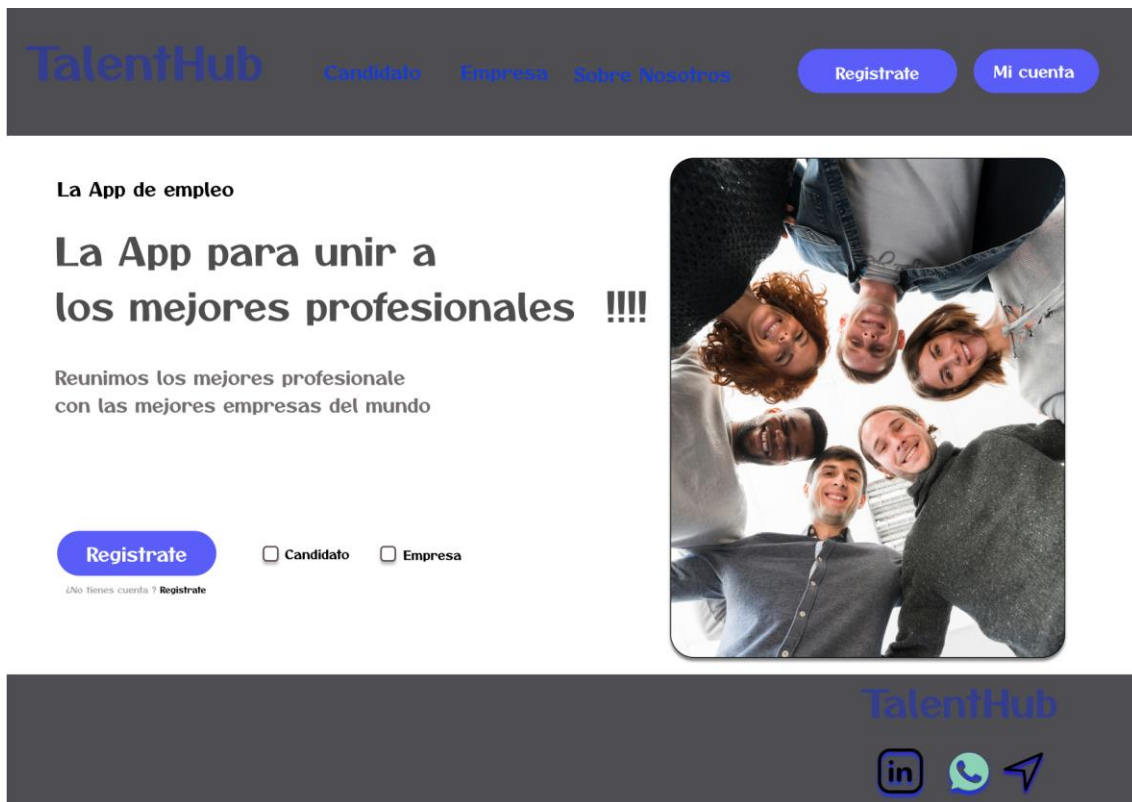


# “TalentHub: Sistema de Gestión de Vacantes de Empleo y Solicitudes de Usuarios”



## Contenido

1. Modelo de negocio de TalentHub .....	3
1.1 Descripción del modelo de negocio: .....	3
1.2 Justificación: .....	3
1.3 Modelo Canvas de TalentHub:.....	3
2. Estudio de mercado.....	3
2.1. Segmento de clientes (público objetivo) .....	3
2.2. Necesidad del mercado .....	4
2.3. Competencia .....	4
2.4. Análisis DAFO.....	5
2.5. Encuesta de validación (propuesta) .....	5
3. Estrategias de Marketing – TalentHub.....	5
3.1 Estrategias de captación de usuarios (candidatos) .....	6
3.2 Estrategias de captación de empresas .....	6
4. Propuesta Comercial – TalentHub .....	6
5. Análisis de Costes – TalentHub .....	8
5.1 Costes fijos (anuales).....	8
5.2 Costes variables (según crecimiento) .....	8
6. Presupuesto Inicial – TalentHub .....	9
6.1 Inversión inicial.....	9
6.2 Gastos operativos primer año .....	9
6.3 Presupuesto global .....	10

