ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA

“TOULOUSE LAUTREC”

TÍTULO DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN

Emplea Talent

Proyecto de innovación para obtener el grado de Bachiller en Arquitectura de Interiores

AUTOR:

VANIA VALERIA PESCETTO RAMÍREZ

2024

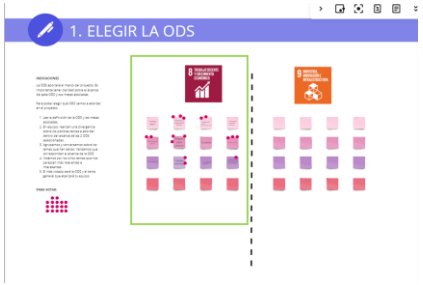
Fase de Investigación

1. Elección de ODS

Tras investigar las dos opciones de ODS que teníamos, decidimos desde un inicio trabajar con la ODS 8 Trabajo decente y Crecimiento económico. A partir de ello, realizamos la divergencia de los posibles temas a tratar y votamos por los más interesantes para el equipo.



- Trabajo digno
- La desigualda salaria por razón de sexo
- Empleo para jóvenes
- Trabajo informal
- Discriminación laboral
- Educación y capacitación laboral
- Las pequeñas y medianas empresas
- Emprendimiento
- Los trabajadores migratorios
- La eliminación de todas las formas de trabajo infantil





2. Definir el tema del proyecto

Después, se profundizó en los posibles temas para poder decidir cuál abordar en el proyecto. Se optó por el tema Educación y capacitación laboral junto a la meta 8.6 “De aquí al 2020, reducir considerablemente la proporción de jòvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación”

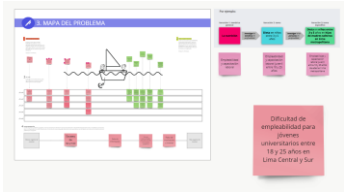


METAS ASOCIADAS A LOS ODS		LO QUE ME APASIONA				LO QUE SÉ HACER		
Empleo para jóvenes	8.6	Balance trabajo y estudios	La competencia con trabajadores más experimentados.	Acceso limitado a oportunidades laborales debido a la falta de experiencia.	Promoción de la participación juvenil.	Programas para capacitar jóvenes	Activaciones	BTL
		Empleos con salarios justos	Identificación de una nueva oportunidad de empleo.					
Educación y capacitación laboral	8.6	Mayor acceso a educación	La falta de orientación vocacional adecuada en las escuelas	Brecha entre las habilidades enseñadas en instituciones educativas y las demandadas por el mercado laboral	Plan de estudios especializados	Charlas informativas	Voluntariados	
		Capacitación social	Promoción dela participación juvenil			Podcast	Eventos de capacitación	
Discriminación laboral	8.8	Micro agresiones dentro del entorno laboral	Discriminación por discapacidad en el lugar de trabajo	Favorecer el acceso laboral a jòvenes		Charlas	Grupos de apoyo	
		Dificultad de acceder a empleos por prejuicios	Discriminación basada en la edad durante el proceso de contratación	Apoyar los derechos de las personas con discapacidad		Programas de concientización		
La desigualdad salarial por razón de sexo	8.5	Sexismo dentro del entorno laboral	La brecha salarial entre hombres y mujeres en roles similares	El desconocimiento hace que no se adopten medidas		Campañas para proteger el derecho de las mujeres	Activaciones para proteger los derechos de las mujeres	
		Capacitación en el trabajo	Factores que contribuyen a la desigualdad salarial, como la maternidad y la discriminación implícita	Políticas que abusan de las necesidades de las mujeres				
Emprendimientos	8.3	Estrategias para emprender	Desigualdad de acceso a financiamiento y recursos para mujeres emprendedoras	Crecimiento		Eventos para emprendedores e inversionistas	Programas para aprender estrategias	
		Networking		Capacitación en el trabajo			Charlas informativas	

3. Mapa del problema

Tras haber elegido el tema a tratar a lo largo del proyecto, se procedió a investigar sobre la situación y las problemáticas de esta.

Todo ello con el fin de elegir una problemática que el equipo consideró más relevante.



TODO LO QUE NO FUNCIONA	¿POR QUÉ?		
Escasez de recursos	No hay o no conocen distintas fuentes de financiamiento	No cuentan con un "colchón de seguridad económico" que les permita arriesgarse	
Falta de motivación o interés	El sistema de educación actual no motiva a seguir profundizando su educación	No hay orientación o ayuda para encontrar su pasión o vocación	El contexto económico o político no genera motivación para mejorar su futuro
Falta de oportunidades laborales acordes a formación académica	No tienen el acceso a educación o capacitaciones más especializadas		
Falta de información	No hay conciencia sobre la problemática del desempleo juvenil	La información no está bien promovida	

TODO LO QUE SÍ FUNCIONA			
Programas de ayuda al empleado.	Porque a veces hay ciertas dudas o inquietudes que podemos resolver a través de estos programas		
Alianzas con empresas	Establecer colaboraciones con empresas para diseñar programas de capacitación para el aprendizaje práctico y experiencia laboral		
Alianzas con municipalidades	Pueden proporcionar instalaciones para apoyar a programas de educación en la comunidad	Conexiones con empresas dentro de la comunidad o empleadores	Ayudar a difundir distintos programas y capacitaciones dentro de las comunidades
Voluntariados para dar orientaciones	Profesionales de distintos sectores pueden dar un enfoque más realista de los conocimientos y aptitudes que se necesitan	Dar más confianza y motivación a los jóvenes al conocer a distintos profesionales	
Campañas en redes sociales para buscar oportunidades laborales	Porque es otra forma de facilitar al usuario el buscar trabajo	Una forma más rápida de llegar a los jóvenes	Entablar conexiones con distintas empresas y comunidades sin importar la distancia

3.1. Definición del problema

ITERACIÓN 1: TEMÁTICA GENERAL

Empleabilidad y capacitación laboral

ITERACIÓN 2: TEMA

Empleabilidad y capacitación laboral juvenil entre 18 y 25 años

ITERACIÓN 1: TEMA ESPECÍFICO

Empleabilidad y capacitación laboral juvenil entre 18 y 25 años de edad en Lima Metropolitana

PROBLEMA

Dificultad de empleabilidad para jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur

4. Cotexto DEPESTA

	INVESTIGACIÓN DEL CONTEXTO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
D **DEMOGRÁFICO**	En el Perú, 8 de cada 10 jóvenes les cuesta conseguir trabajo (81%), donde el 40% de ellos lleva buscándolo más de 6 meses y el 22% más de un año. Esto es debido a diversos factores como la falta de experiencia (33%), el bajo sueldo ofrecido (19%) y el manejo de idiomas (13%). El 70% de los jóvenes peruanos que están buscando trabajo solo tienen la secundaria completa y el 37% de jóvenes entre 15 y 29 años no puede acceder al mercado laboral después de terminar sus estudios por la brecha entre las competencias laborales necesitadas y las enseñadas. Según el INEI, de la población juvenil peruana, 48,6% se encuentra solo trabajando, el 22,7% solo estudia y el 11,3% estudia y trabaja a la vez.	• Encontrar las zonas en donde el índice de jóvenes desempleados sea más alto para brindar diversas herramientas y capacitaciones enfocadas en mejorar las oportunidades de trabajo en su comunidad local. • Profundizar en los factores y necesidades de la población juvenil desempleada para generar un plan con prioridades, metas y acciones más específicas.	Si las campañas u organizaciones no se promocionan o difunden de distintas maneras, puede que esta información no llegue a las zonas más vulnerables. De mismo modo, si las encuestas o métodos para recopilar información de la población juvenil no llega a aquellos más vulnerables, se podría actuar sin el conocimiento completo de las necesidades de la población y aumentar la brecha de desigualdad social.
P **POLÍTICO**	Actualmente en el Perú, existen diversas políticas y organizaciones enfocadas principalmente en la implementación, mejora y acceso a una mejor educación y capacitación laboral que ayude a facilitar la transición de los jóvenes peruanos al mercado laboral. Entre ellas encontramos la Ley sobre modalidades formativas laborales (Ley 28518), la cual implica brindar a los jóvenes una educación y capacitación de acuerdo a los requerimientos de las empresas y acorde a su nivel de educación; el Plan Nacional de la Juventud 2005-2011, un documento centrado en desarrollar las capacidades del Estado y la sociedad para mejorar la articulación de los programas y proyectos orientados a los jóvenes peruanos; el Programa Nacional de Empleo "Jóvenes productivos", que tiene como objetivo lograr la empleabilidad de persona de 15 a más, en estado de vulnerabilidad, a través de capacitaciones sobre competencias laborales.	• Organización de programas de alto alcance con fines de capacitar a los jóvenes en habilidades actualmente demandadas en el mercado laboral. • Revisión y replanteamiento de un plan de estudio que facilite la transición de los jóvenes al mundo laboral, enfocado en la orientación vocacional, habilidades digitales y capacidades que se requieren en el mundo laboral. • Fomentar en las empresas la necesidad de contratar a jóvenes y mejorar las leyes para la protección de sus derechos y su remuneración.	El Perú es uno de los países con peor condición de trabajo en Latinoamérica. Si no se refuerzan las normas y leyes para proteger los derechos y la remuneración justa para los jóvenes, muchos pierden la motivación de seguir trabajando o, en su mayoría de casos, caen en el trabajo informal.

