



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO:

PLAN DE NEGOCIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA VIRTUAL “MUYERTS” PARA BENEFICIAR EL RENDIMIENTO LABORAL Y CRECIMIENTO DE MUJERES PROFESIONALES EN GUAYAQUIL

AUTORES:

CECIBEL VIVIANA FRERE CARDENAS

DANILO ALFONSO SAAVEDRA LASTRA

DIRECTOR:

MBA. ANDREA SAMANIEGO

GUAYAQUIL – ECUADOR

2023

RECONOCIMIENTOS

A mi alma máter ESPOL que me ha formado en mis estudios de pregrado y ahora de postgrado. A Andrea y Alexis por su invaluable guía en este proyecto. A los profesores de la ESPAE por compartirnos su conocimiento a lo largo de esta maestría. A todas las mujeres que luchan día a día por un mundo más justo, y a los hombres que reconocen la importancia de esa lucha, en especial Danilo.

Cecibel Viviana Frere Cardenas

Un reconocimiento a la institución ESPAE, por darnos la apertura y lineamientos en la redacción de esta tesis. Reconocimiento nuestra tutora Andrea y el apoyo de Alexis por el constante seguimiento y creación de esta idea, profesores en general y la querida alma máter, ESPOL. Un gran reconocimiento a la constante lucha de la mujer ante la desigualdad de género, entre ellas; mi compañera de tesis Viviana.

Danilo Alfonso Saavedra Lastra

AGRADECIMIENTOS

Al buen Dios por darme la fortaleza y constancia necesaria para concluir esta importante meta de mi vida personal y profesional. A mis padres Paulino y Cecilia por su amor y paciencia sin medida, por motivarme cada día a ser una persona mejor. A mis hermanos Paulino y Taís por creer siempre en mí. A toda mi familia, por ser un motor para superarme y ser ejemplo de los pequeños. A Danilo por su dedicación en este proyecto.

Cecibel Viviana Freré Cárdenas

Agradezco a Dios por haberme otorgado una hermosa familia, quienes han creído siempre en mí. Agradezco a mi madre que me ayudó a ser una persona responsable y siempre con el ímpetu de seguir adelante. Agradezco a mi esposo que se ha convertido en un pilar fundamental de mi vida y todo lo que ha contribuido para conseguir este título. Espero contar siempre con su incondicional apoyo. Agradecido con mi compañera de tesis, Viviana por ser la mejor dupla en este increíble proyecto.

Danilo Alfonso Saavedra Lastra

TABLA DE CONTENIDO

RECONOCIMIENTOS	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
TABLA DE CONTENIDO	iv
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
LISTA DE GRÁFICAS	x
LISTA DE ABREVIATURAS	xii
1. RESUMEN EJECUTIVO	1
2. LA BRECHA LABORAL EN EL ECUADOR	3
Desempleo y su afectación a las mujeres	3
Pocas oportunidades de trabajo en mujeres.....	5
3. ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA	7
Análisis PESTLA.....	9
Análisis Porter.....	12
4. ANÁLISIS EXPLORATORIO DEL SECTOR	14
Características del Mercado Objetivo	14
Grupos de Interés	14
Problema de Decisión Gerencial.....	15
Objetivo General	16
Objetivos Específicos.....	17
Matriz para el Proceso de Investigación	17
Preguntas de Investigación.....	21
Encuestas.....	21
Entrevistas	22

5. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO	23
Prueba Ácida del Modelo de Negocio.....	23
Propuesta de Modelo de Negocio	25
Modelo Canvas para el Proyecto.....	26
6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO.....	27
Sondeo Exploratorio.....	27
Percepción de las Encuestadas	32
Preferencias	39
Percepción de los Expertos	45
7. PLAN DE MARKETING.....	53
Objetivo Estratégico.....	53
Clientes Potenciales	53
Cálculo de la Demanda Inicial	53
Estrategia de Posicionamiento	55
Estrategia de Precios	56
Estrategia de Venta.....	57
Estrategia Promocional	58
Estrategia de Cobertura	58
8. ANÁLISIS TÉCNICO	60
Especificaciones Técnicas.....	60
Plataforma virtual.....	61
9. ANÁLISIS ADMINISTRATIVO	70
Organización	70
Socios fundadores	70
Colaboradores	71

10. ANÁLISIS LEGAL	72
Términos y Condiciones de Muyerts	72
Funcionamiento legal en el Ecuador	74
11. ANÁLISIS SOCIAL	76
12. ANÁLISIS ECONÓMICO	78
Activos Fijos	78
Capital de Trabajo	79
Presupuesto de Ingresos	80
Presupuesto de Costos.....	80
Presupuesto de Personal.....	81
Tabla de Amortización	82
13. ANÁLISIS FINANCIERO	84
Flujo de Caja	84
Estado de Resultados.....	84
Balance General	85
Punto de Equilibrio	86
Flujo de caja del accionista y financiamiento	87
Análisis de Sensibilidad	89
14. ANÁLISIS DE RIESGOS E INTANGIBLES	92
Riesgos de Mercado	92
Riesgos Técnicos.....	92
Riesgos Sociales y Laborales	92
Riesgos Financieros	93
15. CONCLUSIONES	94
16. BIBLIOGRAFÍA	96
17. ANEXOS	98

ANEXO I 98

 PRENGUNTAS DE ENCUESTAS 98

ANEXO II 104

 ENTREVISTAS 104

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Clasificación CIIU Rev. 4	8
Tabla 2 Matriz de Investigación	19
Tabla 3 Prueba Ácida del Modelo de Negocio	23
Tabla 4 The Business Model Canvas	26
Tabla 5 Rango de Precios	54
Tabla 6 Proyección de la Demanda	54
Tabla 7 Proyección del crecimiento de la demanda por año.....	55
Tabla 8 Colaboradores de Planta	71
Tabla 9 Inversiones depreciables	78
Tabla 10 Capital de Trabajo	79
Tabla 11 Presupuesto de Ingresos	80
Tabla 12 Costos Fijos	81
Tabla 13 Colaboradores de la plataforma virtual.....	82
Tabla 14 Tabla de Amortización	83
Tabla 15 Flujo de Caja	84
Tabla 16 Estado de Resultados	85
Tabla 17 Balance General	86
Tabla 18 Gastos	87
Tabla 19 Flujo de Caja de Accionistas	88
Tabla 20 Flujo de Caja de Financiamiento.....	88
Tabla 21 Análisis de Sensibilidad	89
Tabla 22 VAN - TIR.....	90

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Tasa de empleo adecuado por sexo, área y rangos de edad	28
Figura 2 Logo de Muyerts	61
Figura 3 Dominio de Muyerts	61
Figura 4 Página principal de Muyerts	62
Figura 5 Modo móvil celular de Muyerts	63
Figura 6 Dashboard de noticias y eventos del portal	64
Figura 7 Presentación del plan de suscripción	66
Figura 8 Esquema de Finalización de pago	67
Figura 9 Presentación de los cursos y asesorías	68
Figura 10 Reserva de asesoría personalizada	69
Figura 11 Programa de Fidelización de clientes	69

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Evolución del empleo: Total Nacional.....	3
Gráfica 2 Motivación de Actividad Emprendedora Temprana.....	4
Gráfica 3 Tasa de Desempleo por Sexo	5
Gráfica 4 Empresas en el Sector P8549.11.....	9
Gráfica 5 Edad.....	29
Gráfica 6 Estado Civil.....	29
Gráfica 7 Sector que reside	30
Gráfica 8 Nivel de Estudios	30
Gráfica 9 Nivel de ingreso del hogar	31
Gráfica 10 Personal a cargo	31
Gráfica 11 Años de experiencia	32
Gráfica 12 Grado de Satisfacción General	33
Gráfica 13 Siento que mi género es una limitación en mi crecimiento laboral	34
Gráfica 14 Mi género tiende a atrasar mi avance en mi carrera profesional.....	34
Gráfica 15 Me he sentido excluida por mi género en actividades del trabajo.....	35
Gráfica 16 Es difícil encontrar alguien de mi género ocupando puestos directivos.....	35
Gráfica 17 Se tiene que demostrar más méritos para ascender.....	36
Gráfica 18 ¿Los procesos de contratación son neutros?.....	36
Gráfica 19 Los hombres en mi empresa tienden a ascender más rápido.....	37
Gráfica 20 Se promueve prácticas de responsabilidad social y equidad de género	38
Gráfica 21 Se emplea políticas para equilibrar la vida personal y laboral.....	38
Gráfica 22 Se anima los empleados a desarrollar sus capacidades y habilidades... ..	39
Gráfica 23 ¿Ha utilizado tecnologías para mejorar su desempeño profesional?	40
Gráfica 24 ¿Realizó algún pago por tener acceso a los beneficios indicados?.....	40

Gráfica 25 ¿Estaría dispuesta a pagar una suscripción por ello?	41
Gráfica 26 ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar una suscripción mensual?	41
Gráfica 27 ¿Qué beneficios encontró para mejorar su desempeño?	42
Gráfica 28 ¿Qué beneficios NO encontró para mejorar su desempeño?	42
Gráfica 29 ¿A través de qué medio preferiría tener acceso a los servicios?	43
Gráfica 30 Método de pago preferido	44

LISTA DE ABREVIATURAS

AESOFT: Asociación Ecuatoriana de Software

AMIE: Archivo Maestro de Instituciones Educativas

CIIU: Clasificación Industrial Internacional Uniforme

EFC: Entrepreneurship Framework Conditions

ENEMDU: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

ESPOL: Escuela Superior Politécnica del Litoral

GEM: Global Enterpreneurship Monitor

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

IT: Information Technology

LMS: Learning Management System

MPCEIP: Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca

NECI: National Entrepreneurship Context Index

OCDE: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional de Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PEA: Población Económicamente Activa

SENADI: Servicio Nacional de Derechos Intelectuales

TEA: Total early/stage Entrepreneurial Activity

TIR: Tasa Interna de Retorno

VAN: Valor Actual Neto

1. RESUMEN EJECUTIVO

La pandemia agravó los niveles de desempleo de las mujeres, disminuyendo la inclusión de género en la economía, aumentando la falta de capacitación en las mujeres profesionales y aspiraciones laborales no reconocidas. Sin embargo, un aspecto positivo es que Ecuador es uno de los países con mayor sentido de superación en los negocios de emprendimiento femenino. De allí nace la idea de Muyerts, una plataforma virtual, que busca contribuir al crecimiento profesional de las mujeres a través de su desarrollo integral mediante asesorías y capacitaciones tanto en el ámbito profesional, como el ámbito personal de cada mujer. Para determinar la viabilidad del proyecto, se realizó un análisis exploratorio por medio de 250 encuestas donde se determinó que el mercado objetivo comprende mujeres con formación profesional entre 30 a 45 años en la ciudad de Guayaquil con aspiraciones y sentido de superación personal. Actualmente existen pocas oportunidades de desarrollo de capacidades y habilidades para el crecimiento de las mujeres en las empresas como también una poca promoción de prácticas de responsabilidad social y equidad de género.

Por ese motivo se buscan incluir en esta plataforma cursos de liderazgo y coaching personal, capacitaciones modulares de desarrollo continuo para fortalecer el aprendizaje de las clientes, asesoría legal para asuntos laborales y personales, y consultas virtuales sobre nutrición y salud. De acuerdo a los resultados obtenidos, el 89% de las encuestadas estarían dispuestas a pagar por una suscripción, y el 29% de ellas pagarían un valor de \$19.99 mensuales. La creación de la plataforma se realizó por medio de la plataforma Wix, con especificaciones de alta calidad que facilitan la interacción y navegación de los usuarios bajo el dominio personalizado www.muyerts.com.

El periodo de evaluación para medir la rentabilidad fue de 5 años, estableciendo un periodo de capital de trabajo de 6 meses. El valor a financiar del proyecto es de \$64.339 de los cuales el 35% será inversión propia y el 65% con una entidad bancaria. Para el análisis financiero, se consideró una inversión inicial de bancos de \$30.000 garantizando flujos de caja netos positivos a partir del segundo año. Los ingresos del primer año fueron inferiores a los costos operativos. No obstante, los gastos de interés disminuyen a medida

que los años pasan y las ventas por suscripción comienza a aumentar generando una utilidad promedio del 17% durante los 5 años.

Se estima superar las suscripciones mensuales por año con una variación porcentual del 12% con respecto al punto de equilibrio en el segundo año. Para el flujo de caja del accionista se calcula bajo el coste de capital (K_e) de 31% generando rendimientos del 62% con un valor actual neto de \$69.813; siendo así un proyecto económicamente viable y con un periodo de recuperación de 3.09 años. Para el flujo de caja del financiamiento se considera una tasa de descuento del 14%, generando rendimientos del 56% con VAN de \$236.373; siendo así un proyecto económicamente viable y con un periodo de recuperación de 3.92 años.

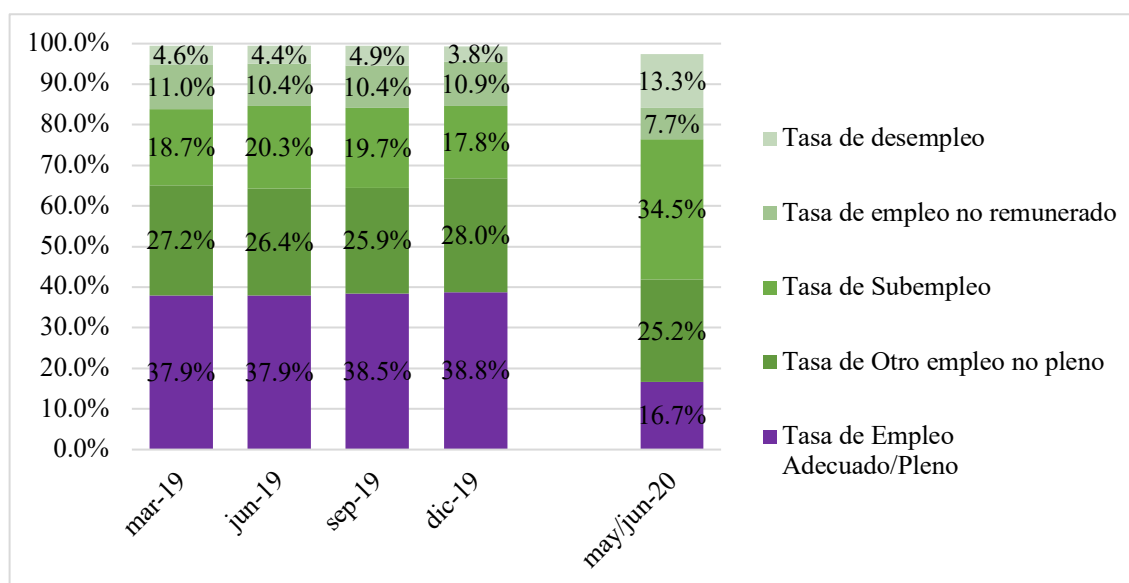
Además del impacto económico, se destaca el impacto social del proyecto ya que sobre todo contribuye en el progreso hacia la equidad de género al promover una mayor representación de las mujeres en puestos de liderazgo. Así mismo, contribuye a una sociedad más inclusiva y justa, en la que las mujeres tienen una participación importante en el desarrollo económico del país.

2. LA BRECHA LABORAL EN EL ECUADOR

DESEMPLEO Y SU AFECTACIÓN A LAS MUJERES

El desempleo es uno de los principales problemas que enfrenta el Ecuador, sumado al deterioro que ya venía arrastrando el país años anteriores por los diferentes problemas económicos, y los estallidos sociales como las protestas por la eliminación de los subsidios al combustible en octubre del 2019. Con la llegada de la pandemia, el escenario se agravó estrepitosamente. Pese a que la tasa de desempleo se mantuvo prácticamente constante durante el último semestre del 2019, parte de la fuerza laboral se desplazaba hacia el subempleo con un promedio del 19.12% (INEC, 2020). Esto se traduce a que el 56.65% de la población se encuentra en empleo no adecuado, por ganar menos del salario básico o trabajar menos horas semanales.

Gráfica 1 Evolución del empleo: Total Nacional



Fuente: ENEMDU, Indicadores Laborales Mayo-Junio 2020

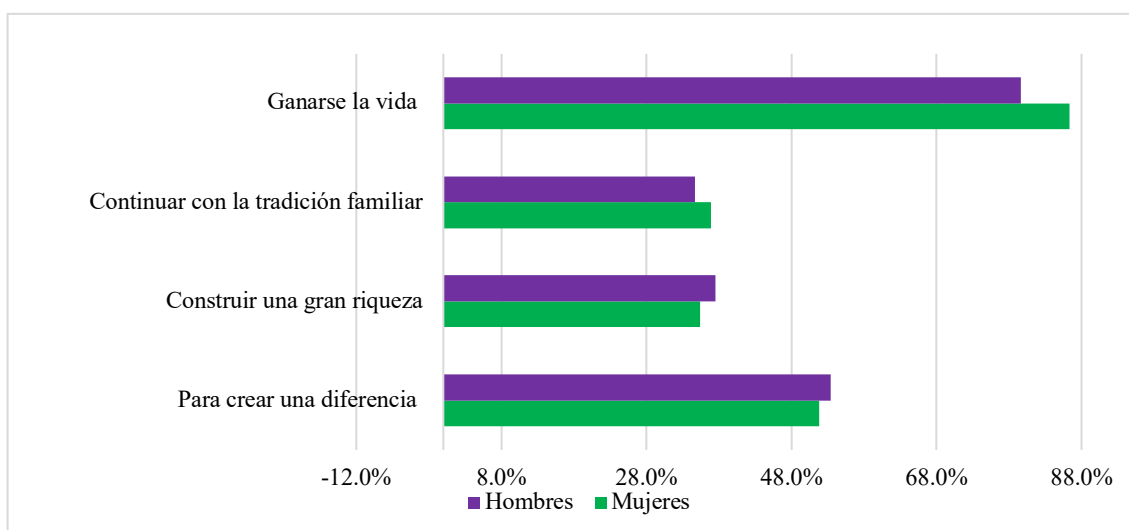
Elaborado: Autores

Como se observa en la Gráfica 1, el subempleo ha incrementado a 34.5% en tiempos de pandemia. Este porcentaje incluye la población económicamente activa (PEA) que percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y que tienen el deseo de

trabajar horas adicionales a las 40 horas semanales reglamentarias. Evidenciando un alto sentido de superación personal de los trabajadores a pesar de la pandemia.

Para el año 2019, Ecuador se ubicó en el puesto 39 de 54 países en el índice National Entrepreneurship Context Index (NECI) dentro del reporte global anual de Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2020) edición 2019-2020. Aquí se visualiza de manera sintetizada bajo un promedio simple de cada uno de las Condiciones Marco del Emprendimiento (Entrepreneurship Framework Conditions, EFC), dónde resalta los valores sociales, las capacidades y conocimientos necesarios para la superación personal dentro del entorno ecuatoriano con un 78.3% de los adultos. Adicionalmente, el reporte indica que un 51.8% de mujeres en la Actividad Emprendedora Temprana (TEA) se sienten motivadas en marcar la diferencia y otro alto porcentaje del 86.3% indican que su motivación es ganarse la vida.

Gráfica 2 Motivación de Actividad Emprendedora Temprana



Fuente: Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020. Ecuador, Economy Profile

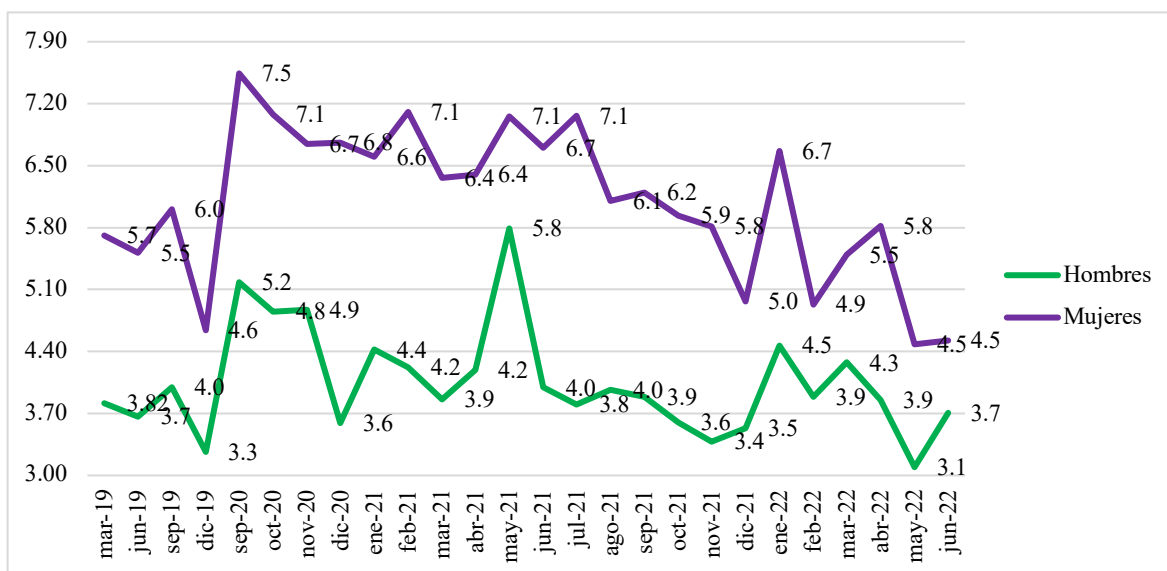
Elaborado: Autores

Desde el punto de vista macroeconómico por medio de este reporte global GEM, indica que tanto hombres como mujeres tienen las cualidades necesarias para la búsqueda de la superación personal y profesional en el Ecuador. Sin embargo, las mujeres han sido afectadas en mayor escala en no poder lograr sus objetivos personales desde muchos años atrás y estadísticamente el deterioro en la escasez de oportunidades laborales se ve reflejado luego de la pandemia.

POCAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO EN MUJERES

Las oportunidades de ascenso en el entorno laboral para las mujeres es un compromiso para erradicar la desigualdad de género en el trabajo y también es un reto que se desarrolla significativamente para el equilibrio entre hombres y mujeres en el ambiente laboral. En diciembre del 2020 la tasa promedio de desempleo para hombres y mujeres es del 3.6% y 6.8% respectivamente, reflejando la mayor diferencia de 3.2%. En las últimas estadísticas del Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU (2022)) las diferencias entre las tasas de desempleo han disminuido en un 0.8%.

Gráfica 3 Tasa de Desempleo por Sexo



Fuente: ENEMDU, Indicadores Laborales Julio 2022

Elaborado: Autores

Ciertamente la participación de las mujeres en el mercado laboral ha avanzado progresivamente. Sin embargo, se pueden notar grandes brechas estadísticas en las plazas laborales de los empleos adecuados. Según el reporte anual del Ministerio de Trabajo (Ministerio Trabajo, 2021) solo el 27.2% de las mujeres consiguen empleos adecuados en comparación a los hombres con un 38.9% generando así una tasa de desempleo del 5,0% en las mujeres. Dentro de este proyecto, se realizan entrevistas a profundidad a algunos de los principales actores para entender este fenómeno que desacredita y estanca a las mujeres en el proceso de superarse laboralmente.

En una entrevista con el PhD. Edgar Izquierdo, director de proyectos de apoyo al emprendimiento social en ESPAE-ESPOL, indicó que las mujeres han sido relegadas dentro del buen potencial social del país. No obstante, los empleadores deben buscar esa inclusión en los grupos esenciales para progresar la economía emergente. Las mujeres tienen el incentivo de progresar en lo social, ambiental y económico, es por ello que *“El potencial de la mujer tendría acogida para proyectos sociales basándose en el auge del empoderamiento femenino. A las mujeres se le debe incentivar a luchar, impulsar por su propio beneficio.”* (Izquierdo, 2021). Y no sólo para el propio beneficio de ellas, sino porque está demostrado que cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. La presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo o la reducción de la diferencia entre la participación de mujeres y hombres promueve un crecimiento económico más rápido (ONU-Mujeres, 2015). Las mujeres en cargos de dirección mejoran en un 20% el rendimiento de las empresas, por eso que progresar hacia la equidad de género requiere también promover una mayor representación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Perfil del Segmento

Demografía:

1. Género: Mujeres
2. Edad: 30 a 45 años
3. Educación: Profesional Tercer Grado
4. Geografía: Urbana y en Guayaquil
5. Ocupación: Formación profesional, emprendedora o en relación de dependencia
6. Estilo de vida: Trabajadora con grandes aspiraciones y crecimiento laboral.
7. Motivación: mujeres con sentido de superación personal.

3. ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA

El Informe Global de Brecha de Género 2022 del Foro Económico Mundial indicó previo a la pandemia alcanzar la paridad total tardaría alrededor de 100 años. Sin embargo, ahora tomará 132 años asumiendo que la tendencia se mantenga constante. Ya que muchas se vieron obligadas a abandonar la fuerza laboral y, en general perdieron más trabajos que los hombres.

Para lograr mayor paridad, las mujeres deben plantearse la necesidad de descubrir y fortalecer su capacidad de ejercer mayor liderazgo y poder en sus actividades de no sólo de formación, sino también personales y familiares.

