

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA
TOULOUSE LAUTREC



**EMPRESA MOMENT, QUE SOLUCIONA LA FALTA DE
OPORTUNIDADES LABORALES EN MADRES DE FAMILIA DE
LIMA METROPOLITANA**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en
Diseño y Gestión de Modas

AUTOR: ALEJANDRA JULIETH VICENTE REVOLLEDO
(<https://orcid.org/0000-0002-9068-6178>)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en
Publicidad y Marketing Digital

AUTOR: MAYRA ALESSANDRA VILLAVICENCIO ARRIOLA
(<https://orcid.org/0000-0002-2454-0293>)

Asesor

LENY AMELIA PERCCA TREJO

<https://orcid.org/0000-0002-8363-8354>

Lima-Perú

Enero 2022

Resumen del Proyecto de Investigación

La presente investigación está enfocada en las mujeres con hijos de Lima Metropolitana y surge a raíz de las nuevas necesidades que aparecen junto con su desarrollo en la maternidad. Se realizó un estudio metodológico, empírico y cualitativo a través de entrevistas y encuestas orientadas al análisis. Los resultados han sido organizados desde el análisis temático permitiendo comprender la maternidad desde la experiencia personal de cada madre. Este informe está enfocado en el área laboral, muchas de estas mujeres sufren dificultades económicas a pesar de poseer diversas habilidades que les permitirían competir ante las exigencias del mercado sin problemas. Pero ante esta necesidad que surge en ellas, están los límites de la sociedad que, en su mayoría, les impide obtener un trabajo formal, digno, y estable. A raíz de esta problemática, el objetivo de la presente, es ayudar a las madres de Lima Metropolitana a tener un negocio propio y formal. El proyecto consiste en ofrecerles respaldo económico y apoyo con conocimientos para que puedan seguir laborando, pero de manera segura, tranquila y acorde a su maternidad, sin tener que enfrentarse a jefes, en muchas ocasiones nada flexibles o tener que pasar por el rechazo de diversas empresas que optan por prescindir de la oferta laboral de una mujer con hijos, solo por creer que su maternidad puede ser una “gran distracción” o que podría afectar a su rendimiento, olvidando que estas mujeres muchas veces están más motivadas en desempeñar un buen rol. Por último, el presente proyecto les ofrece la oportunidad de emprender y desarrollarse, además, de ayudar a otras mujeres con diferente perspectiva laboral desde la etapa inicial de su proyecto.

Palabras claves: maternidad, desempleo, brecha salarial, trabajo, emprendimiento

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del proyecto de innovación	
1. Contextualización del problema.....	6
2. Justificación.....	9
3. Reto de Innovación.....	12
4. Sustento teórico.....	13
4.1 Estudios previos.....	13
4.2 Marco teórico.....	18
Falta de oportunidades laborales.....	18
1.1 Conceptualización de falta de oportunidades laborales.....	18
1.2 Características de la falta de oportunidades laborales.....	19
Trabajo y empleo.....	19
Jornada Laboral.....	19
Trabajo a tiempo completo.....	20
Trabajo a tiempo parcial.....	20
Trabajo formal.....	21
Trabajo informal.....	21
Población económicamente activa (PEA).....	22
1.3 Conceptualización de discriminación laboral.....	23
Discriminación de género.....	23
Brecha salarial de género.....	24
Igualdad de género.....	24
Trabajo de cuidados no remunerado.....	25
Importancia de solucionar la falta de empleo	26
5. Beneficiarios.....	29
6. Propuesta de valor.....	29
6.1 Propuesta de valor.....	29
6.2 Segmento de clientes.....	29
6.3 Canales.....	29

6.4 Relación con los clientes.....	30
6.5 Actividades clave.....	30
6.6 Recursos clave.....	30
6.7 Aliados clave.....	30
6.8 Fuentes de ingreso.....	31
6.9 Presupuesto.....	31
7. Resultados.....	36
8. Conclusiones.....	37
9. Bibliografía.....	39
10. Anexos.....	45
Anexo N° 1: Encuesta sobre la Maternidad y Trabajo.....	45
Anexo N° 2: Resultados sobre encuesta sobre Maternidad y trabajo.....	49
Anexo N° 3: Encuesta sobre MOMENT.....	55
Anexo N° 4: Respuesta de la encuesta MOMENT.....	60
Anexo N° 5: Taller generativo.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Inversiones</i>	31
Tabla 2. <i>Alquiler</i>	31
Tabla 3. <i>Sueldos</i>	32
Tabla 4. <i>Costos</i>	33
Tabla 5. <i>Ventas</i>	33
Tabla 6. <i>Resultados</i>	35

1. Contextualización del Problema

Un problema que afecta a la mayor parte de la población peruana es el desempleo. Al comparar el año 2020 con el 2019, la población ocupada a nivel nacional disminuyó en 13,0%, que equivale a 2 millones 231 mil 300 personas. (INEI, 2021). Cabe mencionar que, de acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (IPE), en 2020 se perdieron 1.1 millones de empleos en Lima, debido a las restricciones adoptadas para frenar el brote de coronavirus.

Según el INEI (2020):

En el año 2020, las mujeres perdieron más empleo que los hombres, disminuyendo en 17,1% que equivale a 1 millón 295 mil mujeres; en tanto, la población masculina ocupada se contrajo en 9,8% que equivale 936 mil 400 empleos. Del total de la PEA ocupada del país, el 42,2% (6 millones 288 mil 800) son mujeres y el 57,8% (8 millones 612 mil 900) hombres. (p.5).

La cita en mención toma relevancia para nuestra investigación, dado que evidencia una diferencia notable en cuanto a pérdidas de empleo entre hombres y mujeres. Siendo más desfavorable la situación de la población femenina.

Según el informe técnico sobre la Situación de Mercado Laboral en Lima Metropolitana hecho por el INEI. (2021):

En el trimestre de análisis del 2021 respecto a similar trimestre del año 2020, la población ocupada masculina fue la que más aumentó con 15,6%, en tanto la población ocupada femenina lo hizo en 8,6%. Del total de la población ocupada

de Lima Metropolitana, el 56,7% (2 millones 328 mil 100) lo integraron los hombres y el 43,3% (1 millón 781 mil 400) las mujeres. (p. 4).

El informe citado presenta que el empleo masculino se recuperó en un porcentaje notablemente más alto que el empleo femenino, poniendo en evidencia la diferencia entre la empleabilidad masculina y femenina en Lima Metropolitana.

Comex (2021):

La crisis ocasionada por la COVID-19 ha exacerbado esta problemática, además, de haber afectado a las mujeres en mayor medida. De acuerdo con el Ministerio de la Mujer, esto se debe principalmente a dos razones. En primer lugar, los sectores más golpeados por la pandemia fueron comercio y servicios, justo en aquellos donde se concentra la mayor cantidad de trabajadoras femeninas. En segundo lugar, esta población mantiene menores tasas de ocupación y están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad, el empleo a plazo fijo de menor duración y el empleo en empresas pequeñas con menor productividad. (párr. 8 y 9)

La cita demuestra que la pandemia tuvo un impacto negativo, afectando en mayor medida a la población femenina. Principalmente debido al tipo de sectores más golpeados (comercio y servicios), en los cuales había una mayor presencia de empleo femenino, y a la baja tasa de ocupación que tienen las mujeres en otros rubros.

Comex (2021):

Asimismo, el BID señala que la pandemia ha profundizado esta carga desigual del trabajo no remunerado dentro del hogar, lo que aumenta las tareas domésticas y de cuidado, y afecta la participación laboral de las mujeres y las posibilidades de progresión profesional a futuro, en muchos casos. De esta forma, la pandemia ha agudizado el problema de brechas salariales y ocupaciones, lo que impacta fuertemente a las mujeres en el corto, mediano y largo plazo. (párr. 11)

El estudio valida los motivos principales por los que se vio afectado en mayor medida el empleo femenino y como la brecha salarial se ha acrecentado en plena crisis de la pandemia por COVID-19, demostrando la vulnerabilidad que transcurre en su participación laboral en el corto, mediano y largo plazo.

Garcia-Alonso Jennifer, Krentz Matt, Lovich Deborah y Mingardon Stéphanie (2020):

Según un reciente estudio de Boston Consulting Group (BCG), más de 1.6 millones de madres de familia dejaron de trabajar a fines del 2020. Esto se debería a la necesidad de las empresas de reducir personal por la crisis sanitaria. Las madres de familia se vieron obligadas a dejar su trabajo al asumir responsabilidades adicionales en casa tras el cierre de los colegios, debiendo postergar su crecimiento profesional, menciona el reporte Diversity, Equity, and Inclusion Still Matter in a Pandemic de BCG. (párr. 7 y 8)

El informe hace énfasis en que un sector de mujeres madres de familia se vieron afectadas por la reducción del personal en empresas y otras abandonaron sus puestos de

trabajos en plena crisis del COVID-19 por consecuencia de asumir su rol materno por el cese de guarderías, colegios, entre otros.

La desigualdad y falta de oportunidades laborales específicamente para este grupo de personas, ha sido puesta de manifiesto aún más por la crisis sanitaria que hemos atravesado estos últimos años, ya que estos problemas se arrastran desde antes por el poco apoyo de la sociedad y de las empresas.

De acuerdo a lo redactado anteriormente, partiendo de las carreras de Diseño y Gestión de la moda y Publicidad y Marketing Digital se busca dar una solución a este problema, creando MOMENT empresa que brinda su apoyo a las mujeres madres conectándose con inversionistas con la finalidad de crear sus propios emprendimientos.

En conclusión, se requiere solucionar la problemática de la falta de oportunidades laborales en madres de 25 a 35 años de Lima Metropolitana creando una empresa que les ayude a estas mujeres a generar los ingresos necesarios que le permitan mejorar su calidad de vida, tomando en cuenta que no poseen capacidad económica y que necesitan encontrar una solución rápida y segura a su problema.

2. Justificación

Hernández S., Fernández C. y Baptista I. (2008),” indica la causa del presente estudio manifestando sus razones. Por este medio se debe constatar que la investigación es indispensable y primordial” (p. 51)

La trascendencia de toda investigación a desarrollar es la justificación, ya que se exponen, explican y argumentan las razones por la cual se eligió cierto tema y porque es de suma importancia para el desarrollo de esta investigación.

2.1 Justificación social:

El presente trabajo de investigación pretende dar a conocer la falta de oportunidades laborales en madres de familia de Lima Metropolitana.

Por ello, el estudio es beneficioso para aplacar la desigualdad de oportunidades y para el reconocimiento de derechos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, que enmarcan una serie de normas y leyes que tienen por finalidad proteger al trabajador, hombre y mujer, sin discriminación por su condición, ello lo ha establecido la Constitución Política del Perú, (1993) en el artículo 23 se menciona: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.” (p.8).