4. Cotexto DEPESTA

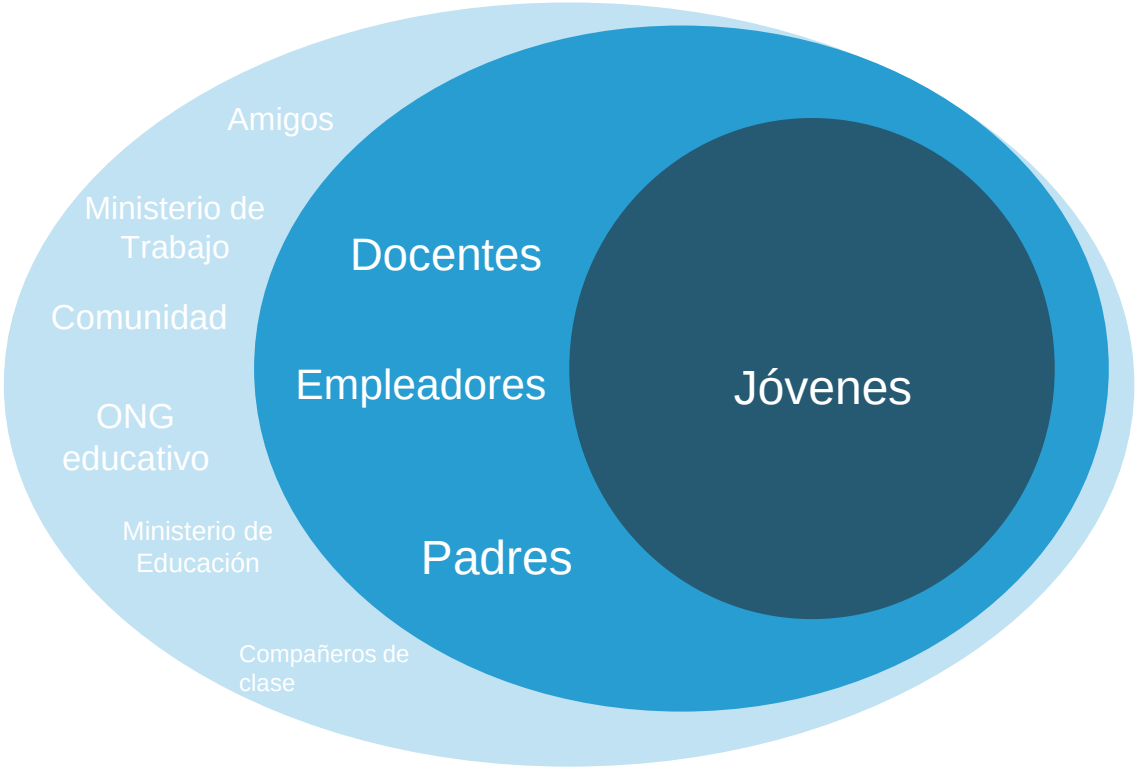
	INVESTIGACIÓN DEL CONTEXTO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
E **ECONÓMICO**	El jefe del IEDEP de la CCL, Óscar Chávez, destacó que la falta de ocupación entre los jóvenes se debe a un crecimiento económico lento en el país. Asimismo, señaló que se vislumbra la posibilidad de un Fenómeno El Niño severo, lo cual dificultará aún más la situación. Para revertir esta tendencia, Chávez enfatizó en la necesidad de un mayor crecimiento económico, aumento del PBI y generación de empleo formal. (EL COMERCIO) La población económicamente activa (PEA) incrementa su edad promedio por una simple razón: las personas entre los 14 y 24 años de edad trabajan menos. Según cifras del INEI, dicho grupo etario disminuyó en un 6.3 % apenas en un año (del 2022 al 2023). Esto quiere decir que los jóvenes de 14 a 24 años representan ahora un 15.3 % del total de la población económicamente activa, habiendo bajado un punto porcentual del 16.3 % que tenían en el 2022.	Dado que se señala que las mujeres tienen una mayor probabilidad de encontrarse en la situación de ninis, hay una oportunidad para desarrollar iniciativas que promuevan el empoderamiento económico y la inclusión laboral de las mujeres jóvenes.	La presencia de un gran número de jóvenes ninis puede tener un impacto negativo en el proceso de acumulación de capital humano y, en última instancia, en la productividad económica a largo plazo. Esto podría traducirse en una fuerza laboral menos capacitada y menos productiva, lo que afectaría la competitividad y el crecimiento económico del país.
S **SOCIOCULTURAL**	En primer lugar, señalan que el 65% de jóvenes de 29 años ya contaba con hijos, y eran las mujeres las que alcanzaban mayores porcentajes (80%). Debido a que se asumió este nuevo rol, sobre todo en el caso de las mujeres, se posterga o se deja el trabajo. Por otro lado, se encuentra un desfase entre lo que aprendieron en sus estudios para el trabajo (institutos, Cetpros, etc.) y la demanda existente de ese tipo de profesiones en el mercado laboral, donde solo el 58% de los jóvenes iniciaba estudios postsecundarios en este tipo de centros. Esto también se puede acentuar porque muchas veces la educación recibida no responde a las demandas en cuanto a lo laboral y formativo, haciendo que el tránsito de la escuela al trabajo dependiente sea complicado. Una de las consecuencias de esta flexibilización es la condición de eterno aprendiz que adquieren los jóvenes al relacionarse con sus trabajos. Al pasar de un trabajo al otro de forma constante, los jóvenes no llegan a especializarse en una labor específica. Por el contrario, los trabajos por los que transitan son diferentes y, en consecuencia, nuevos para ellos en la forma de operar y funcionar.	Identificar los factores determinantes de los ninis, como los bajos ingresos, las características personales y el nivel educativo, proporciona una base sólida para diseñar programas y políticas específicas que aborden estas áreas. Reducir el porcentaje de ninis mediante la educación y mayores oportunidades laborales puede contribuir significativamente a la acumulación de capital humano en la población juvenil. Esto no solo beneficia a los individuos al mejorar sus perspectivas de empleo y movilidad social, sino que también beneficia a la economía en general al aumentar la productividad	La inactividad juvenil puede tener consecuencias a largo plazo para la economía, ya que puede resultar en una fuerza laboral menos capacitada y menos productiva. Si no se abordan adecuadamente los factores subyacentes que contribuyen a la inactividad juvenil, esto podría limitar el potencial de crecimiento económico

4. Cotexto DEPESTA

	INVESTIGACIÓN DEL CONTEXTO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
T **TECNOLÓGICO**	Si bien las habilidades blandas son importantes en el lugar de trabajo, las habilidades tecnológicas, que suelen ser un tipo de habilidad dura, son cruciales para mejorar el rendimiento del equipo, favorecer el crecimiento de tu negocio y garantizar la felicidad de tus empleados, ya que al brindar capacitación en las habilidades técnicas que tu personal necesita para desempeñar sus funciones, los colaboradores sabrán que son un activo valioso para tu negocio. Esto aumenta su felicidad y mejora la retención de talentos.	Por ejemplo, métodos disruptivos como el aprendizaje por proyectos. La pandemia reveló los beneficios que tiene la tecnología para la educación bajo metodologías efectivas como el trabajo colaborativo y el aprendizaje basado en proyectos.	-Desempeño individual deficiente. -Disminución de la motivación. -Fuga de talentos. -Desventaja ante la competencia.
A **AMBIENTAL**	Las capacitaciones ambientales consisten en cursos sobre diversos temas ambientales cuyo manejo es necesario o imprescindible para las organizaciones, ya sea de forma introductorio o para incrementar las competencias en dicha área.	-Actores diversos comprometidos. -Tecnologías existentes. -Modernización educativa. -Marco legal existente(Constitución política/Código del medio ambiente). -Realidad ambiental reconocida.	-Falta de visión sobre educación ambiental. -Situación socio-económica en crisis. -Poca inversión en programas de educación ambiental. -Diversidad cultural poco considerada.

5. Mapa de Actores

En el mapa de actores, tenemos a los actores centrales que vendrían a ser los jóvenes, quienes son a los que se les dificulta conseguir empleo. Los actores directos serían los padres, docentes y empleadores, quienes tienen un contacto directo con los actores centrales en el contexto de la problemática. Por último, los actores indirectos que son amigos, el ministerio de educación, ONG educativas, la comunidad, ministerio de trabajo y compañeros de clase.

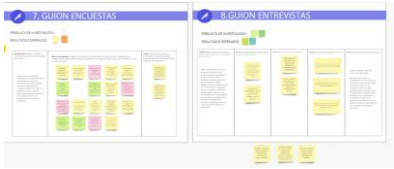


6. Plan de Investigación

¿QUÉ QUIERO APRENDER?	MÉTODO	CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	RECURSOS
¿Estás activamente buscando capacitaciones o trabajo? ¿Qué factores crees te impiden encontrar empleo?	ENCUESTAS	80 ENCUESTAS	FORMULARIO DE GOOGLE
¿La dificultad de conseguir empleo te desmotiva de alguna manera? ¿Cómo? ¿Qué soluciones o alternativas has buscado al no poder conseguir empleo?	ENTREVISTAS	10 ENTREVISTAS	PRESENCIAL O GOOGLE MEET
¿Cómo toman el desempleo (emocionalmente)? ¿Cómo buscan empleos?	OBSERVACIONES	3 OBSERVACIONES	
Simulacro de entrevista de trabajo a jóvenes desempleados	TALLERES GENERATIVOS	2 TALLERES GENERATIVOS	PRESENCIAL O GOOGLE MEET

7. Guión de encuestas

PARA: JÓVENES UNIVERSITARIOS



INTRODUCCIÓN

¡Hola! Somos un equipo de estudiantes de Toulouse Lautrec realizando un proyecto de innovación enfocado a jóvenes que tienen dificultad para conseguir empleo. Por ello, nos gustaría conocer tu opinión sobre esta problemática y contar con tu participación en la búsqueda de una solución innovadora.

