en costos fijos y costos variables.

Costos fijos:

- Costos del diseñador y gestor de contenidos
- Costos fijos del servicio en la nube
- Costos fijos del soporte de la aplicación en la nube
- Costos fijos del análisis de datos
- Costos fijos del soporte técnico de los sistemas de cómputo y personal administrativo
- Costos fijos del equipo comercial y gestión de asesores
- Costo de alquiler de la oficina y sus servicios relacionados

Costos variables. Están relacionados principalmente al costo de captación de beneficiarios con diversidad funcional con gran potencial, y las negociaciones en adquirir los servicios de los asesores externos.

6.3. Validación de la Viabilidad de la Solución

Se elaboraron tres escenarios supuestos: pesimista, conservador y optimista. Esto debido a que la actividad económica se recupera luego de una crisis sanitaria a nivel mundial. Por consiguiente, en esta parte presentaremos los resultados del escenario conservador, donde la estrategia principal es la de captar clientes que requieran un servicio de asesoría en empleabilidad. Estas proyecciones según hipótesis planteada se obtiene una recuperación de la inversión en el tercer año.

6.3.1. Presupuesto de Inversión

El escenario conservador considera el presupuesto de inversión con el detalle siguiente: S/ 87,000.00 para el desarrollo de la Web, S/ 6,524.88 para trámites administrativos que incluye la constitución de la empresa, otros trámites para su autorización

y funcionamiento, como también registro de marcas en INDECOPI; S/ 1'148,337.80 como capital de trabajo; S/ 61,750.00 para equipos digitales y muebles de oficina.

Tabla 27

Presupuesto de Inversión

Presupuesto de inversión	Precio	IGV	Total
Desarrollo web	S/. 87,000.00	S/. 15,660.00	S/. 102,660.00
Gastos administrativos	S/. 6,524.88	S/. 1,174.48	S/. 7,699.36
Capital de trabajo	S/. 1'148,337.80		S/. 1'148,337.80
Equipos, muebles y enseres	S/. 61,750.00	S/. 11,115.00	S/. 72,865.00
Total			S/. 1'331,562.16

6.3.2. Análisis financiero

El estado de resultados y balance general del escenario conservador, así como el estado de flujo de efectivo para los cinco años de evaluación, (ver Tabla 28).

Tabla 28

Flujo de Efectivo (2023-2027)

ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADO	2023	2024	2025	2026	2027
Ventas incrementales	S/828,414	S/1,796,256	S/2,284,524	S/4,781,844	S/7,185,816
Costo de Ventas	-S/449,458	-S/449,458	-S/449,458	-S/449,458	-S/449,458
Ganancia Bruta	S/378,956	S/1,346,798	S/1,835,066	S/4,332,386	S/6,736,358
Gastos Administrativos y ventas	-S/686,880	-S/686,880	-S/759,240	-S/1,032,600	-S/1,104,960
Otros Costos y Gastos no contemplados	-S/12,000	-S/12,000	-S/12,000	-S/12,000	-S/12,000
Depreciación y/o amortización	-S/11,125	-S/11,125	-S/11,125	-S/11,125	-S/2,875
Ganancia Operativa (EBIT)	-S/331,049	S/636,793	S/1,052,701	S/3,276,661	S/5,616,523
Gastos Financieros	-S/58,229	S/0	S/0	S/0	S/0
Ganancia sujeta a impuestos	-S/389,277	S/636,793	S/1,052,701	S/3,276,661	S/5,616,523

Impuesto a las ganancias 29,5%	S/114,837	-S/187,854	-S/310,547	-S/966,615	-S/1,656,874
Ganancia neta	-S/274,441	S/448,939	S/742,154	S/2,310,046	S/3,959,649
EBITDA (EBIT + depreciación y amortización)	-S/319,924	S/647,918	S/1,063,826	S/3,287,786	S/5,619,398

FLUJO DE CAJA LIBRE PROYECTADO	0	2023	2024	2025	2026	2027
Ventas incrementales		S/ 828,414	S/ 1,796,256	S/ 2,284,524	S/ 4,781,844	S/ 7,185,816
Costo de Ventas		-S/ 449,458	-S/ 449,458	-S/ 449,458	-S/ 449,458	-S/ 449,458
Ganancia Bruta		S/ 378,956	S/ 1,346,798	S/ 1,835,066	S/ 4,332,386	S/ 6,736,358
Gastos Administrativos y ventas		-S/ 686,880	-S/ 686,880	-S/ 759,240	-S/ 1,032,600	-S/ 1,104,960
Otros Costos y Gastos no contemplados		-S/ 12,000	-S/ 12,000	-S/ 12,000	-S/ 12,000	-S/ 12,000
Depreciación y/o amortización		-S/ 11,125	-S/ 11,125	-S/ 11,125	-S/ 11,125	-S/ 2,875
Ganancia Operativa (EBIT)		-S/ 331,049	S/ 636,793	S/ 1,052,701	S/ 3,276,661	S/ 5,616,523
Impuestos a las ganancias sin escudo tributario		S/ 97,659	-S/ 187,854	-S/ 310,547	-S/ 966,615	-S/ 1,656,874

Ganancia Operativa Neta (EBIT - impuestos) NOPAT	-S/ 233,389	S/ 448,939	S/ 742,154	S/ 2,310,046	S/ 3,959,649
(+) Depreciación y amortización	S/ 11,125	S/ 11,125	S/ 11,125	S/ 11,125	S/ 2,875
(-) Cambio en capital de trabajo	S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
(+) Valor residual	S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 1,256,238
CAPEX (Inversiones)	-S/ 1,331,562				
Total	-S/ 1,331,562	-S/ 222,264	S/ 460,064	S/ 753,279	S/ 2,321,171
Valor Actual Neto (VAN)	S/ 3,978,447	Valor Presente de los retornos y la Inversión Inicial			

Valoración del negocio. Se elaboró el free cash Flow (FCL) en base al estado de resultados y se descontaron los flujos de caja a la tasa del costo promedio ponderado del capital (WACC) de 11.19%, con un coste de capital (Ke) igual a 8.94% y un costo de deuda (Kd) igual a 16.96%. En base al FCL se calculó el valor actual neto (VAN) del proyecto resultando en S/ 3'978,446. Adicionalmente, se calculó el indicador tasa interna de retorno (TIR) que resultó 49% y el PayBack con el FCL acumulado descontado a la tasa WACC (ver Tabla 29).

Tabla 29

PayBack - Periodo de Retorno de Inversión

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
FCL Acumulado	-1'331,562	-222,264	460,064	753,279	2'321,171	5'218,762

Con respecto a la recuperación de la inversión se ha obtenido un *payback* de un año.

Tabla 30*Valoración del Negocio - Free Cash Flow*

Flujo de Caja Libre Proyectado	0	2023	2024	2025	2026	2027
Ganancia Operativa Neta (EBIT - impuestos) NOPAT		-S/ 233,389	S/ 448,939	S/ 742,154	S/ 2,310,046	S/ 3,959,649
(+) Depreciación y amortización		S/ 11,125	S/ 11,125	S/ 11,125	S/ 11,125	S/ 2,875
(-) Cambio en capital de trabajo		S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
(+) Valor residual		S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 0	S/ 1,256,238
CAPEX (Inversiones)	-S/ 1,331,562					
Total	-S/ 1,331,562	-S/ 222,264	S/ 460,064	S/ 753,279	S/ 2,321,171	S/ 5,218,762

Tabla 31*Valoración del Negocio - Valor Actual Neto (VAN) (2023-2027)*

WACC - Tasa de descuento	11.19%
Costo promedio ponderado de deuda	16.96%
VAN Soles	S/ 3'587715
TIR	49%

6.3.3. Simulaciones Empleadas para Validar las Hipótesis de Viabilidad

Hipótesis sobre simulación del VAN. En la hipótesis de viabilidad se preparó una tarjeta de prueba, la cual se encuentra detallada en el Apéndice I. Se realizó la simulación Montecarlo de los flujos de caja neto o *free cash flow* (FCL) considerando el valor terminal. Para este análisis se evaluó el riesgo de obtener un VAN a 5 años mayor a S/ 3'959,649 en el escenario conservador, siendo mayor el VAN o igual a 50% según la Tabla 32.