En consecuencia, ante las demandas de la sociedad y la problemática analizada, ofrecemos como solución crear un servicio que ayude a mitigar la falta de empleo en madres de familia, mediante una empresa que busca conectar a mujeres madres e inversionistas con la iniciativa de promover y potenciar el poder transformacional del emprendimiento, seleccionando, apoyando e invirtiendo en las mujeres y convirtiéndolas en personas autosuficientes y emprendedoras de alto impacto.

Cada proyecto será en base a las necesidades, objetivos e intereses de las madres emprendedoras y la relación con los inversionistas y con la empresa es continua, ofreciendo apoyo e inspiración a las mujeres que deciden formar sus propios negocios y permitiendo que estas emprendedoras puedan contratar a otras mujeres con distintas necesidades y/o visión, para trabajar con ellas en una variedad de proyectos de

desarrollo de negocio y de organización, brindándoles así también oportunidades de crecimiento.

2.2 Justificación Práctica:

Conscientes de la importancia que va adquiriendo el impulsar la autonomía y el desarrollo de las mujeres, el uso correcto de los medios tecnológicos de comunicación y los indicadores que miden la economía y la situación que estamos viviendo a raíz de la crisis sanitaria que afecta a todo tipo de personas y empresas, ya sea, por la industria, la economía u otras variables, diferentes tipos de empresas deben buscar diferentes tipos de soluciones, no solo para sobrevivir, sino para adaptarse a la “nueva normalidad”.

El presente trabajo tiene como especial interés motivacional ser esa compañía y herramienta para que las mujeres madres puedan encontrar su mejor versión, además de observar la relevante necesidad de brindar la igualdad de oportunidades y potenciar la participación de mujeres en nuestro sistema económico.

2.3 Justificación Metodológica:

Para lograr los objetivos del estudio se ha realizado un proceso metodológico ordenado y sistematizado utilizando técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa (encuestas y entrevistas) orientadas al análisis y síntesis en relación a estas mujeres, los empleadores, su entorno y profesionales de salud mental con ello se pretende averiguar el punto de vista no solo de las afectadas sino con las personas que la rodean en su entorno profesional y personal para una investigación sobre la falta de oportunidades laborales en mujeres que son madres y residen en Lima Metropolitana.. De igual manera

utilizamos la metodología Toulouse Thinking con la cual se hizo un proceso de investigación, conceptualización e ideación, que permitió desarrollar la metodología mediante la gestión de un proceso ágil, flexible e iterativo, con el fin de lograr una solución innovadora acorde a nuestro público objetivo. Adicional a esto, se destaca no sólo la importancia de enfocarse en las necesidades de la madre; sino también de aquellas que tendrán contacto con el entorno y así llegar a beneficiarse mutuamente.

Por lo tanto, este proyecto generará reflexión y debate tanto sobre la valoración de las mujeres madres trabajadoras y las dimensiones de la empatía. Buscando que se aplique en empresas privadas y entidades nacionales para ser optimizadas como lugares adecuados.

3. Reto de innovación

SOLUCIONAR LA FALTA DE OPORTUNIDADES LABORALES EN MADRES DE FAMILIA DE LIMA METROPOLITANA.

Tomando en cuenta la problemática surge la pregunta:

PREGUNTA GENERAL:

¿De qué manera podríamos mejorar la falta de oportunidades laborales en madres de familia de Lima Metropolitana?

3.2.2.1. Objetivo general

Crear una empresa “MOMENT”, que soluciona la falta de oportunidades laborales en madres de familia de Lima Metropolitana.

3.2.2.2. Objetivos específicos

Objetivo Específico 1: Investigar de qué manera impactó la pandemia en el ámbito laboral a madres de familia de Lima Metropolitana.

Objetivo Específico 2: Evaluar que tan efectivo sería crear una empresa que provea capital y si transforma de manera positiva la vida laboral de mujeres madres con potencial de éxito y poca solvencia económica.

Objetivo Específico 3: Identificar los impedimentos que dificultan a las madres de Lima Metropolitana a conseguir un trabajo, desarrollarse profesionalmente y ser independientes económicamente.

Objetivo Específico 4: Validar la creación de la empresa MOMENT, que ayuda a solucionar la falta de oportunidades laborales en madres de familia de Lima Metropolitana.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

Quispe C. (2019) llevó a cabo la tesis *Manifestación de la penalidad salarial por maternidad en empleos formales e informales en el Perú 2014-2018*, para optar el grado de bachiller en Economía y Finanzas, en la Universidad Privada de Ciencias Aplicadas.

El cual tuvo como objetivo estimar la brecha salarial por maternidad que se manifiesta en empleos formales e informales y determinar en cuál de ellos existen mayores penalidades salariales.

Se llegó a la conclusión que, en empleos formales las madres reciben una mayor penalidad salarial que en empleos informales, siendo 33% y 14% respectivamente. Ello indicaría que las madres encontrarán un mayor incentivo en incidir en empleos informales, lo cual se sustenta en que 78% de las mujeres que tienen hijos de la muestra analizada laboran en empleos informales.

Debido a que las brechas salariales entre madres y mujeres sin hijos en empleos formales e informales se explican por el nivel de dotaciones de las mujeres, las autoridades correspondientes deberían implementar programas que no solo se enfoquen en el cuidado de los hijos sino también en políticas que busquen incrementar los niveles de capital humano en las madres.

El antecedente evidencia la brecha salarial que existe entre madres y mujeres sin hijos en empleos formales e informales. Es por esta razón que toma relevancia para nuestra investigación. Además, presenta los motivos por los cuales las madres optaron por trabajar de manera formal o informal.

Chujutalli D. (2017) desarrolló la tesis *Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado del Perú Urbano*, para optar por el título profesional de Economista, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Tuvo como objetivo analizar la penalización por la maternidad en los salarios de las trabajadoras de los Sectores Público y Privado.

Llegando a la conclusión que en esta investigación se ha buscado estimar las diferencias, en términos salariales, a las que está expuesta una mujer en el mercado laboral a causa de una condición natural como la maternidad. En general, la hipótesis de que existe una penalización salarial debido a la maternidad en el sector público y privado del área urbana fue corroborada. Al mismo tiempo, la evidencia empírica ha verificado la hipótesis que señala que la penalización de la maternidad es mayor en el sector privado que en el público.

El estudio realizado valida la hipótesis que evidencia la penalización salarial debido a la maternidad en el sector público y privado del área urbana, esto se refleja en la vulnerabilidad de las madres trabajadoras y en la materialización de sus salarios, por lo cual esta investigación es una referencia para el estudio que estamos realizando sobre la situación laboral de las madres que buscan realizarse de forma profesional y personal.

Jaramillo M. y Ñopo H. (2020) realizó la investigación *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*, el cual se llevó a cabo para el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)

Tuvo como objetivo analizar los potenciales efectos de la crisis sobre el empleo y los ingresos laborales de las mujeres.

Llegando a la conclusión que una barrera fuerte para el trabajo femenino son las responsabilidades domésticas, que responden a roles asignados culturalmente para hombres y mujeres, según los cuales ellas son confinadas al ámbito de las labores domésticas y el cuidado del hogar. También hemos documentado que las mujeres tienen el doble de participación que los hombres en los empleos a tiempo parcial. Esto se puede entender, aunque no justificar, a partir de su rol en los hogares, que difícilmente cambiará de manera sustantiva en los próximos meses. Es importante no dejar de reconocer que los retos de la inserción laboral femenina en las secuelas de esta pandemia se enmarcan en un statu quo patriarcal y con múltiples interseccionalidades. Siempre hay que prestar atención a las barreras estructurales que limitan el potencial femenino en los mercados de trabajo.

La presente investigación nos es útil ya que evidencia una clara diferencia de roles en cuanto a las responsabilidades femeninas y masculinas en el hogar a causa de la pandemia y cómo esto afectó la empleabilidad en mujeres y su capacidad de generar ingresos económicos.

Barboza M. (2018) realizó la investigación *Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral*, para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tuvo como objetivo definir a las responsabilidades y determinar si son una cuestión de género, así como también analizar detalladamente el tratamiento legal de las

responsabilidades familiares en el ordenamiento jurídico peruano, tales como la licencia por maternidad, permiso por lactancia, uso de lactarios en centros de trabajo, licencia por paternidad, adopción y licencias para el cuidado de familiares con algún tipo de enfermedad.

Llegando a la conclusión que a partir de un análisis detallado del tratamiento jurídico de las responsabilidades familiares en nuestro ordenamiento jurídico, se observa que estas recaen sobre las mujeres lo cual genera una incidencia de las responsabilidades familiares en las relaciones laborales, y resulta de suma importancia la promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral.

La presente investigación nos es útil ya que evidencia una carga de actividades relacionadas al entorno familiar que recae sobre las mujeres, así como la desigualdad de género. Lo cual perjudica el desarrollo profesional de estas mujeres.

Diaz V. (2018) desarrolló la tesis *La Discriminación Indirecta a Mujeres Gestantes Trabajadoras en el Ámbito Laboral, en Lima Metropolitana, Año 2017*, para obtener el título profesional de Abogada, en la Universidad César Vallejo.

Se tuvo como objetivo general analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, en el año 2017.

Se ha analizado que la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, influye de manera negativa en el ámbito personal, profesional y laboral de las mujeres gestantes trabajadoras, toda vez que vulnera el principio de igualdad y la garantía de protección especial a la madre que trabaja, siendo

que las mujeres gestantes trabajadoras se ven afectadas en sus remuneraciones, ascensos, horarios laborales, amenazas por parte de sus empleadores respecto a la renovación de su contrato y la hostilización con la finalidad de renunciar al trabajo.

La tesis mostrada evidencia la vulnerabilidad de las madres gestantes en el ámbito laboral y poder desarrollarse profesionalmente, el problema de esta tesis está vinculada a la hipótesis de nuestra investigación actual por lo que tiene relevancia como un antecedente.

4.2.Marco teórico

1. Falta de oportunidades laborales

Para proponer una solución, es fundamental definir detalladamente el problema principal, en el presente proyecto es la falta de oportunidades laborales en Lima Metropolitana. Especificando este problema en un nicho de población como lo son las madres de familia.

1.1 Conceptualización de falta de oportunidades laborales

La falta de oportunidades laborales, se define como una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo).

Organización Internacional de Trabajo (2014)

El desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el

cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable. (p. 6)

1.2 Características de la falta de oportunidades laborales

Trabajo y empleo:

Organización Internacional de Trabajo (2004):

Define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (párr. 3)

De acuerdo con la definición citada, engloba todas las modalidades que tiene el empleo y trabajo, entre ellos también el modo de pago o los servicios diversos que se pueda ejercer.