Ventajosamente, el Global Gender Gap Report indica que las brechas de género son menores en la inscripción en línea que en la formación tradicional. La participación de las mujeres que aprenden en línea ha aumentado significativamente y está comenzando a igualar la participación de hombres.

El aprendizaje en línea está reduciendo las brechas de educación de género y preparando a las mujeres para aspirar a mejores trabajos, disminuyendo las barreras y brechas en el mundo laboral. De igual forma, la revolución tecnológica ha provocado diferentes disrupciones en el mundo laboral, han surgido nuevos modelos de negocios basados en plataformas digitales, este tipo de pymes presentan un gran potencial para contribuir al empoderamiento femenino con formación continua y con las habilidades que necesitan lograr promociones o reinsertarse en el mundo laboral.

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) clasifica coherentemente todas las actividades económicas e industriales en categorías y subcategorías, proporcionando un marco general de datos económicos para el análisis de los competidores directos, posibles entrantes y factores externos e internos de la industria.

De acuerdo a esta clasificación la industria a la que pertenece plataformas educativas podría incluirse en se encuentra en: *Actividades de enseñanza que no puede asignarse a*

un nivel determinado, incluye los procesos de formación docente de capacitación y perfeccionamiento. P8549.11

Tabla 1 Clasificación CIU Rev. 4

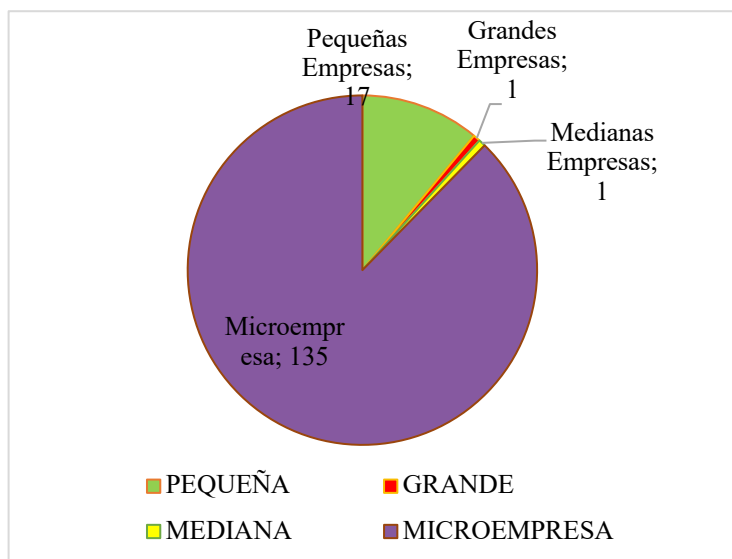
Nivel	Nomenclatura	CIU Rev. 4
Nivel 1	Sección (Enseñanza)	P
Nivel 2	División (Enseñanza)	P85
Nivel 3	Grupos (Otros tipos de enseñanza)	P854
Nivel 4	Clase (Otros tipos de enseñanza N.C.P.)	P8549
Nivel 5	Subclase (Otros tipos de formación educacional para desarrollo personal)	P8549.1
Nivel 6	Actividades de enseñanza que no puede asignarse a un nivel determinado, incluye los procesos de formación docente de capacitación y perfeccionamiento	P8549.11

Fuente: Superintendencia de Compañías del 2022

Elaborado: Autores

De acuerdo a los datos de la Superintendencia de Compañías del 2022, existen 154 empresas en la ciudad de Guayaquil que operaran bajo el CIUU P8549.11. Divididas en grandes, medianas, pequeñas y microempresas. Tal como se muestra a continuación;

Gráfica 4 Empresas en el Sector P8549.11



Fuente: Ranking Empresarial 2022, Superintendencia de Compañías.

Elaborado: Autores

ANÁLISIS PESTLA

Para determinar las variables externas que pueden tener incidencia en el desarrollo del negocio, se aplicará el análisis PESTLA, donde se identificará el entorno en que se mueve el negocio, con el fin de actuar estratégicamente sobre él.

POLITICO

Tendencia favorable ya que existe un apoyo a las microempresas (PYMES) por parte del gobierno al haber disminuido los costos a \$0 para la creación de estos emprendimientos (cita), que se considerara de este tipo para el primer año por tener ingresos menores a \$ 100.000,00 y menos de 9 trabajadores (cita).

ECONÓMICO

Si se analiza el aspecto económico considerando el motivo del negocio que es el crecimiento profesional de la mujer, se puede resaltar lo siguiente: La paridad o la igualdad de género es esencial para que las economías y sociedades prosperen, de acuerdo con la ONU.

A medida que aumenta el número de mujeres empleadas, la economía crece. Según estudios realizados en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), el aumento en la participación laboral femenina y la reducción de la brecha entre la participación laboral femenina y masculina conduce a un crecimiento económico más acelerado. Con respecto al impacto del negocio como PYMES, de acuerdo con las estadísticas, sin considerar el peso de diversidad y formas de trabajo en las que se aplica. (Ron Amores & Sacoto Castillo, 2017)

SOCIAL

La brecha laboral entre hombres y mujeres es un fenómeno de acuerdo a la ONU, tardara 300 años al ritmo del progreso actual. (Organizacion de las Naciones Unidas, 2022). Las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras y realizadores de los trabajos de cuidado no remunerado, rol que se ha impuesto socialmente y que es el verdadero obstáculo para la inserción laboral. Muchas de las leyes como la de Economía Violeta, de la que se hablara en el aspecto político, se enfocan en igualdad formal, son considerar las condiciones estructurales que ha impuesto la sociedad en la mujer por centenares. Esta carencia de políticas real de distribución de los cuidados entre mujeres y hombres, con las empresas, familias e instituciones públicas.

Conscientes de que este es un problema estructural y social, que difícilmente podrá ser solucionada con un modelo de negocio. Este emprendimiento busca ser un apoyo para las mujeres que deseen crecer, profesionalmente, pero sin ignorar el aspecto personal. Se considera como una oportunidad para crear una comunidad de apoyo integral en la vida de las mujeres.

TECNOLÓGICO

Aproximadamente el 70% de la población y el 60% de los hogares en el Ecuador cuentan con acceso a internet, el 60% de los hogares cuentan. De acuerdo con el informe de Ecuador Digital, para finales del 2022, se determinó que el país estaba 13.4% más conectado que en el 2021 (Ponce, 2022).

De la misma manera los formatos de aprendizaje híbrido han aumentado y se espera que continúe haciéndolo en los años posteriores, esta forma de educación y capacitación virtual ofrece ventajas, como la comodidad de conectarse desde cualquier sitio, menores gastos por movilización, mayor tiempo de calidad con las personas alrededor, e incrementar el sentido de la responsabilidad. En este sentido, se considera que el desarrollo del negocio por medio de la aplicación tendrá un impacto positivo, por la facilidad para acceder al mismo, y por los avances en el acceso a internet que está manteniendo el Ecuador.

LEGAL

Desde el punto de vista laboral netamente, el Código de Trabajo establece los derechos y deberes por igualdad de hombres y mujeres, a excepción de los permisos de maternidad y lactancia donde si existe una diferenciación, la misma que se encuentra en el artículo 152 del mismo. Como ya se mencionó los párrafos anteriores en el empleo de las mujeres después del COVID se vio afectado y una parte de esto se debió a las medidas gubernamentales con respecto a la flexibilización laboral, entre ellas la Ley de Apoyo Humanitario.

En este sentido en el año 2021 Ministerio del Trabajo socializó el Proyecto de Ley Economía Violeta a escala nacional, que contemplaba un cumplimiento de porcentajes mínimos de inclusión y la paridad de género, además de los permisos de maternidad compartida. Al día 22 de noviembre del 2022 se tuvo el segundo debate de la misma ley. Sin embargo, dicha ley no obliga a los empleadores a contratar mujeres sino más bien lo canaliza a modo de “incentivo”.

Una política más efectiva sería establecer la obligatoriedad de un porcentaje de contratación, que incluso en el caso de las personas con discapacidad, la ley no ofrece ningún incentivo por contratarlas, sino obliga a hacerlo siendo esa una medida que, si garantiza el derecho al trabajo, no con incentivos sino con la potestad que tiene el Estado de exigir.

AMBIENTAL

La transmisión de datos por internet genera una emisión de dióxido de carbono por día, debido a los dispositivos usado para acceder a estas. Se estima que en el 2023 el 20% de la energía que se va a consumir en el mundo serán debido a las tecnologías de la información (Nova Cienca, 2022).

Por otro lado, al ser una plataforma virtual se minimizan los espacios de oficinas y uso de papelería, mitigando de cierta manera el impacto anterior. Sin embargo, como creadores de la plataforma, para reducir la huella de carbono, se evitará duplicar contenido de videos, imagines en las secciones de Muyerts, se tendrá un numero controlado de correos informativos, publicidad, etc.

ANÁLISIS PORTER

Amenaza de nuevos competidores. MEDIA

Para el análisis de la industria se definió como competidores el grupo de empresas de la categoría MICROEMPRESA, compuesta por 135 empresas. Se considera que las barreras de entrada son muy bajas, debido a que los costos incurridos en iniciar una empresa con estas características son bajas.

De hecho, el registro de una microempresa no tiene costo, en la superintendencia de compañías. Es un trámite que se puede realizar por medio de la plataforma virtualde Servicios en línea del Registro Único de MiPymes y por Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (MPCEIP, 2022). Y por otro lado el registro de marcas tiene un costo de \$208,00 según Servicio Nacional de Derechos Intelectuales (SENADI, 2022).

Poder de Negociación de los clientes. ALTO

El cliente tiene un alto nivel de negociación porque tiene amplias opciones a elegir, diferentes medios ya sean virtuales o presenciales que les pueden permitir capacitarse continuamente.

Poder de Negociación de los proveedores. MEDIO

Los proveedores de la industria serían los capacitadores, profesionales, expertos en las distintas áreas de enfoque de la plataforma. Así como también, las empresas de publicidad, y tecnologías. Podría considerarse como medio, ya que así mismo en el mercado existe una amplia cantidad de expertos con los que se podría negociar precios y servicios.

Amenaza de productos sustitutos. ALTO

De acuerdo al análisis de la industria, los productos sustitutos son los cursos de educación continua tanto presenciales, como virtuales. Años atrás podría decirse que la amenaza era baja, sin embargo, a partir de la pandemia, los cursos de autoaprendizaje o de aprendizaje continuo tomaron fuerza.

4. ANÁLISIS EXPLORATORIO DEL SECTOR

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO OBJETIVO

En esta sección, se define el segmento objetivo de este proyecto de los cuales, tanto el cliente como el usuario son el mismo actor. Sin embargo, al realizar un mapeo de todos los posibles actores para determinar el segmento de cliente final. Perfil del cliente: mujeres profesionales que residen en la ciudad de Guayaquil y sus áreas de influencia que no logran crecer en su carrera. Las características de este perfil son las siguientes:

GRUPOS DE INTERÉS

Para un mejor análisis del mercado objetivo en relación a la problemática es necesario la descripción de cada uno de los grupos de interés. Para efectos de este plan de negocio, se definen a los grupos de interés como las empresas, personas o grupos organizacionales que se relacionan con el proyecto. Se describen a continuación:

- **Trabajadores:** Representado por el talento humano (docentes y administrativos). Incluye a los administradores del negocio, personal de apoyo, consultores y docentes asociados los cuales son necesarios para el funcionamiento de las actividades de desarrollo.
- **Estado:** Entidades reguladoras y emisoras de permisos de funcionamiento comercial tales como La Municipalidad de Guayaquil. Adicionalmente entidades financieras públicas y recaudadoras de impuestos como el Servicio de Rentas

Internas (SRI). Entidades reguladoras de enseñanza como Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).

- Sociedad: Movimientos feministas, coworking con enfoque en mujeres emprendedoras y mujeres de la sociedad en general.
- Grupos educativos: Universidades que den apoyo a la iniciativa de superación profesional en las mujeres. Talento Humano (docentes), comunidades académicas y grupos de investigación.
- Clientes: Mujeres de 30 a 45 años con título profesional bajo relación de dependencia laboral y empleadores que consideren implementar la capacitación de sus empleadas mujeres para una mejor efectividad laboral.
- Proveedores: Programadores para la digitalización y soporte técnico del modelo de negocio, capacitadores profesionales y financieros.
- Inversionistas: Comité de Mujeres, , Municipalidad de Guayaquil. Organizaciones No Gubernamentales nacionales e internacionales.

PROBLEMA DE DECISIÓN GERENCIAL

En la actualidad, existen amplias iniciativas que ayudan a fomentar la diversidad de género en el área laboral y así garantizando mejores resultados en las empresas que no practican la diversidad. Según un reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona a la mujer en la gestión empresarial cobrando impulso en América Latina y el Caribe. “Una mayor diversidad de género permite que las empresas accedan a talento, mejoren su reputación, aprovechen la diversidad de pensamiento para una mejor toma de decisiones e innovación” (2017). No obstante, se siguen enfrentando retos para el progreso en la participación de la mujer en el trabajo, entre ellos es la pérdida de talento femenino en cargos directivos. La encuesta de empresas realizada por la OIT aportó evidencia del fenómeno de pérdida de talento tanto en el mundo, como en América Latina y el Caribe, el 30% de las empresas no tenían mujeres en cargos de supervisión o

directivos subalternos y el 20% de las empresas no tienen mujeres para cargos de nivel medio (OIT, 2018). Encuesta realizada por 1300 empresas en 39 países.

Por otra parte, el empoderamiento femenino en el sector económico es un buen propósito para que las empresas tengan ventajas significativas al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Sin embargo, no todas las organizaciones se sienten seguras ni motivadas en emplear capacitaciones para garantizar oportunidades de desarrollo en sus trabajadoras.

Los motivos anteriores concluye con la pregunta de decisión gerencial: ¿Cómo promover el desarrollo profesional de trabajadoras bajo en relación de dependencia para que puedan acceder a oportunidades de ascenso laboral en las empresas guayaquileñas?

Objetivo General

Determinar la factibilidad de implementar una plataforma para el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras de la ciudad de Guayaquil para aumentar su probabilidad de lograr ascensos en sus trabajos y tener un mejor desarrollo en el mundo laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar la percepción de las mujeres trabajadoras con respecto al portal educativo.
 - Análisis de los principales desafíos que enfrentan las mujeres, factores que impiden su crecimiento por medio de una encuesta con preguntas escala Likert para medir su satisfacción actualmente.
- Identificar la percepción de las mujeres y empleadores sobre las pocas oportunidades de ascenso en los trabajos.
 - Identificar los puntos de vista de los empleadores ante esta problemática, implementación de un plan de desarrollo en sus empresas por medio de entrevistas a profundidad.
- Determinar la demanda del servicio por parte de las mujeres trabajadoras.
 - Análisis en datos en una encuesta demográfica que considera; edad, estado civil, residencia, puestos de trabajos y niveles de ingreso actualmente para considerar la rentabilidad y factibilidad del proyecto.
- Identificar el tamaño del mercado objetivo del portal educativo.
 - Análisis de experiencias previas sobre los servicios para el desempeño profesional y las posibilidades de ser usuarios del portal educativo por medio de la encuesta de factibilidad.
- Determinar la factibilidad de compra basado en experiencias previas.
 - Determinar el nivel de aceptación y posibles servicios que se brindará como las formas de pagos que se requieran para la implementación del proyecto por medio de la encuesta de factibilidad.

MATRIZ PARA EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

En esta sección detalla la problemática de decisión gerencial sobre analizar la factibilidad de una plataforma digital para brindar beneficios que garanticen un mejor

desempeño a las mujeres trabajadoras en el mundo laboral y por acceder a opciones de ascensos laborales por parte de sus empleadores. Se indica el objetivo general y las preguntas de investigación con su respectivo diseño de investigación (Exploratoria y Concluyente) basado en fuentes primarias como entrevistas a profundidad y encuestas a mujeres trabajadoras bajo relación de dependencia entre 30 a 45 años de edad y entrevistas a profundidad a empleadores dentro de la ciudad de Guayaquil.

A continuación se presenta la matriz de investigación 123 para medir la factibilidad de la plataforma virtual.

Tabla 2 Matriz de Investigación

Paso 1 del Proceso de IDM		Paso 2 del Proceso de IDM			Paso 3 del Proceso de IDM		
PROBLEMA DE DECISIÓN GENERAL	PROBLEMA DE IDM	COMPONENTES (OBJ. GENERALES)	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN (OBJ. ESPECÍFICOS)	HIP.	DISEÑO DE IDM	DISEÑO EXPLORATORIO	DISEÑO CONCLUYENTE
<p>¿Cómo promover un desarrollo de oportunidades para que las trabajadoras profesionales bajo en relación de dependencia se les otorguen ascensos de trabajo en las empresas guayaquileñas por sus empleadores? 1. Conocer los principales desafíos que enfrentan las mujeres y lo empleadores antes esta iniciativa 2. Evaluar el nivel aspiracional de las mujeres de su trayectoria en el mundo laboral 3. Recibir sugerencias y acotaciones sobre los beneficios que las mujeres ansían obtener dentro de la plataforma 4. Consultar la factibilidad de brindar estos beneficios bajo la predisposición de</p>	<p>Determinar la factibilidad de implementar una plataforma para el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras profesionales de la ciudad de Guayaquil para aumentar su probabilidad de lograr ascensos en sus trabajos y tener un mejor desarrollo en el mundo laboral.</p>	Percepción de las mujeres trabajadoras con respecto al portal educativo	Determinar los principales desafíos que enfrentan las mujeres	ND	Exploratoria	Fuentes secundarias / Entrevista a Profundidad / Sondeo	Encuesta
			Presencia de prácticas de responsabilidad social y equidad de género en la empresa	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
			¿Cuáles han sido los factores que impide que las mujeres obtengan ascensos en sus trabajos?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
			Punto de vista sobre la problemática	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
		Percepción de las mujeres y empleadores sobre esta problemática	¿Cuál es su cargo en específico?	ND	Exploratoria	Fuentes secundarias / Entrevista a Profundidad / Sondeo	Entrevista
			Punto de vista sobre la problemática	ND	Exploratoria		Entrevista
			Presencia de prácticas de responsabilidad social y equidad de género en la empresa	ND	Exploratoria y Concluyente		Entrevista
			¿Cuenta con procesos de contratación neutros e independientes del puesto de trabajo?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta / Entrevista
			¿En qué momento se encuentra el proceso de inclusión de mujeres profesionales en el ámbito?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta / Entrevista
			¿Tiene algún plan de desarrollo de capacidades y habilidades para el crecimiento?	ND	Exploratoria		Encuesta / Entrevista
		Determinar la demanda del servicio por parte	Género, edad, estado civil	ND	Exploratoria	Fuentes secundarias / Entrevista a Profundidad / Sondeo	Encuesta
			¿Cuál es su nivel de ingreso actualmente?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta

compra y suscripción		de las mujeres trabajadoras	¿Cuáles son los posibles servicios que se brindarán en el portal?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
			Información de cursos y capacitaciones previo al uso del servicio	ND	Exploratoria		Encuesta
			Presencia de prácticas de responsabilidad social y equidad de género en la empresa	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
		Identificar el tamaño del mercado	¿Ha utilizado alguna vez tecnologías para mejorar su desempeño profesional? (cursos en línea, webinars, plataformas, apps, artículos en internet)	ND	Exploratoria	Fuentes secundarias / Entrevista a Profundidad / Sondeo	Encuesta
			¿Qué beneficios encontró para mejorar su desempeño profesional? (marque todos los que apliquen)	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
			¿Realizó algún pago por tener acceso a los beneficios indicados anteriormente para su superación profesional y personal? ¿Cuánto?	ND	Exploratoria		Encuesta
			¿Qué beneficios NO encontró para mejorar su desempeño profesional, pero le gustaría tener acceso?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
		Determinar la factibilidad de compra	Si hubiera una plataforma virtual donde se provean los beneficios anteriores para el desarrollo profesional y personal, ¿estaría dispuesta a pagar una suscripción por ello?	ND	Exploratoria y Concluyente	Fuentes secundarias / Entrevista a Profundidad / Sondeo	Encuesta
			¿Cuánto estaría dispuesta a pagar una suscripción mensual por una plataforma con los beneficios previamente mencionados?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta
			Forma de pago preferida	ND	Exploratoria		Encuesta
			¿A través de qué medio preferiría tener acceso a los servicios mencionados?	ND	Exploratoria y Concluyente		Encuesta

Elaborado: Autores

Las preguntas realizadas en la encuesta y entrevistas a profundidad realizadas a mujeres y empleadores, se encuentran en el *Anexo I y Anexo II* al final del proyecto.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Encuestas

Sección 1: Preguntas Demográficas, para obtener un perfil generalizado de los encuestados y conocer la demanda del servicio en el portal educativo.

- Sexo, Edad, Estado Civil, Sector de Domicilio.
- Nivel de Estudios, ingreso del hogar, sector y área de trabajo.
- Personal a cargo y años de experiencia.

Sección 2: Preguntas de Percepción, se usó preguntas de escala Likert para medir el nivel de satisfacción de las mujeres trabajadoras ante 10 afirmaciones sobre los posibles desafíos que enfrentan dentro de su desempeño laboral donde deberá seleccionar entre 5 opciones de Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5). Con su respectivas afirmaciones:

- Siento que mi género es una limitación en mi crecimiento laboral.
- Mi género tiende a atrasar mi avance en mi carrera profesional.
- Me he sentido excluida por mi género en las actividades de mi trabajo.
- Es difícil encontrar alguien de mí mismo género ocupando puestos directivos en mi organización.
- Dependiendo del género uno/a tiene que demostrar muchos más méritos para poder ascender.
- En mi organización los procesos de contratación son neutros independientemente del puesto de trabajo.
- Los hombres en mi empresa tienden a ascender más rápido.
- Mi empresa promueve prácticas de responsabilidad social y equidad de género dentro del desempeño laboral.

- Mi empresa emplea políticas que proporcionen un equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado independientemente de su género.
- Mi empresa anima a los empleados a desarrollar sus capacidades y habilidades para promover el crecimiento laboral independientemente de su género.

Sección 3: Preguntas de Factibilidad, basándose en su experiencia sobre los desafíos enfrentados para su crecimiento profesional y tecnologías para mejorar su desempeño.

- Uso del servicio de Cursos en línea, , webinars, plataformas, apps, artículos en internet previamente.
- Beneficios y costos del servicio.
- Servicios no encontrados (posibles servicios) y predisposición de compra del servicio.
- Tasa dispuesta para el servicio, forma de pagos y medios en línea para acceder a los servicios.

Entrevistas

Las entrevistas a profundidad fueron destinadas para mujeres trabajadoras y empleadores. Cuyo objetivo de entrevistar por cada segmento es el siguiente:

Empleadores (hombres y mujeres). Conocer de su cargo en específico e Identificar si el empleador considera esta situación como un problema. En caso de que sí lo vea como tal, qué está haciendo para resolverlo o mitigarlo en su compañía. Se entiende que las organizaciones han modificado su cultura al pasar de los años y con los empleadores se medi el nivel de disposición para mejorar el entorno laboral y erradicar las desigualdades de género.

Mujeres trabajadoras en sus 30 a 40 años quienes buscan progresar en sus carreras. Analizar el crecimiento profesional bajo sus cargas familiares. Se entrevistan a mujeres maduras profesionalmente y con cargas familiares para entender el sacrificio y reto que tomaron durante su crecimiento. Describir los sucesos que experimentaron en esta etapa y conocer el nivel de satisfacción actualmente.

5. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

PRUEBA ÁCIDA DEL MODELO DE NEGOCIO

A continuación, se presenta la prueba ácida que es un modelo donde se contesta 10 interrogantes para determinar los recursos materiales para la creación de este negocio.