Tabla 32*Simulación de Montecarlo - Simulación del VAN (En Miles de Soles)*

Años	0	1	2	3	4	5
Flujo de caja neto	-1,331,562	-222,264	460,064	753,279	2,321,171	5,218,762
Promedio ponderado de capital	11.19%					
Valor Actual Neto (VAN)	3,978,447					
Tasa Interna de Retorno (TIR)	52%					
Período de retorno (en años)	1					
Para obtener la desviación estándar deben probarse varios escenarios	VAN-Prom 4,875,308	VAN-DE 959,987				
Primera simulación	5,278,050					
VAN promedio simulado	4,885,232					
VAN desviación estándar simulada	972,513					
VAN mínimo	1,815,030					
VAN máximo	7,983,155					
Riesgo de pérdida: VAN < 20,000	0.00%					
Llenar celdas B11:C11 y C28						
Las celdas en azul y plomo se llenan automáticamente						
Análisis de sensibilidad	crecimiento	VAN				
	0.00	3,978,447				
	0.05	4,177,369				
	0.10	4,595,106				
	0.15	5,284,372				
	0.20	6,341,246				
	Promedio	4,875,308				
	DesvEstand	959,987				

6.3.4. Simulaciones Empleadas en el Capítulo VI

A continuación, se muestra un consolidado de las simulaciones empleadas en las tres dimensiones deseabilidad, factibilidad y viabilidad del negocio (ver Tabla 33).

Tabla 33

Resultado de Validar las Hipótesis del Negocio

Dimensión	Hipótesis	Prueba	Resultado	Acepta?
Deseabilidad	El servicio de asesoría en empleabilidad está orientado a las personas con diversidad funcional de Lima, Callao y provincias, de 18 a 60 años.	Prueba de Usabilidad	Válido	Sí
Factibilidad	Los gastos del plan de marketing producirán más ingresos durante el primer año del emprendimiento.	Simulación Montecarlo	Válido	Si
Viabilidad	Los ingresos proyectados en el escenario conservador muestran que Empleatedisc es un negocio rentable	Simulación Montecarlo	Válido	Si

Capítulo VII: Solución Sostenible

En el presente capítulo se analizará el modelo de negocio de la empresa a través del Flourishing Business Canvas (ver Figura 7) en sus tres aspectos: Económicamente viable, socialmente beneficioso y ambientalmente sostenible.

En el aspecto económico, el modelo de negocio tiene un VAN de S/ S/ 3'978,446 en un periodo de cinco años. Este no es solo una ganancia para Empleatedisc, sino también para el personal con diversidad funcional, debido a que mejorará su calidad de vida con un empleo de calidad.

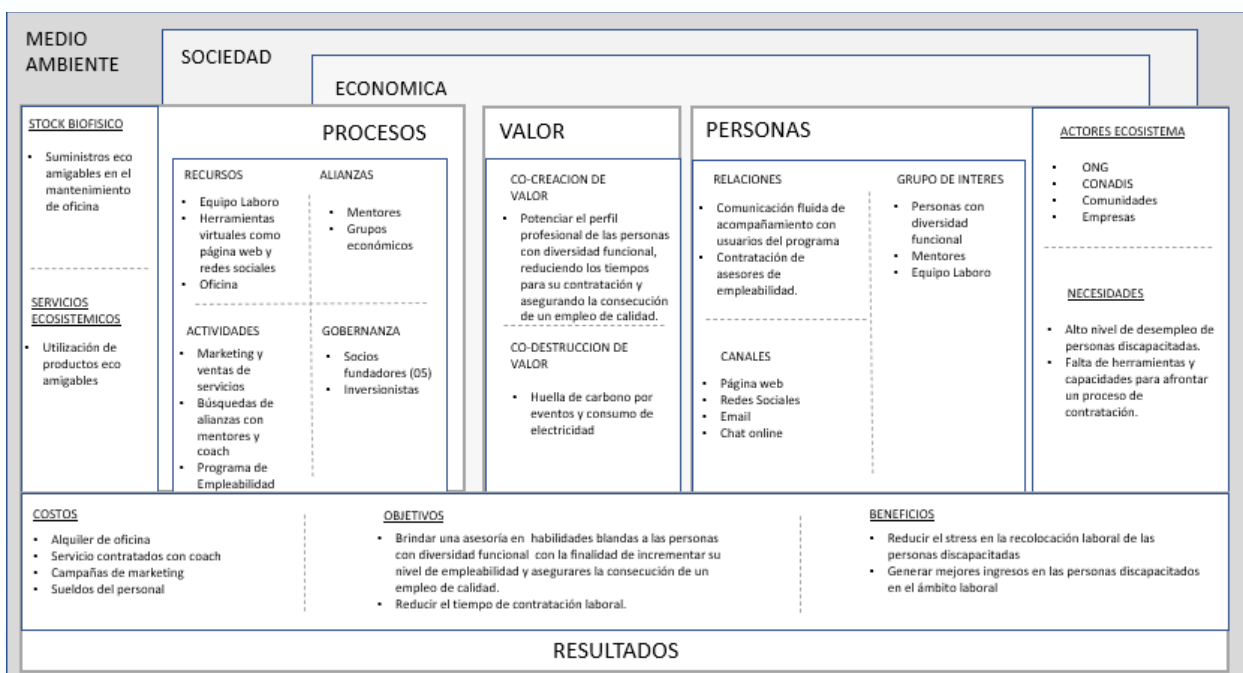
En el aspecto social, se busca obtener mejores oportunidades a través de capacitaciones que potencien sus habilidades en el proceso de colocación laboral y mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, disminuyendo su nivel de estrés.

En el aspecto ambiental, se promoverá el uso de productos eco amigables en el mantenimiento de la oficina y en la comunidad de personas con diversidad funcional. Por otro lado, al ser una web, contribuye a la disminución de uso de papel debido a que toda la gestión es digital. Asimismo, los usuarios no usarán medios de transporte para ir a las agencias de empleo para asistir a entrevistas, porque estas podrían realizarse de forma virtual al igual que la asesoría brindada por parte de Empleatedisc.

Por lo antes mencionado, concluimos que el modelo de negocio de Empleatedisc está integrado a la cocreación de valor de estos tres aspectos, como se muestra en la Figura 7.

Figura 7

Flourishing Business Canvas



7.1. Relevancia Social de la Solución

El modelo de negocio es sostenible dado que además de cumplir con ser sustentable económicamente, genera un impacto social consciente y buscando la inclusión a favor de las personas con diversidad funcional. Para ello, el proyecto tiene como iniciativa aumentar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, con el fin de incrementar las probabilidades de acceder a un empleo de calidad, y destacar sus habilidades y potenciarlas; con ello pretendemos eliminar la pobreza y las desigualdades fijando metas específicas para superar las barreras de acceso al trabajo decente de las personas con diversidad funcional.

CONADIS forma parte de un conjunto de iniciativas a favor de las personas con diversidad funcional a través de la Ley N°27050 publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1999. En tal sentido, el Perú ha establecido normatividad orientada a la inclusión social de las personas con diversidad funcional, ayudándoles con servicio de asesorías de salud, educación,

protección social, empleo, negocios y emprendimiento. En relación con lo mencionado, se han detectado oportunidades relacionadas con los ODS que representan un marco de referencia para la sostenibilidad.

Los objetivos de desarrollo sostenible aplicables a nuestro negocio son:

1. **ODS 8:** Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. Proponemos con nuestra plataforma centrarnos en primera instancia en las personas con diversidad funcional y brindarles una asesoría en habilidades blandas y empleabilidad, así como también asegurar la consecución de un empleo de calidad.
2. **ODS 10:** Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. Promoveremos incrementar las probabilidades de consecución de un empleo de calidad para las personas con diversidad funcional que se inscriban en nuestra página, posterior a un proceso de preselección que será realizado por nuestros especialistas.