BANCO DE PREGUNTAS

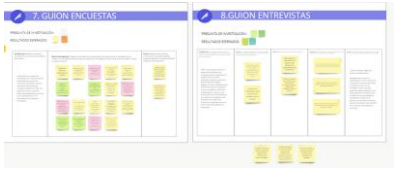
- Preguntar: Nombre, edad, género, Distrito
- ¿Te encuentras trabajando actualmente? Sí o no
- ¿Cuánto tiempo has estado buscando empleo? 1 a 2 Meses - 3 a 4 meses - 5 a 6 meses
- ¿Haz experimentado periodos de desempleo prolongado?Qué tan seguido te ocurre?
- ¿Has tenido alguna experiencia laboral previa?
- ¿Cuánto tiempo te tomó conseguir tu empleo actual?
- ¿Trabajas en algo relacionado a tu vocación/aspiraciones o no?
- ¿Qué es lo más importante para ti al buscar un empleo?
- ¿Qué estrategia has usado para buscar trabajo hasta ahora?Buscar en línea, Redes sociales, Contactar directamente a una empresa, Solicitar referencias de familiares o amigos
- ¿Qué sientes al no poder acceder a un puesto de trabajo? Enojo - Frustración - Tristeza - Desconfianza - Apatía - Resiliencia
- ¿Crees importante en tu campo laboral las habilidades tecnológicas?
- ¿Cómo desarrollar las habilidades requeridas por el campo laboral?
- ¿Crees haber aprendido las habilidades demandadas en el mundo laboral durante tu etapa secundaria?
- ¿Cuáles son los desafíos que enfrentas al buscar empleo? Falta de experiencia laboral - falta de habilidades requeridas para el trabajo que aplicas - Falta de apoyo social.
- ¿Cuáles son los factores que te ayudaron a conseguir tu empleo actual? Experiencia - Valores - Habilidades técnicas - Logros - Formación académica
- ¿Has recibido alguna capacitación o formación relacionada con tu área de interés? Sí - No
- ¿Cuál es tu nivel de confianza en tus habilidades en el trabajo que buscas?Muy confiado - confiado - poco confiado - nada confiado
- ¿Qué tan abierto o interesado te encuentras para participar en entrevistas de trabajo? Muy abierto - abierto - poco abierto - nada abierto

CIERRE

- ¿Qué acciones estás tomando actualmente para mejorar tu empleabilidad?
- ¿Consideras que las organizaciones y empresas tienen algún grado de responsabilidad en el desempleo juvenil? ¿Por qué?

7. Guión de encuestas

PARA: DOCENTES



INTRODUCCIÓN

¡Hola! Somos un equipo de estudiantes de Toulouse Lautrec realizando un proyecto de innovación enfocado a jóvenes que tienen dificultad para conseguir empleo. Por ello, nos gustaría conocer tu opinión sobre esta problemática y contar con tu participación en la búsqueda de una solución innovadora.

BANCO DE PREGUNTAS

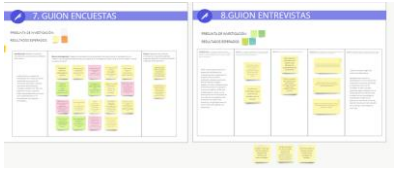
- Preguntar: Nombre, edad, género, Distrito
- ¿En qué institución educativa trabajas actualmente?
- ¿Brindan herramientas para que un joven encuentre más rápido trabajo?
- ¿Qué ideas tiene pensado como docente para que más jóvenes consigan un trabajo estable?
- ¿Qué habilidades considera usted que son las más importantes para que los jóvenes universitarios tengan éxito en el mercado laboral actual? seleccione todas las opciones que considere relevantes
- ¿Consideras que existe una brecha entre las habilidades enseñadas en los institutos educativos y las habilidades demandadas por el mercado laboral?
- En una escala del 1 al 10, ¿qué tan bien cree usted que las habilidades enseñadas en su área de especialización coinciden con las demandadas por el mercado laboral actual?
- ¿Consideras que los jóvenes universitarios cuentan con todas las herramientas para ingresar al sector laboral o crees que hay aspectos que podrían mejorar? ¿Cuáles serían?
- ¿Opinas que los syllabus cuentan con la organización y temas adecuados para mejorar el nivel de conocimiento de los jóvenes universitarios y mejorar su empleabilidad?
- Muchos jóvenes consideran que las habilidades técnicas enseñadas en las instituciones no son suficientes para los trabajos que ellos buscan aplicar o son programas necesarios que solo tocan una vez durante su carrera de forma muy básica, ¿qué opina al respecto?
- Respecto a las herramientas técnicas y softwares, ¿consideramos que los institutos o universidades dan una base sólida y un aprendizaje continuo a los jóvenes?

CIERRE

- ¿Consideras que las organizaciones y empresas tienen algún grado de responsabilidad en el desempleo juvenil? ¿Por qué?

Semana 3

8. Guión de entrevistas



Semana 3

INTRODUCCIÓN

¡Hola, mucho gusto! Somos un equipo de estudiantes de Toulouse Lautrec realizando un proyecto de innovación enfocado a jóvenes que tienen dificultad para conseguir empleo. Por ello, realizamos esta entrevista porque nos gustaría conocer su opinión sobre esta problemática y contar con su participación en la búsqueda de una solución innovadora. Esta entrevista nos tomará 30 minutos y nos gustaría tener su autorización para grabar sus respuestas.

SECCIÓN 1

- Cuéntame un poco sobre tu experiencia personal en la búsqueda de empleo ¿Qué desafíos has enfrentado hasta ahora?
- ¿Cuál es su estrategia actual para buscar empleos de su interés?
- ¿Cuáles crees que son los mayores desafíos que enfrentas al buscar trabajo?

SECCIÓN 2

- ¿Qué aspectos consideras son aquellos que dificultan la empleabilidad de los jóvenes?
- ¿Cómo consideras que impacta esta dificultad de conseguir empleo a su desarrollo profesional de los jóvenes?
- ¿Cuáles crees que son las principales barreras que enfrentan los jóvenes como tú al intentar ingresar al mercado laboral?
- ¿Cómo percibes la presión social o familiar para conseguir un empleo?

SECCIÓN 3

- ¿Qué cambios crees que deben realizarse en el mundo laboral y la educación para que los jóvenes puedan acceder a oportunidades de trabajo más fácilmente?
- ¿Qué tipo de formación o capacitación adicional te gustaría recibir para mejorar tus oportunidades laborales?
- ¿Cómo has crecido personalmente a través de las dificultades que has enfrentado en tu búsqueda de empleo?

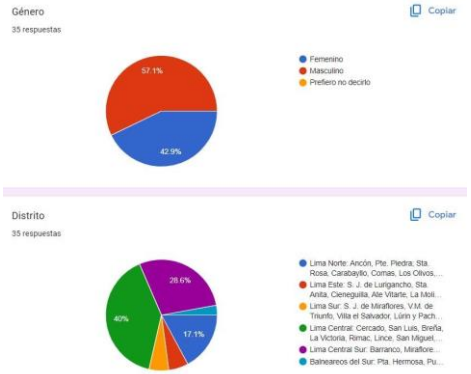
CIERRE

¿Desea comentar algo más sobre la problemática?

Agradecemos mucho su participación en esta entrevista y valoramos mucho las opiniones y respuestas que nos ha brindado. A partir de ellas, podemos seguir adelante con la búsqueda de una solución que cumpla con las necesidades y expectativas reales de los jóvenes en transición al mundo laboral. Gracias por darnos parte de su tiempo y que tenga un buen día.

9. Descarga de encuestas

Decidimos buscar información mediante encuestas hacia los jóvenes, para recoger datos relevantes que nos ayude a la solución del problema, Las premisas sacadas de las encuestas las hemos llevado a la fase de organización por categoría.



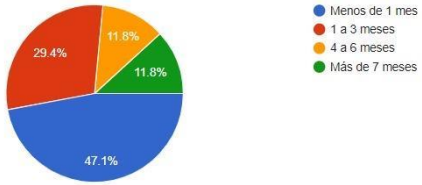


9. Descarga de encuestas

Si te encuentras trabajando actualmente...

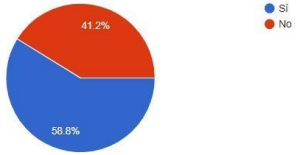
¿Cuánto tiempo te tomó conseguir tu empleo actual?

17 respuestas



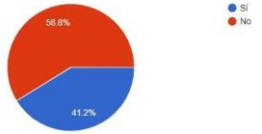
¿Trabajas en algo relacionado a tu vocación o aspiraciones?

17 respuestas



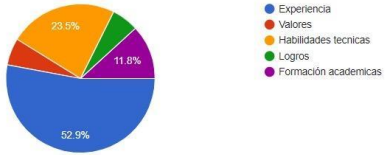
¿Has recibido alguna capacitación o formación relacionada con tu área de interes?

17 respuestas



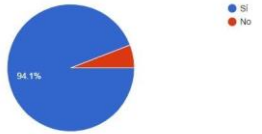
¿Cuáles son los factores que te ayudaron a conseguir tu empleo actual?

17 respuestas

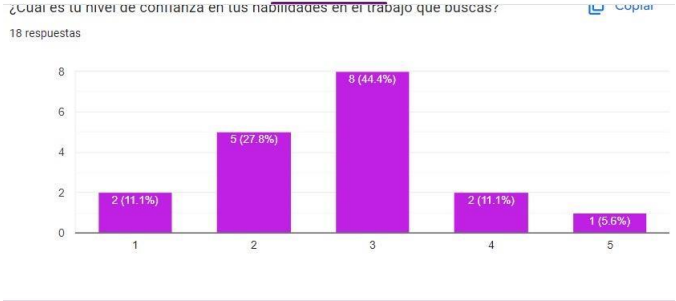


¿Crees importante en tu campo laboral las habilidades tecnológicas?

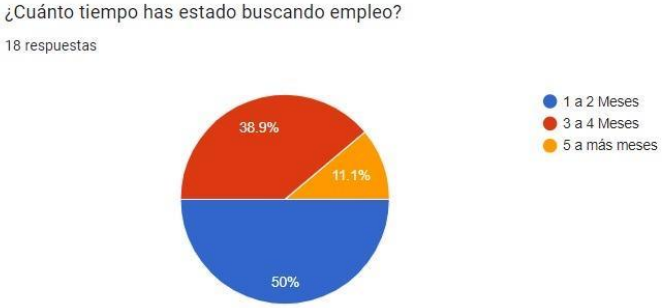
17 respuestas



9. Descarga de encuestas







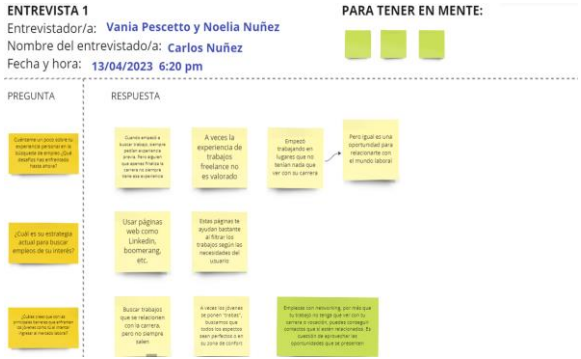
¿Haz experimentado periodos de desempleo prolongado? ¿Qué tan seguido te ocurre?