Tabla 3 Prueba Ácida del Modelo de Negocio

1. Servicio	¿Qué servicio proporciona la organización?	Es una plataforma virtual, 1) Busca mejorar el rendimiento laboral bajo una comunidad íntegra 2) Contribuir con el crecimiento profesional de las mujeres a través de su desarrollo integral 3) Capacitarlas en varias rutinas de autosuperación 4) Otorgar certificaciones de los distintos servicios a ofrecer.
2. Mercado	¿A que mercado objetivo sirve la organización?	<ul style="list-style-type: none"> • Edad entre 30 a 45 años • Mujeres trabajadoras profesionales • Localidad: Urbana (Guayaquil) • Formación profesional (Trabajadora bajo relación de dependencia) • Estilo de vida: Trabajadora con grandes aspiraciones y crecimiento laboral.
3. Valor	¿Cómo se diferencia el producto o servicio?	<p>La plataforma de Muyerts permitirá crear una comunidad de confianza entre mujeres que brinda;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos de Liderazgo y Coaching personal 2. Marketing Personal 3. Educación continua para profesionales (Alianzas con Instituciones Educativas) 4. Coordinación de cursos y capacitaciones de varios módulos continuos para fortalecer el aprendizaje y el lifetime value del cliente. 5. Asesoría Legal para asuntos laborales y personales 6. Asesoría de Psicología y Salud Mental 7. Consultas virtuales sobre nutrición y salud 8. Interactuar en un Blog con comunidad de apoyo a mujeres 9. Interacción con la lista de contactos y bolsa de empleo.
4. Recursos	¿En quienes se soporta, la diferencia del servicio?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal experiencia, para la creación y manteamiento de la plataforma. 2. Red de nutricionistas, psicólogos, abogados, coach y capacitadores en el área laboral modalidad freelance 3. Personal para coordinación de eventos de networking 4. Personal para asistencia técnica para los talleres online
5. Procesos	¿Cómo es el proceso que proporciona la diferencia del servicio?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación: Diseño, desarrollo e implementación de la plataforma Muyerts. Coaching automatizado, para determinar la ruta acorde a los objetivos de la mujer

		2. Operación: Basado en el sistema de suscripción que las mujeres han optado y de acuerdo a los cursos, capacitaciones y asesorías se impartirán las sesiones de enseñanza por medio de la plataforma virtual o Zoom.
6. Redes Organizacionales	¿Qué organizaciones son los grupos de interés (y sus intereses) relacionados a la diferencia?	<ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones de coworking de mujeres Trabajadores Representado por el talento humano (docentes y administrativos). Incluye a los administradores del negocio, personal de apoyo, consultores y docentes asociados los cuales son necesarios para el funcionamiento de las actividades de Muyerts. • Estado: Entidades reguladoras y emisoras de permisos de funcionamiento comercial tales como La Municipalidad de Guayaquil. Adicionalmente entidades financieras públicas y recaudadoras de impuestos como el Servicio de Rentas Internas (SRI). Entidades reguladoras de enseñanza como Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). • Sociedad: Movimientos feministas, coworking con enfoque en mujeres emprendedoras y mujeres de la sociedad en general. • Grupos educativos: Universidades que den apoyo a la iniciativa de superación profesional en las mujeres. Talento Humano (docentes), comunidades académicas y grupos de investigación. • Clientes: Mujeres de 30 a 35 años con título profesional bajo relación de dependencia laboral y empleadores que consideren implementar la capacitación de sus empleadas mujeres para una mejor efectividad laboral. • Proveedores: Programadores para la digitalización y soporte técnico del modelo de negocio, capacitadores profesionales y financieros. • Inversionistas: Comité de Mujeres, , Municipalidad de Guayaquil. Organizaciones No Gubernamentales nacionales e internacionales.
7. Redes Individuales	¿Qué individuos forman la red social del sector que soporta este modelo?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres trabajadoras 3. Comunidad académica 4. Capacitadores con conocimientos contables, legales, marketing, salud y psicología.
8. Posicionamiento	¿Cuáles son los mensajes que comunican la diferencia y la posiciona ante cada grupo de interés (6) y su red (7)?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto social más allá de lo económico, basado en luchas de equidad y empoderamiento femenino y generar crecimiento en las mujeres en el sector laboral. 2. Implementación de una herramienta importante para el crecimiento económico de una nación a través del empoderamiento femenino. 3. Plan de oportunidades para capacitadores amateurs que quieran adquirir experiencia con profesionales mujeres reales.
9. Lógica de Riqueza y/o Bienestar	¿Cómo genera riqueza y/o bienestar la organización?	Esta plataforma virtual tiene una finalidad de generar bienestar social más allá de lo económico. El entorno se desarrolla bajo el auge de luchas y empoderamiento femenino para generar crecimiento en las mujeres en el ámbito social. Muyerts otorga un periodo de prueba gratis por 7 días y luego proceder con una suscripción mensual de valor mínimo.

<p>10. Sustentabilidad</p>	<p>¿Cómo protege y sustenta la organización la diferencia en el largo plazo?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protección de datos personales de los clientes. 2. Garantías de soporte y mejoras de la plataforma para los clientes y usuarios. 3. Generar promociones e incentivos en los módulos para que los clientes permanezcan suscritos. 4. Plan de fidelización y beneficios para clientes y usuarios. 5. Creación de una comunidad a través de estrategias de networking.
-----------------------------------	--	--

Elaborado: Autores

PROPUESTA DE MODELO DE NEGOCIO

Muyerts es una plataforma virtual, que busca mejorar el rendimiento laboral, contribuir al crecimiento profesional de las mujeres a través de su desarrollo integral. Es por ese motivo que se busca incluir en esta plataforma, asesoría y capacitaciones de todo tipo, desde ámbito profesional, hasta el ámbito personal de cada mujer.

Misión

Construir una sociedad más equitativa a través del crecimiento y empoderamiento integral de las mujeres.

Visión

Ser la herramienta de apoyo líder en el Ecuador para el año 2028 utilizada por mujeres emprendedoras y profesionales, por medio de servicios de impacto comprobado, de manera articulada, transparente y llevando al límite la capacidad de ejecución.

Valores

Accesibilidad, educación, inclusión, liderazgo, colaboración, impacto social.

MODELO CANVAS PARA EL PROYECTO

Tabla 4 The Business Model Canvas

(8) SOCIOS CLAVE	(7) ACTIVIDADES CLAVES	(2) PROPUESTA DE VALOR	(4) RELACION CON LOS CLIENTES	(1) SEGMENTO DE CLIENTES
1. Alianzas con las unidades educativas 2. Alianza con desarrolladores de Software 3. Coworking	1. Charlas informativas y activaciones en las unidades educativas 2. Posicionamiento de marca por medios digitales 3. Alianzas con los profesionales de cada segmento de la plataforma (salud mental, coaching, nutricionistas etc.) 4. Tener proveedores claves encargados de IT, de la plataforma en caso de presentarse algún inconveniente.	1. Plataforma virtual “Muyerts” para mejorar el rendimiento laboral y contribuir con el crecimiento de mujeres profesionales. 2. Crear una comunidad en confianza para el desarrollo integral de la mujer. 3. Generar oportunidades de ascenso en el entorno laboral para mujeres 4. Erradicar las brechas laborales y estereotipos sociales en las mujeres. consejos, soluciones caseras a enfermedades frecuentes, etc.	1. Suscripciones en plataforma (servicio personalizado y asesorías) 2. Compromiso de una comunidad integral 3. Generar confianza en el proceso de superación personal de las mujeres profesionales 4. Creación de grupos de contactos y comunidad de interacción	<ul style="list-style-type: none"> • Género: Mujeres • Edad entre 30 a 45 años • Localidad: Urbana (Guayaquil) • Formación profesional • Estilo de vida: Trabajadora con grandes aspiraciones y crecimiento laboral.
	(6) RECURSOS CLAVE 1. Plataforma Virtual 2. Inversión en Marketing y Publicidad 3. Catálogo de los cursos de Muyerts 4. Capacitadores y consultores 5. Programadores y software de la plataforma		(3) CANALES 1. Plataforma virtual 2. Redes Sociales 3. Ferias de emprendimientos y coaching	
(9) ESTRUCTURA DE COSTOS		(5) FUENTES DE INGRESOS		
1. Desarrollo de la plataforma virtual 2. Honorarios por servicios profesionales 3. Mantenimientos y mejoras de la plataforma 4. Gastos de Publicidad 5. Hosting y Back up a database 6. Asuntos Legales		1. Suscripción mensual y periodo de prueba gratis por 7 días 2. Avisos publicitarios en la Plataforma virtual 3. Avisos publicitarios en la App 4. Asesoramiento en línea (live)		

Elaborado: Autores

6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO

SONDEO EXPLORATORIO

Determinar el número de encuestas destinadas para comprobar la factibilidad del proyecto e investigación para la validación de los intereses de las mujeres trabajadoras se hizo uso de la fórmula para una población finita.

Dado a que se conoce el total de mujeres trabajadoras en Guayaquil. Fórmula Muestral (Aguilar-Barojas, 2018):

Ecuación 1 Fórmula Muestral

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (6.19% = 0.0619)

q = 1 - p (1 - 0.0619 = 0.938)

d = precisión (5%)

De acuerdo con el reporte de las tasas de empleo adecuado según el (Ministerio del Trabajo, 2022) ante su denominador como la Población Economicamente Activa.

Figura 1 Tasa de empleo adecuado por sexo, área y rangos de edad



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021.

Para la validación de las encuestas se considera los siguientes aspectos:

- Sexo: Mujeres
- Trabajo: Empleo Adecuado
- Sector: Urbano
- Edad: 18 a 50 años para determinar la factibilidad de un proyecto para mujeres que se encuentren en actividad laboral.

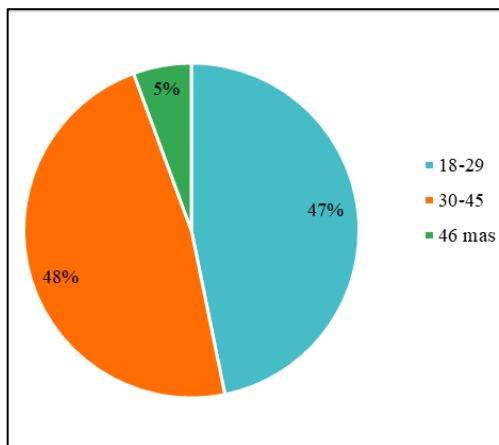
$$n = \frac{227.000 \times 1.96^2 \times 0.0619 \times 0.938}{(0.05)^2 \times (227.000 - 1) + 1.96^2 \times 0.0619 \times 0.938} = 250$$

Considerando una población de aproximadamente 227.000 mujeres con trabajo pleno en el sector urbano entre 18 a 50 años. Reemplazando en la fórmula previamente mencionada, se obtiene una muestra finita para las encuestas de 250 mujeres.

PERFIL GENERALIZADO DE LAS ENCUESTADAS

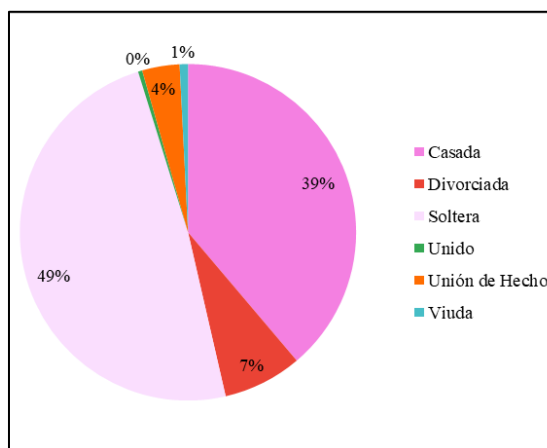
De acuerdo con la información extraída de las encuestadas, el 48% de las mujeres están entre los 30 y 45 años, el 47% entre 18 y 29 años. El 49% son solteras y el 39% casadas. La mayoría de ellas viven en Guayaquil (91%), otras residen fuera de Guayaquil (Milagro, Naranjito, Durán, Babahoyo) y fuera del país.

Gráfica 5 Edad



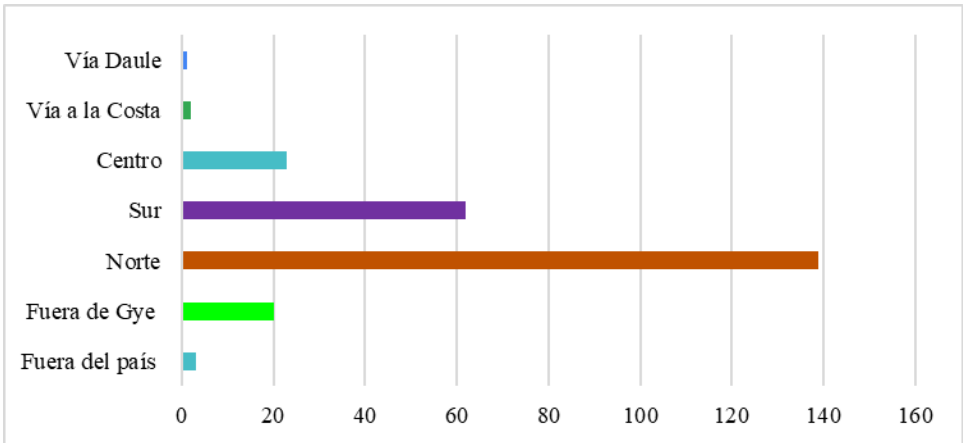
Elaborado: Autores

Gráfica 6 Estado Civil



Elaborado: Autores

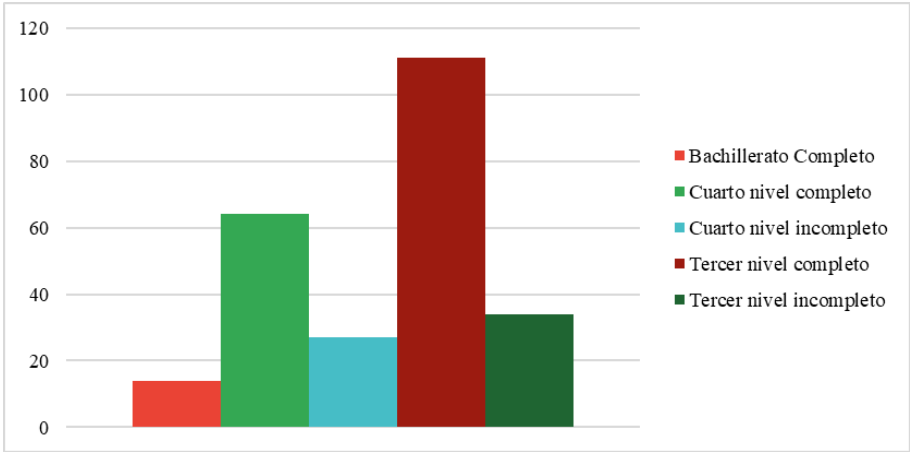
Gráfica 7 Sector que reside



Elaborado: Autores

Sobre el nivel de estudio de las mujeres encuestas, el 70% de ellas cuenta con título de tercer nivel en adelante. Y el 30% de ellas perciben sueldos de \$ 500 a \$ 1500.

Gráfica 8 Nivel de Estudios



Elaborado: Autores

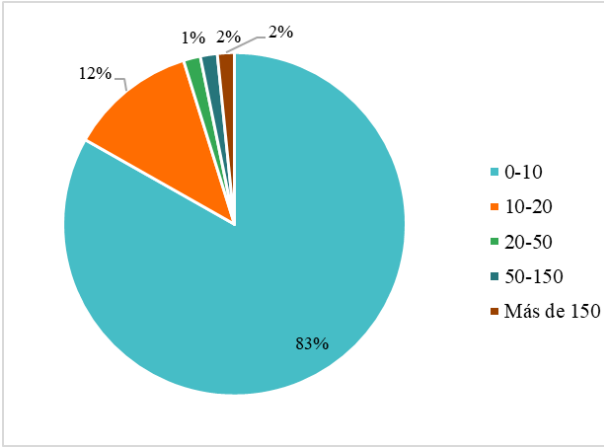
Gráfica 9 Nivel de ingreso del hogar



Elaborado: Autores

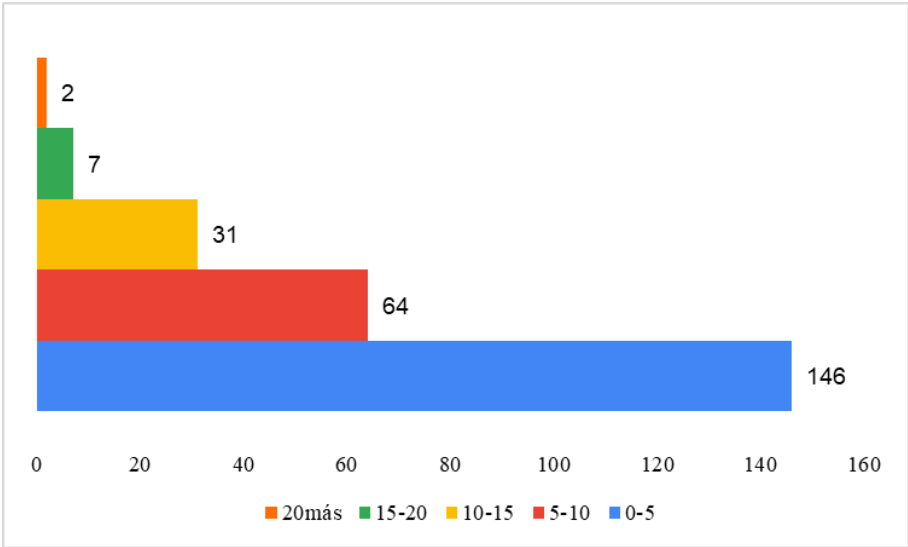
Debido a los años de experiencia se puede interpretar que el 50% de las mujeres está en su etapa laboral donde comienza a darse el crecimiento en su carrera. El 83% de ellas tienen entre 1 y 10 personas a cargo.

Gráfica 10 Personal a cargo



Elaborado: Autores

Gráfica 11 Años de experiencia

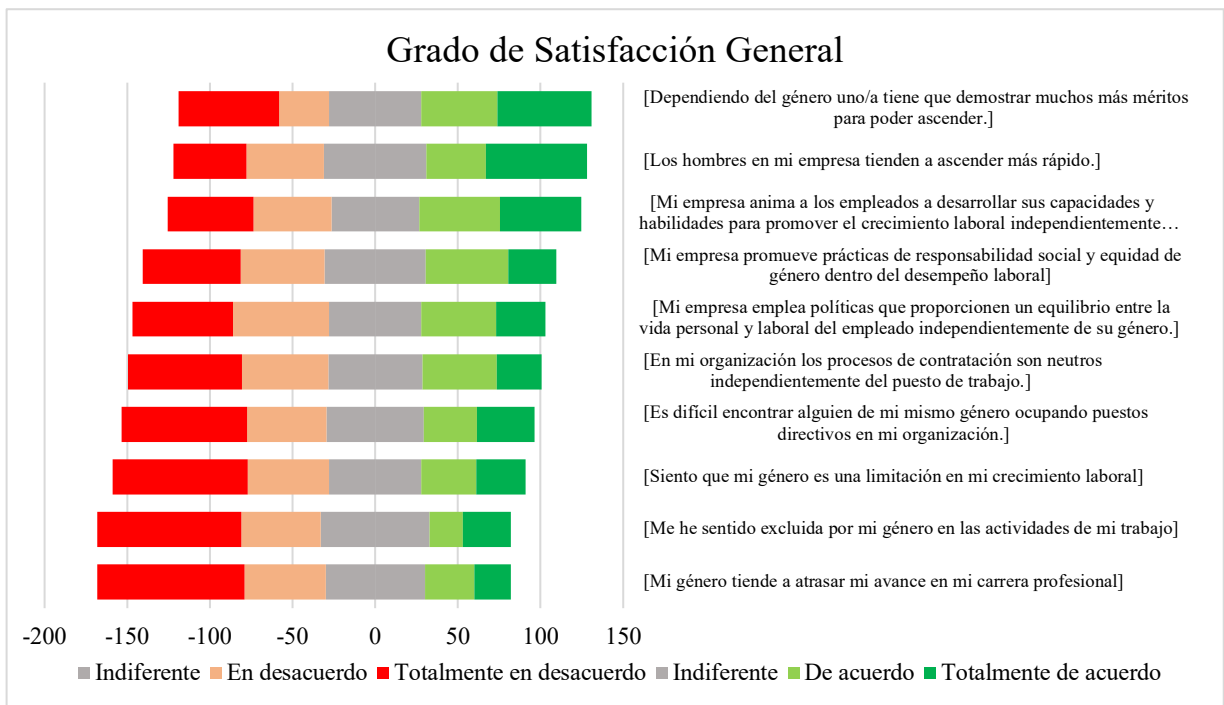


Elaborado: Autores

PERCEPCIÓN DE LAS ENCUESTADAS

En esta sección se detalla, el grado de satisfacción de las 250 mujeres encuestadas con la finalidad de analizar su percepción sobre las pocas oportunidades de ascenso y los desafíos que enfrentan en el trabajo y su desarrollo laboral. Para un mejor análisis de la percepción de las encuestadas, se realizó una sección con 10 posibles afirmaciones y desafíos de las cuales se seleccionaba por medio de una escala Likert el nivel de satisfacción con respecto a cada situación.

Gráfica 12 Grado de Satisfacción General

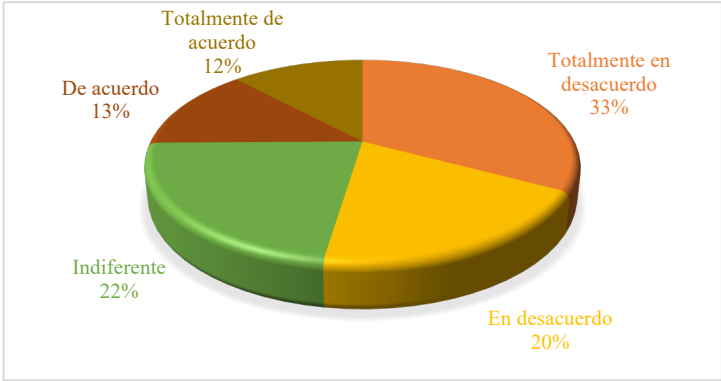


Elaborado: Autores

De acuerdo con el gráfico 12 de escala Likert, muestra un alto índice de afirmación con respecto a la ausencia de un plan de desarrollo de capacidades y habilidades para el crecimiento de las mujeres en las empresas como también la poca promoción de prácticas de responsabilidad social y equidad de género. Este es un punto crítico para generar una economía social y globalizada para la ciudad. No obstante, las mujeres indican en gran proporción de desacuerdos en que, por el simple hecho de ser mujer, no les impide su avance en su carrera profesional, como también niegan que se sienten excluidas en sus actividades y crecimiento laboral. Esto muestra el nivel de empoderamiento y el entusiasmo que las mujeres tienen para estos desafíos. Para finalizar, un cierto número de mujeres actúan ante este problema de manera indiferente en el cual se espera motivar a este segmento para poder alcanzar los objetivos de generar economías globalizadas.

A continuación, se detalla a profundidad las percepciones de las mujeres en cada una de las 10 afirmaciones previamente mencionadas.

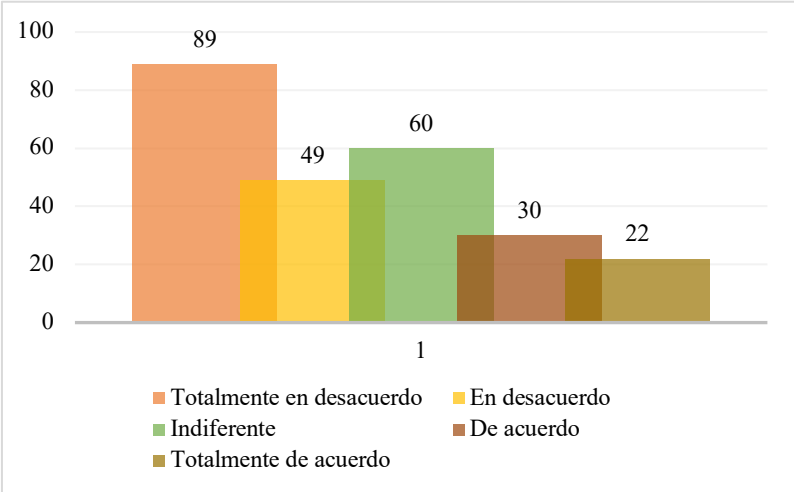
Gráfica 13 Siento que mi género es una limitación en mi crecimiento laboral



Elaborado: Autores

Con respecto al gráfico 13, se espera medir el nivel de confianza que tienen las mujeres ante su interacción con la sociedad, donde la gráfica indica que el 53% de las mujeres se encuentran en desacuerdo en que su género es un impedimento para el crecimiento y desarrollo de habilidades en sus áreas de trabajo, considerando que las mujeres se encuentran confiables y en una buena posición para enfrentar sus desafíos. La minoría de las mujeres consideran que su sexo es un dato indiferente como limitación para su crecimiento en el trabajo.

Gráfica 14 Mi género tiende a atrasar mi avance en mi carrera profesional

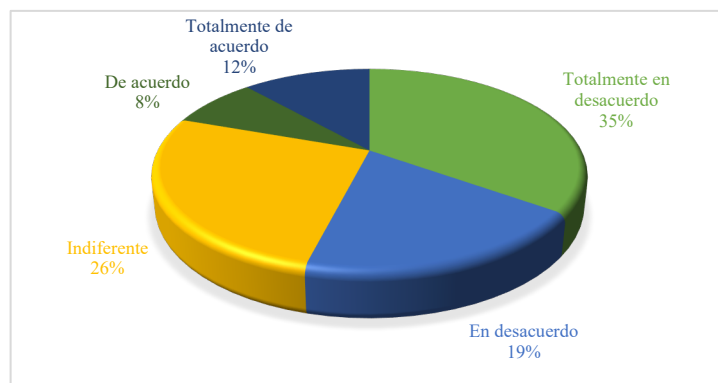


Elaborado: Autores

En esta interrogante se espera conocer la accesibilidad en las actividades laborales de las mujeres.

En el gráfico 14 se indica que el 55% de las mujeres considera estar en desacuerdo en que existe un atraso en su avance profesional solo por ser mujeres, y solo 22 mujeres consideran que este desafío es real en la sociedad.