Calculamos el índice de relevancia social, identificando a la mayor cantidad de metas movilizadas por el modelo de Empleatedisc según los objetivos ODS. Se identificó como mayor cantidad de metas movilizadas del ODS 08, obteniéndose un índice de relevancia del 22%.

$$\text{IRS} = \text{Metas del ODS 08 movilizadas por el modelo} / \text{Total de metas del ODS 08}$$

$$\text{IRS} = 3/10 = 30\%$$

Se muestra en la siguiente Tabla 34 las metas movilizadas de los ODS asociados:

Tabla 34*Metas Movilizadas por el Modelo para cada ODS*

ODS	Metas movilizadas de ODS	Aporte de Empleatedisc
8.3	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	Promover el desarrollo de capacidades de las personas con diversidad funcional a través de un servicio de asesoría en empleabilidad, con la finalidad de incrementar sus probabilidades de obtener un empleo de calidad.
8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con diversidad funcional, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Incrementar las probabilidades de obtener un empleo de calidad de las personas con diversidad funcional en el menor tiempo posible.
10.2	De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Incrementar las probabilidades de obtener un empleo de calidad de las personas con diversidad funcional en el menor tiempo posible.

7.2. Rentabilidad Social de la Solución

A continuación, presentamos los supuestos que se han establecido para el cálculo de los beneficios y costos que serían generados como parte de la implementación del proyecto Empleatedisc. Para ello, se realizó una estimación de un VAN Social de S/ 1'861.882, en una proyección de cinco años desde el 2023 hasta el 2027 con una tasa de descuento de (TSD) de 8% obtenido por el MEF.

Por otro lado, dentro de la rentabilidad social de la solución se van a considerar los beneficios sociales como el ahorro de tiempo en búsqueda de trabajo y el ahorro en la movilización para la búsqueda de empleo. Asimismo, dentro de los costos sociales se van a considerar el consumo de energía por uso de WEB y el consumo de energía del servidor que aloja el hosting de nuestra página Web.

A continuación, se detalla los beneficios sociales y los costos sociales:

7.2.1 Beneficios sociales

Ahorro por Tiempo en Búsqueda de Empleo. Para su cálculo, hemos considerado los siguientes supuestos:

De acuerdo con las encuestas realizadas, las personas con diversidad funcional invierten cuatro meses para conseguir empleo, con una frecuencia de 1 hora diaria de lunes a jueves, para un total de 4 horas semanales, que equivalen a 16 horas al mes. Si estas 16 horas mensuales lo multiplicamos por los cuatro meses requeridos para obtener un empleo, obtenemos 64 horas invertidas por cada discapacitado. Considerando que el salario mínimo mensual en el Perú es de S/ 930, y tomamos como supuesto 160 horas trabajadas al mes, el costo por hora sería S/ 5.8125.

Luego multiplicamos el valor por hora estimado (S/ 5.8125) por el número de horas invertidas por cada discapacitado (64 horas), y obtenemos un valor de S/ 372 por discapacitado, como valor máximo. De igual forma, siendo conservadores en el cálculo de este beneficio, se ha incluido un importe mínimo de $S/ 372/2 = 186$. Luego tomamos el valor mínimo para el cálculo del beneficio. Finalmente, cada año multiplicamos este importe (S/ 186) por el número de personas con diversidad funcional a atender de manera anual, para cada uno de los cinco años del proyecto.

Ahorro de Tiempo en Movilización para Búsqueda de Empleo. Para su cálculo, hemos considerado los siguientes supuestos:

Considerando que las personas con diversidad funcional invierten cuatro meses para conseguir empleo, asumimos que en dicho periodo pueden realizar una visita a la semana, a las agencias de empleo, lo que implica un traslado de ida y uno de retorno, es decir dos trayectos semanales. Si esto lo mensualizamos, tendríamos ocho trayectos mensuales, y finalmente 32 trayectos durante los cuatro meses por cada discapacitado. El costo por trayecto de una hora de viaje es de S/6.00 multiplicándose por el número de trayectos por discapacitado (32), obtenemos un importe de S/ 192 que puede ahorrar la persona discapacitada. De igual forma, para ser conservadores, estamos incluyendo un importe mínimo que sería $S/ 192/2= 96$.

Finalmente multiplicamos este costo mínimo de S/ 96 por el número de personas con diversidad funcional a atender de manera anual, para cada uno de los cinco años del proyecto.

7.2.2 Costos sociales

Consumo de Energía por Uso de la Web. Considerando si la persona se conecta una vez a la semana a la Web, para visualizar nuevos anuncios de empleo, es decir cuatro horas al mes y 16 horas en los cuatro meses que le tomaría obtener un empleo.

El costo promedio de KW/H es de S/ 0.848. Esto lo multiplicamos por el número de horas que ingresa a la Web la persona con diversidad funcional: 16 horas, y obtenemos un costo de S/13,568 por persona. Finalmente multiplicamos el costo por persona por el número de beneficiarios a atender de manera anual, para cada uno de los cinco años del proyecto.

Consumo de Energía del Servidor que Aloja el Hosting de Nuestra Página Web. En promedio un servidor consume 1800 KW/H en un año y el costo del KW/H es de S/ 0.848. Esto

lo multiplicamos por 1800 KW, y obtenemos un importe de S/ 1,526 como costo del consumo de energía del servidor.

7.2.3 Tasa de Descuento

Hemos utilizado una tasa de descuento del 8%, definida por el MEF.

7.2.4 Resultado Obtenido

A partir de los supuestos descritos anteriormente y la tasa de descuento mencionada, hemos obtenido un VAN Social de S/1'861.882, para los cinco años del proyecto (ver Tabla 35).



Tabla 35*Beneficios Sociales*

Descripción de Ingresos					
	2023	2024	2025	2026	2027
Usuarios beneficiados (anual)	460	998	1,269	2,657	3,992
Ahorro (tiempo por búsqueda de empleo) S/	186	186	186	186	186
Ahorro (movilización para búsqueda de empleo) S/	96	96	96	96	96
Total de ingresos S/	129,785	281,413	357,909	749,156	1,125,778

Tabla 36 *Costos Sociales*

Costos y Gastos	2023	2024	2025	2026	2027
Usuarios beneficiados (anual)	460	998	1,269	2,657	3,992
Consumo de energía uso de app - web	13,568	13,568	13,568	13,568	13,568
Consumo de energía servidor	1,526	1,526	1,526	1,526	1,526
Total Costos y Gastos	7,771	15,066	18,747	37,571	55,691

Tabla 37*Resumen de Cálculo VAN Social*

Flujo de Caja	Años	2023	2024	2025	2026	2027
Beneficios Sociales		129,785	281,413	357,909	749,156	1,125,778
Menos Costo de Servicios		7,771	15,066	18,747	37,571	55,691
Impuesto a la Renta						
Flujo de Caja		122,014	266,347	339,162	711,585	1,070,086
Costo de oportunidad	8.0%					
Valor Actual Neto (VAN)	S/ 1'861.882					

Capítulo VIII: Decisión e Implementación

Posterior a la revisión y análisis realizado, el Equipo de Empleadoedisc está convencido por el potencial del modelo de negocio sostenible. En conjunto se ha desarrollado el Plan de Implementación del proyecto.

8.1 Plan de Implementación y Equipo de Trabajo

El plan de implementación describe las fases y actividades a desarrollar por el equipo de trabajo, el cual está integrado por los cinco integrantes de Empleadoedisc. El inicio del proyecto está planificado para la primera semana de enero de 2023 y la finalización está planificado para la primera semana de julio del 2023. Para mayor detalle ver Figura 8 en la siguiente página, en la cual se presenta el diagrama de Gantt respectivo.

8.2 Conclusión

Como producto del presente trabajo, se ha identificado un problema caracterizado por la falta de acceso a un trabajo formal por parte de personas con diversidad funcional, donde se evidencian brechas significativas en su nivel de acceso a la educación y al mercado laboral.

En tal sentido, mediante el uso de distintas herramientas y metodologías, Empleadoedisc ha creado una solución innovadora, la cual se validó a nivel de deseabilidad, factibilidad y viabilidad. Esta solución facilitará a las personas con diversidad funcional un servicio de asesoría en empleabilidad que permitirá potenciar el perfil mediante capacitaciones, habilidades blandas y acompañamiento en todo el proceso. La solución involucra un producto de carácter innovador, el cual va a integrar diferentes servicios que hoy en día se ofrecen en la Web.