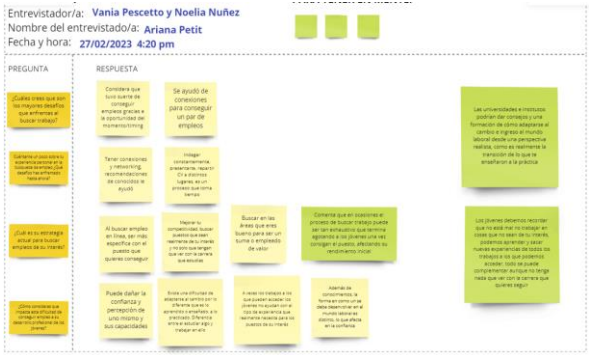
18 respuestas

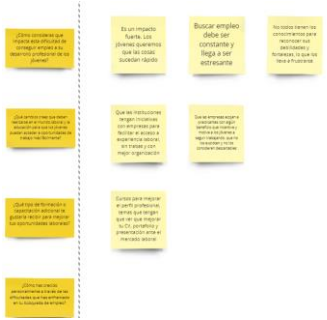
- Si, muy seguido
- no porque nunca tuve empleo
- Si muy concurrentes
- Sí, muy seguido
- no he experimento eso
- Si, muy seguido
- Si tuve experiencias hasta un año sin poder encontrar un trabajo
- Mmm digamos que si lo he experimentado pero es más que todo porque yo decidí dejar de trabajar por centrarme en mis estudios y ahí pasó el tiempo
- Si, estuve buscando por 2 meses.

10. Descarga de entrevistas

Realizamos 2 entrevistas a jóvenes universitarios que tienen dificultad de empleabilidad. Esta información nos ha servido para tener información más profunda, detallada. Ambas entrevistas hablan de su falta de algunas habilidades y los obstáculos que hay encontrar trabajo. Les gustaría mejorar sus habilidades blandas como digitales, para tener más oportunidad de encontrar un empleo.



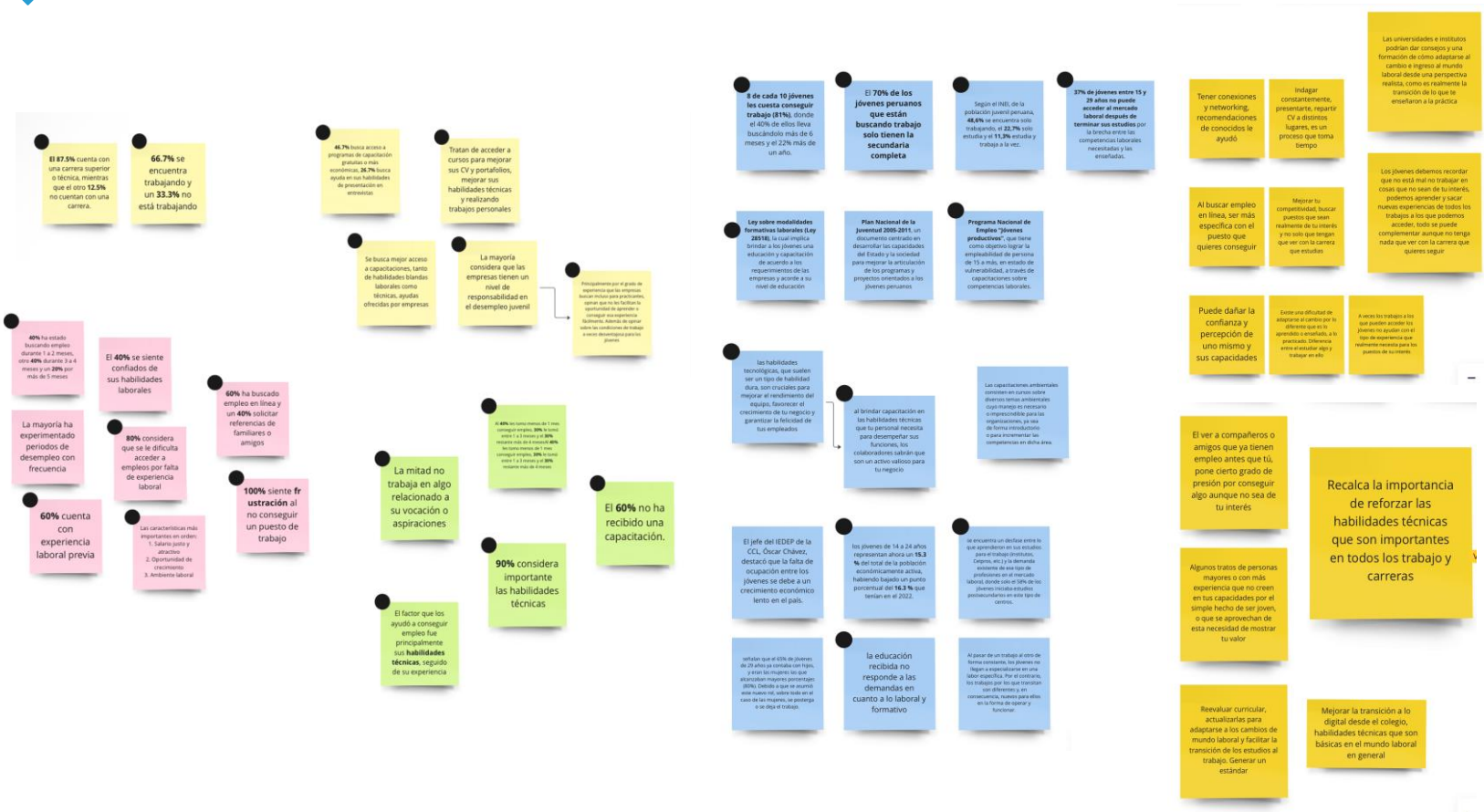






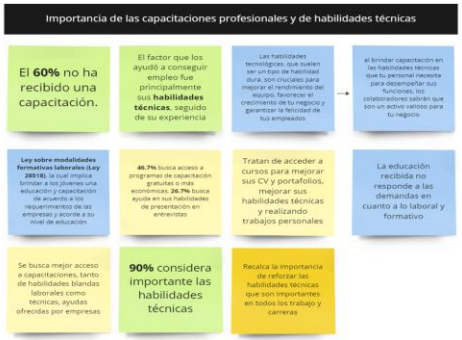
11. Compilar

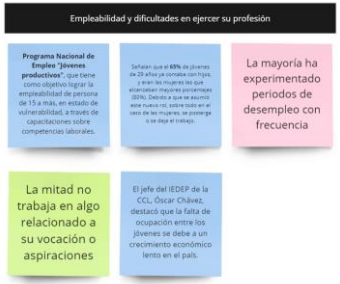
Se procedió a juntar todos los hallazgos y datos relevantes de la investigación, las encuestas y entrevistas.



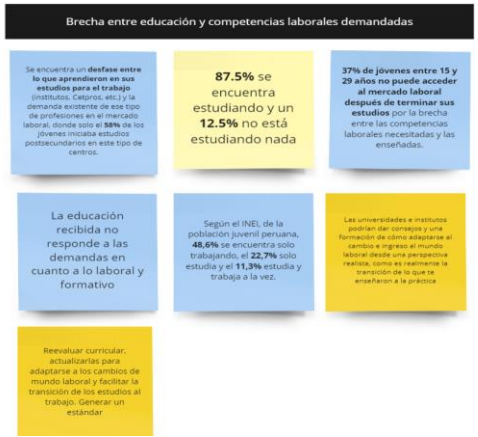
12. Organizar

Organizamos nuestra información de las encuestas y de investigación en categorías de análisis para entender la información y seguir con el desenlace de la problemática a la solución.











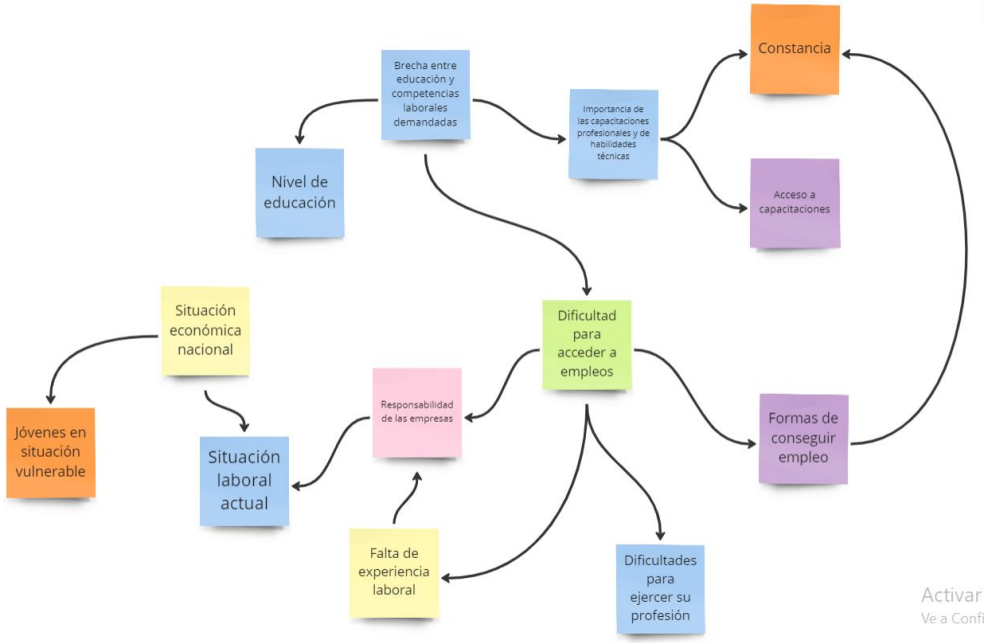


13. Interpretar

HALLAZGOS

Debido que existe una brecha entre la educación recibida y las competencias demandadas por el mercado laboral, los jóvenes tienen dificultad a conseguir empleos por esta falta de habilidades necesarias. Por ello, brindarle más importancia a las capacitaciones profesionales, en especial a las enfocadas en habilidades técnicas, ayuda a mejorar sus niveles de empleabilidad y su valor como profesionales. Esto significa generar un mejor y más amplio acceso para los jóvenes a estas capacitaciones.