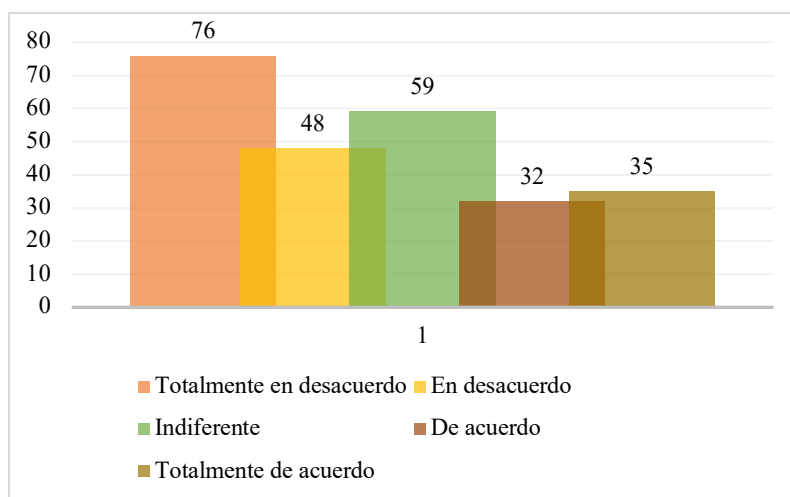
Gráfica 15 Me he sentido excluida por mi género en actividades del trabajo



Elaborado: Autores

La gráfica 15 evidencia si las mujeres se han sentido excluidas en sus actividades del trabajo por ser mujeres, en su mayoría con un 54% indican desaprobación esta afirmación dado a que han alcanzado altos rangos directivos y muchos años de experiencia. No obstante, una minoría del 8% afirma sobre la restricción de ciertas actividades en el trabajo.

Gráfica 16 Es difícil encontrar alguien de mi género ocupando puestos directivos

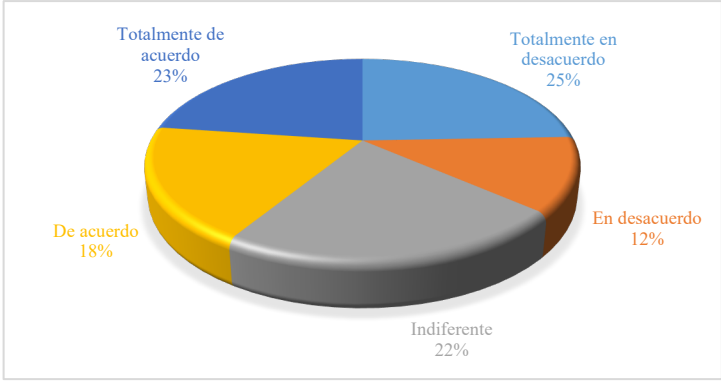


Elaborado: Autores

En la gráfica 16 indica que 124 mujeres no encuentran un desafío en encontrar a otra mujer tomando directivos de altos rangos actualmente basado en su experiencia. Sin

embargo, los años de experiencia promedio se aproxima a 6 años basado en las 250 mujeres encuestadas. No obstante, 57 mujeres afirman que si es difícil encontrar otras mujeres en altos puestos bajo la competitividad laboral y las pocas oportunidades de sobresalir en el mercado.

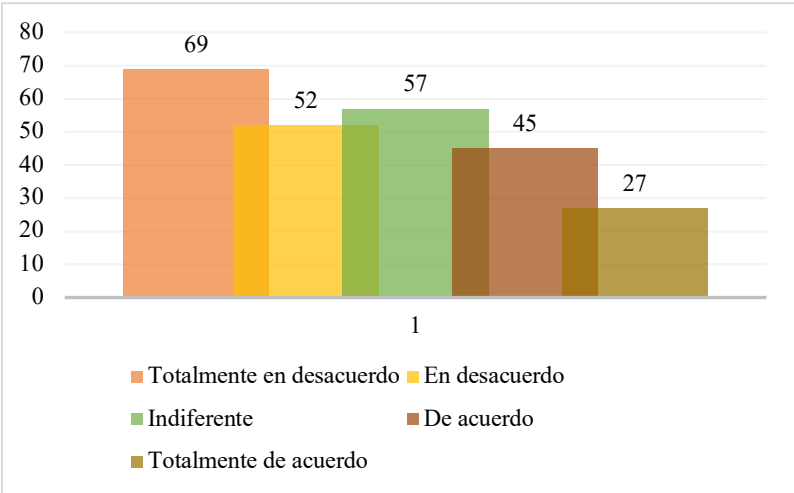
Gráfica 17 Se tiene que demostrar más méritos para ascender



Elaborado: Autores

El análisis de la siguiente gráfica se encuentra medianamente equilibrado con cada nivel de satisfacción. No obstante, un 41% de las mujeres encuestadas reconocen que no existen mayores méritos en ascender si eres del género opuesto, dado a los niveles jerárquicos tradicionales lo cual perjudica las posibilidades de desarrollo de las mujeres y generar un país globalizado en la equidad de género laboral.

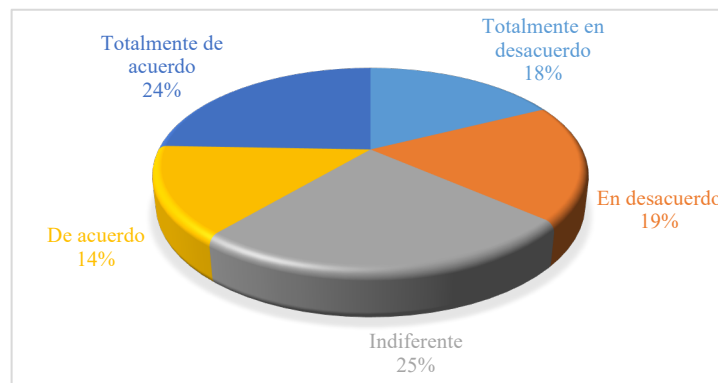
Gráfica 18 ¿Los procesos de contratación son neutros?



Elaborado: Autores

En el gráfico 18 muestra una notoria escasez de procesos de contratación neutros al puesto de trabajo confirmado por 121 mujeres. Es un factor crítico debido a que las organizaciones no implementan una cultura equitativa al momento de postular un puesto indiferentemente de las capacidades de los postulantes, dejando a las mujeres en situaciones forzadas. Solo la minoría de 27 mujeres se encuentran en organizaciones que si implementan un proceso de contratación neutro, garantizando mayores oportunidades de trabajo a cualquier postulante.

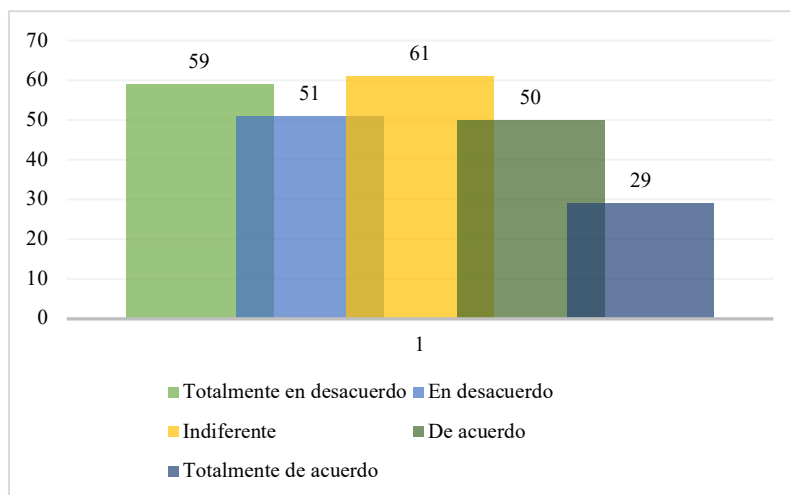
Gráfica 19 Los hombres en mi empresa tienden a ascender más rápido



Elaborado: Autores

En el gráfico de pastel indica que, cada una de las opciones se encuentran medianamente distribuidas dado a las afirmaciones de las mujeres. Un 39% de las mujeres afirman que los hombres tienen mayores posibilidades a ascender dentro de los puestos jerárquicos de una empresa, mientras que un 36% afirma lo contrario. Esta pregunta complementa con las opiniones provista en la pregunta 5, sobre la demostración de mayores méritos si eres género femenino, del cual la mayoría enfrentan de este desafío.

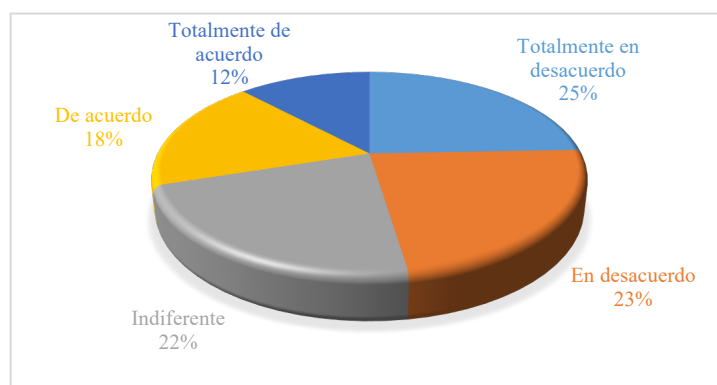
Gráfica 20 Se promueve prácticas de responsabilidad social y equidad de género



Elaborado: Autores

En la presente ilustración indica que solo 79 mujeres afirman que en las empresas que trabajan promueven prácticas de responsabilidad social y equidad de género que equivale al 32% de datos positivos dentro de la encuesta. No obstante, significativamente el 44% indica la ausencia de prácticas de este tipo, lo preocupante para las mujeres es que no exista alguna herramienta que les garantice un bienestar en las empresas que se encuentran laborando actualmente.

Gráfica 21 Se emplea políticas para equilibrar la vida personal y laboral

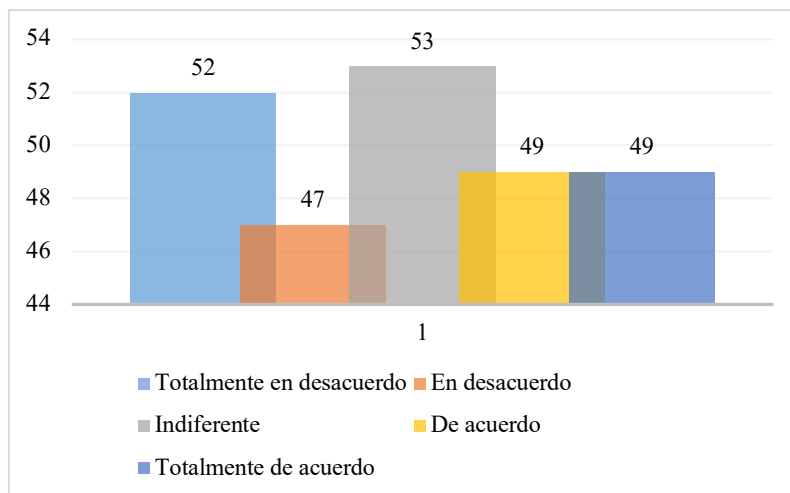


Elaborado: Autores

El objetivo de esta pregunta sirve para analizar el desafío que tienen las mujeres en poder equilibrar su vida laboral con su vida personal, al incluir cargas y responsabilidad que como mujer deben sobrellevar ya sea manutención del hogar, cuidado de niños y padres entre otras actividades que se les complique con las cargas

laborales. En la siguiente gráfica indica que 48% de las mujeres muestran descontentos con las políticas de su empresa al no proporcionarle un equilibrio entre el trabajo y vida personal, dato relevante como posible factor que impide a las mujeres a desarrollar nuevas habilidades o crecer dentro del ambiente laboral.

Gráfica 22 Se anima los empleados a desarrollar sus capacidades y habilidades



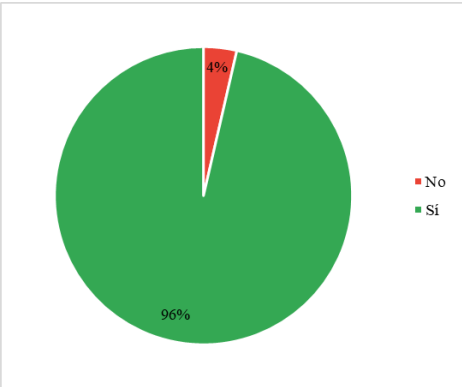
Elaborado: Autores

En esta pregunta se determina el número de mujeres que consideran y cuentan con un plan de desarrollo de capacidades y habilidades dentro de su empresa y así determinar una demanda inicial para la introducción de plan para promover el crecimiento laboral de las mujeres. De acuerdo con la gráfica presentada, muestra cada uno de los datos de manera equilibrada, con 21% de las mujeres se encuentran en desacuerdo en que exista un plan de desarrollo integral dentro de su empresa, seguido de un 19% que manifiesta que si existe un plan integral de desarrollo.

PREFERENCIAS

Las encuestas revelan que la mayoría de las mujeres han utilizado plataformas de capacitación en temas varios.

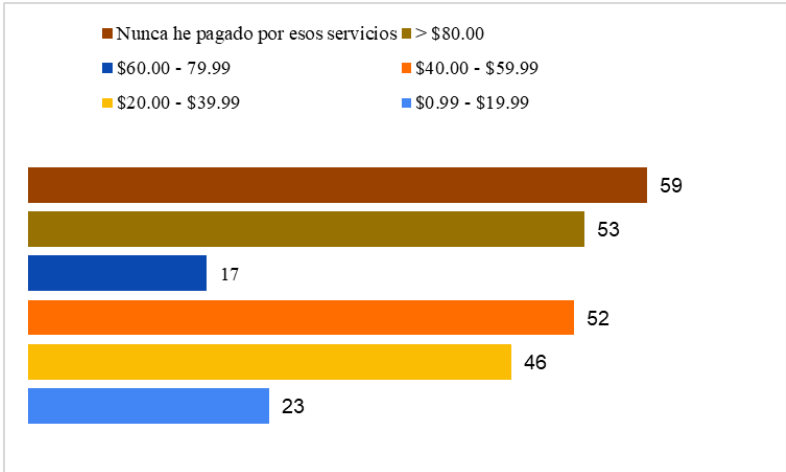
Gráfica 23 ¿Ha utilizado tecnologías para mejorar su desempeño profesional?



Elaborado: Autores

59 mujeres indican que no ha pagado por esto servicios, es decir 191 (76%) han utilizado una plataforma no gratuita. E incluso 53 de ellas han pagado más de \$80 en las mismas.

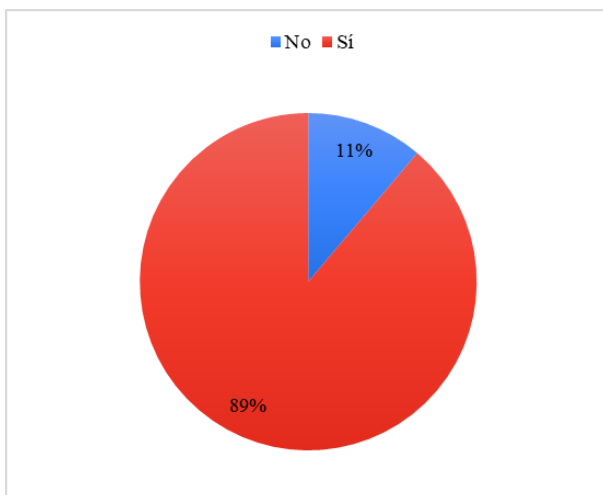
Gráfica 24 ¿Realizó algún pago por tener acceso a los beneficios indicados?



Elaborado: Autores

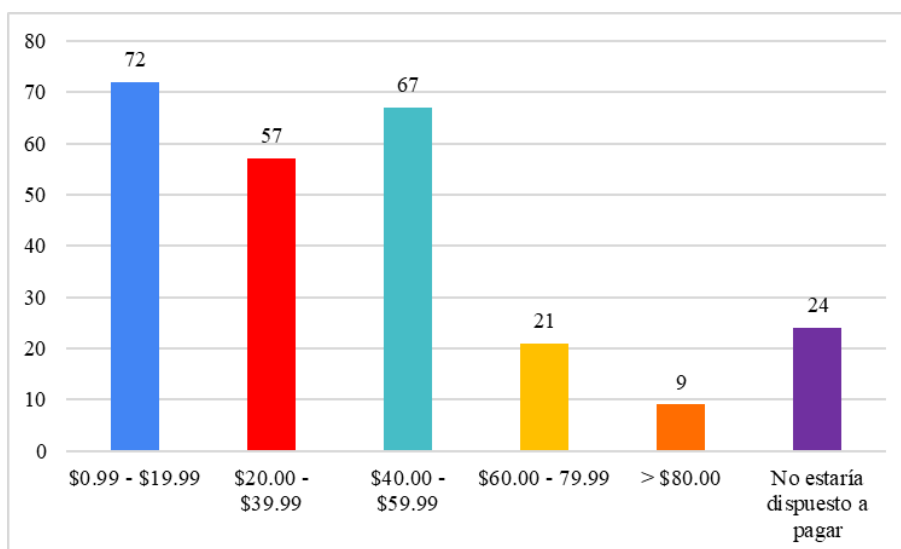
Cuando se les preguntó si estarían dispuestas a pagar si hubiera por una plataforma virtual donde se provean beneficios para el desarrollo profesional y personal. El porcentaje aumentó más del 10%. Es decir, estas mujeres a pesar de nunca haber pagado una plataforma virtual, seguramente lo harían si ésta satisface sus necesidades y aportara en su crecimiento integral.

Gráfica 25 ¿Estaría dispuesta a pagar una suscripción por ello?



Elaborado: Autores

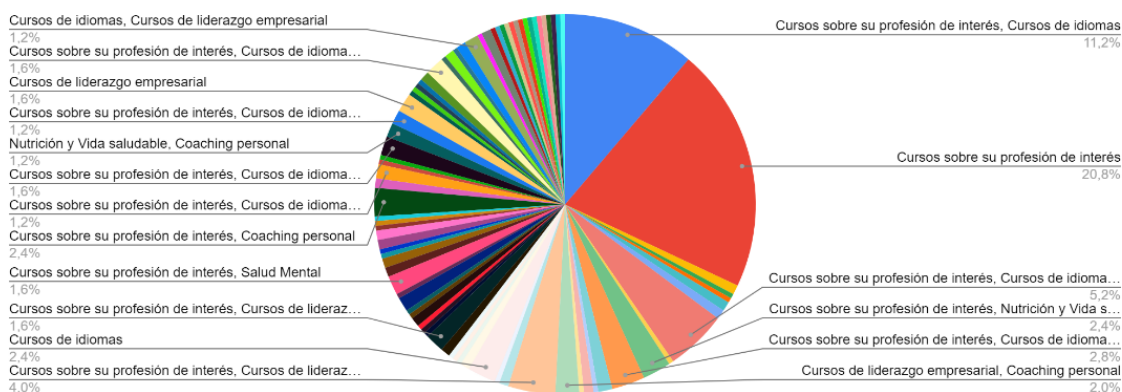
Gráfica 26 ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar una suscripción mensual?



Elaborado: Autores

De acuerdo con los intereses de las mujeres encuestadas, el 94.4 % que han utilizado plataformas han sido para desarrollar cursos en su profesión de interés, seguido de cursos de idioma con el 28,4 %. lo que indica que las mujeres buscan constantemente mejorar en su carrera profesional.

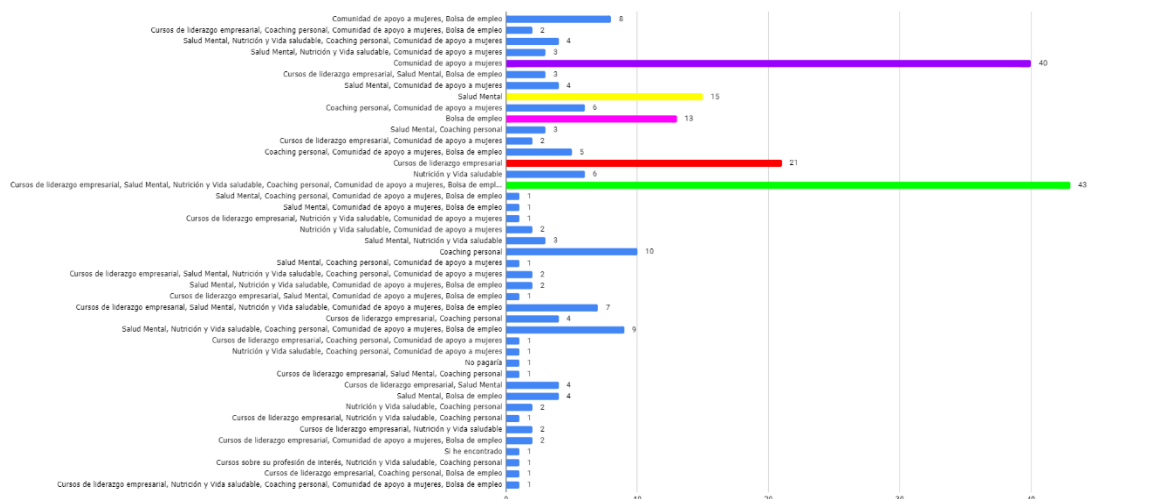
Gráfica 27 ¿Qué beneficios encontró para mejorar su desempeño?



Elaborado: Autores

En la pregunta de: ¿Qué beneficios NO encontró para mejorar su desempeño profesional y qué está buscando? Es interesante contrastar los resultados de la respuesta anterior con estos, la mayoría de las mujeres afirma haber utilizado plataformas para el crecimiento de su profesión. Sin embargo, en esta pregunta, la mayoría de las mujeres indican que desean una comunidad de apoyo para mujeres, seguido de cursos de liderazgo, salud mental, bolsa de empleo, y nutrición. Estos números demuestran que mientras las mujeres continuamente se están capacitando desde el punto de vista laboral, también necesitan una comunidad de apoyo en otros temas que no son muy contemplados dentro del crecimiento integral de las mujeres y que para ellas es importante.

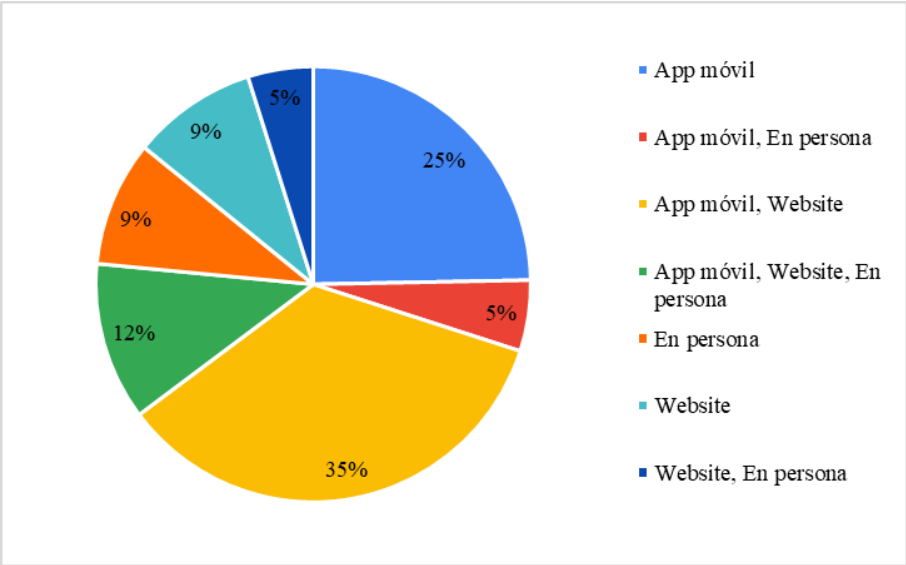
Gráfica 28 ¿Qué beneficios NO encontró para mejorar su desempeño?



Elaborado: Autores

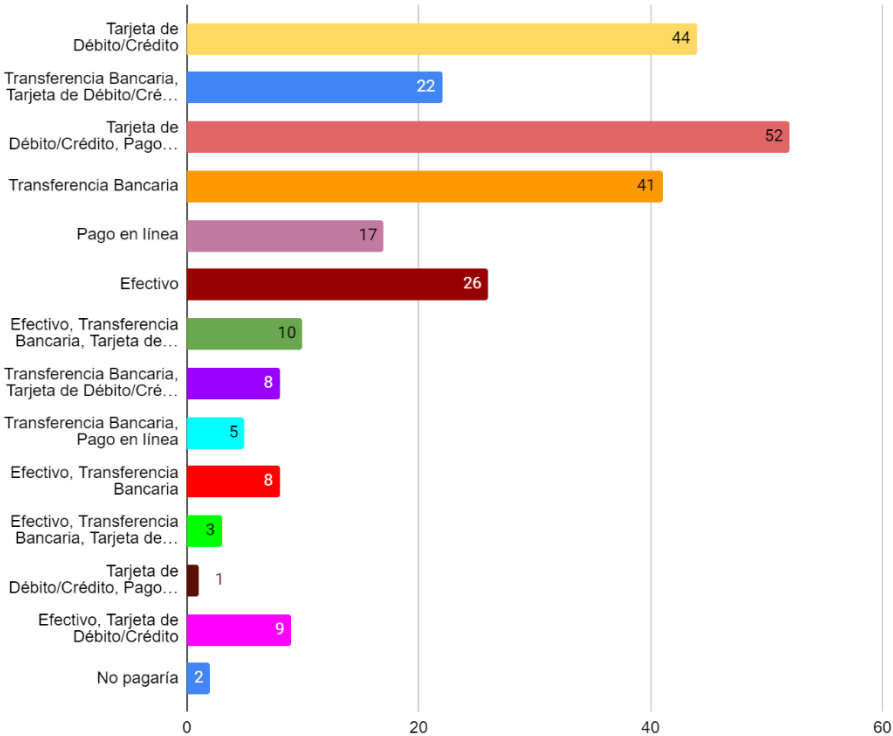
La mayoría de las mujeres prefieren una app móvil y un web-site. Por tal motivo se llevará a cabo el prototipo de Muyerts en estas dos presentaciones. Con acceso a botones de pago que lleven a cancelar las suscripciones con distintos métodos de preferencia (transferencia, tarjeta de crédito o débito)

Gráfica 29 ¿A través de qué medio preferiría tener acceso a los servicios?