Jornada laboral

Minaya G. (2009):

Define jornada de trabajo como “el tiempo que adeuda el trabajador al empresario, por la relación que le vincula con este último en el contrato de trabajo; relación que es bilateral y donde existen derechos y obligaciones para las dos partes”. (Nº 57, p. 32 - 39)

La jornada laboral, según la definición citada, es el tiempo que el trabajador debe cumplir. Es preciso comentar que este tiempo puede variar, dependiendo del tipo de empleo: formal, informal, de tiempo completo o parcial.

Trabajo a tiempo completo

Para Carazo J. (2020):

Cuando hablamos de empleo a tiempo completo, nos estamos refiriendo a aquel que tiene una jornada laboral tan extensa como lo que establece la ley. Es decir que si la ley establece que la jornada máxima es de 40 horas semanales, aquel que tenga un contrato que indique eso, tendrá un empleo a tiempo completo.

(párr.1)

Esta modalidad de trabajo a tiempo completo según la definición hace énfasis en el tiempo estipulado por las leyes laborales y a la vez el contrato refleje lo acordado, la jornada máxima legal en la constitución Política del Perú es de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Trabajo a tiempo parcial

Para Binder T. R (2008):

Se define la jornada a tiempo parcial como aquella que no exceda los dos tercios de una jornada ordinaria de trabajo, con lo cual queda limitada a jornadas de hasta 30 horas a la semana. (p. 4)

Esta modalidad de empleo sería conveniente para algunos sectores de la población que no puedan o requieran trabajar 8 horas diarias o 48 horas semanales y prescindan de la remuneración económica que esta ofrece.

Trabajo formal

Según Barco D. y Vargas P. (2010):

Se define formal a aquel trabajador que cumple con por lo menos una de las condiciones establecidas previamente según su categoría ocupacional. Así, los asalariados deberán tener acceso a alguno de los siguientes beneficios: seguro de salud, sistema de pensiones o contrato formal; mientras que los trabajadores independientes deberían contar con algún tipo de personería jurídica, única condición para ser formal. (p. 10)

En definitiva, este tipo de trabajo tiene una fuerte competitividad por los beneficios que logra ofrecer a sus trabajadores sin embargo también son los que tienen muchos filtros para una postulación o dar principio como un empleado, además de la rigurosidad y los lineamientos que cada empresa pueda comprender.

Trabajo informal

Para Sánchez M. y Chafloque R. (2019):

El término puede emplearse para aludir al trabajo en tanto actividad laboral, a una organización productiva o de servicio, a instituciones estatales; también puede referirse a una condición estructural del modelo económico imperante. Lo cierto es, en líneas generales, que cualquier situación empresarial o actividad laboral que se encuentre por fuera de los márgenes de la regulación estatal puede ser denominada informal. Se trata de un término que abarca un contenido muy amplio y diverso, por lo mismo difícil de delimitar dado que su uso sirve para

dar cuenta de una heterogénea realidad económica; una que abarca desde la irregular condición laboral del trabajador y/o de la organización empresarial hasta la afectación estructural del sistema económico vigente (p. 31)

De acuerdo con la presente definición, es importante comentar que este tipo de trabajo es optado por gran parte de la población peruana debido a diversos factores, uno de ellos es la falta de oportunidades que tienen debido a diversas condiciones que puedan presentar (edad, estudios, experiencia, etc).

Población económicamente activa (PEA)

Para INEI (2019):

Es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en el caso del Perú), ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado. Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas que durante el período de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados). (p. 147)

De acuerdo con esta definición, podría decirse que la población peruana tiene oportunidad en el mundo laboral desde temprana edad, sin embargo, el desempleo es un problema al que nos seguimos enfrentando.

1.3 Conceptualización de discriminación laboral:

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Según Reitz J. (2001)

La discriminación laboral se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado. (p.11 y 12)

Desde esta perspectiva, se entiende como discriminación laboral la diferencia de trato sobre un empleado respecto a sus compañeros, a causa de razones que no están relacionadas con su desempeño laboral.

Discriminación de género:

Según CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013)

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral está estrechamente relacionada a la presencia de actitudes y conductas discriminatorias en el mercado de trabajo, enraizadas en el complejo sistema de relaciones de género en la sociedad. Este es un fenómeno sistémico e imbricado en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales predominantes. Se expresa indistintamente en el trabajo del sector formal e informal, pero en éste último

puede revestir formas más evidentes al encontrarse fuera del campo o alcance de la legislación laboral y de sus mecanismos de cumplimiento efectivo.

La discriminación de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones, la mayoría sutiles e indirectas. Se expresa en ámbitos tan diversos como los procesos de selección y contratación de personal, en la fijación e incrementos salariales y en conductas como el acoso sexual. Las prácticas discriminatorias que condicionan la trayectoria de las mujeres en el mercado de trabajo tienen su raíz en las concepciones tradicionales del papel de ambos sexos en la sociedad. (pág. 90)

De acuerdo a lo anterior no deberían haber impedimentos para que las mujeres sean tratadas exactamente igual que sus pares del sexo masculino en el ámbito laboral; sin embargo, hoy en día aún vemos está clara preferencias hacia los hombres en el entorno laboral.

Brecha salarial de género

Según la Sede ONU Mujeres (2021):

“La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.” (párr.1)

En conclusión la brecha salarial de género hace énfasis en la desigualdad entre los salarios de los hombres y mujeres por un mismo trabajo que sigue existiendo actualmente.

Igualdad de género:

Para la UNESCO (2014)

Igualdad de género se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, niñas y niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

(p.3)

De acuerdo a lo anterior, se entiende que la igualdad de género es brindarle a todos las mismas oportunidades para alcanzar su máximo potencial y que sean valorados igualmente.

Trabajo de cuidados no remunerado:

Según Orozco A. (2010):

El término trabajo de cuidados no remunerado abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de los niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el hogar de forma gratuita. (p. 69)

En conclusión, este tipo de trabajos han sido normalizados como actividades netas de mujeres. Lo cual dificulta en muchos casos que las mismas puedan desarrollarse

profesionalmente cuando estas actividades podrían y deberían ser realizadas con equidad con los demás miembros del hogar.

1.4 Importancia de solucionar la Falta de empleo:

La importancia que tiene nuestra empresa se basa en intentar disminuir la brecha laboral de género y empoderar a las madres de familia de Lima Metropolitana, para que generen suficientes ingresos económicos y sean totalmente independientes.

5. Beneficiarios

5.1 Directo

El modelo de negocio beneficia directamente a las madres de Lima Metropolitana entre los 25 y 35 años de edad de un NSE C, personas que tengan deseo de emprender y tener un negocio propio o simplemente un trabajo temporal.

5.2 Indirectos

Los beneficiarios indirectos del modelo de negocio serían los inversionistas y otras mujeres que están en búsqueda de un empleo.

a) Arquetipo del cliente

Los beneficiarios son mujeres madres de 25 a 35 años de edad, que se encuentran en Lima Metropolitana. Son personas cuyo deseo es generar ingresos pero que lamentablemente, no consiguen ser insertadas en el mundo laboral. Quieren contribuir con la economía del hogar, ser y sentirse autosuficientes y emprender con sus propios negocios. Además, llevan a cabo la crianza de sus hijos y la mayoría es ama de casa,

pero también aporta con dinero al hogar por la venta de productos por catálogo o por un empleo que no requiere de tiempo completo, el nivel de estudios es secundaria completa e incompleta, estudios técnicos y muy pocas han terminado estudios superiores. Dentro del target se encuentran mujeres tradicionales y modernas, que cuidan su imagen y que compran productos de belleza, pero hacen compras necesarias y no por impulso.

Además, les interesa y apoyan temas vinculados con el cuidado y beneficio de la sociedad. En sus tiempos libres suelen ver videos para aprender algo nuevo y/o mejorar sus habilidades, por ello, se consideran autodidactas. Por último, necesitan que las empresas y la sociedad en general no les quite la oportunidad de desarrollarse acorde a sus habilidades y la posibilidad de compatibilizar trabajo y familia.

Lorenza Gutiérrez tiene 32 años de edad y es ama de casa. Ella vive con sus papás y sus dos hijos de 5 y 2 años de edad en el distrito de Puente Piedra. En sus tiempos libres se dedica a ver videos de repostería y belleza, también le gusta ver programas de televisivos de emprendimientos. Además, le gusta preparar postres y los vende a sus vecinos para poder ayudar con la economía del hogar. Le gusta comprar a través de redes sociales porque sus hijos le demandan mucho tiempo y porque no puede dejarlos solos para acudir a las tiendas físicas. Su app favorita es YouTube ya que le permite aprender recetas de repostería de manera gratuita, y también Instagram ya sigue páginas de emprendimientos y la inspiran a tener su propio negocio algún día. Por último, ella espera que alguna empresa o entidad le brinde su apoyo para poder volver realidad todas las ideas que ella tiene, pero no realiza por falta de dinero.

En base al arquetipo trabajado previamente, se empleó la herramienta Customer Journey Map para analizar cada etapa por la que el cliente atraviesa. A continuación, las explicaremos detalladamente, divididas en 3 partes.

Primera Etapa: “Una idea de negocio con potencial, aún por descubrir”

La usuaria tiene habilidades en el rubro de la pastelería. Ella tiene una idea de negocio innovadora, pero no los recursos económicos para llevarla a cabo. Es por ello que piensa en un préstamo bancario que le permita, al menos, financiar parte de lo que tiene pensado para su emprendimiento.

Segunda Etapa: “Buscando los medios ”

La usuaria se dispone a buscar préstamos bancarios en internet y en los resultados aparece la empresa Moment. Entonces, ingresa a la web para obtener más información y se da cuenta de que lo único que requería, ya lo tenía: La idea de negocio. Moment no le pedía un centavo de su bolsillo. Un modelo de negocio innovador y rentable era lo que bastaba, ellos pondrían el resto. Todo el capital e incluso el personal que requería, estarían a cargo de Moment hasta que su empresa crezca y sea lo suficientemente independiente como para devolver lo invertido.

Tercera Etapa: “Cerrando un trato de éxito”

La usuaria se pone en contacto con Moment y pactan una reunión. La idea de su Start Up les pareció magnífica y tenía mucho potencial. Cerraron el trato. Su empresa terminó dándole empleo a más de 4000 mujeres a nivel nacional y ella no tuvo que tener un jefe nunca más en su vida.