La experiencia laboral aún juega un rol importante en las probabilidades de ser contratado, pero también persiste como una dificultad para los jóvenes que quieren empezar a trabajar, ya que consideran que no hay muchas oportunidades para adquirir esta experiencia y, si la hay, son en condiciones no tan atractivas o convenientes para los jóvenes, como voluntarios, poco flexibilidad de horarios o pocos beneficios de empleados.



Activar
Ve a Confi

Realizamos un mapa mental con las categorías identificadas en el paso anterior para sacar dos hallazgos que explicarán el problema hacia la dificultad de empleabilidad de los jóvenes.

Entre esos hallazgos se habla de la falta de habilidades necesarias, las competencias demandadas para el mercado laboral, la falta de oportunidades a los jóvenes para que adquieran experiencia laboral.

14. Creación de los arquetipos

Una vez obtenida la información necesaria, y después de ser organizada y analizada a profundidad, se continuó con la creación de los arquetipos que guiarán la generación de una propuesta de solución.

Se optó por generar dos arquetipos de jóvenes universitarios con dos enfoques y necesidades distintas relacionadas a la empleabilidad; y un arquetipo de docente universitario.



14.1. Arquetipos



ARIANA RAMOS

Joven estudiante de animación digital, de 21 años. Lima, Perú.

Actualmente no está trabajando, pero estuvo laborando en otro tipo de trabajo fuera de su carrera.

COMPORTAMIENTOS

A tenido trabajos diferentes pero no de su carrera. Tuvo la suerte de encontrar uno de sus trabajos por recomendación de un conocido. Ella cree que es bueno tener experiencia no solo en su carrera si no en otras áreas de trabajo. El conseguir trabajo ha llegado ser exhaustivo afectando su rendimiento inicial.

PAINS

No estar preparada en el mundo digital con algunas herramientas digitales es prioridad para un trabajo

¿QUÉ DICE O PIENSA?

No entiende muy bien cómo funciona el mercado laboral, que hace caer en ansiedad al no saber manejar la situación. No haya constancia con las habilidades técnicas y blandas en el instituto o el colegio

GAINS

Que se priorice los temas digitales. Mayor colaboración con empresas que ayude a as practicas de forma justa y accesible.

14.2. Arquetipos



MARIO CABRERA

Joven de 23 años, apasionada por el marketing. Nacido y criado en Lima, Perú.Marío actualmente se encuentra en el sexto ciclo de la carrera de Publicidad y marketing digital.

COMPORTAMIENTOS

Siempre está en búsqueda de las tendencias y quiere superarse cada día más. Está planeando buscar sus primeras prácticas pre-profesionales, pero las opciones que se adaptan a él no son bien remuneradas o piden experiencia

PAINS

Dificultad para encontrar un trabajo justo, remunerado con flexibilidad de horarios y buen ambiente laboral que vaya con su carrera profesional.

No contar con la experiencia necesaria para las oportunidades de trabajo que logra encontrar.

¿QUÉ DICE O PIENSA?

Es consciente que debe empezar a buscar prácticas profesionales, pero que debería existir una mayor facilidad para acceder a oportunidades de trabajo justos y atractivos cuando uno busca estas primeras experiencias

GAINS

Mejores oportunidades de trabajo que considere la falta de experiencia laboral por ser sus primeras prácticas.

Obtener sus primeras experiencias laborales en condiciones justas y convenientes para su situación actual como estudiante.

14.3. Arquetipos



CLAUDIA LÓPEZ

Una docente de universidad, de 35 años y con 7 años de experiencia en educación.

¿QUÉ DICE O PIENSA?

Piensa que las habilidades digitales son necesarias pero no imprescindibles para desarrollarse en un trabajo, ya que estas pueden ir mejorando con la práctica y el tiempo. Sin embargo, estos conocimientos tecnológicos deben estar a un nivel mayor al básico y cada joven debe buscar formas de auto superarse.

COMPORTAMIENTOS

Al dictar sus cursos, busca transmitir tanto los conocimientos de estos como fomentar la capacidad de análisis, resolución, razonamiento, etc, para que puedan desarrollar habilidades necesarias en el mundo laboral.

PAINS

Aún hay trabajo por hacer para mejorar el nivel de educación de las instituciones y universidades, para que estas puedan adaptarse más rápidamente a la evolución constante del mundo laboral.

GAINS

La actualización de conocimiento y metodología de acuerdo al mercado laboral para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

15. Insights



Tras desarrollar nuestros arquetipos y conocer un poco más al público objetivo de la problemática sobre dificultad de empleabilidad a jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur, hemos podido encontrar insights de nuestros tres arquetipo realizados.

Los dos primeros insights son formulados a base de nuestros actores centrales (jóvenes universitarios) y el tercer insight es un complemento de nuestro arquetipo de docente. El insight de docente nos va ayudar saber como ven este problema, ya que los docentes son uno de los actores directos y están en contacto con los jóvenes universitarios.

15.1. Insights (Ariana Ramos)

DESCRIBIMOS EL CONTEXTO…	COMUNICAMOS EL DILEMA…	IDENTIFICAMOS EL PORQUÉ…	DESCUBRIMOS LA MOTIVACIÓN	ESTADO IDEAL
Considera que las competencias y herramientas digitales son muy importantes actualmente para el nivel de empleabilidad de los jóvenes	No está capacitada en algunas herramientas digitales que son prioridad en la profesión que busca trabajar	No hay constancia entre las habilidades técnicas y blandas enseñadas en los institutos o colegios y las habilidades demandadas y necesarias para la práctica y el mundo laboral	Tener conocimiento sobre herramientas digitales adecuadas a su profesión y estar actualizada con todos los cambios y nuevas necesidades del mercado laboral de su carrera, son factores que mejoran el nivel de empleabilidad de los jóvenes	Que se priorice los temas digitales en sus estudios y exista una mayor colaboración con empresas que ayude con las capacitaciones y el acceso a las prácticas de forma justa y accesible.

INSIGHT

Le duele no conseguir empleo ya que considera que no cuenta con las competencias y habilidades digitales necesarias para su profesión y puesto de trabajo que busca.

Le gustaría que estos temas se priorizarán y poder acceder a estas capacitaciones de forma más accesible para mejorar su nivel de empleabilidad

15.2. Insights (Mario

DESCRIBIMOS EL CONTEXTO…	COMUNICAMOS EL DILEMA…	IDENTIFICAMOS EL PORQUÉ…	DESCUBRIMOS LA MOTIVACIÓN	ESTADO IDEAL
Tiene dificultad de conseguir sus primeras prácticas en empleos con condiciones ideales	Le ha traído frustración el estar varios meses en búsqueda de un empleo adecuado, donde le pueda brindar un salario deseable, flexibilidad de horarios y un ambiente laboral agradable para su continuación laboral	Se debe a la falta de experiencia y habilidades técnicas a mejorar.	Los jóvenes quieren obtener experiencia laboral pero consideran que no hay facilidad para obtenerla en condiciones justas y atractivas para ellos	Tener una mayor facilidad de encontrar oportunidades de trabajo en condiciones justas y convenientes, las cuales pueda acceder con su falta de experiencia

INSIGHT

Le molesta no poder encontrar oportunidades de trabajo con las condiciones justas que espera porque no tiene la experiencia mínima requerida para estos puestos de trabajo.

Le gustaría tener un mayor acceso/facilidad a oportunidades de trabajo que cumpla con todas sus necesidades y donde pueda obtener estas primeras experiencias laborales

15.3. Insights

DESCRIBIMOS EL CONTEXTO…	COMUNICAMOS EL DILEMA…	IDENTIFICAMOS EL PORQUÉ…	DESCUBRIMOS LA MOTIVACIÓN	ESTADO IDEAL
Considera que las habilidades digitales, aunque no imprescindibles, son necesarias y deberían enseñarse a un nivel mayor al básico. Pero las habilidades blandas son muy importantes y se debería ir actualizando de acuerdo al mercado laboral	Hay mucho trabajo por hacer para que estas habilidades sean fomentadas correctamente a los jóvenes	Porque el mercado laboral siempre se está actualizando y estos cambios deberían ir de la mano con la mejora de las estrategias y metodologías para que las instituciones puedan adaptarse a ellas y mejorar el nivel de eficiencia de los jóvenes.	Como docente, es importante transferir a los jóvenes estas capacidades y habilidades para que puedan manejar de forma óptima estas competencias tanto durante la carrera como en el mundo laboral	Buscar la mejoría de la enseñanza y metodología para enriquecer las habilidades de los jóvenes y, por lo tanto, mejorar su nivel de empleabilidad

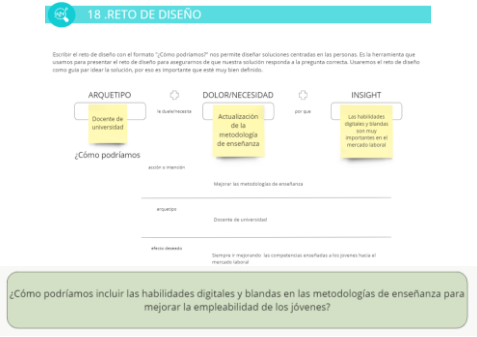
INSIGHT

Se debe mejorar los métodos de enseñanza para que los jóvenes puedan obtener tanto habilidades blandas como digitales de una forma más eficiente y actualizada

16. Reto de diseño







Realizamos 3 retos de diseños por los 3 insight encontrados. Los retos de diseño propuestos hablan de cómo mejorar las competencias, la habilidades digitales y las habilidades blandas. Esta falta de competencias se encontró en la elaboración de arquetipos. De ahí, se tuvo que elegir solo un reto de diseño como guía para asegurarnos que nuestra solución al problema de empleabilidad responda correctamente a la pregunta.