El presente trabajo contribuirá a mejorar el acceso de las personas con diversidad funcional a un trabajo formal, en Lima y Callao durante los dos primeros años, para luego continuar con las provincias del Perú tales como Trujillo, Chiclayo, Arequipa, Cusco,

Cajamarca, Huánuco, Ica, La Libertad, Lambayeque y Tacna. De igual manera, se precisa que el negocio es sostenible; debido a que, se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 08 y 10. De igual manera, se genera un beneficio económico en una proyección de cinco años, con un modelo viable que se traduce en un VAN de S/ 3'978,447 y un TIR de 52%.

8.3 Recomendación

Mantener claro el objetivo de negocio y gestionar las expectativas, permitirá estar alineados a los implicados para la obtención del éxito del negocio. En tal sentido, considerando que nuestra solución a la problemática identificada es una plataforma web, que facilite a las personas con diversidad funcional el acceso a un trabajo formal, es de vital importancia actualizar los recursos digitales de forma constante en la aplicación Web, así como también evaluar la incorporación de nuevas aplicaciones en la misma, en función a los servicios demandados por las personas con diversidad funcional.

Por lo anterior, se hace relevante mantener una comunicación constante con estos usuarios finales, entender sus necesidades y cambiar adecuadamente las estrategias. Asimismo, fomentar la comunicación entre los miembros del equipo permitirá estar cohesionados y alineados con las metas propuestas.

Por otra parte, es relevante gestionar la calidad de la plataforma web y de las capacitaciones a los usuarios, con la finalidad de asegurar la máxima satisfacción de los involucrados. A continuación, se presenta el Diagrama de Gantt, que involucra cinco fases:

1. Se llevará a cabo el primer mes, involucrando actividades relacionadas con la revisión del modelo de negocio, revisión de presupuesto y recursos a utilizar, así como también definición de objetivos de la empresa y su creación legal.

2. La fase de planificación, que se llevará a cabo finalizando el primer mes e iniciando el segundo, en el cual se elaborará un cronograma detallado de trabajo, y la búsqueda de personal de recursos humanos y proveedores tecnológicos, así como también búsqueda de alianzas con asociaciones públicas y privadas.
3. Posteriormente, el desarrollo a ejecutar en los meses 3º, 4º y 5º, involucra la contratación de servicios tecnológicos de la página web, la elaboración de una solución web, contratación de coach, elaboración del plan de capacitaciones y desarrollo de reuniones.
4. Finalmente, las operaciones, planificada para el 6º mes, incluye la puesta en producción de la página Web y pruebas de calidad.
5. Por último, la fase cinco de lanzamiento, considerada para el séptimo mes del primer año.

Figura 8

Plan de Implementación

Tareas	Responsable	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Fase 1: Inicio																													
Reunión de Inicio de Proyecto	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Revisión del modelo de negocio	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Asignación de responsabilidades	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Revisión del presupuesto y recursos a utilizar	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Definición de objetivos	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Creación legal de la empresa	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Fase 2: Planificación																													
Elaboración de cronograma de trabajo	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Busqueda de coach	AS																												
Búsqueda de responsables de RRHH de empresas	CB-MC																												
Búsqueda de proveedor tecnológico	JH																												
Búsqueda de alianzas con asociaciones público/privadas	MQ																												
Búsqueda de oficina	MC																												
Evaluación de costos y contratos a cerrar	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Fase 3: Desarrollo																													
Contratación de servicios tecnológicos página web	AS-JH																												
Elaboración de solución web	JH																												
Contratación de coach	AS-CB																												
Elaboración de plan de capacitaciones	AS																												
Reuniones y alianzas con empresas	CB-MC																												
Alquiler de oficina y su implementación	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Fase 4: Operaciones																													
Puesta en producción de página web y pruebas de calidad	AS-JH																												
Funcionamiento de oficina	MC-AS-MQ-CB-JH																												
Fase 5: Lanzamiento																													
Lanzamiento al mercado, marcha blanca	MC-AS-MQ-CB-JH																												

Equipo Laboro: Melany Castillo (MC), Andy Suarez (AS), Martin Quispe (MQ), Carolina Becerra (CB), Jorge Huaytalla (JH)

Referencias

Congreso de la República del Perú (1998). *Ley General de la Persona con Discapacidad*.

http://www.minedu.gob.pe/files/266_201109141525.pdf

Congreso de la República del Perú (2012). Ley N^o 29973. *Ley general de la persona con discapacidad*.

<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS]. (2019).

Misión y Visión Sectorial. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

<https://www.conadisperu.gob.pe/institucional/mision-vision>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS]. (2019). Pre publicación del Proyecto de *Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2021*.

<https://www.conadisperu.gob.pe/notas-informativas/pre-publicacion-del-proyecto-de-plan-de-igualdad-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad-2016-2021>.

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS]. (2021).

Registro Nacional de la persona con discapacidad (RNPCD).

<https://www.conadisperu.gob.pe/>

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática [INEI]. (2019). *Estadísticas de discapacidad*.

Instituto Nacional de Estadística e Informática Perú.

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/discapacidad-7995/>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2020). *Conadis brinda capacitación gratuita en tecnologías de la información accesible a 60 personas con discapacidad visual*

<https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/184994-mimp-conadis-brinda-capacitacion-gratuita-en-tecnologias-de-la-informacion-accesible-a-60-personas-con-discapacidad-visual>.

Observatorio Nacional de la Discapacidad (2021). *Inscripciones en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad (Septiembre 2021)*.

<https://conadisperu.gob.pe/observatorio/estadisticas/inscripciones-en-el-registro-nacional-de-la-persona-con-discapacidad-septiembre-2021/>

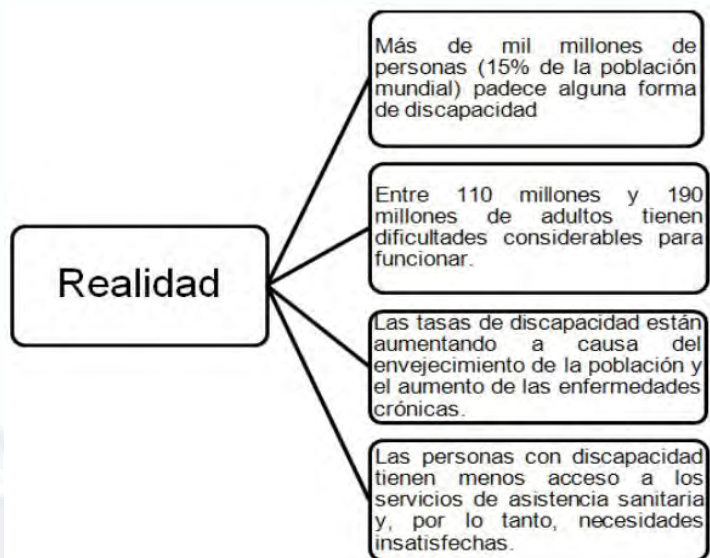
Plataforma digital única del Estado Peruano (2021). *Calcular cuota de empleo de personas con discapacidad en mi empresa*.

<https://www.gob.pe/10044-calcular-cuota-de-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-mi-empresa>

Méndez, M. (2019, 09 de setiembre). Aprende hoy, paga luego: la startup española que seduce (y preocupa) a Silicon Valley. *El Confidencial*.

https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2019-09-09/microverse-lambda-school-ariel-camus-isas-servicio-de-asesoracion_2207379/

Apéndice A: Realidad de la Discapacidad Mundial



Nota: Adaptado de *Realidad de la discapacidad mundial*, elaboración propia con base al criterio de OMS (2019).