Años después, la usuaria, al presenciar el nacimiento y crecimiento de su negocio desde el punto de vista de una madre emprendedora y poseer un alto ingreso,

decide que esta vez quiere ser la persona que apoye las ideas innovadoras de otras madres que están en la misma posición en la que ella se encontraba y se convertirse en la inversionista de una novedosa Start Up.

5.3 Cantidad de beneficiarios

El presente proyecto va enfocado a madres de 25 a 35 años de Lima Metropolitana (aproximadamente 2500 madres). Las cuales serán escogidas en base al modelo de negocio que presenten.

5. Propuesta de Valor

Explicación del Lienzo del Modelo de Negocio elaborado en los siguientes puntos:

5.1. Propuesta de valor

Empresa que impulsa las ideas de negocio de madres con mente emprendedora, mediante la inversión y acompañamiento durante el proceso de creación y puesta en marcha de sus negocios.

5.2. Segmento de clientes

Son todas las mujeres madres de familia entre 25 a 35 años de NSE C, que radiquen en Lima Metropolitana. Que tengan deseo de emprender y tener un negocio propio o simplemente un trabajo temporal o a medio tiempo.

5.3. Canales

Nuestro canal principal será la página web, contaremos también con correo electrónico y redes sociales como Facebook e Instagram, además de participaciones en ferias de inversionistas.

5.4. Relación con los clientes

Brindaremos un servicio de atención personalizado, cercano y continuo. Visitaremos los locales de los emprendedores de forma constante y los acompañaremos durante el proceso de creación y desarrollo de su negocio.

5.5. Actividades clave

Reclutamiento y selección de las mujeres emprendedoras que tienen los deseos de comenzar su propio negocio, además de la captación de los inversionistas que darán el capital inicial para los negocios emprendedores

Se hará uso del marketing digital para el posicionamiento de la marca, logrando así la fidelización mediante las estrategias creativas, buscando desarrollar modelos de negocios innovadores.

5.6. Recursos clave

Físicos: Oficina.

Intelectuales: Base de datos de los clientes, desarrollador web, analista web, etc.

Humanos: Trabajadoras, diseñador gráfico, community manager.

Financieros: Crear una red de contactos de los inversionistas.

5.7. Aliados clave

Los aliados claves para el funcionamiento del capital que maneja la empresa son los préstamos que tendría con los bancos, esto llevado de la mano con la captación de inversionistas.

La empresa contará con desarrolladores web para la creación y mantenimiento de la página web, además de personal del área administrativa.

5.8. Fuentes de ingresos

El capital que maneja la empresa será por los préstamos que tendrá del banco y los inversionistas.

5.9. Presupuestos

Tabla 1: Inversiones

Materiales	Cantidad	Precio	Total
Escritorios	14	350	4.900
Sillones de escritorio	14	90	1.260
Sillas de visita	6	60	360
Archivadores	10	5	50
Laptops	4	2.500	10.000
Impresora	1	800	800
Telefonos	6	329	1.974
Engrapadoras	5	5	25
Papel (Paquete de 500 hojas)	10	11	110
PC	8	2.000	16.000
Mouse	15	7	105
Mouse pads	15	10	150
lapiceros x 100 unidades	3	7	22
grapas x 5000 unidades	5	4	20
tinta de impresora HP 664 Tricolor	2	54	108
clips x 100 unidades	5	2	8
post its 5 Colores X 500 Hojas	5	5	25
Tarjeta de presentación x 1000	1	60	60
TOTAL			S/. 35.977

Inversión 2da etapa - en 1 año

Materiales	Cantidad	Precio	Total
Carro Minivan	1	38.000	38.000
memorias externas	5	150	750
Merch x ciento	1	30	30
TOTAL			S/. 38.780

Tabla 2: Alquileres

OTROS COSTOS MENSUALES - Ejemplo: Materiales

Publicidad en Facebook	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	200,00	200,00	100,00	100,00	100,00	100,00	200,00
Publicidad en Instagram	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	200,00	200,00	100,00	100,00	100,00	100,00	200,00
Servicio de limpieza	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00
Hosting y dominio	150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mantenimiento preventivo de equipos	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Diseño web	2.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Licencia Ai	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77
Licencia Ps	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77
Licencia Premier	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77
Licencia After Effects	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77
Licencia InDesign	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77	71,77
Licencia Acrobat	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25	51,25
Licencia Microsoft 365 PREMIUM	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00

Gasto servicios basicos	5.920,10	3.770,10	3.770,10	3.770,10	3.770,10	3.970,10	3.970,10	3.770,10	3.770,10	3.770,10	3.970,10	3.970,10
--------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Asesores	POR PROYECTO			
	Costo x hora	Horas que va a trabajar/mes	Costo por asesor	Cantidad de asesores
rrhh	30	8	240	1
marketing	40	12	480	1
administrativo	25	16	400	1
Branding	30	12	360	1
financiero	30	8	240	1
			1720	

Tabla 5 - Ventas:

VENTAS

Mujeres madres a nivel nacional:	8.664.000
Mujeres madres Lima metropolitana:	4.332.000
% expectativa LP:	0,10%
Expectativa	4.332
Mujeres x proyecto	1
Proyectos a desarrollar en el primer año:	10

Factor crecimiento mensual: **5%**

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Proyecto 1:												
Inversión	90.000											
Ingresos:		45.000	47.250	49.613	52.094	54.699	57.434	60.306	63.321	66.487	69.811	73.302
Costos		27.000	28.350	29.768	31.256	32.819	34.460	36.183	37.992	39.892	41.887	43.981
Ganancia		18.000	18.900	19.845	20.838	21.880	22.974	24.123	25.329	26.595	27.924	29.321
Moment 40%		7.200	7.560	7.938	8.335	8.752	9.190	9.649	10.132	10.638	11.170	11.728
Retorno al inversionista 30%		5.400	5.670	5.954	6.251	6.564	6.892	7.237	7.599	7.979	8.377	8.796
Utilidad de Asociadas 30%		5.400	5.670	5.954	6.251	6.564	6.892	7.237	7.599	7.979	8.377	8.796
Proyecto 2:												
Inversión	130.000											
Ingresos:		65.000	68.250	71.663	75.246	79.008	82.958	87.106	91.461	96.034	100.836	105.878
Costos		39.000	40.950	42.998	45.148	47.405	49.775	52.264	54.877	57.621	60.502	63.527
Ganancia		26.000	27.300	28.665	30.098	31.603	33.183	34.842	36.584	38.413	40.334	42.351
Moment 40%		10.400	10.920	11.466	12.039	12.641	13.273	13.937	14.634	15.365	16.134	16.940
Retorno al inversionista 30%		7.800	8.190	8.600	9.029	9.481	9.955	10.453	10.975	11.524	12.100	12.705
Utilidad de Asociadas 30%		7.800	8.190	8.600	9.029	9.481	9.955	10.453	10.975	11.524	12.100	12.705
Proyecto 3:												
Inversión	80.000											
Ingresos:		40.000	42.000	44.100	46.305	48.620	51.051	53.604	56.284	59.098	62.053	
Costos		24.000	25.200	26.460	27.783	29.172	30.631	32.163	33.771	35.460	37.233	
Ganancia		16.000	16.800	17.640	18.522	19.448	20.420	21.441	22.514	23.640	24.822	
Moment 40%		6.400	6.720	7.056	7.409	7.779	8.168	8.576	9.005	9.455	9.928	
Retorno al inversionista 30%		4.800	5.040	5.292	5.557	5.834	6.126	6.432	6.754	7.091	7.446	
Utilidad de Asociadas 30%		4.800	5.040	5.292	5.557	5.834	6.126	6.432	6.754	7.091	7.446	
Proyecto 4:												
Inversión	210.000											
Ingresos:		105.000	110.250	115.763	121.551	127.629	134.010	140.711	147.747	155.134	162.891	
Costos		63.000	66.150	69.458	72.931	76.578	80.407	84.427	88.648	93.080	97.734	
Ganancia		42.000	44.100	46.305	48.620	51.051	53.603	56.284	59.099	62.054	65.157	
Moment 40%		16.800	17.640	18.522	19.448	20.420	21.441	22.514	23.640	24.822	26.063	
Retorno al inversionista 30%		12.600	13.230	13.892	14.586	15.315	16.081	16.885	17.730	18.616	19.547	
Utilidad de Asociadas 30%		12.600	13.230	13.892	14.586	15.315	16.081	16.885	17.730	18.616	19.547	

Proyecto 5:												
Inversión	170.000											
Ingresos:		85.000	89.250	93.713	98.399	103.319	108.485	113.909	119.604	125.584		
Costos		51.000	53.550	56.228	59.039	61.991	65.091	68.346	71.763	75.351		
Ganancia		34.000	35.700	37.485	39.360	41.328	43.394	45.563	47.841	50.233		
Moment 40%		13.600	14.280	14.994	15.744	16.531	17.358	18.225	19.136	20.093		
Retorno al inversionista 30%		10.200	10.710	11.246	11.808	12.398	13.018	13.669	14.352	15.070		
Utilidad de Asociadas 30%		10.200	10.710	11.246	11.808	12.398	13.018	13.669	14.352	15.070		
Proyecto 6:												
Inversión	140.000											
Ingresos:		70.000	73.500	77.175	81.034	85.086	89.340	93.807	98.497	103.422		
Costos		42.000	44.100	46.305	48.620	51.051	53.604	56.284	59.098	62.053		
Ganancia		28.000	29.400	30.870	32.414	34.035	35.736	37.523	39.399	41.369		
Moment 40%		11.200	11.760	12.348	12.966	13.614	14.294	15.009	15.760	16.548		
Retorno al inversionista 30%		8.400	8.820	9.261	9.724	10.211	10.721	11.257	11.820	12.411		
Utilidad de Asociadas 30%		8.400	8.820	9.261	9.724	10.211	10.721	11.257	11.820	12.411		
Proyecto 7:												
Inversión	310.000											
Ingresos:		155.000	162.750	170.888	179.432	188.404	197.824	207.715				
Costos		93.000	97.650	102.533	107.660	113.043	118.695	124.630				
Ganancia		62.000	65.100	68.355	71.772	75.361	79.129	83.085				
Moment 40%		24.800	26.040	27.342	28.709	30.144	31.652	33.234				
Retorno al inversionista 30%		18.600	19.530	20.507	21.532	22.608	23.739	24.926				
Utilidad de Asociadas 30%		18.600	19.530	20.507	21.532	22.608	23.739	24.926				
Proyecto 8:												
Inversión	94.000											
Ingresos:		47.000	49.350	51.818	54.409	57.129	59.985					
Costos		28.200	29.610	31.091	32.646	34.278	35.992					
Ganancia		18.800	19.740	20.727	21.763	22.851	23.993					
Moment 40%		7.520	7.896	8.291	8.705	9.140	9.597					
Retorno al inversionista 30%		5.640	5.922	6.218	6.529	6.855	7.198					
Utilidad de Asociadas 30%		5.640	5.922	6.218	6.529	6.855	7.198					
Proyecto 9:												
Inversión	310.000											
Ingresos:		155.000	162.750	170.888	179.432	188.404	197.824					
Costos		93.000	97.650	102.533	107.660	113.043	118.695					
Ganancia		62.000	65.100	68.355	71.772	75.361	79.129					
Moment 40%		24.800	26.040	27.342	28.709	30.144	31.652					
Retorno al inversionista 30%		18.600	19.530	20.507	21.532	22.608	23.739					
Utilidad de Asociadas 30%		18.600	19.530	20.507	21.532	22.608	23.739					
Proyecto 10:												
Inversión	250.000											
Ingresos:		130.000	136.500	143.325	150.491							
Costos		78.000	81.900	85.995	90.295							
Ganancia		52.000	54.600	57.330	60.196							
Moment 40%		20.800	21.840	22.932	24.078							
Retorno al inversionista 30%		15.600	16.380	17.199	18.059							
Utilidad de Asociadas 30%		15.600	16.380	17.199	18.059							
Ingreso total		17.600	41.680	68.564	71.992	100.392	137.732	144.618	172.649	181.281	190.344	199.862