16.1. Reto de diseño

ARQUETIPO

Joven universitaria (Ariana Ramos)

LE DUELE/NECESITA

DOLOR/NECESIDAD

No conseguir un empleo de su profesión

PORQUE

INSIGHT

No contar con las competencias y habilidades digitales necesarias

¿Cómo podríamos enriquecer las habilidades digitales de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

16.2. Reto de diseño

ARQUETIPO

Joven Estudiante sin experiencia
(Mario Cabrera)

LE DUELE/NECESITA

DOLOR/NECESIDAD

No encontrar empleos con las condiciones justas que espera

PORQUE

INSIGHT

No cuenta con la experiencia mínima requerida

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias de los jóvenes estudiantes para obtener sus primeras experiencias laborales?

16.3. Reto de diseño

ARQUETIPO

Docente de universidad

LE DUELE/NECESITA

DOLOR/NECESIDAD

Actualización de la metodología de enseñanza

PORQUE

INSIGHT

Las habilidades digitales y blandas son muy importantes en el mercado laboral

¿Cómo podríamos incluir las habilidades digitales y blandas en las metodologías de enseñanza para mejorar la empleabilidad de los jóvenes?

Fase de Ideación

17. Lienzo de Propuesta de Valor

Tras el desarrollo de los arquetipos y sus insights, se realizó el Lienzo de Propuesta de Valor, llenando en primer lugar la parte destinada al segmento de cliente. Se desarrolló uno por cada arquetipo.

A partir de ello, se destacó tres factores importantes ha tener en cuenta al momento de idear la propuesta de valor. Entre ellas, las características más importantes serían la mejora de las competencias laborales en los jóvenes y mejorar su nivel de empleabilidad.



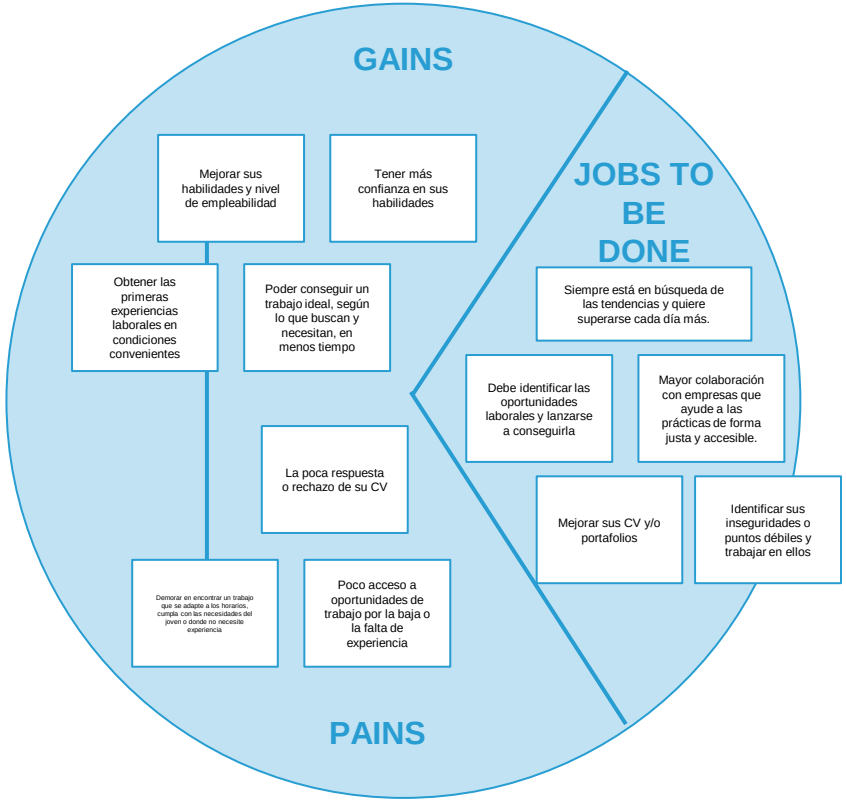
17.1. Lienzo de Propuesta de Valor

¿Cómo podríamos enriquecer las habilidades digitales de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

El primer arquetipo, Joven universitario (Mario),representa a la población de jóvenes que tienen cierto grado de dificultad para conseguir sus primeros empleos debido a la falta de experiencia. Desea mejorar sus competencias y nivel de empleabilidad para obtener sus primeras experiencias laborales en condiciones justas.

CARACTERÍSTICAS DE LA PV

- Ayudar a los jóvenes a conseguir experiencia laboral.
- Enseñar a los jóvenes a identificar oportunidades de trabajo adecuado a sus necesidades.
- Mejorar el nivel de empleabilidad, habilidades técnicas y blandas de los jóvenes.



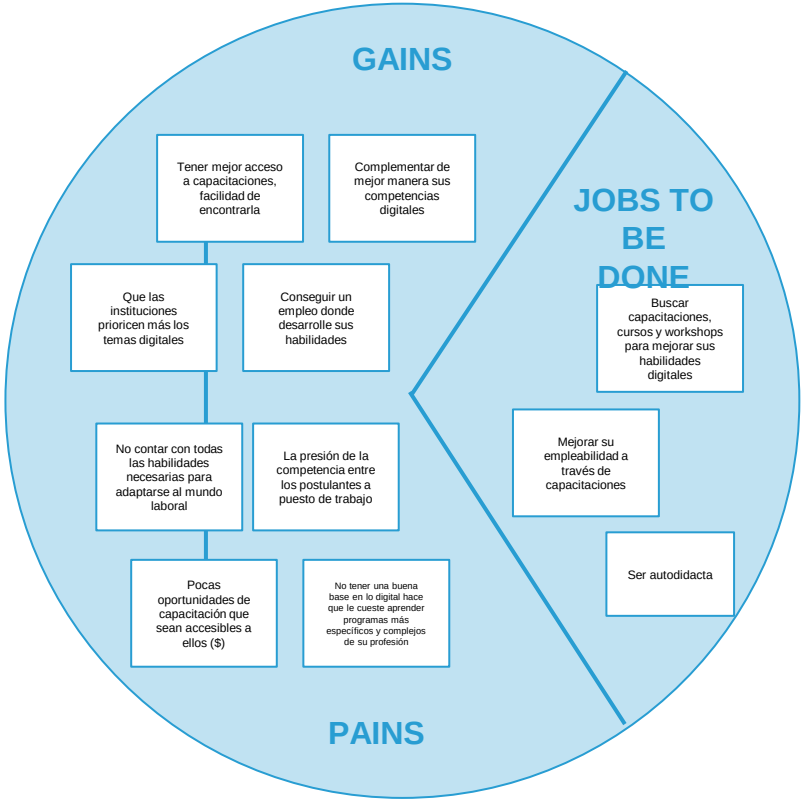
17.2. Lienzo de Propuesta de Valor

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias de los jóvenes estudiantes para obtener sus primeras experiencias laborales?

El segundo arquetipo, Joven universitario (Ariana), representa a aquellos jóvenes que se encuentran con dificultades ante la diferencia de las habilidades enseñadas y las demandadas por el mercado laboral. Busca mejorar sus competencias, tanto blandas como digitales, a través de capacitaciones más accesibles.

CARACTERÍSTICAS DE LA PV

- Ayudar a los jóvenes con capacitaciones para que puedan entrar el el rubro laboral.
- Mejorar los conocimientos y habilidades digitales.
- Mejorar el nivel de empleabilidad.



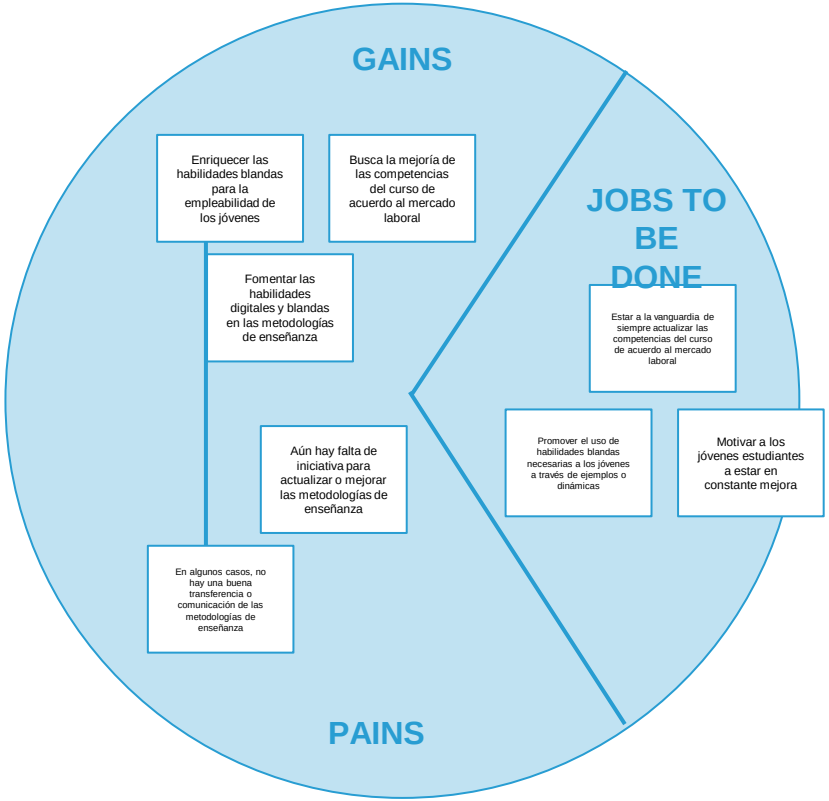
17.3. Lienzo de Propuesta de Valor

¿Cómo podríamos incluir las habilidades digitales y blandas en las metodologías de enseñanza para mejorar la empleabilidad de los jóvenes?

El tercer arquetipo, Docente (Claudia López), representa a los docentes universitarios, uno de los actores directos de la investigación. Son aquellos que buscan transmitir de mejor manera las enseñanzas de competencias laborales a los jóvenes, pero aún existe una falta de iniciativa y actualización de metodologías para que esta sea correctamente transferida.