Elaborado: Autores

Gráfica 30 Método de pago preferido



Elaborado: Autores

PERCEPCIÓN DE LOS EXPERTOS

Nombre y cargos de los entrevistados:

- Empleadores (hombres y mujeres).
 - Ing. Rodney Erazo – Jefe Regional Negocio de Concreto Holcim
 - PhD. Edgar Izquierdo – Codirector de proyectos de apoyo al emprendimiento social.
 - Lcda. Tania Wittong – Gerente General, All Trans Cargo, Corp.
 - Ing. Mónica Bustos – Subgerente de Banca Empresarial, Banco Guayaquil
 - MB Dolores Franco

- Mujeres trabajadoras en sus 30 a 40 años quienes buscan progresar en sus carreras
 - Abg. Soledad Angus - Consultora Lasso Angus Asociados
 - Abg. Suanny Hidalgo – Consultora de Abogacía
 - Arq. Lesly Miranda – Asesora Comercial
 - Ing. Adriana Cárdenas – Dueña CesNet

Principales comentarios recopilados por los empleadores:

- Las empresas han evolucionado notablemente, se ve un cambio sustancial en dar oportunidades a las mujeres en cuestiones de liderazgo. Sin embargo, aún hay

mucho camino por recorrer, sobre todo en industrias, como la construcción, que ha sido dominada por muchos años por hombres.

- Las mujeres por el simple hecho de ser mujeres se van a encontrar mucho más expuestas, esto en algunas empresas ya está siendo considerado, dándoles mayores herramientas de protección. Se necesita capacitar, invertir y enseñar.
- La inclusión es una tarea de todos comenzando por las personas en cargos de liderazgo, tener mujeres en una organización siempre es una ventaja, es ganar, es beneficio para todos.
- Generar inclusión, operadoras de mixer, supervisoras, solo con que los niños, o adolescentes observen vas cambiando estereotipos y las mentalidades de las futuras generaciones.
- Lcda. Taina Wittong menciona que el sistema actual ha enmarcado al hombre como superior en muchos aspectos, por su fuerza, por su don de mando y en muchas ocasiones por su abuso de poder en ámbito familiar y social, lo que motiva a creer que es superior en muchos aspectos y que aún peor lo merece.
- Asume que este fenómeno se da por un concepto generalizado ha provocado que el hombre se sienta superior y que merece lo mejor en todos los aspectos, lo que involucra el ámbito laboral y dejando a la mujer en un plano inferior, incluso su autoestima se ve afectada, lo que lleva a la gran mayoría de ellas a creer que no merece un puesto de autoridad, especialmente en el ámbito laboral, este pensamiento limita las aspiraciones de muchas mujeres, llevándolas a creer que al ser contratadas en una empresa, basta con tener su sueldo y puesto fijo y no arriesgar lo que tienen por el temor a perderlo.
- Presenció sucesos en sus compañeras de trabajo que no ascendieron y su forma de pensar fue; Pensando en función de ellas, no hay mucho que hacer, puesto que es

decisión personal el demostrar que las mujeres tenemos valentía y que depende mucho de la auto estima personal.

- La mujer tristemente siempre ha sido relegada, pero cree en el potencial de la mujer en progresar a toda costa y desde ahí debe darse la iniciativa. A las mujeres se le debe incentivar a luchar, impulsar por su propio beneficio. Un talento no es talento sino se forma por los años.
- La mujer tenga la automotivación, la necesidad de logro y que realmente quieran progresar a pesar de ser madres a la vez.

Principales comentarios recopilados por las trabajadoras:

- Máximo nivel de satisfacción por su trayectoria y logros por cada peldaño alcanzado. Hubiera alcanzado cargos superiores, pero conllevaba a tener jornadas sin horarios y ella siempre buscó un balance entre su trabajo y su familia, por ende, frenaron sus ganas de escalar.
- “En ningún lugar te contratan a una mujer embarazada” (Hace 18 años).
- Tuvo un poder de negociación con su futuro empleador en su contratación sobre permisos maternos y lactancia durante el embarazo. Desde el punto de vista del empleador no era conveniente y es arriesgado contratar a alguien en estado de gestación, pero la necesidad de esa vacante era importante en aquel tiempo.
- Punto de vista como jefa departamental, pudo presenciar que el estancamiento de la mujer se daba en décadas pasadas por el machismo laboral. Actualmente, el destacar se manifiesta en la capacidad, valoración por las experiencias y las habilidades del talento humano.
- Este fenómeno se puede revertirse a medida que se incorpora la igualdad de género en el ambiente laboral, con iguales derechos y deberes. tratando a todos

los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.

- A sus 27 años como jefa tuvo un subalterno de 36 años que presentaba resistencia de aceptarla como jefa. También como supervisora de personal de mensajería.
- Su forma de erradicar este fenómeno se sobrellevó con la determinación y respeto, modales y principios de buen trato. La forma más efectiva de llegar a las personas es el respeto sin importar su edad o género y recibirlo a cambio.
- Si, tuvo una experiencia en la que, a punto de ser contratada, le preguntaron cuantos meses tenía su bebé de nacido, y debido a que, le faltaban 3 meses para terminar su permiso de lactancia, no la contrataron. Y actualmente tiene 6 años, trabajando en la empresa, tiene los mejores indicadores a nivel país, sin embargo, no se le ha dado la oportunidad de un ascenso, no ha tenido un plan de crecimiento.
- Hablando de su primera experiencia; conviene económicamente contratar mujer que en algún momento saldrá embarazada, que tendrán que pagarle lo mismo, aun cuando se ausente meses y luego trabajando 2 horas menos (permiso de maternidad). Las grandes empresas temen que en situaciones importantes las mujeres prioricen a la familia que al trabajo.
- Está estudiando una nueva carrera, por si se le presenta una nueva oportunidad de trabajo o si decide emprender su propio negocio junto con su esposo.
- Cuando recién inició su experiencia laboral, se encontró con muchas trabas por el hecho de ser mujer e ingeniera de campo, mientras que las capacidades de sus compañeros se daban por sentadas, las de ella siempre estaban en duda. Desde lo más mínimo, como conducir un auto, se le cuestiona.
- Frustrada, al inicio levantaba su voz, lo que le ocasionó un despido. De allí optó por callarse, y saber actuar con "inteligencia" y a aprender cómo abordar temas de ascensos y aumentos de salarios.
- Según su experiencia en su carrera indica que se cree que por ser mujer es más débil, o se deja llevar más por lo emocional que por lo racional y no podrá

sobrellevar la carga de trabajo o no sabrá comprometerse con la empresa como esta requiere.

- Simplemente, demostrar que ella es igual de capaz que sus compañeros, aunque eso le implique mayor sacrificio, por los trabajos de cuidado que por lo general realizan las mujeres que no son cuantificados ni remunerados.
- Los empleadores prefieren contratar mujeres para un cargo por sus cualidades condicionadas por la sociedad tales como; ser confiable, organizada, responsable, disponibilidad inmediata, deja todo por cumplir. Más allá de un halago es una condición asignada por ser mujer. El empleador se apoya a la mujer porque puede cargar con varias responsabilidades y que lo hará por estabilidad económica a cambio de un menor reconocimiento salarial. La mujer está condicionada a demostrar su capacidad.
- Situaciones de incomodidad: aprendiz en secretaria, tuvo que callarse ante bromas y comentarios inadecuados sobre embarazos no planificados (coloquialmente “meter la pata”). No existía empatía a los demás.
- El peor error de las mujeres es condicionarlas a ser amable y sutil al decir las cosas. Estadísticas mencionan que, durante la pandemia, las mujeres fueron el principal actor en quedarse desempleadas porque las mujeres eran un rol que se podían prescindir y debía quedarse con los hijos en el hogar.
- El feminismo no mide las clases, las razas, no se preocupa por las etnias, si existe exclusividad entonces no es feminismo.
- Menciona hay grandes cambios pendientes en el país. La sociedad no está abierto a escuchar ideas frescas, obligaciones del estado. Interrogante de quién cuida los derechos de población de minoría que no es escuchada; mujeres.
- Crecimiento en el campo de la violencia contra la mujer. Revertir el fenómeno de desigualdad en el crecimiento laboral, la perseverancia logra ante todo obstáculo. Claro ejemplo; el gran logro de las medallistas en los juegos olímpicos. No hay

que romantizar el esfuerzo por considerar que alguien se debe esforzar más que otros. El futuro es feminista, el futuro somos las mujeres.

- Existencia de leyes, derechos y deberes por la igualdad de hombres y mujeres. Pero no existe una ley que promueva el crecimiento progresivo laboral.
- Empleadores; todos podemos dar lo mismo, capacidad igualitaria. Comenzar el sector público y luego en el sector privado. Independencia de mujeres en creación de organizaciones por mujeres. Crecimiento profesional y personal.
- Los motivos son multidimensionales por decirlo así, creería que el reflejo de que existan más hombres que mujeres en cargos directivos se deben a varios factores sociales, entre ellos, por ejemplo; el trabajo de cuidados.
- El trabajo de cuidados todavía recae en mayormente sobre las mujeres, lo que implica que ellas tienen menos tiempo para crecimiento profesional para estudios académicos, en general los hombres al dedicar menos tiempo al trabajo de cuidados tienen más tiempo para enfocarse en estos ámbitos. Es decir, las mujeres tienen más roles en los cuales destinar su tiempo.
- Normalmente los empleadores, tiene mayor recelo de confiar determinadas funciones a mujeres porque tienen esa concepción de que las mujeres van a interrumpir sus asuntos profesionales por dedicarse a la maternidad, van a tener permisos de maternidad lo cual no significa que los permisos de maternidad estén mal, lo que está mal, es la poca corresponsabilidad que ejerce la sociedad y los empleadores para que se compartan estos trabajos, que la mujer pueda ejercerlo menos, y que cuando lo haga, haya una comprensión de la sociedad respecto de ese trabajo.
- ¿Estás casada? ¿cuántos hijos tienes? ¿planeas embarazarte? tienes en casa ayuda, tu madre, una trabajadora remunerada del hogar, estas interrogantes son siempre

una preocupación y está supeditada tu contratación a saber estos aspectos de tu vida, que posiblemente no sean determinantes cuando vas a contratar a un hombre.

- Siempre está la disyuntiva o reunidas a tu crecimiento profesional o renuncias a este aspecto de tu vida familiar o de cuidados.
- La ONU ha realizado un estudio conseguir igualdad material entre hombres y mujeres, podría tardar 200 años.
- La igualdad formal muchas veces ahonda la desigualdad material, porque las mujeres no están en las mismas condiciones en la realidad. Las mujeres necesitan contar con una ley específica que proteja situación de madres trabajadoras, mientras exista la desigualdad de condiciones no puede haber igualdad formal porque eso aumentaría las brechas.
- Es necesario cambiar patrones socioculturales, muchas veces se piensa que, porque se reforma una ley, esto va a cambiar, pero la ley sin política pública es letra muerta.
- La Ley para la prevención y erradicación de la violencia y la discriminación contra la mujer de la mujer, que fue expedida en el 2017, ley que todos los años le han ido quitando presupuesto.
- Ir hacia la policía pública, también reformas de leyes que caminen con la real intención de cambiar determinados patrones socio culturales como, por ejemplo, los permisos de paternidad.
- El permiso de maternidad son 84 días, cuestionable porque la OMS recomiendan lactancia materna exclusiva 6 meses.
- El permiso de paternidad es de solamente 15 días. ¿Eso qué refuerza? que el trabajo de cuidados sigue siendo feminizado, deberían extenderse los permisos de

paternidad, Es necesario que cambie este enfoque y que se traten de igualar, no solo con reformas de ley sino con reformas socios culturales.

- Todavía las mujeres están encasilladas en una labor reproductiva y desde el ámbito de lo privado, y los hombres en una labor productiva y desde una visión pública.
- No hay corresponsabilidad, en tema del embarazo si bien es un tema de la mujer y de la familia. Se está reproduciendo la fuerza de trabajo y también la fuerza de consumo de la sociedad, eso es lo que una mujer hace cuando tiene un hijo, entonces tiene que haber una corresponsabilidad social respecto a esto, pero no la hay, de hecho, se considera una problemática para labor productiva.
- Las empresas que hayan eliminado o reducido las brechas, tanto de contratación como salariales, se le podría dar incentivos tributarios.

7. PLAN DE MARKETING

OBJETIVO ESTRATÉGICO

El objetivo estratégico es crear una comunidad íntegra por medio de una plataforma virtual, garantizando un entorno de confianza y enseñanza para el crecimiento profesional y personal de las mujeres a través de capacitaciones, una red de comunidad de ayuda personal y asesorías para el bienestar de la mujer.

CLIENTES POTENCIALES

Considerando que el curso del proyecto toma una población de 2'698.077 de habitantes en la ciudad de Guayaquil y del cual la población de mujeres consta de 1'376.019 en la actualidad. Sin embargo, los clientes potenciales se comprenden del 16.5% de mujeres con trabajo pleno en el sector urbano entre 18 a 50 años de acuerdo a la pregunta 5 de la Matriz de Investigación. Este primer filtro se determina para garantizar la rentabilidad de la plataforma virtual, es decir considerando las mujeres que se encuentran en una condición de trabajo medianamente estable para acceder a una suscripción de bajo costo.

De acuerdo a los datos extraídos de las encuestas 44.4% de mujeres han completado un título de tercer nivel y solo el 13.6% (IDM pregunta 5 sección 1) no han completado su título de tercer nivel considerando que 131.685 mujeres se encuentran en la disposición de recibir asesoramientos, capacitaciones y cursos a un mismo nivel educacional.

CÁLCULO DE LA DEMANDA INICIAL

Para el cálculo de la demanda inicial se consideraron dos factores importantes extraídos de la encuesta; la disposición de suscripción de mujeres (IDM pregunta 5 sección 3) y el pago mínimo de suscripción según la encuesta (IDM pregunta 6 sección 3) que ayudará a medir la factibilidad de la plataforma virtual en los primeros años de funcionamiento rentable. Partiendo de las 131.685 mujeres se realizó el cálculo de la demanda considerando los resultados de las encuestas realizadas.

En la disposición de suscripción de mujeres mide la factibilidad de 116.685 mujeres (88.8%) en pagar una suscripción mensual para capacitarse y asesorarse en su desempeño laboral y personal, considerar que muchas de ellas han realizado un pago anteriormente y las posibilidades de cumplir con las necesidades de preferencia como nueva opción se ven determinadas en fijación de un precio atractivo para ellas. De acuerdo a la encuesta, tuvo buen nivel de aceptación en los tres distintos rangos de precios.

Tabla 5 Rango de Precios

Rango de precios	%
\$0.99 - \$19.99	28.8%
\$20.00 - \$39.99	22.8%
\$40.00 - \$59.99	26.8%

Elaborado: Autores

No obstante, se decidió por un valor mínimo de suscripción como estrategia de mercado y facilitar las proyecciones en los primeros años de funcionamiento. En este sentido se tienen las siguientes proyecciones:

Tabla 6 Proyección de la Demanda

Proyección de la demanda	%	131.685
Disposición de suscripción de mujeres (IDM pregunta 5 sección 3)	88.8%	116.936
Pago mínimo según encuesta (\$19.99)	28.8%	33.678

Elaborado: Autores

Por la naturaleza del negocio se conoce que en principio la cobertura de la demanda será pequeña, para lo que se ha considerado de manera conservadora el 12%. Sin embargo, se harán inversiones iniciales en publicidad y promotores comerciales que garantizarán un mejor alcance al público, como también, inversiones en capital de trabajo en los 6 meses previamente a su lanzamiento sobre anuncios publicitarios en plataformas virtuales, movilización para eventos y ferias de emprendimientos. Debido al crecimiento

exponencial que tienen los negocios digitales liberando una cobertura menos limitada de comercialización se establece un crecimiento anual del 5%. Además, se empleará una estrategia de precios en el cual se garantiza una suscripción gratis de 7 días dónde tendrán beneficios en la red como medida atractiva del mercado potencial y por consiguiente la suscripción mensual de \$19.99, este último punto estará detallado en la estrategia de posicionamiento y precios.

Tabla 7 Proyección del crecimiento de la demanda por año

Planes Anuales	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
	12%	17%	22%	27%	32%
\$19,99 – Suscripción Muyert	4.041	5.779	7.550	9.354	11.192

Elaborado: Autores

ESTRATEGIA DE POSICIONAMIENTO

La propuesta de valor es crear una comunidad integral para el desarrollo de la mujer y bajo el catálogo de servicios como cursos de liderazgo, marketing personal y de educación continua para profesionales. Sin dejar de lado el cuidado de la mujer, ellas tendrán alianzas con profesionales de Salud mental, nutricionistas y entrenadores. Una comunidad de mujeres y profesionales aliados con conocimientos de leyes para poder asesorarlas en temas laborales y personales.

Por ello, la estrategia de posicionamiento brinda una membresía gratis limitada por los primeros 7 días, dónde tendrán acceso a servicios y recursos en línea básicos como incentivo a la no exclusividad del desarrollo a los futuros usuarios y clientes potenciales. Luego de este periodo, bajo las expectativas logradas; se espera la suscripción mensual de la plataforma Muyerts con un valor mínimo de \$19.99 como precio atractivo en el mercado.

En la plataforma, habrá la disponibilidad posible de información: formularios en línea de suscripción, group chats, lista de grupos de acuerdo a las disciplinas de estudios, foros educativos, blogs en líneas con publicaciones y novedades actuales, webinars

informativos y calendarios de eventos para que las mujeres tenga un alcance más cercano con la plataforma.

Estrategia de Precios

Se tendrán 1 plan de suscripción mensuales y un acceso gratis limitado por los primeros 7 días.

- Acceso gratis limitado hasta los primeros 7 días

Interacción a la comunidad (Bajo verificación de cuenta Obligatoria)

Visualización en Foros

2 accesos a Webinar vigentes dentro del periodo (bajo único código de ingreso)

1 sesión individual (Bajo Disponibilidad)

Recursos en línea (Calendario de Eventos)

Acceso a la bolsa de empleo

Acceso a inscripción de eventos y asesorías bajo único código de ingreso.

- Muyert Inicial: \$19,99

Interacción con la comunidad (Bajo verificación de cuenta Obligatoria)

Visualización e interacción en foros

Acceso ilimitado a los Webinar en el calendario de eventos

3 sesiones con certificaciones

2 sesiones individuales (Plan Nutricional Personalizado opcional)

1 asesoría Entrevistas Bilingües

Recursos en Línea (Calendario de Eventos)

Acceso a la bolsa de empleo

Acceso a las grabaciones de sesiones (ilimitado)

4 horas de Coaching Personal

Invitación a Seminarios de Mujeres Empoderadas

Estrategia de Venta

Dentro de los recursos y procesos claves para el desarrollo de Muyerts, está el personal de Community Manager como área administrativa encargado de generar contenidos y mantener actualizado todos los recursos e interacciones en la plataforma virtual. Adicionalmente, en el primer año se adquirirá un Departamento Comercial que consta de un gerente y dos promotores comerciales que ayudarán a tener mejor alcance hacia los clientes potenciales acerca sobre los servicios y administración de las suscripciones de acuerdo a la cobertura deseada.

En el área financiera se cuenta con una Inversión en las estrategias de marketing y publicidad para promocionar la propuesta de valor de Muyerts, así mismo el lanzamiento de la plataforma para informar a la comunidad sobre los cambios o nuevas propuestas. Por otro lado, la inversión de Capital de Trabajo durante los primeros 6 meses previamente a su lanzamiento, que conlleva a anuncios publicitarios en plataformas

digitales y la organización de eventos sociales y ferias de emprendimiento en sectores concurrentes en la ciudad.

Estrategia Promocional

El factor más importante que mantiene a las empresas en el mercado es la forma correcta de innovar y administrar las plataformas digitales para concretar sus procesos, objetivos, diseño y contenido que permitirán que los clientes estén satisfechos de acuerdo a sus sentimientos, gustos, recuerdos y necesidades.

Dentro de las estrategias más importantes, por ser un medio digital está la publicidad en redes sociales, por su capacidad para captar al consumidor objetivo y aumentar la cantidad de posibles clientes. Una pieza clave es la contratación de un departamento de Community manager y promotores comerciales para establecer sólidas relaciones públicas con todos los aliados, de manera que se tenga una publicidad positiva sobre la marca.

En el posicionamiento de suscripción, se establecerá un periodo de prueba gratis para que el cliente conozca los servicios y se pueda motivar a una posterior suscripción definitiva. Dentro de la plataforma, se implementa el programa de fidelización de clientes; donde se ganan puntos acordes a las actividades que se realicen dentro del portal educativo, desde crear una cuenta hasta reservar una sesión personalizada que les garantice puntos y descuentos en los eventos.

Para fortalecer el lifetime value de las Muyerts, se coordinará cursos y capacitaciones de varios módulos y relacionados para incentivar a las mujeres a continuar con su aprendizaje y crecimiento.

Estrategia de Cobertura

Actualmente la plataforma está constituida por capacitadores freelance profesionales que obtendrán una comisión por las ventas pronosticadas anualmente. Sin embargo, se espera a futuro ser una plataforma para generar oportunidades de pasantías,

para jóvenes profesionales que quieran prestar sus servicios a Muyerts, en las diferentes áreas de enfoque: Liderazgo, Nutrición, Salud Mental, Leyes, etc.

Adicionalmente, se tiene contemplado realizar alianzas con los distintos centros de capacitaciones, instituciones educativas y gubernamentales que promuevan el desarrollo integral de la mujer para implementar una estrategia de ganar-ganar e incentivar promociones y descuentos entre instituciones.

8. ANÁLISIS TÉCNICO

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Para la creación de la plataforma virtual, se utilizó las herramientas y medios provistos por la plataforma Wix. Más allá de visualizador de landing pages, es un creador de plataformas de páginas web que permite personalizar, crear y almacenar contenido para un público en general y se generan ganancias por las suscripciones de las mujeres al unirse a la plataforma. La plataforma Wix tiene especificaciones de alta calidad que permiten monitorear, optimizar las herramientas de marketing, fidelización de clientes como también nos garantiza una mejor confiabilidad en la interacción de la plataforma virtual por medio de Plataforma Wix Fórum y acceso a una comunidad interactiva.

- Tiene una técnica de drag and drop que permite personalizar tu plataforma virtual con arrastrar y soltar elementos dentro de la plataforma muy fácil y rápido. No es necesario la programación por códigos HTML o JavaScript.
- Adaptabilidad, tiene la facilidad de crear plataformas adaptables para cualquier dispositivo móvil, ya sean tabletas, computadores y celulares.
- Presenta Wix plantillas y formatos preestablecidos de acuerdo a la temática y propósito de la plataforma virtual
- Hosting gratuito, en el registro de la plataforma virtual se obtiene un almacenamiento para desarrollar el portal desde 500Mb y evitar contratar hosting externo.
- Personalización del dominio: permite personalizar tu dominio a tu preferencia, en este caso el dominio es www.muyerts.com con el mismo nombre del proyecto.
- Crear un correo personalizado de la plataforma para mayor acceso y alcance con los clientes.
- Para una mejor interacción con el público, Wix Chat como herramientas de Chatbot, Wix Fórum, Wix Formularios para consultas y asesorías; grupos de contacto por Wix Groups.

PLATAFORMA VIRTUAL

Figura 2 Logo de Muyerts



Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Muyerts es una plataforma virtual, que busca mejorar el rendimiento laboral y contribuir al crecimiento profesional de las mujeres a través de su desarrollo integral. No obstante, se realizó un estudio de mercado basado en una encuesta para analizar la factibilidad de esta plataforma para el desarrollo de las mujeres, en el cual se incluirá en gran importancia un espacio de comunidad de apoyo a las mujeres, tales como; asesorías, capacitaciones de ámbito profesional, cursos de idiomas, liderazgo, salud mental, nutrición, coaching personal y una bolsa de empleo.

Muyerts emblema los colores verdes y morado con una tonalidad femenina de una flor en su logo como presencia de esperanza. Se trabaja con la plataforma Wix en la creación del portal sobre un formato dedicado en mejorar el desarrollo de las mujeres trabajadoras por medio de la plataforma virtual con dominio personalizado y alcance al público <https://www.muyerts.com/>.