Tabla 6 - Resultados:

RESULTADOS.												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Ventas	0	17.600	41.680	68.564	71.992	100.392	137.732	144.618	172.649	181.281	190.344	199.862
Costos Fijos	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735	39.735
Costos Variables	6.197	4.047	4.047	4.047	4.047	4.247	4.247	4.047	4.047	4.047	4.247	4.247
Utilidad	-46.932	-26.182	-2.102	24.782	28.210	56.410	93.750	100.836	128.866	137.498	146.362	155.879
Margen	#DIV/0!	-149%	-5%	36%	39%	56%	68%	70%	75%	76%	77%	78%

Inversión: S/. 35.977
 Período de recuperación de la inversión: 6 meses y 1 semana

RESULTADOS

Se logró cumplir satisfactoriamente con el reto de innovación, debido a que se pudo resolver la problemática de la falta de oportunidades laborales en madres de familia de Lima Metropolitana mediante “MOMENT” empresa que empodera e impulsa las ideas de negocios de estas mujeres mediante el financiamiento e inversiones, brindando acompañamiento constante y asesoramiento individual a cada proyecto con el objetivo de convertir a estas mujeres en emprendedoras de éxito.

Se Logró validar el proyecto junto con personas reales del público objetivo elegido, en este caso madres de familia de 25 a 35 años que residen en Lima Metropolitana, mediante un focus group en el cual compartieron sus inquietudes y dieron sus puntos de vista con respecto a “MOMENT”. En su totalidad los comentarios fueron positivos y expresaron su confianza con respecto a la propuesta de solución expuesta, demostraron gran interés por saber más acerca del proyecto y mostraron disposición a compartir esta información con más madres de su entorno social y/o familiar.

Los resultados fueron posibles gracias al taller generativo que se llevó a cabo junto a un grupo de madres de público objetivo antes mencionado. Donde se expuso a detalle de qué se trata el proyecto y en el cuál pudieron responder diversas preguntas planteadas para recolectar datos útiles para la investigación, además de

ello, se otorgó información general sobre la falta de oportunidades laborales para las madres de Lima metropolitana.

También, se realizó una encuesta enviada por correo y compartida por diversas redes sociales, abierta al público en general mayor de 18 años, donde se pudo hacer un análisis sobre la información recolectada durante el proceso y recopilar, en su mayoría, comentarios positivos con respecto al proyecto, reafirmando que la idea de negocio es innovadora y cumple con los objetivos de desarrollo sostenible elegido.

CONCLUSIONES

Se obtiene como primera conclusión que, en la actualidad las mujeres persiguen dos ideales, su desarrollo laboral y el rol maternal. En tal sentido, se evidencia que en el Perú la participación de las mujeres, particularmente madres, se ha incrementado en el mercado económico, sin embargo, a pesar de que las mujeres se desarrollan en el mundo laboral, aún hay grandes diferencias de género que no solo se presentan en las tareas maternas o del hogar, sino también en las condiciones de trabajo, pese a ello, las madres se han encaminado a la independencia económica.

En este sentido, esta investigación tuvo como objetivo identificar las causas de las faltas de oportunidades en el ámbito laboral de las madres de Lima metropolitana y hacer un análisis de cómo influye de manera negativa en el ámbito personal, profesional y/o laboral de nuestro público objetivo, concluyendo con base en un análisis cuantitativo y

cualitativo (entrevistas y encuestas) que características como género, origen y la maternidad están fuertemente relacionadas con la desigualdad económica.

Dentro del análisis expuesto, se evidencia que las mujeres, en su mayoría madres, tienen menos oportunidades de desempeñar un rol laboral dentro de una empresa en comparación al género opuesto, por más que ambos tengan las mismas capacidades esenciales para el mismo puesto de trabajo, sin embargo, las brechas de género y las condiciones laborales desfavorables para ejercer la maternidad, generan dificultades en la práctica laboral y tienen un impacto negativo en la maternidad de éstas.

Aunque el presente estudio se basa en una pequeña muestra de participantes, La metodología utilizada permitió responder al objetivo y al reto de innovación, los resultados sugieren a futuras investigaciones que se realicen procedimientos adicionales que pueden enriquecer la investigación, ya sea dinamizando con familiares, empresas, entre otros instrumentos complementarios. Finalmente, se considera significativamente la posibilidad de una investigación futura que comprenda la maternidad desde la mirada de las empresas como tal, para así recoger diferentes puntos de una perspectiva diferente.

6. Bibliografía

Albornoz, D. y Flores, M. (2019) *¿ESTAMOS CONECTADAS? Brecha digital de género en Perú*. Perú: Lima. Recuperado de http://webfoundation.org/docs/2020/01/Reporte_Peru%CC%81_Espan%CC%83ol_Digital-1.pdf

Barba, M. C., Martos, M. V. E. P. de, Fonseca, R. M. G. S. da. (1997) *Género y trabajo femenino en el Perú*. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PQcf5VSPdKfMKPtBjwRHrjy/?format=pdf&lang=es>

Barboza, M. (2018) *Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral*, Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13831/BARBOZA_HURTADO_MARINA_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barco, D. y Vargas, P. (2010) *El Perfil del Trabajador Informal y el Retorno de la Educación*. Perú: Banco Central de Reserva del Perú. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2010/Documento-de-Trabajo-04-2010.pdf>

Barrantes, R. y Matos, P. (2019) *“EN CAPILLA”: DESIGUALDADES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES JÓVENES*. Perú: IEP. Recuperado de http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1162/Barrantes-Roxana_Matos-Paulo_Desigualdades-insercion-laboral-mujeres-jovenes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Binder, T. R. (2008) *TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: ANÁLISIS DEL CASO CHILENO*. Departamento de Economía y Centro de Microdatos. Universidad de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144143/Trabajo-a-tiempo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carazo, J. (2020) *Empleo a tiempo completo*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/empleo-a-tiempo-completo.html>

Chujutalli, D. (2017) *Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado del Perú Urbano*. Título profesional de Economista. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622461/Chujutalli_RD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

ComexPerú (2022) *EL EMPLEO FEMENINO AÚN NO ALCANZA LOS NIVELES PREPANDEMIA*. ComexPerú. Recuperado de <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/el-empleo-femenino-aun-no-alcanza-los-niveles-prepandemia>

Díaz, V. (2018) *La Discriminación Indirecta a Mujeres Gestantes Trabajadoras en el Ámbito Laboral, en Lima Metropolitana, Año 2017*. Título profesional de Abogada. Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20097/Diaz_PVJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y

García-Alonso, J., Krentz, M., Lovich, D. y Mingardon, S. (2020) *Diversity, Equity, and Inclusion Still Matter in a Pandemic*. Recuperado de

<https://www.bcg.com/publications/2020/value-of-investing-in-diversity-equity-and-inclusion-during-a-pandemic>

González Ramos, A. M., Vergés Bosch, N. y Martínez García, J. S. (2017). *Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 159: 73-90. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.159.73>

INEI (2019) Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/libro.pdf

INEI (2021) *COMPORTAMIENTO de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional*. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2020.pdf>

INEI (2021) *SITUACIÓN del Mercado Laboral en LIMA METROPOLITANA*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/principales_indicadores/05-informe-tecnico-mercado-laboral-feb-mar-abr-2021.pdf

IPE (2020) *MERCADO LABORAL PERUANO: IMPACTO POR COVID-19 Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA*. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf>

IPSOS (2019) *INTERNATIONAL WOMEN'S DAY 2019 Actitudes globales sobre la equidad de Género*. Recuperado de https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-03/informe_ipsos_iw_d_dia_de_la_mujer_marzo_2019.pdf

Jaramillo, M. y Ñopo, H. (2020) *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Recuperado de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>

Minaya, G. (2009). Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, N° 57 (32-39)

OIT (2004) *¿Qué es el trabajo decente?*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

OIT (2014) *Hacia el derecho al trabajo UNA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO INNOVADORES*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf

ONU Mujeres (2002) *GENDER MAINSTREAMING AN OVERVIEW, 2001*. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

ONU Mujeres (2016). *Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores*. Recuperado de http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

ONU Mujeres (2021) *¿Qué es la brecha salarial?*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Orozco, A. (2010) *Cadenas Globales de cuidado ¿Qué derechos para un regimen global de cuidados justo?*. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UNINSTRAW) Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2010-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf>

Quispe, C. (2019) *Manifestación de la penalidad salarial por maternidad en empleos formales e informales en el Perú 2014-2018*. Grado de bachiller en Economía y Finanzas. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648865/QuispeO_C.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Reitz, J. (2001). *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research*. Center for Industrial Relations and Department of Sociology. University of Toronto. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.202.8086&rep=rep1&type=pdf>

Saíz, R. A. (2021). *La brecha laboral de las mujeres: Efectos, implicaciones y factores moderadores*. Programa de doctorado de investigaciones humanísticas. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo. Recuperado de: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61571/TD_RosaAnaSaizVillar.

[pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Sanchez M, Chafloque R. (2019). *La informalidad laboral en el Perú*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/INFORMALIDAD-LABORAL-final-corrected.pdf>

Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) *Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Informe regional. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

UNESCO (2014) *IGUALDAD DE GÉNERO*. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>

7. Anexos

Anexo N° 1: Encuesta sobre la Maternidad y Trabajo.

Pregunta 1: ¿Qué edad tienes?