# 1. Modelo de negocio de TalentHub

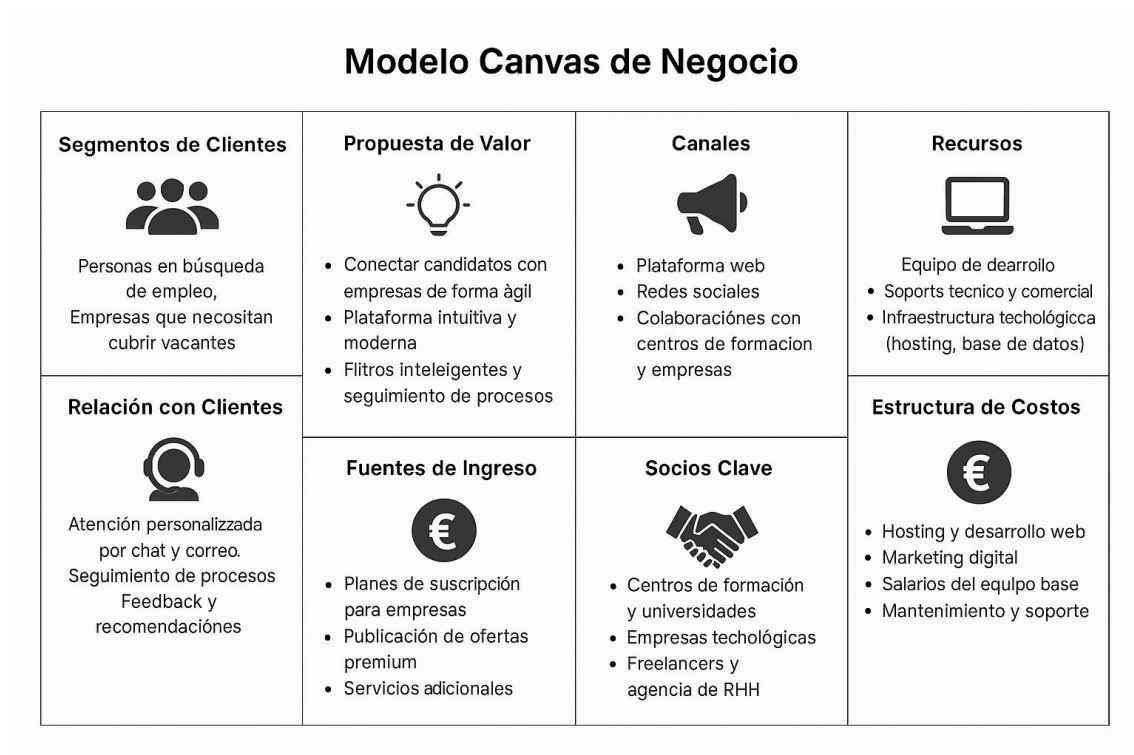
## 1.1 Descripción del modelo de negocio:

TalentHub es una plataforma web que conecta a candidatos que buscan empleo con empresas que publican vacantes. Su modelo se basa en facilitar el proceso de selección y contratación, ofreciendo funcionalidades tanto para usuarios individuales como para entidades empleadoras. Es un modelo escalable, digital y con múltiples vías de monetización.

## 1.2 Justificación:

El mercado laboral actual está en constante cambio: las empresas necesitan cubrir vacantes rápidamente y los candidatos buscan oportunidades adaptadas a su perfil. Las plataformas tradicionales son lentas, impersonales o costosas. TalentHub nace como una solución ágil, intuitiva y más accesible, dirigida especialmente a pequeñas empresas y jóvenes talentos.

## 1.3 Modelo Canvas de TalentHub:



# 2. Estudio de mercado

## 2.1. Segmento de clientes (público objetivo)

TalentHub se dirige principalmente a dos grandes grupos de usuarios:

**Candidatos / Personas en búsqueda de empleo:**

- Jóvenes en su primer empleo.
- Recién titulados de ciclos formativos o universidad.
- Personas en situación de desempleo que buscan mejorar su perfil profesional.
- Profesionales que desean cambiar de empleo.

**Empresas / Reclutadores:**

- PYMES que no tienen un departamento de RRHH propio.
- Startups y empresas tecnológicas en crecimiento.
- Consultoras o agencias de selección que buscan herramientas de gestión más ágiles.

## 2.2. Necesidad del mercado

Actualmente, muchas plataformas de empleo son complejas, impersonales o poco eficientes. Tanto los candidatos como las empresas reclaman:

- Procesos más ágiles.
- Mayor personalización.
- Costes más bajos.
- Accesibilidad desde móvil y entornos amigables.

TalentHub cubre esta necesidad con una plataforma sencilla, moderna, y adaptada a nuevos modelos de contratación digital.

## 2.3. Competencia

**Competidores directos:**

- InfoJobs, Indeed, Jobandtalent: Plataformas con gran volumen, pero más genéricas y menos accesibles para PYMES o perfiles jóvenes.
- LinkedIn: Profesional y potente, pero no centrado en el mercado de entrada laboral ni en usuarios con poca experiencia.