Figura 3 Dominio de Muyerts

Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Además, las mujeres en esta comunidad tendrán acceso a sesiones de coaching personal, una comunidad de apoyo, interacciones de foros y bolsa de empleo. Se presenta un vistazo de la plataforma principal del plataforma virtual y en su modo móvil en los celulares. Importante presentar ante el público en la sección de Nosotres para mostrar la propuesta de valor y los objetivos planteados para mejorar el mundo de las mujeres, el apoyo de eventos y noticias actualizadas ayuda a capturar clientes potenciales que se encuentren visitando la plataforma como un blog de entrada de noticias y eventos.

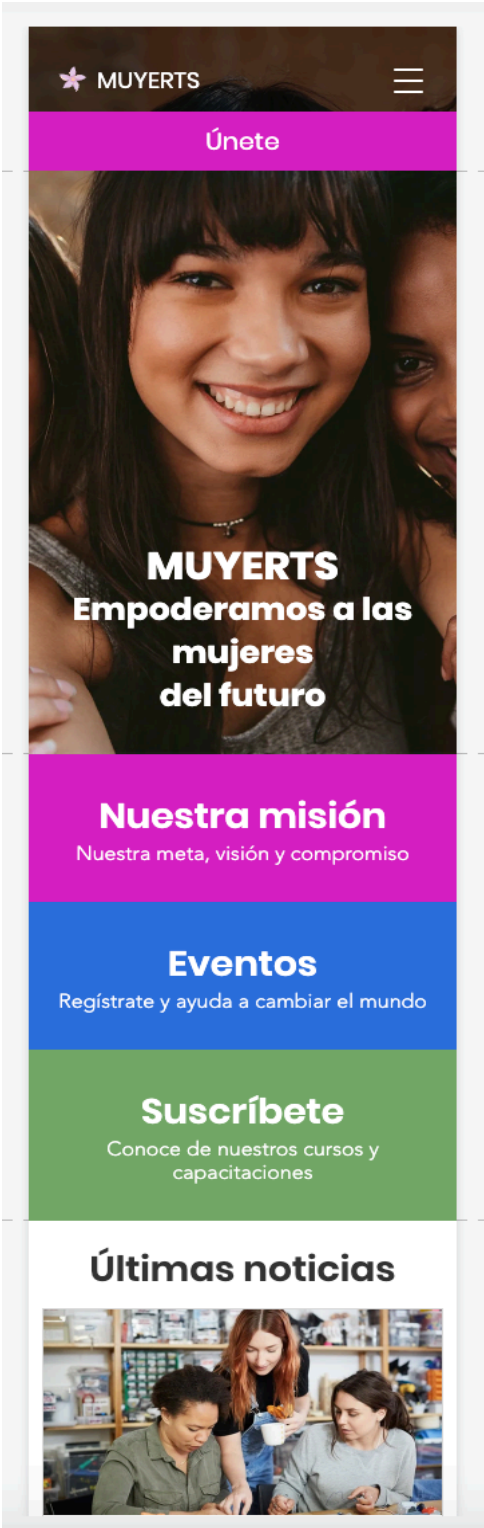
Figura 4 Página principal de Muyerts



Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Figura 5 Modo móvil celular de Muyerts



Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Tendrá información actualizada en temas del día a día; consejos de alimentación, nutrición, salud. Tips para ir a una entrevista de trabajo, consejos sobre finanzas personales, tips de liderazgo proactivo, etc. La implementación de la plataforma oficial es primordial, donde encontrarán información como las capacitaciones y coaching especializado, entre otros servicios; también en el portal virtual se realizará los pagos de membresías de programas y el número de suscriptores para futuros cursos planificados.

Figura 6 Dashboard de noticias y eventos del portal



Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Conocerán un periodo de prueba por 7 días y un atractivo plan de \$19.99 al clicar en el botón de “Suscríbete” de los cuales se acomodan al perfil de mujeres que se determinó durante la investigación de mercado.

Un periodo de prueba gratis por 7 días consiste en brindar servicios suficientemente atractivos al público y brindando la oportunidad de ser parte de la

comunidad. Conocer el personal y grupos de chats, bajo una verificación de cuenta obligatoria para evitar fraudes o personas con conductas intolerables en el portal, así mismo la visualización de foros (no interacción). Acceso a Webinars e inscripción a eventos/asesorías por primera vez bajo un único código de ingreso. Existe un acceso a la bolsa de trabajo para posibles vacantes y disponibilidad de una sesión individual de cualquier disciplina.

El plan Muyerts presentará los beneficios previamente mencionados y adicionalmente la interacción en las entradas de blogs y foros. Inscripciones en los cursos y sesiones con certificaciones en el calendario de eventos, proporcionando cursos continuos como estrategia de posicionamiento. Así mismo, para el beneficio de la mujer, tendrán la disponibilidad en dos sesiones individuales entre ellas un plan nutricional personalizado, también asesoría bilingüe para entrevistas internacionales. Se proporciona 4 horas de Coaching personal con acceso ilimitado a las grabaciones y una invitación a Seminarios de Mujeres Empoderadas por cada mes suscrito.

Figura 7 Presentación del plan de suscripción

Elige tu plan de precios

<p>Muyert Inicial</p> <p>\$ 19,99</p> <p>Cada mes</p> <p>Explora asesoramiento limitado con cursos introductorios</p> <p>Elegir</p> <ul style="list-style-type: none"> Interacción en Nuestra Comunidad (Verificación de cuenta) Visualización e interacción en foros Acceso ilimitado a los Webinar en nuestro calendario de even 3 sesiones con certificaciones 2 sesiones individuales (Plan Nutricional Personalizado opci 1 asesoría Entrevistas Bilingües Recursos en Línea (Calendario de Eventos) Acceso a nuestra bolsa de empleo Acceso a las grabaciones de sesiones (ilimitado) 4 horas de Coaching Personal Invitación a Seminarios de Mujeres Empoderadas 	<p>Membresía Inicial</p> <p>\$ 0</p> <p>Ven y conoce de nuestros servicios</p> <p>Válido por 7 días</p> <p>Elegir</p> <ul style="list-style-type: none"> Interacción a nuestra comunidad (Verificación de cuenta) Visualización en Foros 2 accesos a Webinar vigentes dentro del periodo 1 sesión individual (Bajo Disponibilidad) Recursos en línea (Calendario de Eventos) Acceso a nuestra bolsa de empleo Acceso a inscripción de eventos y asesorías bajo único código
--	--

Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

De acuerdo a la encuesta realizada, el 59.6% y 37.2% indicaron que realizarían los pagos de las suscripciones por tarjeta de débito/crédito y pago en línea dentro de la plataforma correspondientemente. Se muestra a continuación el pago del plan y para ello se debe crear una cuenta en la plataforma para mayor seguridad y seguimiento con el perfil del usuario.

Figura 8 Esquema de Finalización de pago

Finalización de compra

1 Registrarse

Para comprar este plan y utilizar sus beneficios en el futuro, inicia sesión en tu cuenta o regístrate.

Registrarse

Iniciar Sesión

2 Pago

Resumen del pedido

Elige una fecha de inicio

31/03/2023
📅

Plan Muyert Inicial

Duración Hasta que se cancele

[🔗 Ingresar un código](#)

Total **\$19,99**

por mes

Se te cobrará mensualmente hasta que se cancele.





🔒 Pago seguro

Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Para conocer de los servicios, cursos, capacitaciones y asesorías, dando clic en la pestaña de “Servicios” en la barra principal superior y se presentan los cursos disponibles en los que se puedes inscribir y brindar la posibilidad de requerir un asesoramiento personalizado. Para fortalecer el lifetime value de las Muyerts, se coordinará cursos y capacitaciones de varios módulos y relacionados para incentivar a las mujeres a continuar con su aprendizaje y crecimiento.

Figura 9 Presentación de los cursos y asesorías

 <p>Sesión Entrevistas Bilingues</p> <p>1 h</p> <p>Reservar ahora</p>	 <p>Sesión Nutricional</p> <p>Comenzará el 9 dic</p> <p>Plazas disponibles</p> <p>Reservar ahora</p>	 <p>Coaching Personal Vol.1</p> <p>Comenzará el 6 dic</p> <p>Plazas disponibles</p> <p>Reservar ahora</p>
 <p>Coaching Personal Vol. 2</p> <p>Comenzará el 13 dic</p> <p>Plazas disponibles</p> <p>Reservar ahora</p>		

Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Figura 10 Reserva de asesoría personalizada

Nombre del servicio

Comprueba nuestra disponibilidad y reserva la fecha y la hora que más te convengan

Filtrar según: Ubicación (Todos) ▾ | Miembro del personal (Todos) ▾

Selecciona una fecha y hora

Zona horaria: hora de Ecuador (ECT) ▾



viernes, 2 de diciembre

00:00	01:00
02:00	03:00
04:00	05:00
06:00	07:00
08:00	09:00

[Mostrar todas las sesiones](#)

Resumen de la reserva

■ Disponible en línea

Nombre del servicio

Ubicación

Personal

Duración

Precio

Siguiente

Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Todo con el objetivo de proporcionar a la mujer un apoyo global, en su búsqueda de crecimiento profesional. Actualmente se espera que los canales de difusión tengan una eficacia de alcance más rápido a los clientes como el uso de redes sociales, un medio interactivo donde los usuarios y clientes pueden saber de los servicios, promociones y a la vez mantenerlos al tanto de cada servicio nuevo en la plataforma.

Figura 11 Programa de Fidelización de clientes



Fuente: Plataforma Wix.

Elaborado: Autores

9. ANÁLISIS ADMINISTRATIVO

ORGANIZACIÓN

La estructura organizacional identificada es horizontal, ya que aquella diseñada para el aprendizaje. En Muyerts, la jerarquía es relajada con tareas compartidas, promueve la flexibilidad y la respuesta rápida a los cambios en las necesidades de los clientes, dirigiendo la atención de todos hacia la producción y entrega de valor.

La organización es de naturaleza virtual. Sin embargo, promueve un enfoque de trabajo en equipo, colaboración y compromiso común para cumplir los objetivos

SOCIOS FUNDADORES

Viviana Freré es ingeniera civil, graduada de la ESPOL en el 2018. Tiene 5 años de experiencia en la industria de la construcción, industria que naturalmente ha sido dominada durante décadas por el género masculino. Donde diariamente se presencian estereotipos que condicionan las capacidades de liderazgo de las mujeres. Este precisamente fue el motor impulsador para llevar a cabo el proyecto de Muyerts.

Danilo Saavedra es ingeniero en Negocios Internacionales, graduado de la ESPOL en el 2019. Tiene aproximadamente 2 años de experiencia en la industria de Cadena de Suministros por importaciones y exportaciones. Sin embargo, su ambiente familiar siempre se vio predominado por la presencia de su madre y su tía, personas luchadoras que pudieron salir adelante sin importar su condición ni sexo, por eso es una de las razones principales para impartir este proyecto y así generar un mundo globalizado para las mujeres.

COLABORADORES**Tabla 8 Colaboradores de Planta**

PERSONAL	ÁREA
Gerente General	Administrativa
Community Manager	Administrativa
Creador de Contenido	Administrativa
Jefe de IT	IT
Asistente de IT	IT
Departamento Comercial	Comercial
Promotores Comerciales (2)	Comercial
Experta en nutrición y actividad física	Freelance
Experto en Salud Mental	Freelance
Experto en coaching y liderazgo	Freelance
Abogada	Freelance
Educación Continua (Habilidades técnicas)	Freelance

Fuente: Plataforma Wix

Elaborado: Autores

Para el funcionamiento de la plataforma virtual, se contrata 8 colaboradores que benefician en la administración, logística, contabilidad y promoción en los medios. Así mismo, dentro del área de enseñanza se adquieren 5 trabajadores freelances en las distintas disciplinas de acuerdo al catálogo de servicios.

10. ANÁLISIS LEGAL

Actualmente existe un mayor auge del uso de plataformas educativas en línea o también conocidas como Learning Management Systems (LMS) que pueden ser visibles en cualquier entidad educativa e institutos. Muyerts forma parte de esta categoría donde organiza material didáctico en cada una de sus capacitaciones, asesorías y cursos para las mujeres de acuerdo al plan elegido en su desarrollo integral y se hace un seguimiento de aprendizaje para otorgarles certificaciones que le podrán servir para destacar sus logros en sus áreas laborales.

No obstante, esta metodología de aprendizaje trae consigo una modalidad de enseñanza que se debe garantizar de manera efectiva en cada nivel y cómo actuar ante alguna anomalía que no garantice un educación de alta calidad. Para ello es necesario establecer los Términos y Condiciones de Muyerts.

TÉRMINOS Y CONDICIONES DE MUYERTS

Esta plataforma virtuales propiedad y está operado por Danilo Saavedra y Viviana Freré. Estos Términos establecen los términos y condiciones bajo los cuales se puede usar la plataforma virtualy servicios ofrecidos por los propietarios. Muyerts es una plataforma web, que busca mejorar el rendimiento laboral, contribuir al crecimiento profesional de las mujeres a través de su desarrollo integral. Al acceder o usar la plataforma virtual de servicio, usted aprueba que haya leído, entendido y aceptado estar sujeto a estos términos

- **¿Quiénes puedes usar los servicios?**

Los cursos, capacitaciones, asesorías son disponibles para todo usuario circulante del portal que se haya suscrito con cuenta propia y haya aceptado los términos y condiciones de la plataforma. Cabe indicar que existe restricciones de uso para las personas menores de edad que no tengan un fin educativo para interactuar en el portal y

por estudios simplificado el portal está destinado inicialmente a mujeres de la ciudad de Guayaquil, debido a su estudio de mercado previamente en esa localidad.

- **Términos comerciales ofrecidos a los clientes.**

Al comprar un artículo, el cliente acepta que: (i) es responsable de leer el listado completo del artículo antes de comprometerte a comprarlo; (ii) celebra un contrato legalmente vinculante para comprar un artículo cuando te comprometes a comprar un plan y completar el proceso de check-out.

Los precios que se cobran por usar los servicios / o productos se enumeran en la plataforma virtual. Se reserva el derecho de cambiar los precios para los productos que se muestran en cualquier momento, y de corregir los errores de precios que pueden ocurrir inadvertidamente. Información adicional sobre precios e impuestos sobre las ventas está disponible en la plataforma de pagos.

- **Política de devoluciones y reembolsos.**

Para cualquier certificado o título a nombre erróneo, simplemente notificar y dentro de los 5 días posteriores a la fecha que recibiste su certificado corregido, y lo se modificara y se otorga un reembolso basado en el método de pago original. Además, se debe tener en cuenta lo siguiente: (i) Los certificados solo se pueden devolver en el país en el que se fueron adquiridos originalmente; y (ii) los siguientes certificados no son elegibles para la devolución.

- **Garantías y responsabilidad por servicios y productos.**

Cuando se recibe un reclamo de garantía válido de una capacitación o curso que se ofrezca con los criterios de enseñanza y reforzamiento del aprendizaje. Caso contrario se procede a reparar o reemplazar el reforzamiento dentro de un tiempo razonable, el cliente tendrá derecho a un reembolso total.

- **Posesión de propiedad intelectual, derechos de autor y logos.**

El Servicio y todos los materiales incluidos o transferidos, incluyendo, sin limitación, software, imágenes, texto, gráficos, logotipos, patentes, marcas registradas,

marcas de servicio, derechos de autor, fotografías, audio, videos, música y todos los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con ellos, son la propiedad exclusiva de Muyerts. Salvo que se indique explícitamente en este documento, no se considerará que nada en estos Términos crea una licencia en o bajo ninguno de dichos Derechos de Propiedad Intelectual, y tu aceptas no vender, licenciar, alquilar, modificar, distribuir, copiar, reproducir, transmitir, exhibir públicamente, realizar públicamente, publicar, adaptar, editar o crear trabajos derivados de los mismos.

- **Derecho a suspender o cancelar la cuenta de usuario**

Terminar o suspender de manera permanente o temporal tu acceso al servicio sin previo aviso y responsabilidad por cualquier razón, incluso si la determinación se viola alguna disposición de estos Términos o cualquier ley o regulación aplicable. Puedes discontinuar el uso y solicitar cancelar tu cuenta y / o cualquier servicio en cualquier momento. Sin perjuicio de lo contrario en lo que antecede, con respecto a las suscripciones renovadas automáticamente a los servicios pagados, dichas suscripciones se suspenderán solo al vencimiento del período correspondiente por el que ya has realizado el pago.

- **Indemnización**

Se acuerda indemnizar y eximir de responsabilidad a Muyerts de cualquier demanda, pérdida, responsabilidad, reclamación o gasto (incluidos los honorarios de abogados) que terceros realicen en tu contra como consecuencia de, o derivado de, o en relación con tu uso de la plataforma virtualo cualquiera de los servicios ofrecidos en la plataforma virtual.

FUNCIONAMIENTO LEGAL EN EL ECUADOR

Esta plataforma educativa es considerada como uno de los emprendimientos digitales que actualmente se encuentra en gran auge dentro del país. Sin embargo, las formas de financiamiento para estos tipos de emprendimientos funcionan de manera peculiar debido a la escasez de activos fijos y se espera oportunidades de levantamiento de capital y opciones de inversión. En un portal educativo (BuenTripHub, 2021) menciona sobre las inversiones ángel y detalla el perfil de estos inversionistas como

“personas naturales, ejecutivos, buscan una pequeña participación accionaria, invierten en promedio de \$25,000 a \$250,000 y asumen altos riesgos de manera inteligente” dado a ello, se espera obtener los requisitos necesarios para financiar un 90% con el Club de Inversionistas Ángeles de Buen Trip y evitar las altas tasas de financiamiento de las entidades bancarias.

11. ANÁLISIS SOCIAL

Para esta sección del proyecto se espera analizar y explicar las métricas de impacto a cada uno de los componentes del grupo de interés, dado a que son los principales actores que serán afectados por la actividad comercial de Muyerts.

- **Trabajadores:** Generar una fuente de empleo e ingreso a los trabajadores y garantizar estabilidad económica en un proyecto sustentable con movimientos actuales en la superación de la mujer. Incentivo del ganar-ganar entre los empleados y la organización.
- **Estado:** Nueva entidad en el estado que promueve medidas de desarrollo integral en la mujer y generando conciencia para un mundo globalizado. Cumplimiento con normas y regulaciones del estado para el funcionamiento de la organización en la ciudad de Guayaquil.
- **Sociedad:** Gestión interna de Muyerts con transparencia, eficaz y eficiente. Implementación de funcionamiento con responsabilidad. Generar una relación fluida y con apoyo a todo movimiento feminista y corrientes con enfoque al desarrollo de la mujer en la sociedad en general.
- **Grupos educativos:** formar parte de una red de enseñanza con responsabilidad social con la participación de códigos de buen vivir y gobernanza que ayudan a las organizaciones a mejorar sus comportamientos y funciones para asegurar un mejor modelo de vida. Confiando en los modelos de virtualidad para evitar costos de arrendamientos y generar mayores puntos de acceso por medio de las capacitaciones en línea.
- **Clientes:** Generar mayores plazas laborales e incrementar el número de mujeres que ascienden, capacitar a este grupo con docencia de alta calidad y adaptada a las realidades sociales y asignación eficiente de los recursos de acuerdo a las necesidades de las mujeres.
- **Proveedores:** Generar fuentes de trabajo y colaboración con Muyerts, formar parte de esta comunidad cuyo propósito es el desarrollo de las mujeres. Capacitadores que quieran generar una participación intelectual en el alumnado de Muyerts bajo los conocimientos en los cursos.

- Inversionistas: Ser uno de los nuevos mercados de inversión en la gestión de consideras las nuevas necesidades sociales y ser el ejemplo para establecer iniciativas concretas en la comunidad y el equilibrio en el ámbito laboral.

12. ANÁLISIS ECONÓMICO

ACTIVOS FIJOS

Considerando los procesos inductivos, descriptivos, investigación de mercado y encuesta; en esta sección detalla los recursos físicos e intangibles que serán necesarios para impartir el proyecto y poder medir su rentabilidad dentro de un periodo de 5 años.

La inversión inicial que aborda la adquisición de todos los bienes y activos depreciables que serán necesario para la implementación de la plataforma a excepción del capital de trabajo. La plataforma web Muyerts es un proyecto educativo y tecnológico debido a su modalidad virtual de impartir, asesorar e interactuar con el público sin un espacio físico, por ende, existe menos inversión en bienes físicos y en mayor instancia en servicios de hosting, servicios web, desarrollo y configuración de la plataforma.

Tabla 9 Inversiones depreciables

INVERSIONES DEPRECIABLES	Valor Unit.	Cant.	Vida Útil	Dep. Anual	Valor Total	DEPRECIACIÓN POR AÑO				
						AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
TOTAL DESARROLLO DE PLATAFORMA										
Desarrollo y lanzamiento de la plataforma	\$ 5.000		5	\$ 1.000,00	\$ 5.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00
TOTAL INVERSIONES DEPRECIABLES				\$ 1.000,00	\$ 5.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00
Instalación y configuración de la plataforma (Desarrollo Wix)	\$ 3.000	1	5	\$ 600,00	\$ 3.000,00					
Laptop	\$ 800	8	5	\$ 1.280,00	\$ 6.400,00	\$ 1.280,00	\$ 1.280,00	\$ 1.280,00	\$ 1.280,00	\$ 1.280,00
Inversión de Publicidad	\$ 2.000		0		\$ 2.000,00					
Impresora	\$ 499	1	5	\$ 99,70	\$ 498,50	\$ 99,70	\$ 99,70	\$ 99,70	\$ 99,70	\$ 99,70
Otros Sistemas Y Software	\$ 1.000	1	5	\$ 200,00	\$ 1.000,00			\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL Inversiones Depreciables - Equipos Computación y Comunicación				\$ 2.179,70	\$ 12.898,50	\$ 1.379,70	\$ 1.379,70	\$ 1.379,70	\$ 1.379,70	\$ 1.379,70
TOTAL DE ACTIVOS DEPRECIABLES					\$ 17.898,50	\$ 2.379,70	\$ 2.379,70	\$ 2.379,70	\$ 2.379,70	\$ 2.379,70

Elaborado: Autores

Dentro del despliegue de la inversión se encuentra el desarrollo/ lanzamiento de la plataforma, instalación y configuración de la plataforma como bienes intangibles de mayor costo y que serán dirigidos por el personal de IT durante el proceso de codificación y administración de la plataforma. La adquisición de laptops para el personal como bienes tangibles es considerado primordial para la agilización y logística como herramienta de trabajo en el proceso de instalación. Considerar que es importante tomar medidas de alcance al cliente para dar a conocer los servicios mucho antes de su lanzamiento y así cumplir con las expectativas deseadas, por ello se hace una inversión de \$2.000 en

publicidad tanto física como portales digitales y redes sociales dirigidas por el personal de Community Manager y comercial. El valor total de Inversión Inicial es \$17.898,50

CAPITAL DE TRABAJO

El capital de trabajo funciona en conjunto con la inversión inicial para el financiamiento del proyecto y funcionamiento al corto plazo antes de su lanzamiento, es decir el dinero disponible para cumplir con las obligaciones como sueldos administrativos y servicios de internet al corto plazo. El monto disponible para invertir antes de generar ingresos, el cual se determinó un corto plazo de 6 meses.

Tabla 10 Capital de Trabajo

CAPITAL DE TRABAJO						
AÑO 0	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
GASTOS ADMINISTRATIVOS	\$ 2.473,33	\$ 2.473,33	\$ 2.473,33	\$ 2.473,33	\$ 2.473,33	\$ 2.473,33
Servicio de Internet Individual de Colaboradores	\$ 133	\$ 133	\$ 133	\$ 133	\$ 133	\$ 133
Sueldos Administrativos	\$ 2.100	\$ 2.100	\$ 2.100	\$ 2.100	\$ 2.100	\$ 2.100
Pago Mensual del servidor web (AWS)	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100	\$ 100
Mantenimiento preventivo de equipos	\$ 80	\$ 80	\$ 80	\$ 80	\$ 80	\$ 80
Hosting Mensual	\$ 60	\$ 60	\$ 60	\$ 60	\$ 60	\$ 60
GASTOS DE PUBLICIDAD	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 200,00	\$ 700,00	\$ 700,00
Anuncios Publicitarios en Youtube				\$ 200	\$ 200	\$ 200
Mobilización para eventos y ferias de emprendimientos					\$ 500	\$ 500
TOTAL COSTOS	\$ 2.473	\$ 2.473	\$ 2.473	\$ 2.673	\$ 3.173	\$ 3.173
TOTAL CAPITAL DE TRABAJO REQUERIDO	\$ 16.440					

VALOR A FINANCIAR	VALOR
Total Inversión inicial	\$ 17.899
Total Capital de Trabajo	\$ 16.440
Valor Mínimo en Bancos	\$ 30.000
Valor Total a Financiar	\$ 64.339
Valor Financiamiento Propio	\$ 22.518
Valor Restante por Financiar	\$ 41.820
TOTAL	\$ 64.339

35%
65%

Elaborado: Autores

Los rubros a cubrir de manera constante son los sueldos administrativos que comprenden de 3 sueldos; Sueldo del programador y encargado de IT, Community Manager y Gerente General. Los rubros de Servicios de internet individual de colaboradores, pago mensual del servidor, mantenimiento preventivo de equipos y hosting mensual son primordiales para el testeo, configuración y administración efectiva de la plataforma luego de los 6 meses de pruebas. Se intensificará la planificación y organización de anuncios publicitarios en redes y plataformas digitales como YouTube y

movilización de eventos y ferias de emprendimientos en los tres últimos meses antes de su lanzamiento. El total del capital de trabajo es \$16.440.