Apéndice B: Censo Nacional de Población de Personas con Diversidad Funcional en Lima y

Provincias

Cantidad total de personas discapacitadas nacionales registradas según INE

Región	Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda		Registro Nacional de la Persona con Discapacidad 1/	
	Abs.		Abs.	%
Total	3 209 261		320 433	10.0
Amazonas	36 557		8 430	23.1
Áncash	129 219 X		10 216 X	7.9
Apurímac	45 723		7 996	17.5
Arequipa	158 987 X		11 905 X	7.5
Ayacucho	67 082		8 642	12.9
Cajamarca	119 632 X		16 661 X	13.9
Callao	114 750 X		11 371 X	9.9
Cusco	144 562 X		17 492 X	12.1
Huancavelica	35 137		7 364	21.0
Huánuco	70 901		9 957	14.0
Ica	93 671 X		8 840 X	9.4
Junín	134 820 X		10 748 X	8.0
La Libertad	167 632 X		14 470 X	8.6
Lambayeque	123 765		8 887	7.2
Lima	1 109 948 X		92 070 X	8.3
Loreto	77 260		5 429	7.0
Madre De Dios	13 805		1 527	11.1
Moquegua	21 067		2 558	12.1
Pasco	26 446		6 199	23.4

Piura	173 477 X	22 469 X	13.0
Puno	160 082	13 684	8.5
San Martín	76 781	9 800	12.8
Tacna	40 065 X	3 543 X	8.8
Tumbes	22 211 X	6 050 X	27.2
Ucayali	45 683	4 089	9.0

2,408,972.49

225,835.00

9.4%

Fuente: CONADIS - Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda.

Nota: Se excluyen registros de personas fallecidas, retiros voluntarios y nulidades.

1/ Inscritos al 31 de octubre de 2021.

23 administrados declararon su domicilio fuera del territorio nacional; 13 no especificaron su domicilio.

Figura 9

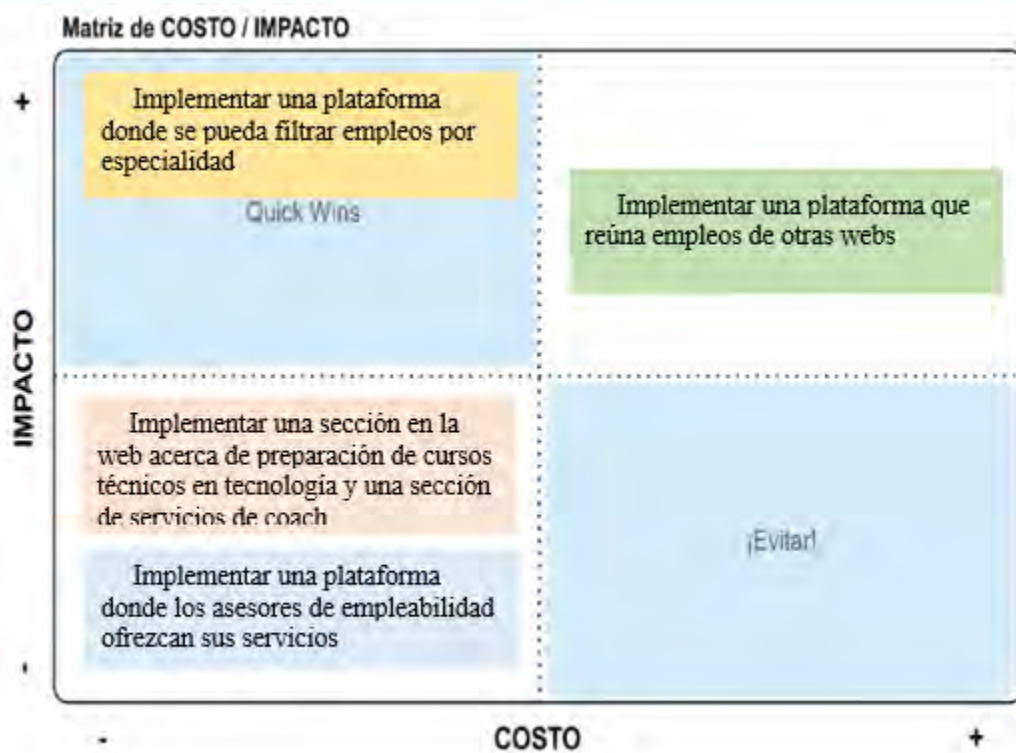
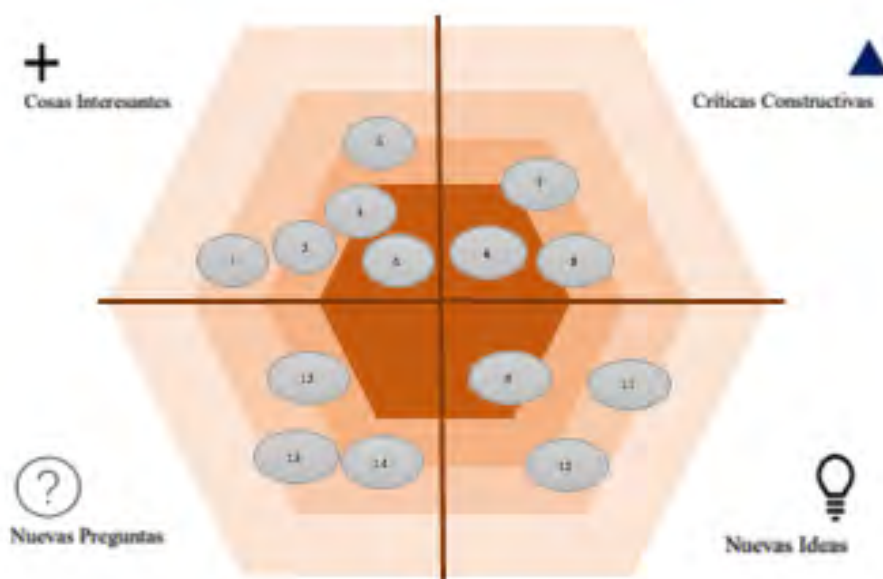
Matriz Quick Wins

Figura 10*Lienzo Blanco de Relevancia*

Cosas interesantes:

1. La plataforma destaca su funcionamiento y eficiencia.
2. Es una propuesta nueva, sobre todo darán la oportunidad a personas con diversidad funcional física de contar con un trabajo y sueldo acorde al mercado.
3. Disminución de la tasa de desempleo para las personas con diversidad funcional.
4. Reducción del tiempo de contratación laboral.
5. Reconocimiento del talento de las personas con diversidad funcional.

Críticas constructivas:

6. Plasmar la situación en la página web y probarla para ver si es de fácil accesibilidad para el usuario.
7. Llegar a un público objetivo ya que se tiene varios tipos de discapacidad en diferentes escalas.

8. Potenciar la publicidad de la web para una mayor acogida de nuestros usuarios.

Nuevas ideas:

9. Incluir productos digitales como entrevistas laborales para los usuarios de la plataforma.
10. Realizar sesiones virtuales con coach de Empleabilidad reconocidos.
11. Brindar servicios adicionales como tomas fotográficas, negociación, entre otras.

Nuevas preguntas:

12. ¿Cómo nos aseguramos que nuestro prototipo sea diferenciador de los demás ya existentes en el mercado?
13. ¿Cómo nos aseguramos que los postulantes soliciten el acceso al servicio de asesoría?
14. ¿Cómo nos aseguramos la demanda necesaria para cubrir los costos?

Apéndice C: Prototipo del Modelo del Negocio

El aplicativo web como prototipo se encuentra en la url www.Empleatediscdisc.com

EmpleadoDisc Empresas Personas Nosotros Tip Contacto [¡Inscríbete!](#)

¿Estás buscando empleo hace mucho tiempo?

Te ayudamos a potenciar tu perfil para obtener el empleo soñado. Nos pagas cuando te contratan.
Inscríbete a nuestro Programa de Empleabilidad

[¡Inscríbete!](#)

Conoce sobre nuestro programa

Regístrate, analiza tu información, actualízala y más. ¡Inscríbete con nosotros! ¿Qué estás esperando? ¡Inscríbete con nosotros!