**Ventajas competitivas de TalentHub:**

- Interfaz más visual, rápida y adaptada a usuarios jóvenes.
- Menor coste para empresas pequeñas.
- Seguimiento de candidaturas en tiempo real.
- Integración con herramientas de IA y filtros inteligentes.

## 2.4. Análisis DAFO

F FORTALEZAS	O OPORTUNIDADES
 <ul style="list-style-type: none"> <li>Plataforma intuitiva y visual</li> <li>Adaptada a móviles</li> <li>Costes bajos para empresas pequeñas</li> <li>Integración con IA y procesos ágiles</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Crecimiento del empleo digital</li> <li>Alianzas con centros de formación</li> <li>Nuevas necesidades en RHH post-COVID</li> <li>Demanda de apps más accesibles</li> </ul>
D DEBILIDADES	A AMENAZAS
 <ul style="list-style-type: none"> <li>Requiere posicionarse frente a marcas consolidadas</li> <li>Recursos iniciales limitados</li> <li>Poco reconocimiento de marca al inicio</li> <li>Necesita mantener constante evolución tecnológica</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Barreras de entrada por competencia</li> <li>Dependencia de inversión inicial</li> <li>Cambios normativos o económicos</li> <li>Saturación del mercado de portales</li> </ul>

## 2.5. Encuesta de validación (propuesta)

### Público encuestado:

- Estudiantes de FP y universidad.
- PYMES de diferentes sectores.

### Preguntas clave:

- ¿Dónde sueles buscar empleo?
- ¿Qué te frustra más de las plataformas actuales?
- ¿Qué valoras más en una aplicación de búsqueda de empleo?
- ¿Pagarías por un servicio personalizado como empresa? ¿Cuánto?
- ¿Qué funcionalidades considerarías imprescindibles?

**Objetivo:** Detectar el grado de interés, validar la idea y recoger sugerencias para mejorar la propuesta de valor.

## 3. Estrategias de Marketing – TalentHub

### Objetivo general del plan de marketing:

Dar a conocer la plataforma TalentHub en el mercado, captar candidatos y empresas usuarias, y posicionarse como una alternativa moderna, accesible y eficaz frente a los grandes portales de empleo.

### 3.1 Estrategias de captación de usuarios (candidatos)

**Redes sociales (Instagram, TikTok, LinkedIn):**

- Contenido sobre empleabilidad, CVs, entrevistas, etc.
- Microvídeos mostrando cómo funciona la plataforma.
- Casos reales de usuarios que consiguieron empleo.

**Campañas de publicidad online (Google Ads, Meta Ads):**

- Segmentadas por edad, ubicación y situación laboral.
- Llamadas a la acción claras: “Encuentra tu primer trabajo”, “Regístrate gratis”.

**Alianzas con centros de formación (FP y universidades):**

- Charlas, talleres y convenios para prácticas profesionales.
- Acceso gratuito o premium a estudiantes registrados.

**Gamificación:**

- Puntos y logros por completar el perfil, postularse, mejorar el CV, etc.

### 3.2 Estrategias de captación de empresas

**Marketing directo (emailing, llamadas y LinkedIn):**

- Dirigido a PYMES y startups.
- Enfocado en ahorro de tiempo y costes en selección de personal.

**Prueba gratuita / Freemium:**

- Posibilidad de publicar la primera vacante sin coste.
- Acceso limitado a perfiles para demostrar valor antes de pagar.

**Ofertas de lanzamiento:**

- Plan profesional con descuento durante los primeros 3 meses.
- Acceso anticipado a funciones premium (filtros inteligentes, IA).

**Casos de éxito / testimonios de empresas:**

- Compartir ejemplos reales de contrataciones exitosas con TalentHub.

## 4. Propuesta Comercial – TalentHub

**Objetivo:** Ofrecer a las empresas un conjunto de planes claros, escalables y competitivos para la publicación de ofertas de empleo y gestión de candidatos, adaptados al tamaño y necesidades de cada cliente.

**Servicios incluidos en la plataforma:** Se ofrecen servicios tanto a las empresas como a los candidatos.

- Para empresas:
  - Publicación de vacantes (básicas o destacadas).
  - Gestión de candidaturas desde el panel.
  - Visualización de CVs y perfiles.
  - Filtros inteligentes para preselección automática.
  - Acceso a estadísticas de cada oferta (visualizaciones, clics, candidaturas).
  - Chat directo con candidatos (según plan).
  - Soporte técnico y asesoramiento.
- Para candidatos:
  - Registro gratuito.
  - Creación de CV digital.
  - Aplicación a ofertas en un clic.
  - Seguimiento del estado de cada candidatura.
  - Recomendaciones de empleo personalizadas.