- Menor de 18 años
- 18 - 24 años
- 25 - 34 años
- 35 - 44 años
- Mayores de 45 años

Pregunta 2: ¿Cuál es tu sexo?

- Femenino
- Masculino

Pregunta 3: ¿En donde resides?

- Lima Norte (Carabaylo, Comas, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, San Martín de Porres.)
- Lima Sur (Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac y Chorrillos.)
- Lima Este (Chaclacayo, Santa Anita, Ate, San Juan de Lurigancho, Lurigancho, El Agustino y Cieneguilla.)
- Lima Moderna (San Miguel, Magdalena del Mar, Barranco, Jesús María, Miraflores, Pueblo Libre, San Borja, San Isidro, La Molina, Lince, Surquillo y Santiago de Surco.)
- Lima Centro (Breña, La Victoria, Lima, Rímac y San Luis.)
- Callao (Bellavista, Callao, Carmen de la Lengua Reynoso, La Perla, La Punta, Mi Perú y Ventanilla.)

- Balneario (Ancón, Pucusana, Punta Hermosa, Punta Negra, San Bartolo, Santa María del Mar y Santa Rosa.)

Pregunta 4: ¿Consideras que una madre joven puede llevar la maternidad y su carrera profesional al mismo tiempo?

- Sí
- No

Pregunta 5: ¿Crees que las mujeres deben abandonar su carrera cuando llegue la maternidad?

- Si, porque no tendría otra opción
- Sí, por un tiempo corto
- No, creo que puede existir un balance
- No, porque su carrera está empezando
- Es incierto que logre un balance
- Otro:

Pregunta 6: ¿Consideras que la maternidad es un obstáculo a la carrera laboral de las mujeres ?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

Pregunta 7: ¿Qué tan difícil crees que es conseguir trabajo siendo mamá?

- Muy difícil
- Difícil
- Ni fácil ni difícil
- Fácil
- Muy fácil

Pregunta 8: ¿Crees que se toma más relevancia el tema de la maternidad en las entrevistas laborales que la paternidad?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Me parece igual la relevancia
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

Pregunta 9: ¿Consideras que hay una preferencia hacia los hombres o mujeres sin hijos en entrevistas laborales por sobre las mujeres que ya son madres?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

Pregunta 10: ¿Crees que la maternidad influye de forma positiva o negativa en el desempeño laboral?

- Influye de forma muy positiva
- Influye de forma positiva
- No influye
- Influye de forma negativa
- Influye de forma muy negativa

Pregunta 11: ¿Conoces las leyes que benefician a las madres que trabajan?

- Las conozco muy bien
- Las conozco bien
- Las conozco a medias
- Las conozco muy poco
- No las conozco

Pregunta 12: ¿Crees que las empresas formales cumplen con las leyes dispuestas para las madres que trabajan?

- Si se cumplen
- Se cumplen parcialmente
- No se cumplen
- No sé, desconozco el tema

Pregunta 13: Indica si estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente frase: Creo que en un futuro se van a eliminar los estereotipos de género en el ambiente laboral.

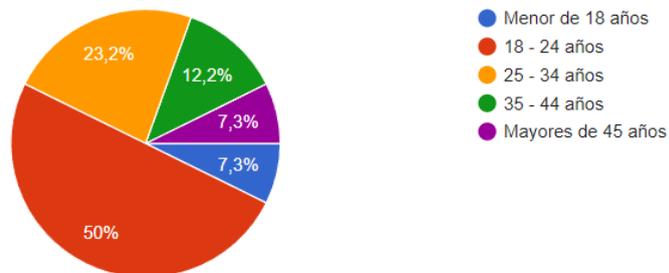
- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- No existen los estereotipos de género
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

Anexo N° 2: Resultados de la Encuesta sobre la Maternidad y Trabajo

Pregunta 1:

¿Qué edad tienes?

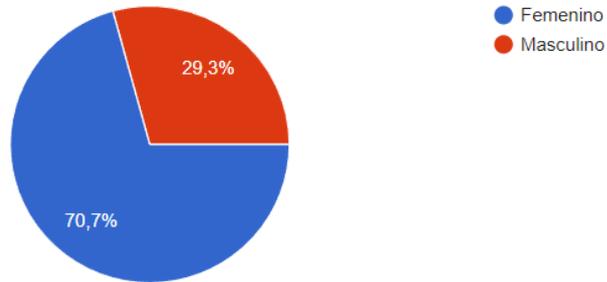
82 respuestas



Pregunta 2:

¿Cuál es tu sexo?

82 respuestas



Pregunta 3:

¿En donde resides?

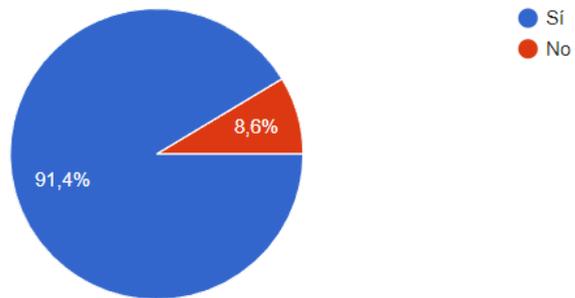
82 respuestas



Pregunta 4:

¿Consideras que una madre joven puede llevar la maternidad y su carrera profesional al mismo tiempo?

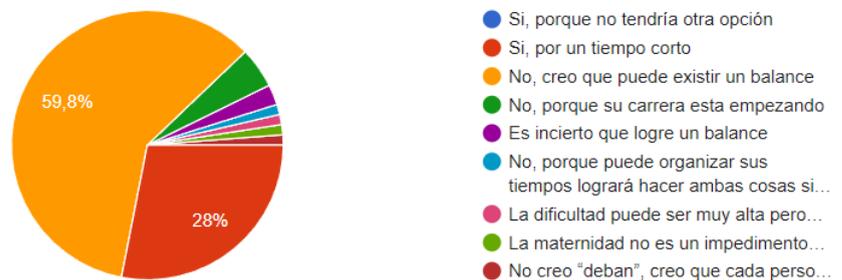
81 respuestas



Pregunta 5:

¿Crees que las mujeres deben abandonar su carrera cuando llegue la maternidad?

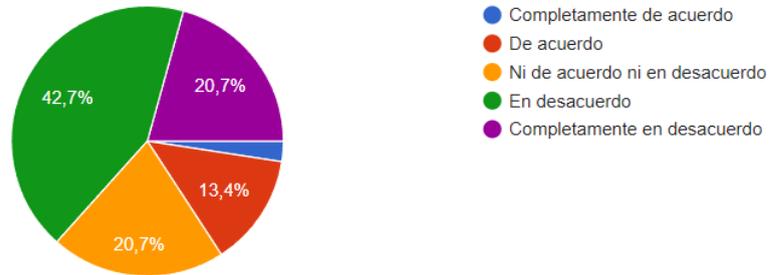
82 respuestas



Pregunta 6:

¿Consideras que la maternidad es un obstáculo a la carrera laboral de las mujeres ?

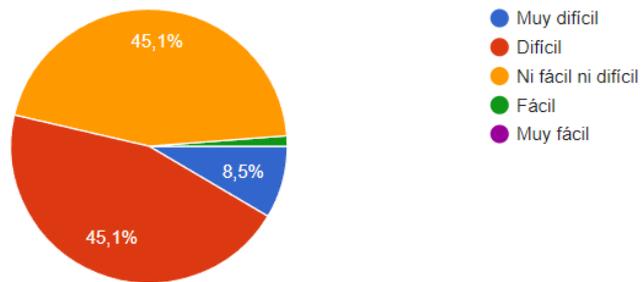
82 respuestas



Pregunta 7:

¿Qué tan difícil crees que es conseguir trabajo siendo mamá?

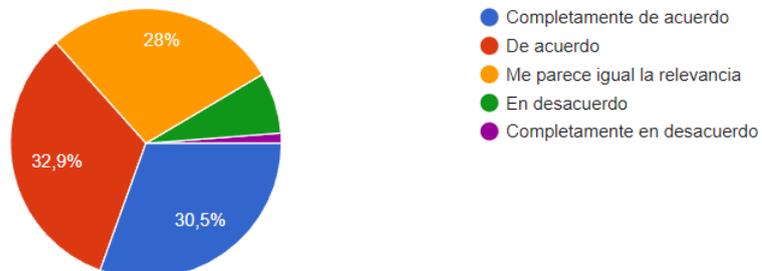
82 respuestas



Pregunta 8:

¿Crees que se toma más relevancia el tema de la maternidad en las entrevistas laborales que la paternidad?

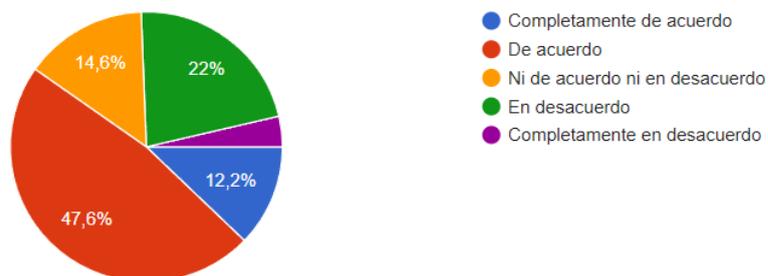
82 respuestas



Pregunta 9:

¿Consideras que hay una preferencia hacia los hombres o mujeres sin hijos en entrevistas laborales por sobre las mujeres que ya son madres?

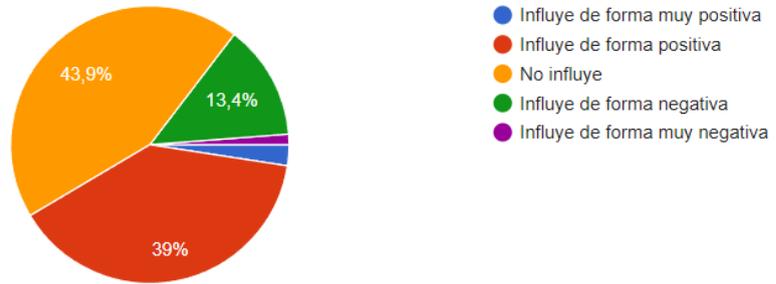
82 respuestas



Pregunta 10:

¿Crees que la maternidad influye de forma positiva o negativa en el desempeño laboral?

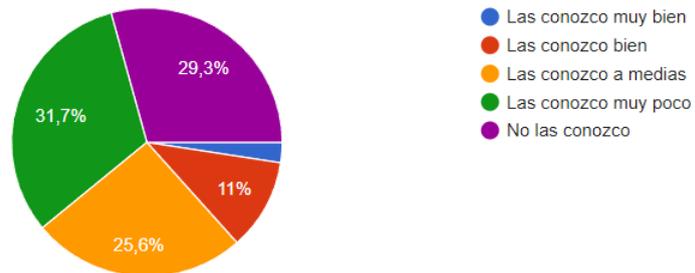
82 respuestas



Pregunta 11:

¿Conoces las leyes que benefician a las madres que trabajan?