Para determinar el valor final del financiamiento, se considera un fondo de ahorro en bancos por parte de los principales colaboradores del proyecto, inversión inicial y capital de trabajo, dando un total de \$64.339. Para evitar mayores riesgos de inversión y calcular los índices de rentabilidad de manera efectiva, se considera una relación del 35% del proyecto por financiamiento propio y un 65% financiamiento con una entidad bancaria crediticia.

PRESUPUESTO DE INGRESOS

Basado en los resultados de la encuesta y estudio de mercado se detalla el plan de marketing sobre la demanda objetivo de mujeres y usuarios para el primer año de \$33.678 y considerando un crecimiento poblacional del 0.95% en los siguientes 5 años.

Tabla 11 Presupuesto de Ingresos

PRESUPUESTO DE INGRESOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Cálculo de la demanda	Filtros				
Población de Guayaquil	2.698.077	2.723.665	2.749.496	2.775.571	2.801.894
Población de Mujeres	1.376.019	1.389.069	1.402.243	1.415.541	1.428.966
Perfil de mujeres con trabajo pleno en el sector urbano entre 18 - 50 años (IDM pregunta 5) 16,5%	227.043	229.196	231.370	233.564	235.779
Mujeres con 3er completo e incompleto (IDM pregunta 5 sección 1) 44,4% + 13,6%	131.685	132.934	134.195	135.467	136.752
Disposición de suscripción de mujeres (IDM pregunta 5 sección 3) 88,8%	116.936	118.045	119.165	120.295	121.436
Pago mínimo según encuesta 28,8%	33.678	33.997	34.319	34.645	34.974
Precio	\$ 19,99	\$ 19,99	\$ 19,99	\$ 19,99	\$ 19,99
Crecimiento anual		5%	5%	5%	5%
COBERTURA INICIAL ESTIMADA	12,00%	17,00%	22,00%	27,00%	32,00%
TOTAL CANTIDAD DE SUSCRIPCIONES MUYERTS MENSUALES	337	482	629	780	933
TOTAL INGRESOS	\$ 80.785,97	\$ 115.532,18	\$ 150.930,18	\$ 186.989,20	\$ 223.718,59

Elaborado: Autores

Se consideró un valor mínimo de \$19.99 como suscripción luego de un periodo de prueba de 7 días como estrategia de posicionamiento y garantizar una cobertura del 12%. La cobertura tendrá un crecimiento del 5% anual a medida que el proyecto refleje rendimientos atractivos. El total de ingresos para el primer año es de \$80.785,97.

PRESUPUESTO DE COSTOS

Los costos se distribuyen de acuerdo los gastos administrativos, costos variables y gastos de publicidad. Para los gastos administrativos, los salarios de los 8 colaboradores y distintos departamentos, con sus respectivos servicios de internet individual para administración de la plataforma y el mantenimiento preventivo de equipos y laptops

adquiridos en la inversión inicial. Se mantiene en consideración el pago mensual del servidor web y el hosting de la plataforma.

Tabla 12 Costos Fijos

COSTOS	Unidad	Cant	Costo Unit.	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
GASTOS ADMINISTRATIVOS				\$ 68.821,40	\$ 68.887,93	\$ 68.954,53	\$ 69.021,20	\$ 69.087,92
Servicio de Internet Individual de Colaboradores	1	8	\$ 200	\$ 1.600,00	\$ 1.601,55	\$ 1.603,10	\$ 1.604,65	\$ 1.606,20
Sueldos Administrativos				\$ 64.341,40	\$ 64.403,60	\$ 64.465,87	\$ 64.528,19	\$ 64.590,58
Pago Mensual del servidor web (AWS)		12	\$ 100	\$ 1.200,00	\$ 1.201,16	\$ 1.202,32	\$ 1.203,48	\$ 1.204,65
Mantenimiento preventivo de equipos		8	\$ 120	\$ 960,00	\$ 960,93	\$ 961,86	\$ 962,79	\$ 963,72
Hosting Mensual	1	12	\$ 60	\$ 720,00	\$ 720,70	\$ 721,39	\$ 722,09	\$ 722,79
COSTOS VARIABLE				\$15.753,26	\$22.528,78	\$29.431,38	\$36.462,89	\$43.625,13
Experta en nutrición y actividad física			3,5%	\$ 2.827,51	\$ 4.043,63	\$ 5.282,56	\$ 6.544,62	\$ 7.830,15
Experto en Salud Mental			2,5%	\$ 2.019,65	\$ 2.888,30	\$ 3.773,25	\$ 4.674,73	\$ 5.592,96
Experto en coaching y liderazgo			5,0%	\$ 4.039,30	\$ 5.776,61	\$ 7.546,51	\$ 9.349,46	\$ 11.185,93
Abogada			3,5%	\$ 2.827,51	\$ 4.043,63	\$ 5.282,56	\$ 6.544,62	\$ 7.830,15
Educación Continua (Habilidades técnicas)			5,0%	\$ 4.039,30	\$ 5.776,61	\$ 7.546,51	\$ 9.349,46	\$ 11.185,93
GASTOS DE PUBLICIDAD				\$ 11.600,00	\$ 11.611,21	\$ 11.622,44	\$ 11.633,68	\$ 11.644,92
Gastos de Marketing	1	12	\$ 500	\$ 6.000,00	\$ 6.005,80	\$ 6.011,61	\$ 6.017,42	\$ 6.023,24
Anuncios Publicitarios en Youtube	1	12	\$ 300	\$ 3.600,00	\$ 3.603,48	\$ 3.606,96	\$ 3.610,45	\$ 3.613,94
Mobilización para eventos y ferias de emprendimientos	1	4	\$ 500	\$ 2.000,00	\$ 2.001,93	\$ 2.003,87	\$ 2.005,81	\$ 2.007,75
TOTAL COSTOS FIJOS				\$ 96.175	\$ 103.028	\$ 110.008	\$ 117.118	\$ 124.358

Elaborado: Autores

Para los costos variables se considera una comisión para cada uno de los colaboradores entre ellos; experta en nutrición y actividad física, salud mental, coaching y liderazgo, abogada y expertos en habilidades técnicas de educación continua. Este pago a los colaboradores free lance corresponde a un porcentaje de las ventas pronosticadas en el año y otorgadas mensualmente, dando un total de \$ 15.753,26 en el primer año.

Los gastos de publicidad se mantienen indispensables para el funcionamiento del proyecto, es una variable sirve para modificar el porcentaje de cobertura, los nuevos posibles servicios que se pueden impartir y la consideración de implementar nuevos planes de suscripción, dando un total de \$ 11.600,00.

Se pronostica que al primer año los costos totales serían de \$ 96.175 superando los ingresos previamente. No obstante, se espera que, a partir del tercer año, los ingresos sean mayores a los costos operativos. En el análisis financiero se detallará los rendimientos y flujo de caja que detalla con exactitud la recuperación del capital en el tiempo estimado del proyecto.

PRESUPUESTO DE PERSONAL

La estructuración del personal para el proyecto es la parte motriz en su funcionamiento, dado a la organización, configuración y administración de los servicios

en línea que se impartirán a las mujeres en su desarrollo integral de manera efectiva. A partir del primer año se obtiene la colaboración de 8 empleados;

Mayor rango: Gerente General, Community Manager, Jefe IT y Departamento Comercial. Estos colaboradores son de importancia para el enriquecimiento de contenido en la plataforma, mantenimiento y configuración en cada uno de los portales y acceso al sitio web. Se determinó un salario de \$700, cuyo sueldo puede variar de manera positiva en relación con el desempeño de la plataforma al pasar de los años.

Tabla 13 Colaboradores de la plataforma virtual

PERSONAL	ÁREA	# COLABORADORES	Inc. Anual Inflación					Aporte Personal 9,45%	Aporte Patronal 11,15%	Vac.	Sueldo Anual	13ro	14to	FD Reserva	PRESUPUESTO PERSONAL				
			5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	% Inflac.								0,10%	0,10%	0,11%	0,11%	
			INICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4								AÑO 5	\$ 450	8,33%	AÑO 1	AÑO 2
Gerente General	Administrativa	1	700	700	701	701	702	794	937	350	8.050	700	450	700	\$10.486,60	\$11.197,41	\$11.208,78	\$11.220,73	\$11.233,29
Community Manager	Administrativa	1	700	700	701	701	702	794	937	350	7.906	700	450	700	\$10.042,80	\$10.753,19	\$10.764,10	\$10.775,57	\$10.787,63
Pasante - Creador de Contenido	Administrativa	1	300	300	300	301	301	340	401	150	3.260	300	450	300	\$4.561,20	\$4.865,90	\$4.870,84	\$4.876,03	\$4.881,49
Departamento Comercial	Gerente	1	700	700	701	701	702	794	937	350	7.906	700	450	700	\$10.042,80	\$10.753,19	\$10.764,10	\$10.775,57	\$10.787,63
Departamento Comercial	Promotores	2	500	500	501	501	502	1134	1338	500	10.866	1000	900	1000	\$14.604,00	\$15.091,09	\$15.634,94	\$15.651,61	\$15.668,12
Jefe de IT	IT	1	700	700	701	701	702	794	937	350	7.906	700	450	700	\$10.042,80	\$10.753,19	\$10.764,10	\$10.775,57	\$10.787,63
Pasante de IT	IT	1	300	300	300	301	301	340	401	150	3.260	300	450	300	\$4.561,20	\$4.865,90	\$4.870,84	\$4.876,03	\$4.881,49
TOTAL		8	3.900	3.900	3.904	3.908	3.912	4.990	5.887	2.200	48.254	4.400	3.600	4.400	\$64.341,40	\$68.807,88	\$68.877,71	\$68.951,12	\$69.028,25

Elaborado: Autores

Menor rango: Un pasante de creador de contenido, pasante de IT y dos promotores comerciales. Estos colaboradores asistirán a los departamentos principales para la elaboración de contenido y administración del portal. La contratación de pasantes es oportuna para brindar plazas de trabajos a personas que requieren de experiencia laboral y remunerarlas de manera atractiva para que su rendimiento sea óptimo en el negocio. El presupuesto del personal para el primer año es de \$64.341,40.

TABLA DE AMORTIZACIÓN

A continuación, se detalla el financiamiento en la entidad crediticia con su respectiva tasa de interés. De acuerdo a la tasa referencial actual para el sector PYMES (BCE, 2023) para el sector educativo corresponde al 8.36% y un periodo de financiamiento de 5 años con el monto de \$41.820.

Tabla 14 Tabla de Amortización

TABLA DE AMORTIZACIÓN					
MONTO	\$ 41.820				
TASA	8,36% (kd)				
PLAZO	5 años				
GRACIA	0 años				
FECHA DE INICIO	1/1/23				
VALOR CUOTA FIJA	\$ 855				
FRECUENCIA	30 días				
NÚMERO DE PERIODOS	60 para amortizar capital				
No.	VENCIMIENTO	SALDO	INTERES	CAPITAL	DIVIDENDO
0		\$ 41.820			
Año 1			\$ 3.231	\$ 7.031	\$ 10.262
Año 2			\$ 2.620	\$ 7.642	\$ 10.262
Año 3			\$ 1.956	\$ 8.306	\$ 10.262
Año 4			\$ 1.234	\$ 9.028	\$ 10.262
Año 5			\$ 450	\$ 9.812	\$ 10.262
			\$ 9.491	\$ 41.820	\$ 51.311

Elaborado: Autores

De acuerdo a la tabla de amortización los gastos financieros anuales no superan los \$3300, generando un total de \$9.491 al finalizar el préstamo. Se requiere de un préstamo de \$41.820 que al final se termina pagando \$ 51.311 incluido los gastos de interés.

Para pequeños, medianos y grandes empresarios la entidad BanEcuador otorga créditos hasta \$57.900 cuyo préstamo del proyecto oscila dentro de ese rango. Otra opción son los Angel Investment que va dirigido a jóvenes emprendedores en varias partes del mundo.

13. ANÁLISIS FINANCIERO

FLUJO DE CAJA

En esta sección se visualiza los saldos en Caja/Banco al final de cada año y la interacción de los ingresos y egresos al corto plazo. Considerando la inversión inicial en bancos de \$30.000, beneficia a gran medida al primer año, debido a que el flujo de caja neto fue negativo por los pocos ingresos obtenidos y los altos costos y egresos producidos.

Tabla 15 Flujo de Caja

FLUJO DE CAJA						
CUENTAS	INICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
CAJA INICIAL	\$ -	\$ 30.000	\$ 4.349	\$ 6.591	\$ 34.530	\$ 80.877
(+) Ingresos Efectivos		\$ 80.786	\$ 115.532	\$ 150.930	\$ 186.989	\$ 223.719
(-) Costos variables		\$ 15.753	\$ 22.529	\$ 29.431	\$ 36.463	\$ 43.625
TOTAL INGRESOS	\$ -	\$ 65.033	\$ 93.003	\$ 121.499	\$ 150.526	\$ 180.093
(-) Egreso de Gastos Administrativos		\$ 68.821	\$ 68.888	\$ 68.955	\$ 69.021	\$ 69.088
(-) Egreso de Gastos de Publicidad		\$ 11.600	\$ 11.611	\$ 11.622	\$ 11.634	\$ 11.645
(-) Egresos pagos Capital Préstamo Bancario		\$ 7.031	\$ 7.642	\$ 8.306	\$ 9.028	\$ 9.812
(-) Egresos pagos Interés Préstamo Bancario		\$ 3.231	\$ 2.620	\$ 1.956	\$ 1.234	\$ 450
(-) Pago Participación Trabajadores		\$ -	\$ -	\$ 1.126	\$ 5.488	\$ 9.939
(-) Pago Impuestos		\$ -	\$ -	\$ 1.595	\$ 7.775	\$ 14.080
TOTAL EGRESOS	\$ -	\$ 90.684	\$ 90.761	\$ 93.560	\$ 104.180	\$ 115.013
SALDO DE CAJA DIFERENCIAL	\$ -	\$ (25.651)	\$ 2.242	\$ 27.939	\$ 46.347	\$ 65.080
(+) Inversión inicial	\$ 30.000					
SALDO ACUMULADO	\$ 30.000	\$ 4.349	\$ 6.591	\$ 34.530	\$ 80.877	\$ 145.957

Elaborado: Autores

Sin embargo, a partir del segundo año se genera flujo de caja neto positivos debido al incremento de ventas y minimización de costos, como también los pagos de interés disminuyen. En el tercer año se supera la inversión en bancos y se incrementa a gran medida los saldos acumulados, garantizando una rentabilidad en flujo de caja en el proyecto.

ESTADO DE RESULTADOS

En la tabla de estado de resultados se presentará la diferencia de los ingresos generados por las suscripciones mensuales durante el primer año y los egresos

representados en los gastos administrativos, costos variables y gastos de publicidad en un periodo de 5 años.

Tabla 16 Estado de Resultados

ESTADO DE RESULTADOS						
CUENTAS	INICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
(+) Ventas		\$80.786	\$115.532	\$150.930	\$186.989	\$223.719
(-) Gastos Administrativos		\$68.821	\$68.888	\$68.955	\$69.021	\$69.088
(-) Gastos Operativos	\$16.440	\$15.753	\$22.529	\$29.431	\$36.463	\$43.625
(-) Gastos de Publicidad		\$11.600	\$11.611	\$11.622	\$11.634	\$11.645
UTILIDAD OPERACIONAL	-\$16.440	-\$15.389	\$12.504	\$40.922	\$69.871	\$99.361
(-) Gastos de Depreciación		\$2.380	\$2.380	\$2.380	\$2.380	\$2.380
EBIT	-\$16.440	-\$17.768	\$10.125	\$38.542	\$67.492	\$96.981
(-) Gastos Financieros		\$3.231	\$2.620	\$1.956	\$1.234	\$450
UTILIDAD ANTES DE IMP.	-\$16.440	-\$20.999	\$7.505	\$36.586	\$66.257	\$96.531
(-) 15% trabajadores		\$0	\$1.126	\$5.488	\$9.939	\$14.480
UTILIDAD GRAVABLE	-\$16.440	-\$20.999	\$6.379	\$31.098	\$56.319	\$82.051
(-) Impuestos 25%		\$0	\$1.595	\$7.775	\$14.080	\$20.513
UTILIDAD NETA	-\$16.440	-\$20.999	\$4.784	\$23.324	\$42.239	\$61.538
Reserva Legal		\$0	\$478	\$2.332	\$4.224	\$6.154
UTILIDAD/PERDIDA DEL EJERCICIO	-\$16.440	-\$20.999	\$4.306	\$20.991	\$38.015	\$55.385
% de Rentabilidad Neta			4%	15%	23%	28%

Elaborado: Autores

En el primer año se reflejan pérdidas debido a que los ingresos no superan los gastos y genera gastos financieros de \$3.231 por el financiamiento y el capital de trabajo de \$16.440. No obstante, los gastos de interés disminuyen a medida que los años pasan y las ventas por suscripción comienza a aumentar y así poder compensar los costos operativos vigentes; es decir al segundo año genera una utilidad de \$4.306 que equivale a una rentabilidad neta del 4 %, efecto positivo que genera un 28% al final del quinto periodo. Generando una utilidad promedio del 17% dentro del periodo de 5 años.

BALANCE GENERAL

El balance General ayuda a medir el desempeño de la plataforma a lo largo de los 5 años, es decir enumera lo que posee la empresa, las obligaciones que debe el proyecto y el capital que los accionistas han invertido para la realización de la plataforma.

Tabla 17 Balance General

BALANCE GENERAL						
CUENTAS	INICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVOS						
ACTIVOS CORRIENTES						
Caja y bancos	\$ 30.000	\$ 4.349	\$ 6.591	\$ 34.530	\$ 80.877	\$ 145.957
Cuentas por cobrar		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Inventarios		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	\$ 30.000	\$ 4.349	\$ 6.591	\$ 34.530	\$ 80.877	\$ 145.957
ACTIVOS FIJOS						
Activos depreciables	\$ 17.899	\$ 17.899	\$ 17.899	\$ 17.899	\$ 17.899	\$ 17.899
Depreciación acumulada		\$ 2.380	\$ 4.759	\$ 7.139	\$ 9.519	\$ 11.899
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$ 17.899	\$ 15.519	\$ 13.139	\$ 10.759	\$ 8.380	\$ 6.000
TOTAL ACTIVOS	\$ 47.899	\$ 19.868	\$ 19.730	\$ 45.290	\$ 89.257	\$ 151.957
PASIVOS						
PASIVO CORRIENTE						
Cuentas por pagar proveedores		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
15% de repartición a utilidades		\$ -	\$ 1.126	\$ 5.488	\$ 9.939	\$ 14.480
25% de Impuesto a la Renta		\$ -	\$ 1.595	\$ 7.775	\$ 14.080	\$ 20.513
Obligaciones financieras	\$ 41.820	\$ 34.789	\$ 27.146	\$ 18.840	\$ 9.812	\$ -
TOTAL PASIVO CORRIENTE	\$ 41.820	\$ 34.789	\$ 29.867	\$ 32.103	\$ 33.831	\$ 34.992
PATRIMONIO						
Capital	\$ 22.518	\$ 22.518	\$ 22.518	\$ 22.518	\$ 22.518	\$ 22.518
Resultados de ejercicios anteriores		\$ (16.440)	\$ (37.439)	\$ (33.133)	\$ (12.142)	\$ 25.873
Utilidades o pérdidas del ejercicio	\$ (16.440)	\$ (20.999)	\$ 4.306	\$ 20.991	\$ 38.015	\$ 55.385
Reservas de años anteriores			\$ -	\$ 478	\$ 2.811	\$ 7.035
Reserva legal		\$ -	\$ 478	\$ 2.332	\$ 4.224	\$ 6.154
TOTAL PATRIMONIO	\$ 6.078	\$ (14.921)	\$ (10.136)	\$ 13.187	\$ 55.426	\$ 116.965
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	\$ 47.899	\$ 19.868	\$ 19.730	\$ 45.290	\$ 89.257	\$ 151.957

Elaborado: Autores

En el primer y segundo año no se refleja un patrimonio neto debido a la inversión en el capital de trabajo y las pérdidas en el estado de resultado del primer periodo. No obstante, a partir del tercer año se presencia mayores utilidades del ejercicio y los fondos de reserva se acumulan a partir del tercer año. En el periodo cinco, los activos están valorados en \$151.957 con un total de pasivos \$ 34.992 y total de patrimonio en \$ 116.965, generando una estratégica posición del proyecto.

PUNTO DE EQUILIBRIO

Es el punto mínimo que se determina para no reflejar pérdidas y tampoco ganancias en la operación, es decir en la intersección donde los ingresos de un proyecto logran cubrir en su totalidad los gastos recurridos. Este punto es primordial para saber la

rentabilidad del proyecto, así mismo, conocer cuántas suscripciones adquiridas para generar ganancias y en qué periodo se generan grandes beneficios.

Tabla 18 Gastos

GASTOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Gastos Administrativos	\$ 68.821	\$ 68.888	\$ 68.955	\$ 69.021	\$ 69.088
Gastos Operativos	\$ 15.753	\$ 22.529	\$ 29.431	\$ 36.463	\$ 43.625
Gastos de Publicidad	\$ 11.600	\$ 11.611	\$ 11.622	\$ 11.634	\$ 11.645
COSTO TOTAL	\$ 96.175	\$ 103.028	\$ 110.008	\$ 117.118	\$ 124.358
COBERTURA INICIAL ESTIMADA	80.786	115.532	150.930	186.989	223.719
TOTAL DE SUSCRIPCIONES MENSUALES	6.732	9.628	12.578	15.582	18.643
Total Ingresos	\$ 80.786	\$ 115.532	\$ 150.930	\$ 186.989	\$ 223.719
Valor mensual de suscripciones	\$ 239,88	\$ 239,88	\$ 239,88	\$ 239,88	\$ 239,88
PUNTO EQUILIBRIO: SUSCRIPCIONES MENSUALES	401	429	459	488	518
PUNTO EQUILIBRIO: DÓLARES	\$ 96.175	\$ 103.028	\$ 110.008	\$ 117.118	\$ 124.358
TOTAL CANTIDAD DE SUSCRIPCIONES MUYERTS MENSUALES (REALES)	337	482	629	780	933

Elaborado: Autores

Para mejor entendimiento, se muestra las suscripciones mensuales reales dentro de cada periodo anual en comparación a las suscripciones mensuales del punto de equilibrio. En el primer año es notorio la pérdida del ejercicio en el estado de resultado con -\$20.999 debido a que sólo se pudo adquirir 337 suscripciones mensuales, cuando la cantidad mínima para solventar los gastos eran de 401 suscripciones mensuales en ese año. Sin embargo, las suscripciones comienzan a aumentar por encima del punto de equilibrio generando así, beneficios para el proyecto y poder cubrir con los gastos de intereses y costos operativos.

FLUJO DE CAJA DEL ACCIONISTA Y FINANCIAMIENTO

El flujo de caja del accionista ayuda a determinar la rentabilidad del dinero/capital invertido del proyecto en un periodo de 5 años por parte de los accionistas. Recordar que, en el capital de trabajo se distribuyó un 35% del proyecto en inversión propia de los accionistas siendo así \$22.518, para ello se calcula los flujos de fondos disponibles para el accionista bajo la tasa de descuento conocida como el coste del capital (K_e) de un 31.26%.

Tabla 19 Flujo de Caja de Accionistas

FLUJO DE CAJA ACCIONISTAS						
AÑO	INICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
UAI	-\$16.440,00	-\$17.768,39	\$10.124,56	\$38.542,12	\$67.491,73	\$96.980,92
Gastos financieros	\$0,00	-\$3.230,79	-\$2.619,91	-\$1.955,95	-\$1.234,32	-\$449,98
UAI	-\$16.440,00	-\$20.999,18	\$7.504,65	\$36.586,17	\$66.257,41	\$96.530,94
15% trabajadores	\$0,00	\$0,00	-\$1.125,70	-\$5.487,92	-\$9.938,61	-\$14.479,64
Utilidad despues de Rep Util Trabaj	-\$16.440,00	-\$20.999,18	\$6.378,95	\$31.098,24	\$56.318,80	\$82.051,29
(-) Impuestos	\$0,00	\$0,00	-\$1.594,74	-\$7.774,56	-\$14.079,70	-\$20.512,82
UTILIDAD NETA	-\$16.440,00	-\$20.999,18	\$4.784,22	\$23.323,68	\$42.239,10	\$61.538,47
Amortización deuda Act Fijo		\$7.031,41	\$7.642,29	\$8.306,24	\$9.027,88	\$9.812,21
(+) Depreciaciones		\$2.379,70	\$2.379,70	\$2.379,70	\$2.379,70	\$2.379,70
Flujo de caja	-\$16.440,00	-\$11.588,07	\$14.806,20	\$34.009,62	\$53.646,68	\$73.730,38
Valor residual						\$233.125,74
Flujo de caja neto	-\$41.820,03	-\$11.588,07	\$14.806,20	\$34.009,62	\$53.646,68	\$306.856,12
Flujo acumulado		-\$53.408,10	-\$38.601,89	-\$4.592,27	\$49.054,41	\$355.910,53
VAN	\$69.813,61					
TIR	61,97%					
Tasa de dcto CAPM (Ke)	31,26%					
Periodo de Recuperación				3,09		

Tasa de dcto CAPM (Ke)	31,26%
Tasa de Crecimiento	0,5%

Elaborado: Autores

Se calcula el Valor Actual Neto (VAN) de lo invertido de capital al periodo actual, bajo la tasa (Ke) dando un resultado de \$69.813,61. Adicionalmente, se calcula la Tasa Interna de Retorno (TIR) de los flujos de caja neto; generando un 61.97%.