[Ver video](#)

Laboro tu aliado estratégico

"Laboro fue la solución para fortalecer mis habilidades y capacidades para encontrar empleo"

Juan logró insertarse con nuestro programa de Inserción de Empleabilidad

Juan Pérez
Jefe de Calidad en Kampos Penas

"Enfocamos nuestra búsqueda a Laboro y en 2 semanas contratamos a Pedro"

Pedro logró insertarse con nuestro programa de Búsqueda de Personal

Anita Juárez
Analista de Desarrollo en Minerva Guatavuna

Recolocaciones en Empresas importantes

ilicorp BCP Bacus Claro RIMAC

Programa de Empleabilidad

Regístrate y forma parte de las personas que obtuvieron el empleo gracias a sesiones intensivas, simulaciones de entrevistas con nuestros expertos, coaching, seguimiento, empleos con empresas top y más.

Nos pagas cuando te contratés en 3 partes, sin intereses.



Ingresar tu información

Modalidad de trabajo

 Presencial Remoto Híbrido

Prioridad

 Urgente No urgente

 **Lima**

Calle Las Begonias 441 San Isidro

contacto@laborodisc.com

Teléfono: 965 066 650

Apéndice D: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Deseabilidad del Modelo de Negocio

Tarjeta de prueba (Strategyzer)

Actividad Aceptación del Proyecto

Responsable Grupo 02

Paso 1: Hipótesis (Riesgo 🚩🚩🚩)

Creemos que Las personas con diversidad funcional de Lima Callao, y las provincias de Arequipa, La Libertad, Lambayeque, Cusco, Huánuco, Ica, Tacna y Cajamarca entre las edades de 18 a 60 años, se encuentran interesadas en el programa de empleabilidad que ofrece **Lahora**

Paso 2: Prueba (Confiabilidad de los datos 📊📊📊)

Para verificarlo, nosotros Encuestaremos a personas con diversidad funcional para comprobar la aceptación del mercado.

Paso 3: Métrica (Tiempo requerido 🕒🕒🕒)

Además, mediremos El porcentaje de aceptación que están dispuestos a usar nuestro servicio.

Paso 4: Criterio

Estamos bien si El porcentaje de aceptación es mayor al 60%.

Apéndice E: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Factibilidad del Modelo de Negocio

Tarjeta de prueba (Strategyzer)

Actividad	Precio competitivo con carácter social por el programa ofrecido
Responsable	Grupo 02
Paso 1: Hipótesis (Riesgo 1 1 1)	
Creemos que	Los beneficiarios están dispuestos a pagar el programa una vez iniciado el vínculo laboral con su primer sueldo dividido en tres cuotas.
Paso 2: Prueba (Confiabledad de los datos 2 4 4)	
Para verificarlo, nosotros	Realizamos una encuesta para saber si las personas con diversidad funcional están dispuestas a optar por nuestra propuesta de pago.
Paso 3: Métrica (Tiempo requerido 3 3 3)	
Además, mediremos	El porcentaje de aceptación de aceptación de las personas con diversidad funcional
➕ Paso 4: Criterio	
Estamos bien si	El porcentaje de aceptación es mayor al 60%

Apéndice F: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Viabilidad del Modelo de Negocio

Tarjeta de prueba (Strategyzer)

Actividad Incremento de la inclusión social laboral para personas con diversidad laboral

Responsable Grupo 02

Paso 1: Hipótesis (Riesgo 🚩🚩🚩)

Creemos que Las personas con diversidad funcional buscan la manera de insertarse al campo laboral, pese a tener muchas dificultades para encontrar un trabajo

Paso 2: Prueba (Confiabilidad de los datos 🚩🚩🚩)

Para verificarlo, nosotros Desarrollaremos una encuesta
Detallaremos la cantidad de personas que tiene dificultad para encontrar un trabajo

Paso 3: Métrica (Tiempo requerido 🕒🕒🕒)

Además, mediremos El porcentaje de dificultad

Paso 4: Criterio

Estamos bien si el porcentaje de aceptación es mayor al 80%

Apéndice G: Tarjeta de Prueba para la Hipótesis de Viabilidad del Modelo de Negocio

Tarjeta de aprendizaje (Strategyzer)

Actividad	Aceptación del servicio
Responsable	Grupo 02
Paso 1: Hipótesis	
Creimos que	Las personas necesitan de nuestro programa para Potenciar su perfil, como también brindarle la seguridad de ser contratados en el menor tiempo ser
Paso 2: Observación (Confiability de los datos <small>o o o</small>)	
Observamos que	El 80% está dispuesta a pagar por nuestro servicio
Paso 3: Aprendizajes y reflexiones	
De ello aprendimos que	Tenemos un 80% dispuesto a pagar por nuestro programa
Paso 4: Decisiones y acciones	
Por lo tanto, nosotros	Desarrollaremos el proyecto

Apéndice H: Tarjeta de Aprendizaje de la Evidencia Generada por la Hipótesis de Factibilidad

Tarjeta de aprendizaje (Strategyzer)

Actividad Precio competitivo con carácter social por el programa ofrecido

Responsable Grupo 02

Paso 1: Hipótesis

Creimos que

Las personas con diversidad funcional están dispuestas a pagar por el servicio con su primer sueldo, dividido en tres partes una vez iniciado el vínculo laboral

Paso 2: Observación (Confiabilidad de los datos 4 4 4)

Observamos que

El 80% de las personas con diversidad funcional si estas dispuestas a pagar el programa ofrecido

Paso 3: Aprendizajes y reflexiones

De ello aprendimos que El porcentaje de aceptación es mayor del 60% descrito en la factibilidad

Paso 4: Decisiones y acciones

Por lo tanto, nosotros Desarrollaremos el proyecto

Apéndice I: Tarjeta de Aprendizaje de la Evidencia Generada por la Hipótesis de Viabilidad

Tarjeta de aprendizaje (Strategyzer)

Actividad Incremento de inclusión social laboral para personas con diversidad funcional

Responsable Grupo 02

Paso 1: Hipótesis

Creimos que Las personas con diversidad funcional buscan Insertarse al campo laboral, pese a las dificultades de ofertas de empleo

Paso 2: Observación (Confiabilidad de los datos 📊📊📊)

Observamos que El 99% indica que tiene problemas a encontrar Un trabajo

Paso 3: Aprendizajes y reflexiones

De ello aprendimos que Nuestro propósito es atacar ese mercado insatisfecho

Paso 4: Decisiones y acciones

Por lo tanto, nosotros Desarrollaremos el proyecto

Apéndice J: Encuesta para Personas con Diversidad Funcional

EMPLEATEDISC

Nombres y Apellidos:

Número de respuestas 100

Valor

Juana Rosales Tapia	1%	1
Martha García	1%	1
Enrique Carranza	1%	1
Mario Castillo	1%	1
Jaime Delgado	1%	1
Maria santina perez	1%	1
Sandra Ventura matt	1%	1
Dina Magdalena	1%	1
José Maguiña	1%	1
José Maria Zeña	1%	1
José Antonio Payano Cueva	1%	1
José Carlos Trujillo	1%	1
Rosa Espiritu Perez	1%	1
Carolina Torrez Mejía	1%	1
Ronnie Tafur Pio	1%	1
Flor de María de Los Ángeles Espiritu	1%	1
José Miguel Perez	1%	1
Carla Santana de la paz	1%	1
Rosario vernaes primo	1%	1
Luciana bruno cerro	1%	1

Lucia ocas bruno	1%	1
Nadia solar Tarazona	1%	1
Melissa Perez Urquiaga	1%	1
Natali del solar Matías	1%	1
Thalía Bellido Carpio	1%	1
María Antonieta De Las Nieves	1%	1
Sandra Tinoco franco	1%	1
Carlos Manrique	1%	1
José Odar Matías	1%	1
José Gabriel Castillo	1%	1
Sebastián de las casas Mariátegui	1%	1
José Gabriel Miranda	1%	1
Juan correa Matos	1%	1
Ricky Pareja Hinostroza	1%	1
Julia Antúnez benedzu	1%	1
Margarita Hinostroza	1%	1
Miguel Ángel Matías Carranza	1%	1
Margarita Chávez Espejo	1%	1
Ernesto Tubino	1%	1
Alejandra Monterroso barbarían	1%	1
Carlos García	1%	1
Milagros Gutiérrez	1%	1
Liana Núñez carcedillo	1%	1
Carlos Cartagena	1%	1
Franco espinosa Raymundo	1%	1
Carlos Santillán	1%	1
Carlos Enrique Portocarrero	1%	1