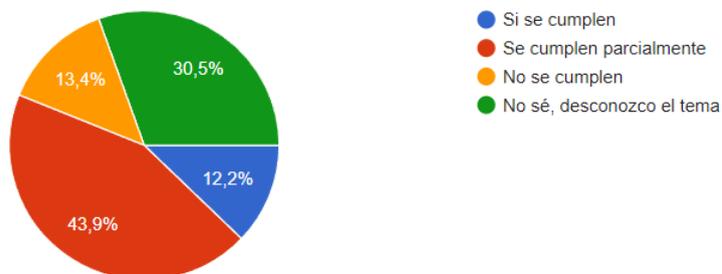
82 respuestas



Pregunta 12:

¿Crees que las empresas formales cumplen con las leyes dispuestas para las madres que trabajan?

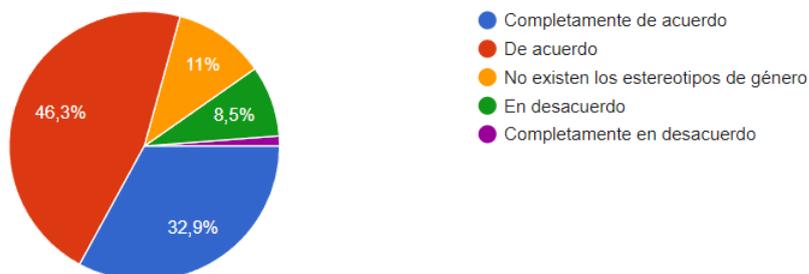
82 respuestas



Pregunta 13:

Indica si estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente frase: Creo que en un futuro se van a eliminar los estereotipos de género en el ambiente laboral

82 respuestas



Anexo N° 3: Encuesta sobre MOMENT

Pregunta 1: ¿Cuál es tu sexo?

- Femenino
- Masculino

Pregunta 2: ¿Qué edad tienes?

- 18 - 24 años
- 25 - 34 años
- 35 - 44 años
- Mayores de 45

Pregunta 3: ¿En qué parte de Lima vives?

- Lima Norte (Carabaylo, Comas, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, San Martín de Porres.)
- Lima Sur (Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac y Chorrillos.)
- Lima Este (Chaclacayo, Santa Anita, Ate, San Juan de Lurigancho, Lurigancho, El Agustino y Cieneguilla.)
- Lima Moderna (San Miguel, Magdalena del Mar, Barranco, Jesús María, Miraflores, Pueblo Libre, San Borja, San Isidro, La Molina, Lince, Surquillo y Santiago de Surco.)
- Lima Centro (Breña, La Victoria, Lima, Rímac y San Luis.)
- Callao (Bellavista, Callao, Carmen de la Lengua Reynoso, La Perla, La Punta, Mi Perú y Ventanilla.)
- Balneario (Ancón, Pucusana, Punta Hermosa, Punta Negra, San Bartolo, Santa María del Mar y Santa Rosa.)

Pregunta 4: ¿Conoces a madres de 25-35 años presentes en tu entorno?

- Sí

- No

Pregunta 5: ¿Consideras que se le brindan las mismas oportunidades laborales a las mujeres que son madres con respecto a hombres o mujeres sin hijos?

- Sí
- No

Pregunta 6: Si no tuvieras el dinero para emprender un negocio, ¿confiarías en una Start Up conformada por inversionistas y expertos que podrán guiarte a lo largo del camino?

- Sí
- Puede ser
- No

Pregunta 7: Si tu respuesta fue negativa o "puede ser", cuéntanos cuál es la razón

Pregunta 8: ¿Cuáles son los beneficios que vienen a tu mente cuando piensas en ser tu propio jefe?

- Tienes flexibilidad en tus horarios
- Elegir tu lugar de trabajo
- Elegir la cantidad de dinero a ganar
- Otro: _____

Pregunta 9: Además de una buena idea de negocio y un soporte económico ¿Qué otros recursos consideras necesarios para emprender con éxito?

- Plan de negocio
- Marketing y publicidad
- Personal calificado
- Otro: _____

Pregunta 10: ¿Cuánto tiempo consideras necesario para llegar a tener un negocio sostenible en el tiempo / rentable?

- 6 meses
- 1 año y medio
- 3 años
- 5 años
- Otro: _____

Pregunta 11: ¿Por qué medios crees que sería ideal que las madres descubren una Start Up que les brinda financiamiento y asesoramiento a sus ideas de negocio?

- Facebook
- Instagram
- Twitter
- LinkedIn
- TV
- Radio
- Periódicos Digitales

- Revistas Digitales

Pregunta 12: ¿Qué es lo que no te gusta de los préstamos bancarios?

Pregunta 13: ¿Cuál crees que es la diferencia entre MOMENT y un simple préstamo del banco?

Pregunta 14: Del 1 al 10 ¿Qué tan beneficioso sería para una madre convertirse en su propia jefa? Siendo el 1 Nada beneficioso y el 10 Muy beneficioso.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Pregunta 15: ¿Cómo cree que le ayudaría a una madre, ser su propia jefa?

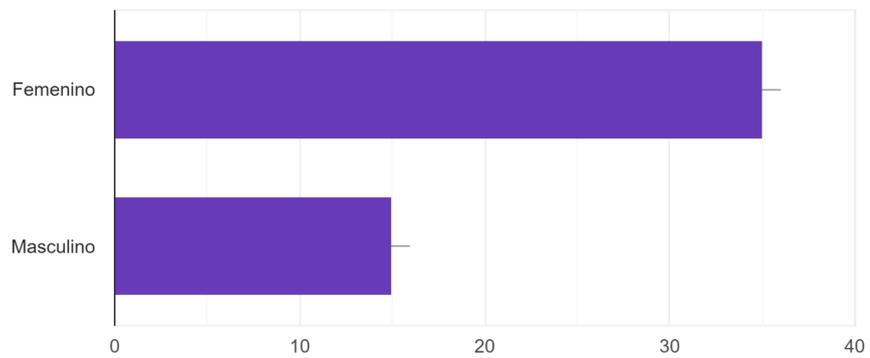
Pregunta 16: ¿Qué logo crees que refleja mejor la esencia de MOMENT?

- Opción 1
- Opción 2

Anexo N° 4: Respuestas de Encuesta sobre MOMENT

Pregunta 1

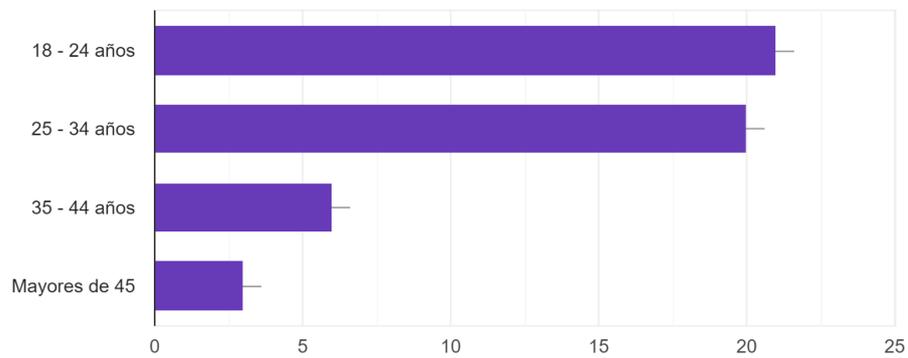
¿Cuál es tu sexo?
50 respuestas



Pregunta 2

¿Qué edad tienes?

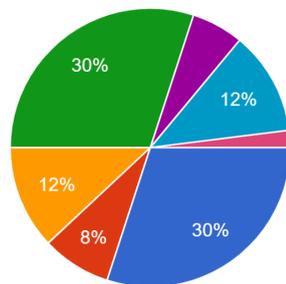
50 respuestas



Pregunta 3

¿En qué parte de Lima vives?

50 respuestas

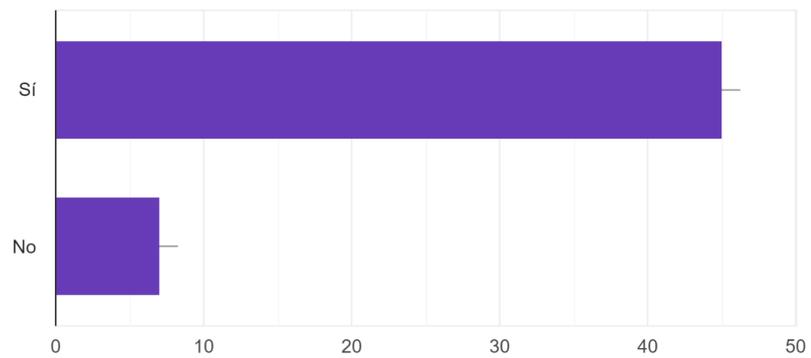


- Lima Norte (Carabaylo, Comas, Independencia, Los Olivos, Puente Pi...
- Lima Sur (Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador, L...
- Lima Este (Chaclacayo, Santa Anita, Ate, San Juan de Lurigancho, Lurigan...
- Lima Moderna (San Miguel, Magdalen...
- Lima Centro (Breña, La Victoria, Lima,...
- Callao (Bellavista, Callao, Carmen de...
- Balneario (Ancón, Pucusana, Punta H...

Pregunta 4

¿Conoces a madres de 25-35 años presentes en tu entorno?

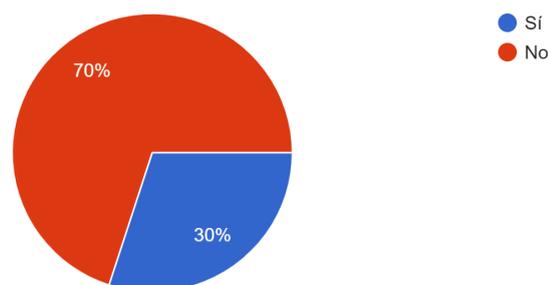
50 respuestas



Pregunta 5

¿Consideras que se le brindan las mismas oportunidades laborales a las mujeres que son madres con respecto a hombres o mujeres sin hijos?