CARACTERÍSTICAS DE LA PV

- Actualizar las competencias del curso.
- Transmitir de mejor manera las competencias necesarias a los jóvenes.
- Motivar a los jóvenes a mejorar su nivel de empleabilidad (a través de desarrollo de habilidades).



18. Ideación: Lluvia de ideas

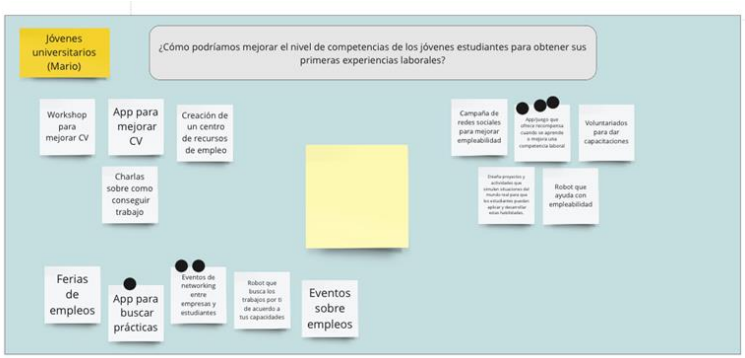


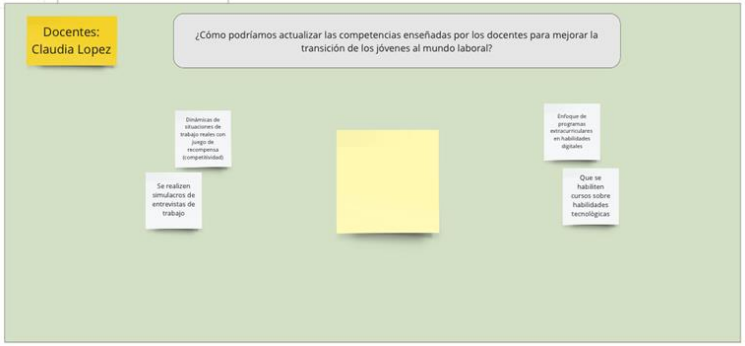




Durante la semana 8, se realizó una lluvia de ideas para la propuesta de valor, un ejercicio que ayuda a fluir la creatividad y encontrar soluciones que no son evidentes a primera vista. Se plantearon distintas ideas para cada arquetipo, donde se tomaron en cuenta la forma de conectar con los usuarios (jóvenes) de una forma cómoda y que llame su atención.

19. Ideación: Agrupar y evaluar

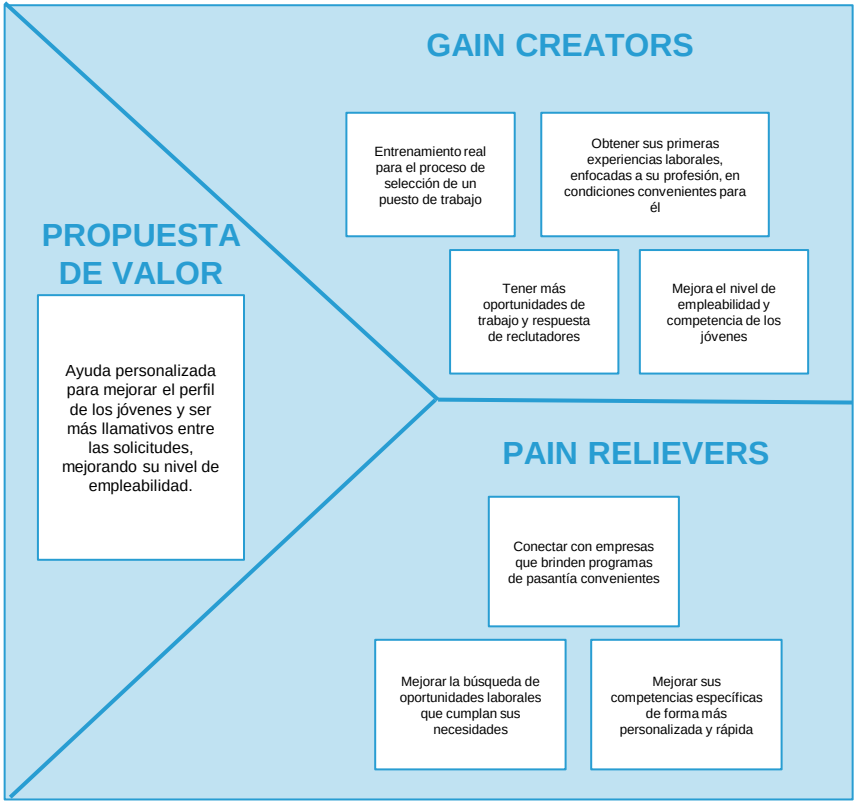






Después, se agruparon las ideas según su tipo y semejanzas, y el equipo votó por las ideas más interesantes, hasta quedar con cuatro ideas que se procedieron a profundizar un poco más para poder elegir la más impactante.

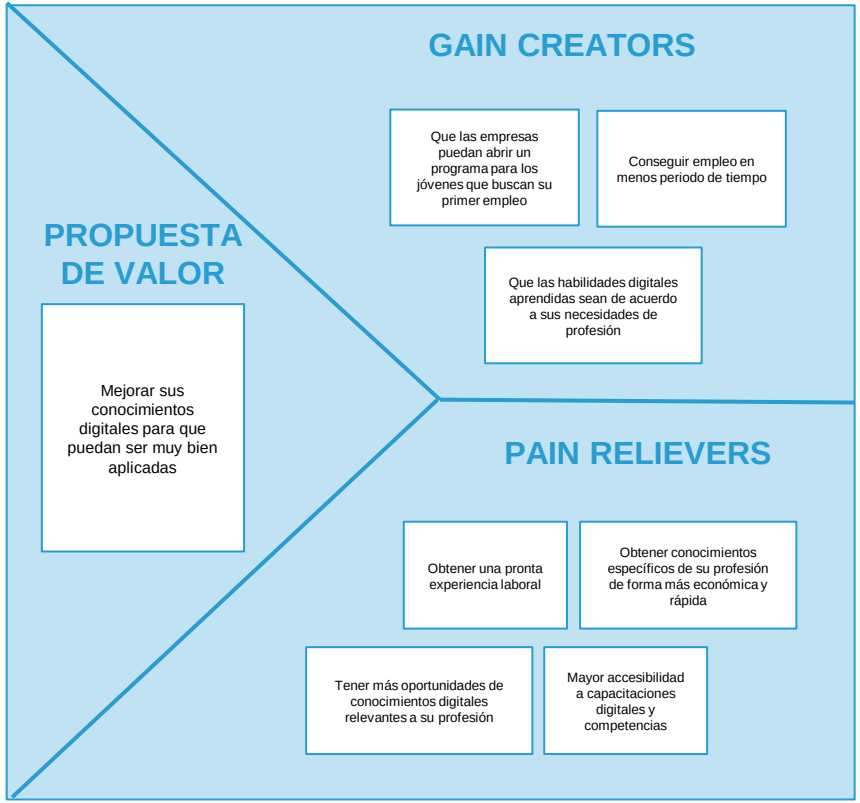
20. Lienzo de Propuesta de Valor



¿Cómo podríamos enriquecer las habilidades digitales de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

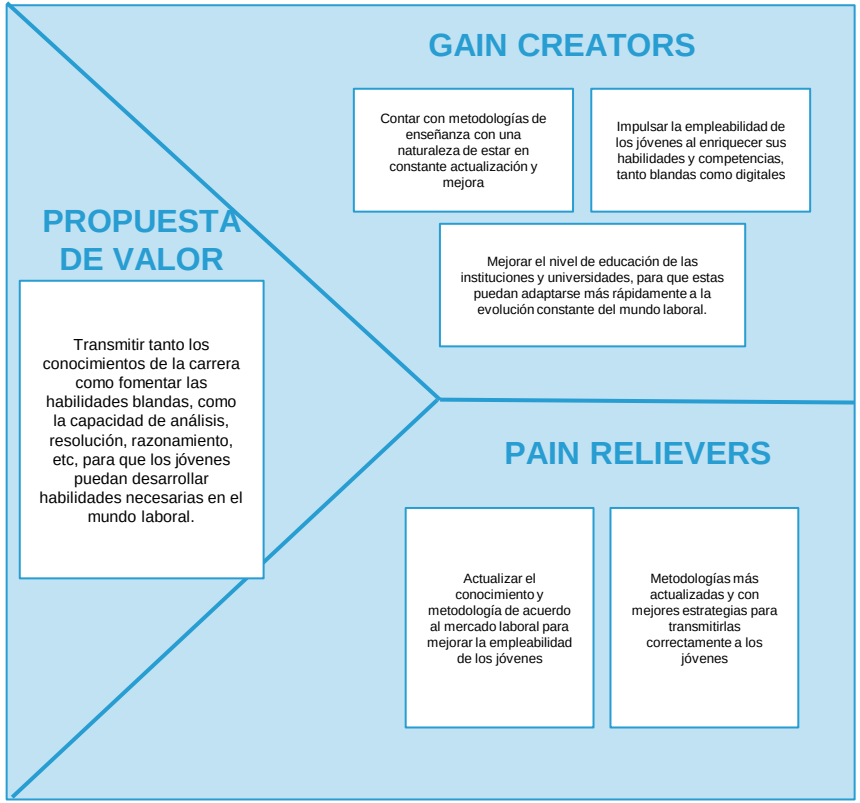
Gracias al ejercicio anterior, se completó la parte de propuesta de valor de los lienzos de Propuesta de Valor anteriores, correspondientes a cada arquetipo. En esta sección, se buscó identificar las características más importantes que debería tener la posible propuesta de valor dependiendo de cada insight, además de responder directamente a la información asignada en la sección del segmento del mercado del mismo lienzo. Muchas de estas características presentaban similitudes, lo que ayudaba más adelante para fusionar las ideas o rescatar aspectos de distintas ideas.

20. Lienzo de Propuesta de Valor



¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias de los jóvenes estudiantes para obtener sus primeras experiencias laborales?