Laura becerra maidana	1%	1
José Miguel Calderón	1%	1
Patricio Gonzales Urbina	1%	1
Antauro García	1%	1
Marcelo Gamarra	1%	1
Luis Rodríguez Ventura	1%	1
Priscila Montero Suarez	1%	1
José Letona Marino	1%	1
Liliana Huamancayo Prado	1%	1
Natali Montoya Bruno	1%	1
Pedro Rodríguez Montalván	1%	1
Oscar Castillo Gutarra	1%	1
Oscar Vega López	1%	1
Mirtha Salas Tapia	1%	1
Luis Terrones Calderón	1%	1
Isabel Mamani Huamani	1%	1
Rosa Lupe Sandoval	1%	1
Silvia HuamanTorres	1%	1
Ana Mejía Perez	1%	1
Laura Sánchez Rubio	1%	1
Paula Tapiz Huamán	1%	1
Carla Salas Simpe	1%	1
Iván Carpio Sánchez	1%	1
Estefany Matías Sandoval	1%	1
Martha Cipriano Céspedes	1%	1
Milagros Mejía Tapia	1%	1
Paola Santana Mendevil	1%	1
Martin Quispe Alarcón	1%	1

Sandra Ítalo Asturias	1%	1
Jesús Dante Aponte	1%	1
Hans Bruno Cerro	1%	1
Alondra Gamarra	1%	1
Clara Benites Alvarado	1%	1
Andrea Villanueva	1%	1
Mayde Aguilar	1%	1
Natalia Aburto	1%	1
Elvis Abanto	1%	1
Joel Luciano	1%	1
Fabricio Arellano	1%	1
Pedro Medallones Quiroz	1%	1
Pablo Sánchez Usiles	1%	1
Mirtha Bulina Cerro	1%	1
Luna Ranez La Torre	1%	1
Rosana Quispe Olivares	1%	1
Isabela Nora Tapiz	1%	1
Joaquín Cuba Molina	1%	1
Karina Muñoz Hinostroza	1%	1
Marcelo Carisma Tune	1%	1
Leopoldo Foppiani Soria	1%	1
Criss Meléndez Antúnez	1%	1
Milano de la Rosa Meza	1%	1
Gabriel Montalván Castillo	1%	1
María Isabel Carranza	1%	1

¿De dónde eres?

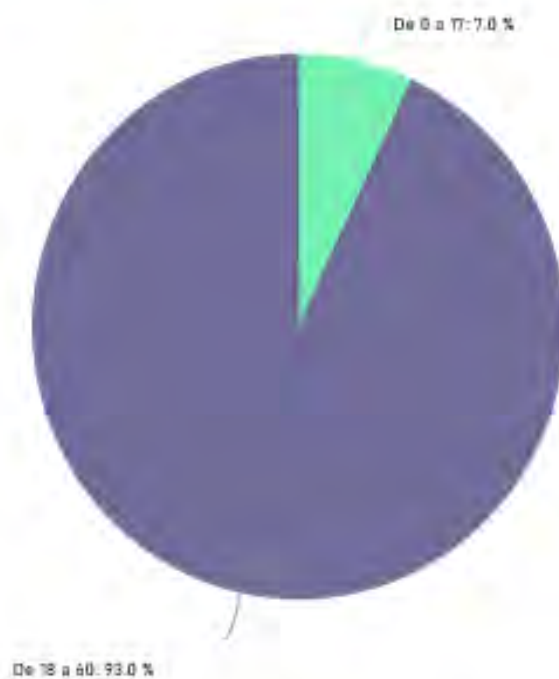
Número de respuestas 100



Valor	Porcentaje	Cantidad
Lima y Callao	44%	44
Provincia	56%	56
Número de respuestas		100

¿En qué rango de edad te encuentras?

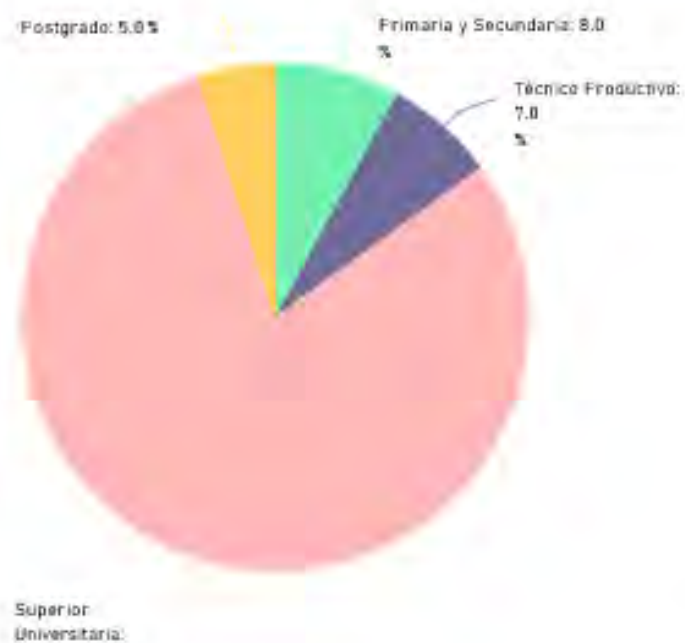
Número de respuestas 97



Valor	Porcentaje	Cantidad
De 0 a 17	7%	7
De 18 a 60	93%	90
Número de respuestas		97

¿Qué grado de instrucción tienes?

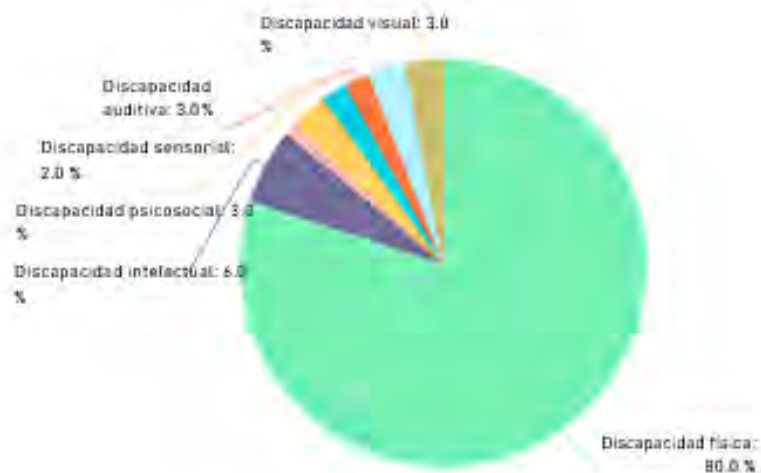
Número de respuestas 98



Valor	Porcentaje	Cantidad
Primaria y Secundaria	8%	8
Técnico Productivo	7%	7
Superior Universitaria	80%	78
Postgrado	5%	5
Número de respuestas:		98

Tipo de discapacidad

Número de respuestas 100



Valor	Porcentaje	Cantidad
Discapacidad física	80%	80
Discapacidad intelectual	6%	6
Discapacidad mental	1%	1
Discapacidad psicosocial	3%	3
Discapacidad múltiple	2%	2
Discapacidad sensorial	2%	2
Discapacidad auditiva	3%	3
Discapacidad visual	3%	3
Número de respuestas		100

Situación laboral

Número de respuestas 95



Valor	Porcentaje	Cantidad
Si laboro	1%	1
No laboro	21%	20
En búsqueda de nuevas ofertas	78%	74
Número de respuestas		95

¿Tienes o tuviste dificultad para encontrar trabajo?

Número de respuestas 97



Valor	Porcentaje	Cantidad
SI	99%	96
NO	1%	1
Número de respuestas		97

Laboro es una plataforma que te ayuda a potenciar tus habilidades, te acompañamos y preparamos para todo el proceso de selección, para conseguir un trabajo bien remunerado, te invitamos a revisar nuestra plataforma (<https://laborodisc.com/>) y decirnos que características te gusto de la plataforma.