#### Planes comerciales para empresas:

Plan	Gratuito	Profesional	Premium
Precio mensual	0 €	39 €/mes	99 €/mes
Vacantes activas	1 básica	Hasta 5 (con prioridad media)	Ilimitadas (con prioridad alta)
Acceso a CVs	Limitado	Completo	Completo + filtros avanzados
Chat con candidatos	No	Sí	Sí
Soporte	Básico (email)	Email y chat	Soporte dedicado
Informes de rendimiento	No	Sí	Avanzado
Prueba gratuita	—	7 días	14 días

**Observación:** Los precios son orientativos y pueden ajustarse según el modelo real del proyecto.

#### Justificación del enfoque:

- El plan gratuito permite captar pequeñas empresas o emprendedores que aún no usan plataformas de selección.
- El plan profesional ofrece equilibrio entre funcionalidades y precio.
- El plan premium está pensado para empresas con alto volumen de selección, como consultoras o agencias de RRHH.

## 5. Análisis de Costes – TalentHub

El análisis se divide en dos bloques: costes fijos y costes variables, estimados para el primer año de funcionamiento.

### 5.1 Costes fijos (anuales)

Estos son los gastos constantes que se deben asumir independientemente del volumen de usuarios o actividad:

Concepto	Coste anual estimado (€)
Salario del desarrollador web (freelance o junior)	18.000 €
Servidor y hosting cloud (AWS, Vercel, etc.)	1.200 €
Dominio + SSL + email profesional	120 €
Licencia de herramientas (Figma, Notion, etc.)	480 €
Soporte técnico (freelance 10h/mes)	3.000 €
Marketing digital y redes sociales	3.600 €
Gestión administrativa (asesoría)	1.200 €
Otros gastos (imprevistos, mejoras)	1.000 €

**Total costes fijos aproximados: 28.600 €**

### 5.2 Costes variables (según crecimiento)

Estos dependen del número de usuarios, campañas u operaciones concretas.

Concepto	Coste estimado (€)
Publicidad por clic (Google/Facebook Ads)	0,30 € por clic
Aumento de capacidad del servidor	50 € por cada 1.000 usuarios
Atención al cliente adicional (chat humano)	10 €/hora
Pago por uso de IA o filtros premium	0,02 € por uso
Comisiones por transacciones (Stripe, etc.)	1,5% por operación

#### Consideraciones:

- En los primeros meses, se estiman **costes variables bajos**, ya que el crecimiento será progresivo.



- Se aplicarán **descuentos por volumen** si se captan muchas empresas en el primer semestre.
- Los gastos en marketing podrían ajustarse según resultados (estrategia flexible).

## 6. Presupuesto Inicial – TalentHub

Este presupuesto estima las necesidades económicas para poner en marcha el proyecto y operar durante el primer año, basándonos en el análisis de costes ya realizado.

### 6.1 Inversión inicial

Incluye los gastos necesarios para arrancar la actividad antes de generar ingresos.

Concepto	Importe estimado (€)
Desarrollo de la plataforma (freelance o esfuerzo propio)	5.000 €
Diseño UI/UX inicial (logo, prototipo)	500 €
Dominio web + hosting (1 año)	150 €
Registro legal de la empresa (opcional)	250 €
Marketing inicial de lanzamiento	1.000

**Total inversión inicial estimada: 6.900 €**

### 6.2 Gastos operativos primer año

Gastos fijos y variables previstos para 12 meses (como ya detallamos en el análisis de costes):

Concepto	Importe (€)
Salario desarrollador junior	18.000 €
Hosting y servidor	1.200 €
Marketing digital	3.600 €
Soporte técnico (freelance)	3.000 €
Licencias y herramientas	480
Asesoría / administración	1.200 €
Otros / imprevistos	1.000 €

**Total gastos operativos primer año: 28.480 €**

## 6.3 Presupuesto global

Tipo de gasto	Importe (€)
Inversión inicial	6.900 €
Gastos operativos	28.480 €

**Presupuesto total primer año: 35.380 €**

### Notas:

- Este presupuesto está **pensado para una fase inicial** sin oficinas físicas ni contratación de equipo completo.
- Se basa en la premisa de que el **desarrollo es asumido en parte por el equipo promotor** (como parte del proyecto DAW).