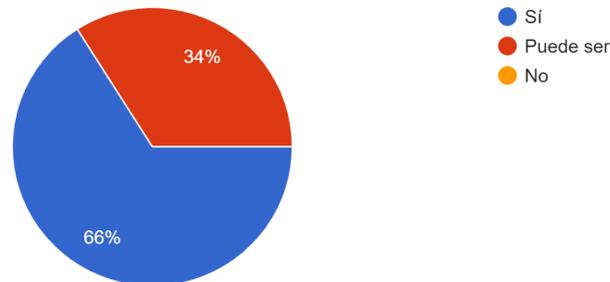
50 respuestas



Pregunta 6

Si no tuvieras el dinero para emprender un negocio, ¿confiarías en una Start Up conformada por inversionistas y expertos que podrán guiarte a lo largo del camino?

50 respuestas



Pregunta 7

Si tu respuesta fue negativa o "puede ser", cuéntanos cuál es la razón

12 respuestas

Una de las razones es la confiabilidad que pueden ofrecer al ser parte de este trabajo y otra es no conocer bien el perfil de los inversionistas y expertos que me acompañaran durante el negocio.

Desconfianza

Porq aveces te piden inversión o no tratan de llegar a entenderte o te dan muchas trabas y no algo conciso

Prefiero referencia de conocidos

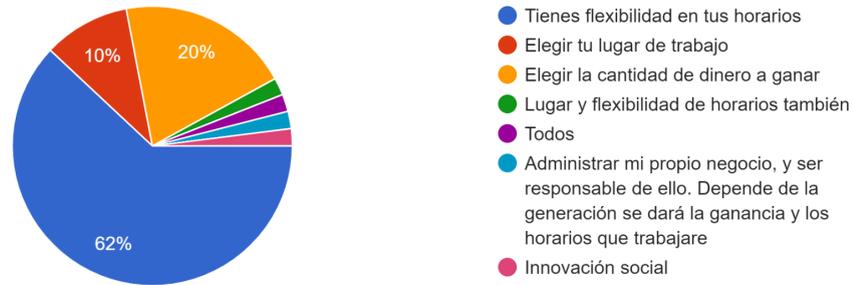
Depende de la rentabilidad que ofrezca el rubro en que se ubica el negocio

Es que no es igual, trabajar con el dinero de otro. Si fuera un préstamo quizás si.
Lo que pasa es que con inversionistas siempre hay una dificultad de que se metan en el negocio, queriendo cambiar algunas partes o su totalidad el modelo del starup, que está bien sugerir cambios. Pero muchas veces esos cambios llevan a perder la esencia del proyecto o haciéndolo más comercial y pierde el sentido, misión y visión.

Pregunta 8

¿Cuáles son los beneficios que vienen a tu mente cuando piensas en ser tu propio jefe?

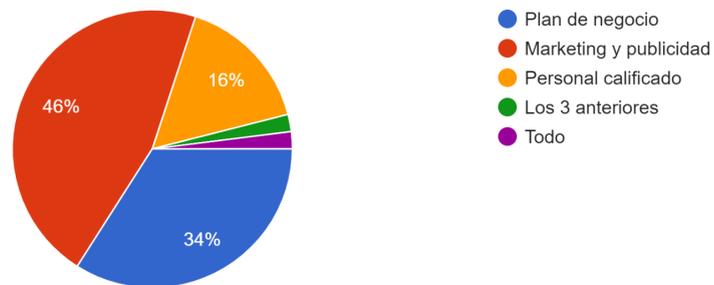
50 respuestas



Pregunta 9

Además de una buena idea de negocio y un soporte económico ¿Qué otros recursos consideras necesarios para emprender con éxito?

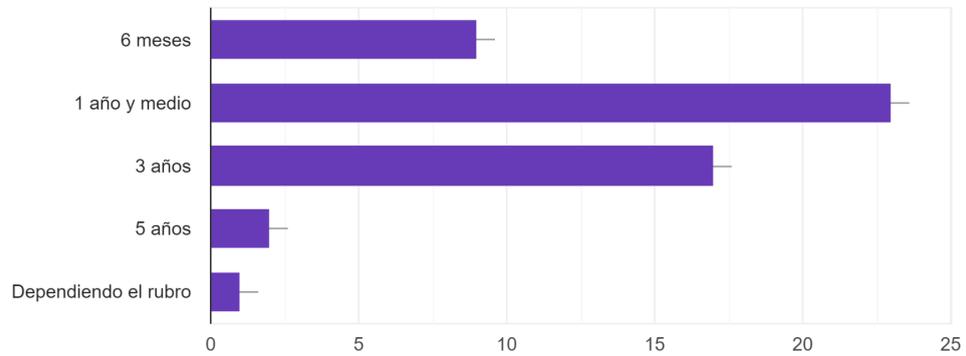
50 respuestas



Pregunta 10

¿Cuánto tiempo consideras necesario para llegar a tener un negocio sostenible en el tiempo / rentable?

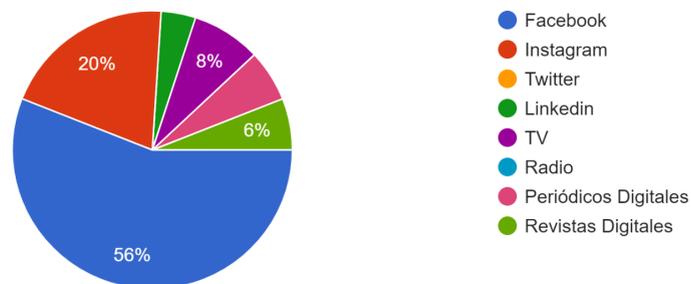
50 respuestas



Pregunta 11

¿Por que medios crees que seria ideal que las madres descubran una Start Up que les brinda financiamiento y asesoramiento a sus ideas de negocio?

50 respuestas



Pregunta 12

¿Qué es lo que no te gusta de los préstamos bancarios?

50 respuestas

Los intereses

Los intereses altos

Los intereses

Intereses altos

Las altas tasas de interés

Los altos intereses

La incertidumbre a futuro, es decir, si podras devolver el prestamo o si te endeudaras más.

Que terminas pagando más

Facilidades de pago

Pregunta 13

¿Cuál crees que es la diferencia entre MOMENT y un simple préstamo del banco?

50 respuestas

Que MOMENT nos brindará el acompañamiento antes, durante y después del proceso de nuestra creación de un negocio propio

Moment te enseña a emprender y aprender a manejar tu negocio

El préstamo se entrega en el monto pactado en el momento inicial

La flexibilidad?

Mayor eficacia para lograr un crédito.

Son el medio. Depende mucho porque, muchas personas podrian creer que les robaran su idea para poder ofrecerlo luego en otro lado. Puede haber un miedo de parte del creador, entendible siempre estos casos.

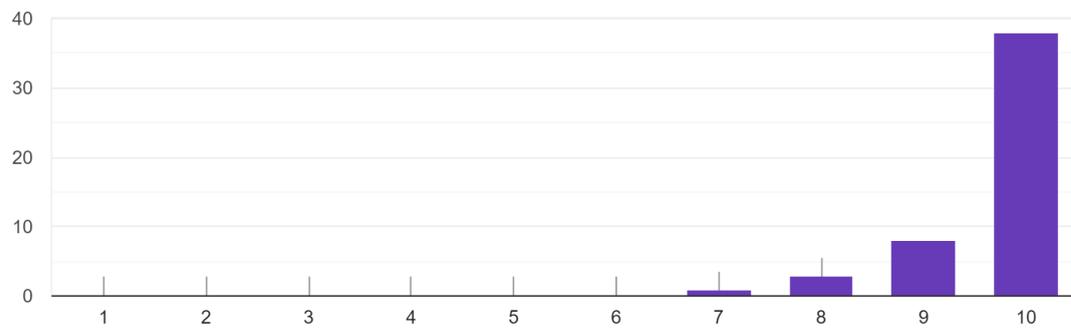
Ejemplo: el que se robo la marca macdonals, el pata entro como asesor, entró, conoció el negocio y luego dijo chau a los creadores.

Los bancos tienen un área de asesorías de negocio, te capacitan y luego te ofrecen el préstamo.

Pregunta 14

Del 1 al 10 ¿Qué tan beneficioso sería para una madre convertirse en su propia jefa? Siendo el 1 Nada beneficioso y el 10 Muy beneficioso.

50 respuestas



Pregunta 15

¿Cómo cree que le ayudaría a una madre, ser su propia jefa?

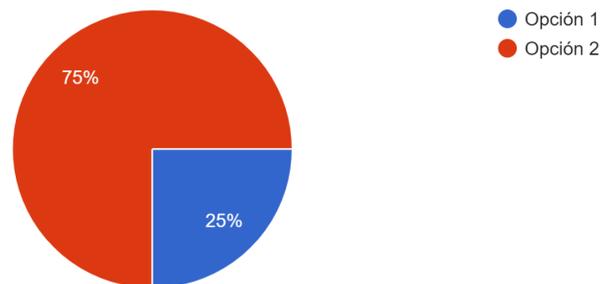
50 respuestas

Manejar sus horarios
Le ayudaría a tener horarios flexibles y organizar mejor sus actividades.
Manejar su tiempo
En poder manejar sus horarios
Ayudando a emprender
En arreglar horarios y poder a la par ser jefa y madre.
Mucha ayuda en generar ingresos
Jsjdj
Distribuir sus tiempos sin descuidar a sus hijos

Pregunta 16

¿Qué logo crees que refleja mejor la esencia de MOMENT?

20 respuestas



Anexo N° 5 Taller Generativo



en el logo en círculo entendí más que iba dirigido a mamás jeje

KATHERINE LUCÍA GUTIÉRREZ a Todos

KL

yo voto por el logotipo en forma circular

ya que al leer la letra MOM entendemos que va referido a Mamás

iPhone de Ashli Maria a Todos

ID

Yo voto por el circular también

KATHERINE LUCÍA GUTIÉRREZ a Todos

KL

es más atractivo a la vista

jeremi_kath@outlook.es a Todos

J

Me siento más identificada con el que es circular, siento que es más personal que solo las letras



KL

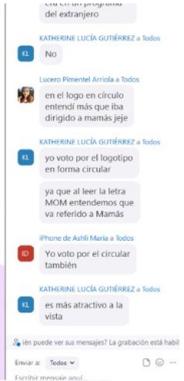
KATHERINE LUCÍA GU... a Todos 06:44 PM

felicidades chicas por crear un negocio que apoya a las Mamás emprendedoras por traer ideas innovadoras en nuestra ciudad

iPhone de Ashli Maria a Todos 06:44 PM

ID

Me parece una idea muy buena, muchos éxitos



- RS [Redacted]
- AV [Redacted]
- ID iPhone de Ashli Maria
- J jeremi_kath@outlook.es
- KL KATHERINE LUCÍA GUTIÉRREZ
- Kelly Jacheline Pastor Changano
- Lucero Pimentel Arriola
- N [Redacted]
- R Rose