

2. CONTEXTO DE LA START-UP
 - a. Sector en el que se va a lanzar: Recursos Humanos (RRHH)
 - b. Tecnología utilizada para el desarrollo de la *startup*
3. BUSINESS MODEL CANVAS
 - a. Propuesta de valor
 - b. Alianzas clave
 - c. Actividades clave
 - d. Recursos clave
 - e. Relaciones con el cliente
 - f. Segmentos de clientes
 - g. Canales
 - h. Estructura de costes
 - i. Fuentes de ingresos
4. PLAN ESTRATÉGICO
 - a. Estrategia de negocio: costes, diferenciación o híbrida.
 - b. Estrategia corporativa: Matriz de Ansoff.
 - c. Innovación
 - d. Estrategia de internacionalización
 - e. Posibilidades de M&A
5. CONCLUSIONES
6. BIBLIOGRAFÍA
7. ANEXO

Objetivos:

- Analizar el **enfoque estratégico** de ProperJob y evaluar si es el adecuado para el sector y el momento del lanzamiento.
- Estudiar la **dirección estratégica** que tomará la startup para su expansión en el mercado.
- Verificar si ProperJob aporta un nivel significativo de **innovación** al sector de RRHH.
- Contemplar vías de expansión alternativas como la **internacionalización** o posibles **fusiones o adquisiciones**.
- Verificar que la estrategia de ProperJob es la adecuada y que su lanzamiento creará **valor** para los stakeholders.

Metodología:

Para realizar este estudio estratégico, primero se realizará una breve introducción de la idea de emprendimiento: ProperJob y se elaborará un estudio del sector de RRHH y de las herramientas tecnológicas empleadas para la creación de la plataforma. Posteriormente, se desarrollarán las diferentes secciones del Business Model Canvas para esbozar el modelo de negocio.

En cuanto al plan estratégico, centraremos el desarrollo del trabajo en analizar si el enfoque que toma Properjob en su sector es el adecuado para crear valor y para generar negocio, destacando el grado de innovación que aportará su lanzamiento, así como las distintas vías de expansión que puede tomar de cara al futuro.

Por tanto, concluiremos si la estrategia de nuestra startup es adecuada, modificaremos y perfeccionaremos los errores que hayamos identificado y definiremos su proyección de futuro.

Bibliografía:

Richard Whittington, Patrick Regnér, Duncan Angwin Gerry Johnson, Kevan

Scholes. (2020). Exploring strategy. United Kingdom: Pearson.

Vargas, C. (2011). *Retos del reclutador del siglo XXI*. Slideshare.

https://es.slideshare.net/coach_networker/retos-del-reclutador-del-siglo-xxi?from_action=save

Baker, J. (2021). *An International Perspective on Changes in Work Due to COVID-19*. SIOP.

<https://www.siop.org/Research-Publications/Items-of-Interest/ArticleID/5395/ArtMID/19366/preview/true>

Talento Global 2021. Oxford Economics.

https://sifo.comillas.edu/pluginfile.php/3187437/mod_page/intro/GlobalTalent2021_s%20OXFORD%20ECONOMIC.pdf

García Castro, P. E., Gatica, M.L., Cruz, E. R., Gatica, K.L., Del Rosario Vargas, R., Hernández, J., Araceli Ramos, V., Macías, D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, pp.1-17. <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/226/1024>

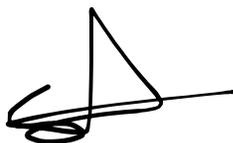
Zide, J., Elman, B., Shahani-Denning, C. (2014). "LinkedIn and recruitment: how profiles differ across occupations". *Employee Relations*, Vol. 36 No. 5, pp. 583-604.

<https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0086>

Auradkar, A. (2012). Data Infrastructure at LinkedIn. *Ieee explore*.

<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/6228206>

Firma del estudiante:



Firma del Director:

Fecha: 10/11/21