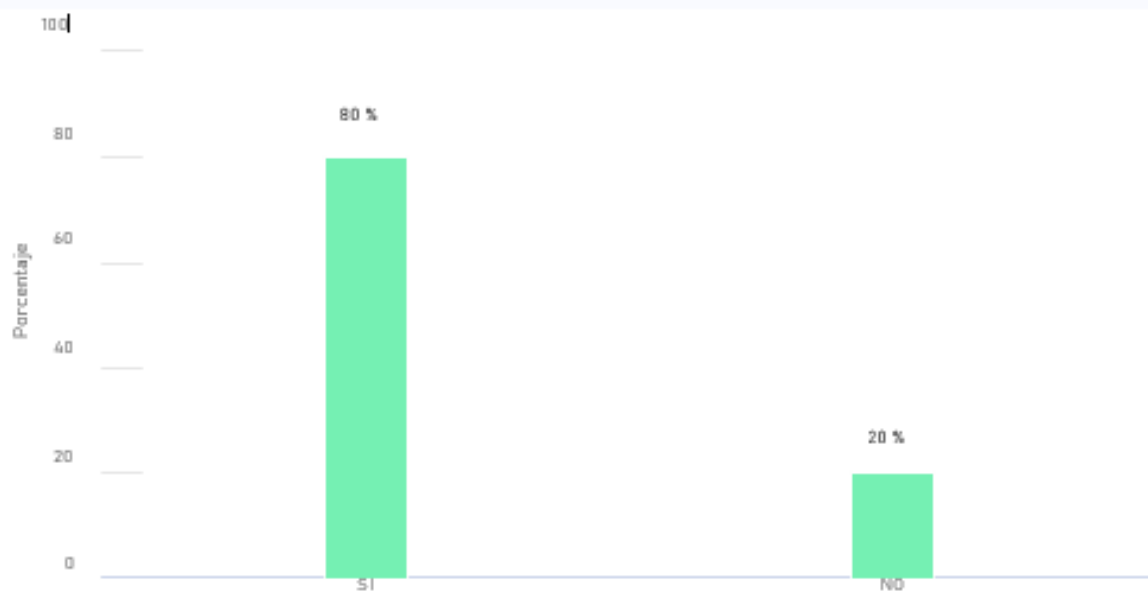
Número de respuestas 100



Valor	Porcentaje	Cantidad
Plataforma amigable	6%	6
Plataforma confiable	8%	8
Plataforma Social	2%	2
Plataforma didáctica	11%	11
Servicio accesible	5%	5
Todas las anteriores	68%	68
Número de respuestas		100

¿Estarías dispuesto a contratar los servicios de Laboro y pagar con un sueldo en tres partes una vez que te ayudemos a conseguir el trabajo?

Número de respuestas 100



● Estarías dispuesto a contratar los servicios de Laboro y pagar con un sueldo en tres partes un..

Valor	Porcentaje	Cantidad
SI	80%	80
NO	20%	20

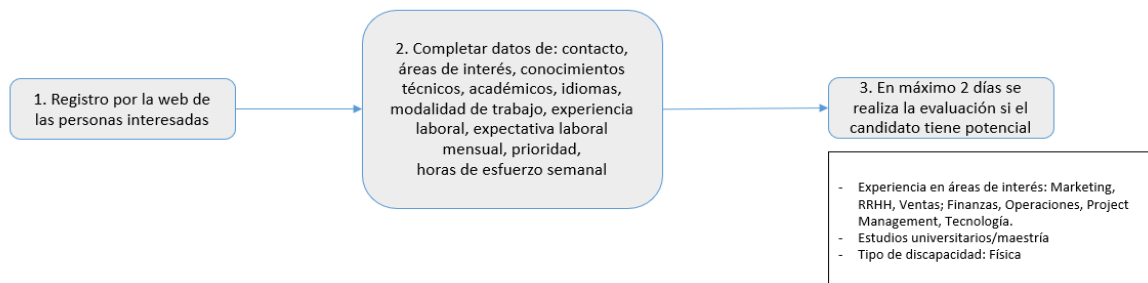
Número de respuestas

100

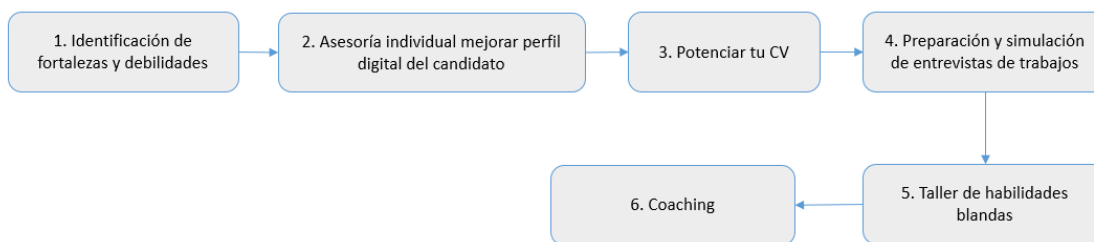
Apéndice K: Proceso de Solicitud de Servicios

1. Proceso de Búsqueda y Selección de Personal

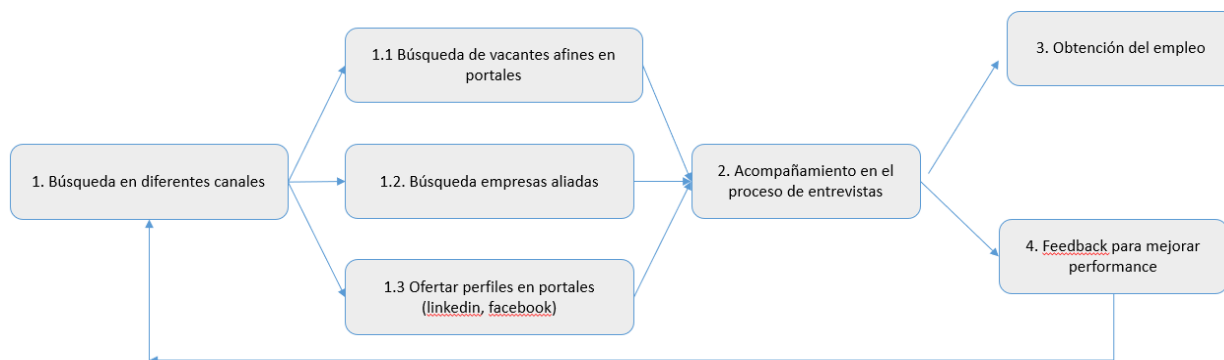
Proceso de postulación: 3 días



Proceso de capacitación: 3 semanas



Proceso de colocación: 1 mes



Apéndice L: Tabulación de Encuestas de Usabilidad

Personas con Diversidad Funcional

ENCUESTA II

Somos estudiantes de Centrum Católica del MBA-159, nos encontramos realizando una encuesta para determinar si nuestra página web es interactiva, amigable, rápida y eficaz para la obtención y captación de un empleo para personas discapacitadas:

USUARIO:

1. ¿Qué de puntaje le darías a la página Web?
a) 1 b) 5 c) 10

2. ¿Te sentiste cómodo al interactuar con la página web?
a) Sí b) No

3. ¿Qué tiempo te ha tomado como usuario, la búsqueda de la información requerida en la página?

4. La página web logró resolver las dudas que hayas tenido al interactuar con ella?
a) Sí b) No

5. ¿Qué te gustaría que tuviera la página web, adicional a la información que contiene actualmente?

6. La presentación de la página habla por sí sola del propósito del proyecto de Laboro?

Cuadro Resumen				
Encuestado 1	Encuestado 2	Encuestado 3	Encuestado 4	Encuestado 5
Silvia Amaya	Melisa Chamochumbi	David Cruz	Laura Yaya	Gastón Arancibia
5	5	5	5	10
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
20 minutos	10 minutos	15 minutos	20 minutos	10 minutos
Sí	No	Sí	Sí	Sí
La página podría incluir un instructivo que indique cómo navegar en la página Web	Quizás un promedio de personas con discapacidad que hayan encontrado trabajo con esta app y en cuánto tiempo de haber postulado.	Chat para consultas	No se muestra las capacitaciones para los minusválidos	Asistente Virtual
No	No El propósito no se visualiza, parece una web como bumeran; debería resaltar mas a quiénes va dirigida.	No Falta resaltar más el propósito	No	Sí