La plataforma virtual Muyerts tiene un rendimiento del 61.97%, dónde el coste de capital mínimo esperado que el proyecto puede generar es un 31.26%. Por ende, si la TIR > Ke y si genera un VAN positivo, se concluye que el proyecto es económicamente rentable según el capital invertido por el accionista. Cuyo capital invertido se recupera en el periodo 3.09 (a los tres años y un mes) se considera viable en el tiempo establecido de 5 periodos.

El flujo de caja del financiamiento ayuda a determinar la rentabilidad de dinero a financiar en un periodo de 5 años por parte de la entidad crediticia. Recordar que, en el capital de trabajo se distribuyó un 65% del proyecto restante a financiar, siendo así \$41.820, para ello se calcula los flujos de caja neto bajo una tasa de descuento del 14.40%.

Tabla 20 Flujo de Caja de Financiamiento

FLUJO DE CAJA FINANCIAMIENTO						
AÑO	INICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
UAI	\$ -	\$ (17.768)	\$ 10.125	\$ 38.542	\$ 67.492	\$ 96.981
15% trabajadores	\$ -	\$ -	\$ 1.126	\$ 5.488	\$ 9.939	\$ 14.480
(=) Utilidad después de Part.trabaja	\$ -	\$ (17.768)	\$ 8.999	\$ 33.054	\$ 57.553	\$ 82.501
(-) Impuestos	\$ -	\$ -	\$ 1.595	\$ 7.775	\$ 14.080	\$ 20.513
(=) Utilidad neta	\$ -	\$ (17.768)	\$ 7.404	\$ 25.280	\$ 43.473	\$ 61.988
(+) Depreciaciones		\$ 2.380	\$ 2.380	\$ 2.380	\$ 2.380	\$ 2.380
Inversion inicial	\$ (64.339)					
Flujo de caja	\$ (64.339)	\$ (15.389)	\$ 9.784	\$ 27.659	\$ 45.853	\$ 64.368
Valor residual						\$ 448.033
Flujo de caja neto	\$ (64.339)	\$ (15.389)	\$ 9.784	\$ 27.659	\$ 45.853	\$ 512.401
Flujo acumulado		\$ (79.727)	\$ (69.943)	\$ (42.284)	\$ 3.569	\$ 515.970
VAN	\$ 236.373,12					
TIR	56,16%					
Periodo de Recuperación				3,92		

Tasa de dcto	14,40%
Tasa de crecimiento	0,5% gradiente

Elaborado: Autores

Se procede a llevar los flujos de caja neto al presente generando un VAN de \$ 236.373,12 y se calcula la tasa interna de retorno con los mismos flujos dando un rendimiento del proyecto en 56.15%. Si la TIR > a la tasa de descuento del financiamiento y genera un VAN positivo, entonces el proyecto es económicamente rentable. El proyecto tiene un periodo de recuperación de 3.92 años (al tercer año y once meses) y se considera viable dentro del periodo de 5 años establecido.

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

En esta sección se espera identificar las variables posibles que pueden afectar directamente al proyecto, es decir que tan sensible es el proyecto con ciertos valores.

Para el primer escenario de análisis de sensibilidad se mantiene fijo el porcentaje de cobertura de 12% debido a que, es un factor que implica de mayor estudio de mercado, en cambio las variaciones de precios si fueron consideradas en el estudio de mercado en la encuesta de investigación en los posibles rangos de preferencia de las mujeres al suscribirse a s plataforma. Por ende, se realizaron variaciones de +/- \$5.00 en los rangos respectivos. Tomar en cuenta que la **tasa Ke es 31.26%** y la **tasa de descuento 14.40%**.

Tabla 21 Análisis de Sensibilidad

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD							
% Cobertura	Precio	VAN Acc.	TIR Acc.	Recup. Acc.	VAN Fin.	TIR Fin.	Recup. Fin.
12%	\$ 19,99	\$ 69.814	61,97%	3,09	\$ 236.373	56,15%	3,92
12%	\$ 9,99	\$ (81.588)	-16,85%	0,00	\$ (128.314)	-33,64%	0,00
12%	\$ 14,99	\$ (2.606)	30,02%	0,00	\$ 58.954	27,03%	0,00
12%	\$ 24,99	\$ 138.918	89,92%	2,14	\$ 409.428	78,72%	2,83
12%	\$ 29,99	\$ 204.837	114,48%	1,56	\$ 578.828	97,42%	2,18

Elaborado: Autores

- **Para la cobertura 12% y precio \$9.99:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN negativo -\$81.588 y una TIR negativa < Ke, por lo tanto, no es un proyecto económicamente rentable. Con respecto al financiamiento, el proyecto genera un VAN negativo -\$128.314 y una TIR negativa < Tasa de descuento, por ende, el proyecto no es económicamente rentable, tampoco existe tiempo de recuperación dentro de los 5 años tanto para el accionista y el financiamiento.
- **Para la cobertura 12% y precio \$14.99:** En el caso del accionista, el proyecto genera un VAN negativo -\$2.606 y una TIR positiva 30.02% < Ke, de tal manera

que el proyecto no es económicamente rentable. Sin embargo, para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$58.954 y una TIR positiva $>$ Tasa de descuento, por consiguiente, el proyecto es económicamente rentable, aunque no existe tiempo de recuperación dentro de los 5 años tanto para el accionista y el financiamiento.

- **Para la cobertura 12% y precio \$24.99:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN positivo \$138.918 y una TIR positiva $89.92\% > K_e$, por ende, es un proyecto económicamente rentable con un periodo de recuperación de 2.14 años. Para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$409.428 y una TIR positiva $78.72\% >$ Tasa de descuento, por lo tanto, el proyecto es económicamente rentable con un periodo de recuperación de 2.83 años.
- **Para la cobertura 12% y precio \$29.99:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN positivo \$204.837 y una TIR positiva $114.48\% > K_e$, por ende, es un proyecto económicamente rentable con un periodo de recuperación de 1.56 años. Para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$578.828 y una TIR positiva $97.42\% >$ Tasa de descuento, entonces el proyecto es económicamente rentable con un periodo de recuperación de 2.13 años.

Para el segundo escenario de análisis de sensibilidad se realizan variaciones la proporción destinada para el capital y el porcentaje de deuda. Tomar en cuenta que la **tasa K_e es 31.26% y la tasa de descuento 14.40%**.

Tabla 22 VAN - TIR

% Capital	% Deuda	VAN Acc.	TIR Acc.	Recup. Acc.	VAN Fin.	TIR Fin.	Recup. Fin.
35%	65%	\$ 69.814	61,97%	3,09	\$ 236.373	56,15%	3,92
40%	60%	\$ 91.427	65,87%	3,05	\$ 234.072	56,00%	3,93
45%	55%	\$ 112.005	69,86%	3,01	\$ 231.796	55,85%	3,93
30%	70%	\$ 47.275	58,06%	3,12	\$ 238.699	56,30%	3,92
25%	75%	\$ 24.041	54,09%	3,15	\$ 241.051	56,45%	3,92
20%	80%	\$ 548	49,96%	3,19	\$ 243.429	56,60%	3,91

Elaborado: Autores

- **40% Capital y 60% Deuda:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN positivo \$91.427 y una TIR positiva $65.87\% > K_e$, por ende, es un proyecto económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.05 años. Para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$234.072 y una TIR positiva

56% > Tasa de descuento, por lo tanto, el proyecto es económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.93 años.

- **45% Capital y 55% Deuda:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN positivo \$112.005 y una TIR positiva 69.86% > Ke, entonces es un proyecto económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.01 años. Para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$231.796 y una TIR positiva 55.85% > Tasa de descuento, por lo tanto, el proyecto es económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.93 años.
- **30% Capital y 70% Deuda:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN positivo \$47.275 y una TIR positiva 58.06% > Ke, por lo tanto, es un proyecto económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.12 años. Para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$238.699 y una TIR positiva 56.30% > Tasa de descuento, por ende, el proyecto es económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.92 años.
- **25% Capital y 75% Deuda:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN positivo \$24.041 y una TIR positiva 54.09% > Ke, por consiguiente, es un proyecto económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.15 años. Para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$241.051 y una TIR positiva 56.45% > Tasa de descuento, por ende, el proyecto es económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.92 años.
- **20% Capital y 80% Deuda:** Para el accionista, el proyecto genera un VAN positivo \$548 y una TIR positiva 49.96% > Ke, por ende, es un proyecto económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.19 años. Para el financiamiento el proyecto genera un VAN positivo \$243.429 y una TIR positiva 56.60% > Tasa de descuento, entonces, el proyecto es económicamente rentable con un periodo de recuperación de 3.91 años.

14. ANÁLISIS DE RIESGOS E INTANGIBLES

Los riesgos identificados en este proyecto son aquellos que puede afectarlo ya sea con respecto al costo, al alcance o al tiempo.

RIESGOS DE MERCADO

La competencia en el mercado es un riesgo que tiene como consecuencia el desarrollo de plataformas más atractivas para el potencial cliente, así mismo esto induce a precios bajos dándole al consumidor mayor oportunidad de adquirir otro servicio. Para esto de acuerdo al plan de desarrollo del negocio, se tiene prevista una inversión de estudio de marketing y publicidad, de \$2000, de tal manera que se pueda garantizar un servicio innovador, con precios adecuados y competitivos.

RIESGOS TÉCNICOS

Debido a la implicación tecnológica que conlleva el desarrollo de Muyerts, los empleados podrían no tener suficiente conocimiento o experiencia, existe la posibilidad de que contratación de terceros, que podría resultar en; rotación alta de consultores., falta de capacitación, falta de compromiso, dejar al equipo sin aprendizaje continuo, todo esto podría también conducir al fracaso. Esto a menudo se debe a la incapacidad de saber exactamente la complejidad y la solución requerida antes de comenzar a trabajar, sobre todo en una plataforma tecnológica como Muyerts. Por lo tanto, se debe realizar una planificación es sistemática y coherente definiendo y asignando responsables para cada fase del plan.

RIESGOS SOCIALES Y LABORALES

La falta de cooperación de los empleados constituye un riesgo laboral en el proyecto, las actitudes positivas y competentes de los mismo, conllevan al éxito o al fracaso de la empresa. De la misma manera el proyecto puede fallar si la alta dirección está muy involucrada, pero la cultura corporativa es reacia o no está convencida por el propósito o los valores del proyecto. Por otro lado, los FreeLancer encargados de cada área (nutrición, psicología, etc.), al no trabajar bajo relación de dependencia en Muyerts, podrían no estar lo suficientemente comprometidos con el proyecto, para ello se

elaborarían contratos detallando los entregables del proyecto, los términos de pago y el cronograma, de esa manera se evitarían malentendidos en el futuro.

RIESGOS FINANCIEROS

Uno de los riesgos que se pueden presentar en el proyecto es que no se logre el número de ventas estimado, ya sea por el atractivo del servicio o por la baja demanda. Como consecuencia se afectarían directamente en los ingresos en cada período de análisis del proyecto. Sin embargo, se conoce que para que un negocio sea rentable es fundamental poseer una buena base de clientes, para alcanzar esto se concentraran esfuerzos en incentivar y motivar la compra de los clientes y en captar nuevos. Motivo por el cual, en la aplicación se han desarrollado canales de comunicación de atención al cliente, de tal manera que ellos puedan dejar sus comentarios, sugerencias o reclamos más urgentes. Conservar un volumen de ventas estable es una de las maneras más efectivas de evitar problemas financieros, a futuro, ya que siempre que existan ganancias, no habrá deudas.

15. CONCLUSIONES

La lucha contra las desigualdades de género en el área laboral es una realidad crítica que atrasa y perjudica las economías emergentes. En el estudio de mercado por medio de una encuesta de percepción a 250 mujeres con la finalidad de conocer el grado de satisfacción sobre los desafíos que enfrentan en el trabajo y las pocas oportunidades de ascenso. Entre los puntos a destacar, está el gráfico de escala Likert que indica un alto índice de ausencia de un plan de desarrollo de capacidades y habilidades para el crecimiento de las mujeres en las empresas como también la poca promoción de prácticas de responsabilidad social y equidad de género. No obstante, las mujeres demuestran un nivel de empoderamiento y entusiasmo para afrontar estos desafíos.

Debido a la insatisfacción de no existir un plan de desarrollo para las mujeres, se crea la plataforma web Muyerts. Cuyo objetivo es crear una comunidad íntegra, garantizando un entorno de confianza y enseñanza para el crecimiento profesional y personal de las mujeres a través de capacitaciones, una red de comunidad de ayuda personal y asesorías para el bienestar de la mujer. Una propuesta de valor donde el 89% de las encuestadas están dispuestas a pagar una suscripción y donde el 29% está dispuesta a pagar un valor mínimo de \$19.99 mensuales.

El proyecto pone en marcha con una estrategia de posicionamiento de un valor atractivo en el mercado y otorgando una prueba gratis de 7 días para luego proceder con el respectivo pago, adicionalmente se hacen inversiones de publicidad y capital de trabajo de \$2000 y \$1600 respectivamente antes de su lanzamiento para mayor beneficio. Por la naturaleza del negocio se conoce que en principio la cobertura de la demanda será pequeña, para lo que se ha considerado de manera conservadora el 12% con un crecimiento del 5% anual. Partiendo con una demanda inicial de 33.678 mujeres y su cobertura del 12% se esperan ingresos de \$80.785,97 que aumentarán de manera beneficiosa para el proyecto hasta solventar todos los egresos.

El proyecto requiere de aproximadamente \$64 mil para su funcionamiento, del cual el 35% es decir \$22.518 es financiamiento propio y el 65%, \$41.820 está destinado para financiamiento. Se supera el punto de equilibrio del número de suscripciones mensuales a partir del segundo año con variaciones porcentuales del 12.14% y se

pronostica grandes incrementos del 37.20% de suscripciones con respecto al punto de equilibrio en el tercer año, medida que ayuda a solventar los gastos en su totalidad y generar mayores ganancias.

Para el flujo de caja del accionista se hace una inversión de capital del 35% bajo una tasa de descuento conocida como el coste del capital (K_e) de un 31.26%. La plataforma genera un rendimiento del 61.97%, superior a la tasa K_e y sus flujos netos en el presente equivalen a \$69.813,61; siendo así un proyecto económicamente viable y con un periodo de recuperación de 3.09 años.

Para el flujo de caja del financiamiento, se considera el 65% del valor del proyecto a financiar con una entidad crediticia bajo una tasa de descuento del 14.40%. La plataforma genera un rendimiento del 56.15%, superior a la tasa descuento y sus flujos netos en el presente equivalen a \$236.373,12; siendo así un proyecto económicamente viable y con un periodo de recuperación de 3.92 años.

16. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar-Barojas, S. (2018). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 5.
- BuenTripHub. (2021). *BuenTripHub*. Obtenido de Cerramos el círculo de emprendimiento: <https://www.buentriphub.com/inversion-angel>
- Ecuador, B. C. (Marzo de 2023). *BCE*. Obtenido de Tasa de Interés: <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorMonFin/TasasInteres/Indice.htm>
- ENEMDU. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU*. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/junio%1F_2022/202206_Boletin_empleo.pdf
- GEM. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020*. London: Global Entrepreneurship Research Association, London Business School.
- INEC. (2019). *Ecuador en Cifras*. Obtenido de Condiciones de Vida Según Nivel de Preparación Académica: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/ENEMDU/Condiciones_de_Vida_Segun_Nivel_Preparacion_Academica.pdf
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica*. Obtenido de ENEMDU: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf
- INEC. (Junio de 2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU*. Obtenido de ENEMDU: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Agosto-2021/5_DOCUMENTOS_ENEMDU_2021_08_DIREJ.pdf
- Izquierdo, E. (Septiembre de 2021). Estancamiento laboral de las mujeres. (D. Saavedra, Entrevistador)

- MPCEIP. (23 de Marzo de 2022). *Portal Único de Trámites Ciudadanos*. Obtenido de Emisión de Registro Único de Mipymes: <https://www.gob.ec/mpceip/tramites/emision-registro-unico-mipymes>
- OIT. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para Empleadores (ACT/EMP).
- OIT. (2018). *La pérdida de talento femenino, América Latina y el Caribe y el mundo, proporción del total de empresas*. Encuesta de empresas de la OIT.
- ONU-Mujeres. (Febrero de 2015). *ONU Mujeres*. Obtenido de Hechos y cifras: Empoderamiento económico: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>
- SENADI. (Marzo de 2022). *Servicios Nacional de Derechos Intelectuales*. Obtenido de Tasas por servicios para la protección de derechos intelectuales y conocimientos tradicionales : <https://www.derechosintelectuales.gob.ec/>
- Trabajo, M. d. (2021). *BOLETÍN ESTADÍSTICO ANUAL: EL MERCADO LABORAL EN EL ECUADOR NO. 2 - 2021*. INEC-ENEMDU.

17. ANEXOS

ANEXO I

PREGUNTAS DE ENCUESTAS

Sección I: Preguntas Demográficas

1. Edad (Ingrese un número)

2. Estado Civil

Soltero

Casado

Divorciado

Viudo

Unión de Hecho

3. Sector de Guayaquil donde reside

Norte

Sur

Centro

4. Nivel de estudios

Bachillerato Completo

Bachillerato incompleto

Tercer nivel completo

Tercer nivel completo

Cuarto nivel completo

Cuarto nivel incompleto

5. Nivel de ingreso del Hogar

\$0 - \$499

\$500 - \$999

\$1000 - \$1499

\$1500 - \$1999

> \$2000

6. Sector de la empresa en la que labora actualmente (si no está trabajando, responder en referencia al último empleo.)

Publica

Privada

7. Actividad comercial que se dedica la empresa en la trabaja actualmente (si no está trabajando responder en referencia a su último empleo remunerado)

Agricultura

Administración Pública

Administrativas

Alojamiento

Artes

Científicas y Técnicas

Comercio

Construcción

Enseñanza

Financieras

Información

Inmobiliarias

Minas y Canteras

Salud médica

Suministro de energía

Transporte

No ha laborado bajo una remuneración

Otro:

8. Cargo laboral que desempeña o desempeñó.

Administradora

Analista

Asistente

Auditora

Cajera

Contadora

Coordinadora

Directora

Ejecutiva

Especialista

Gerente

Técnico

Docente

Ingeniera

Inspectora

Jefa

Operadora

Presidenta

Programadora

Recepcionista

Secretaria

Supervisora

Vendedora

Tesorera

No ha laborado bajo una remuneración

Otro:

9. Personal a cargo (Ingrese un número)

10. Años de experiencia en el cargo (Ingrese en el número de años)

Sección II: Preguntas De Percepción.

Instrucciones:

A continuación, usted encontrará respectivamente afirmaciones sobre los posibles desafíos que enfrentan las mujeres dentro de su desempeño laboral donde deberá seleccionar entre 5 opciones para cada afirmación

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Indiferente
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

Recuerde contestar todas las afirmaciones y según su criterio describa lo más cercano posible a lo que se siente dentro de su puesto de trabajo.

1. Siento que mi género es una limitación en mi crecimiento laboral
2. Mi género tiende a atrasar mi avance en mi carrera profesional
3. Me he sentido excluida por mi género en las actividades de mi trabajo
4. Es difícil encontrar alguien de mí mismo género ocupando puestos directivos en mi organización.
5. Dependiendo del género uno/a tiene que demostrar muchos más méritos para poder ascender.
6. En mi organización los procesos de contratación son neutros independientemente del puesto de trabajo.
7. Los hombres en mi empresa tienden a ascender más rápido.
8. Mi empresa promueve prácticas de responsabilidad social y equidad de género dentro del desempeño laboral

9. Mi empresa emplea políticas que proporcionen un equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado independientemente de su género.

10. Mi empresa anima a los empleados a desarrollar sus capacidades y habilidades para promover el crecimiento laboral independientemente de su género.

Sección III: Preguntas De Factibilidad De La Plataforma

Basándose en su experiencia sobre los desafíos enfrentados para su crecimiento profesional:

1. ¿Ha utilizado alguna vez tecnologías para mejorar su desempeño profesional? (cursos en línea, webinars, plataformas, apps, artículos en internet)

SI / NO

2. ¿Qué beneficios encontró para mejorar su desempeño profesional? (marque todos los que apliquen)

Cursos sobre su profesión de interés

Comunidad de apoyo a mujeres

Cursos de idiomas

Bolsa de empleo

Cursos de liderazgo empresarial

Salud Mental

Nutrición y Vida saludable

Asesoría Legal (Laboral, intrafamiliar)

Coaching personal

Otro (Mencione)

3. ¿Realizó algún pago por tener acceso a los beneficios indicados anteriormente para su superación profesional y personal? ¿Cuánto?

Nunca he pagado por esos servicios

\$0.99 - \$19.99

\$20.00 - \$39.99

\$40.00 - \$59.99

\$60.00 - 79.99

> \$80.00

4. ¿Qué beneficios NO encontró para mejorar su desempeño profesional, pero le gustaría tener acceso? (marque todos los que apliquen)

Cursos sobre su profesión de interés

Comunidad de apoyo a mujeres

Cursos de idiomas

Bolsa de empleo

Cursos de liderazgo empresarial

Salud Mental

Nutrición y Vida saludable

Asesoría Legal (Laboral, intrafamiliar)

Coaching personal

Otro (Mencione)

5. Si hubiera una plataforma virtual donde se provean los beneficios anteriores para el desarrollo profesional y personal, ¿estaría dispuesta a pagar una suscripción por ello?

SI / NO

6. ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar una suscripción mensual por una plataforma con los beneficios previamente mencionados?

\$0.99 - \$19.99

\$20.00 - \$39.99

\$40.00 - \$59.99

\$60.00 - 79.99

> \$80.00

No estaría dispuesto a pagar

7. Seleccione la forma de pago preferida

Efectivo

Transferencia Bancaria

Tarjeta de Débito/Crédito

Pago en línea

Otro:

**8. ¿A través de qué medio preferiría tener acceso a los servicios mencionados?
(marque todas las que apliquen)**

App móvil

Website

En persona

Otro:

ANEXO II

ENTREVISTAS

Preguntas Para Empleadores:

Hola, somos maestrante de ESPAE y estamos haciendo un levantamiento de información, queremos realizarle algunas preguntas sobre LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO EN SU EXPERIENCIA LABORAL.

Estudios han demostrado que el proceso de contratación para mujeres y hombres se manifiesta de manera diferente al momento de obtener oportunidades de crecimiento en la experiencia laboral, en esta entrevista queremos saber su punto de vista ante este comportamiento.

¿Cuál es su cargo en específico? ¿Cómo ha sido su trayectoria para llegar a su puesto actual?

Ha notado qué en el proceso de contratación laboral, los hombres apuntan a cargos donde pueden ser ascendidos progresivamente, mientras que las mujeres son contratadas para puestos fijos ¿Por qué se da ese fenómeno? ¿Es una tendencia que podrá revertirse?

¿Alguna vez le ha pasado que se ha encontrado con una situación similar?

¿Cómo se sintió? ¿Qué hizo al respecto?

¿En qué momento se encuentra el proceso de inclusión de mujeres profesionales en el ámbito?

¿Podremos ver mujeres escalando posiciones en la pirámide organizacional? ¿O estarán estancadas en una posición, sin dinamismo, como ha sido la tendencia hasta hoy?

¿Conoce o ha visto alguna proforma legislativa en vigencia para mejorar la desigualdad de género?

¿A dónde cree que va la ciudad o país con respecto a la igualdad de género? ¿por un camino positivo o negativo? ¿Existen acciones para mejorar la cultura y la legislación en este aspecto?

Preguntas para las mujeres trabajadoras y/o activistas:

Hola, somos maestrante de ESPAE y estamos haciendo un levantamiento de información, queremos realizarle algunas preguntas sobre LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO EN SU EXPERIENCIA LABORAL.

¿Cómo se llama? ¿A qué se dedica?

Ha notado qué en el proceso de contratación laboral, las mujeres tienden a ser contratadas para puestos fijos, mientras que hombres apuntan a otros cargos superiores donde pueden ser ascendidos progresivamente.

¿Alguna vez le ha pasado que se ha encontrado con una situación similar?

¿Cómo se sintió? ¿Qué hizo al respecto?

¿Por qué cree que pasa esto?

¿Ha hecho algo para resolver así sea de forma básica ese problema?