20. Lienzo de Propuesta de Valor



¿Cómo podríamos incluir las habilidades digitales y blandas en las metodologías de enseñanza para mejorar la empleabilidad de los jóvenes?

21. Ideación: Priorización y selección

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

	App/juego que ofrece recompensa cuando se aprende o mejora una competencia laboral	Activaciones o competencias para ganar descuentos para capacitaciones o cursos gratis	Eventos de networking entre empresas y estudiantes	Talleres donde jóvenes puedan enseñar habilidades digitales específicas a otros jóvenes
CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA	• Forma más didáctica de desarrollar una competencia • Tener guías, recursos y tutoriales de las habilidades/competencias que quieran mejorar	• Relevancia al contenido. • Calidad de contenido a las capacitaciones. • Apoyo y seguimiento.	• Conexión con profesionales de la industria • Talleres para desarrollo de habilidades	• Forma de obtener y aplicar conocimientos, obtener experiencia • Aprender acciones, métodos y habilidades específicas de forma más rápida
CREADORES DE BENEFICIOS	• Sentimiento de autorrealización por "ganar" • Una forma de organizar y tener seguimiento de tu progreso personal • Ayuda al joven a identificar las competencias que no tiene o puede mejorar	• Oportunidades de acceder a capacitaciones y cursos de forma más accesible • Motivación y compromiso • Ahorros de costos y conexión con profesionales	• Acceso de oportunidades de empleo • Charlas inspiradoras	• Sentimiento de empatía, a identificarte
ALIVIADORES DE DOLORES	.Mejorar el nivel de empleabilidad y competitividad de los jóvenes para encontrar empleos • Una forma relativamente más rápida y económica de capacitarse	• Mejor acceso a capacitaciones y cursos de forma más económica • Más oportunidades de obtener conocimientos digitales.	• Experiencia a los estudiantes • Tener conocimientos de cursos que te interesen • Una buena forma de tener confianza de uno mismo y poder conocer a otros profesionales y relacionarse para conseguir empleo	• Acceso a la educación digital • Relevancia a las necesidades enseñadas que solicita para su utilidad

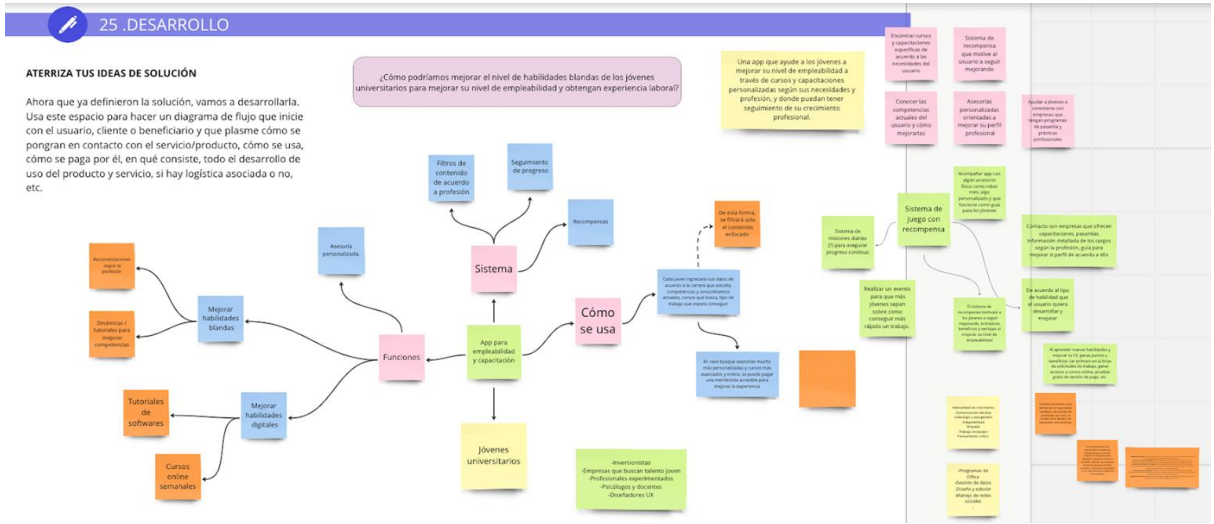
Ya que las opciones de solución responden a los retos de diseño de los dos arquetipos de jóvenes universitarios, se optó por fusionar las dos preguntas de reto de diseño y generar una nueva de la cual se basaría el resto del proyecto: ***¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?***

Después, se profundizó un poco más en cada propuesta de solución para entenderlas de mejor manera y determinar su viabilidad. Se definieron de forma general sus posibles características, beneficios y aliviadores de dolores.

22. Desarrollo

Tras realizar el análisis de las distintas posibles soluciones y dialogar con el equipo, se optó por generar un aplicativo que ayude a los jóvenes a mejorar su empleabilidad de una forma más atractiva y dinámica. Se realizó un mapa mental para explicar de mejorar manera los componentes y posibles funciones que podría tener esta aplicación: cómo mejorar las habilidades blandas de los jóvenes de forma interactiva, cómo ayudarlos a conseguir experiencia laboral, cómo enseñarles a identificar sus fortalezas y debilidades, entre otros.

Dentro de este mapa mental, se dejó fluir de forma moderada la creatividad para descubrir las mejores opciones de funciones para el aplicativo. Con el tiempo, estas funciones se fueron simplificando o descartando para obtener un producto final viable, cómodo e innovador.



22. Lienzo de Propuesta de Valor Final

Como último ejercicio de la fase de ideación, la semana 9 se dedicó a complementar información para la propuesta de valor.

Al tener una propuesta de solución enfocada en los dos arquetipos de Jóvenes universitarios, se decidió juntar la información de ambos para generar un nuevo Lienzo de Propuesta de Valor definitivo.

En la parte de segmento del cliente, se describió las necesidades y dolores de los jóvenes, quienes buscan formas más accesibles y efectivas de mejorar sus competencias y obtener empleos con condiciones adecuadas y deseadas.

La propuesta de valor final es un aplicativo que busca mejorar las competencias y nivel de empleabilidad de los jóvenes a través de la gamificación, brindándole a los jóvenes un espacio donde aprender y una forma de registrar su progreso. La propuesta busca motivar a los jóvenes a estar en constante mejora de sus competencias laborales y conocer aquellos aspectos a mejorar de una forma amistosa y dinámica.



22. Lienzo de Propuesta de Valor Final

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

PROPUESTA DE VALOR

Una app que ayude a los jóvenes a mejorar su nivel de empleabilidad a través de cursos y capacitaciones personalizadas según sus necesidades y profesión, y donde puedan tener seguimiento de su crecimiento profesional.

GAIN CREATORS

- Brinda un forma más organizada y personalizada de mejorar sus competencias profesionales
- Ayuda a mejorar sus habilidades digitales con tutoriales y cursos online semanales
- Mejorar el perfil profesional del usuario para ampliar las oportunidades de trabajo disponibles y adecuadas para cada usuario
- Les brinda contenido relevante de acuerdo a su profesión y necesidades
- Ayuda a mejorar el nivel de empleabilidad a través del uso de herramientas y cursos personalizados

PAIN RELIEVERS

- Tener información clara de lo que requiere aprender
- Acceso a oportunidades laborales que cumplann sus necesidades
- Motivar a los jóvenes a estar en constante crecimiento profesional
- Conseguir que una empresa te tome en cuenta para el trabajo
- Mejorar sus competencias profesionales para un buen desempeño laboral

GAINS

- Complementar de mejor manera sus competencias digitales
- Encontrar oportunidades de trabajo que se adapten a su nivel de experiencia y sea en condiciones satisfactorias
- Guía específica para mejorar su empleabilidad de acuerdo a su profesión
- Formas más accesibles de obtener conocimientos digitales
- Mejorar la confianza en sus habilidades, competencias y conocimientos

JOBS TO BE DONE

- Estar en constante actualización de las nuevas tendencias y cambios del mundo laboral
- Identificar sus puntos débiles para trabajar en ellos y crecer profesionalmente
- Buscar capacitaciones, cursos y workshops para mejorar sus habilidades digitales

PAINS

- No contar con todas las habilidades necesarias para adaptarse al mundo laboral
- Poco acceso a oportunidades de trabajo por la baja o la falta de experiencia
- No tener una buena base en lo digital hace que le cueste aprender programas más específicos y complejos de su profesión

22. Guión Taller Generativo para Co-crear

OBJETIVO: *Conocer sobre los perfiles profesionales de los jóvenes, sus competencias y habilidades. Generar un espacio donde puedan identificar sus fortalezas y debilidades a través de la interacción con otros jóvenes.*

INTRODUCCIÓN A LA DINÁMICA

¡Bienvenidos a nuestro taller generativo enfocado en la empleabilidad de los jóvenes! Nuestro objetivo es conocer el nivel de sus perfiles profesionales, sus competencias y habilidades, a través de una serie de dinámicas. Además, queremos generar un espacio donde ustedes puedan identificar esas fortalezas y debilidades en sus perfiles con la ayuda de estas dinámicas.

DINÁMICAS

CREACIÓN DE CV

La primera dinámica consistirá en realizar un pequeño CV. En el escribirán sus aptitudes, habilidades técnicas y formación académica, además de otra información que consideren pertinente como logros o experiencia previa. También, tienen la opción de presentar uno de sus proyectos destacados. El objetivo de la dinámica es que puedan armar un perfil rápido y organizado en un plazo de 10 minutos.

PASOS A SEGUIR

1. Aptitudes
2. Habilidades técnicas
3. Formación académica

10 MIN

Si desean:
4. Logros
5. Experiencia e idiomas

EXPONER PERFIL Y/O PROYECTOS

La segunda dinámica consiste en una presentación creativa e impactante en un plazo de 5 minutos . En ella deberán enfocarse en sus competencias y habilidades más destacadas y, en caso de tener un proyecto que tengan guardado y que les guste, explicarlo de una forma atractiva, mencionando el concepto, los programas utilizados y sus retos.

PASOS A SEGUIR

Cada uno explicará de forma resumida su perfil y/o proyecto destacado en un plazo de 5 min

30 MIN

El objetivo es mencionar sus competencias de forma atractiva y coherente

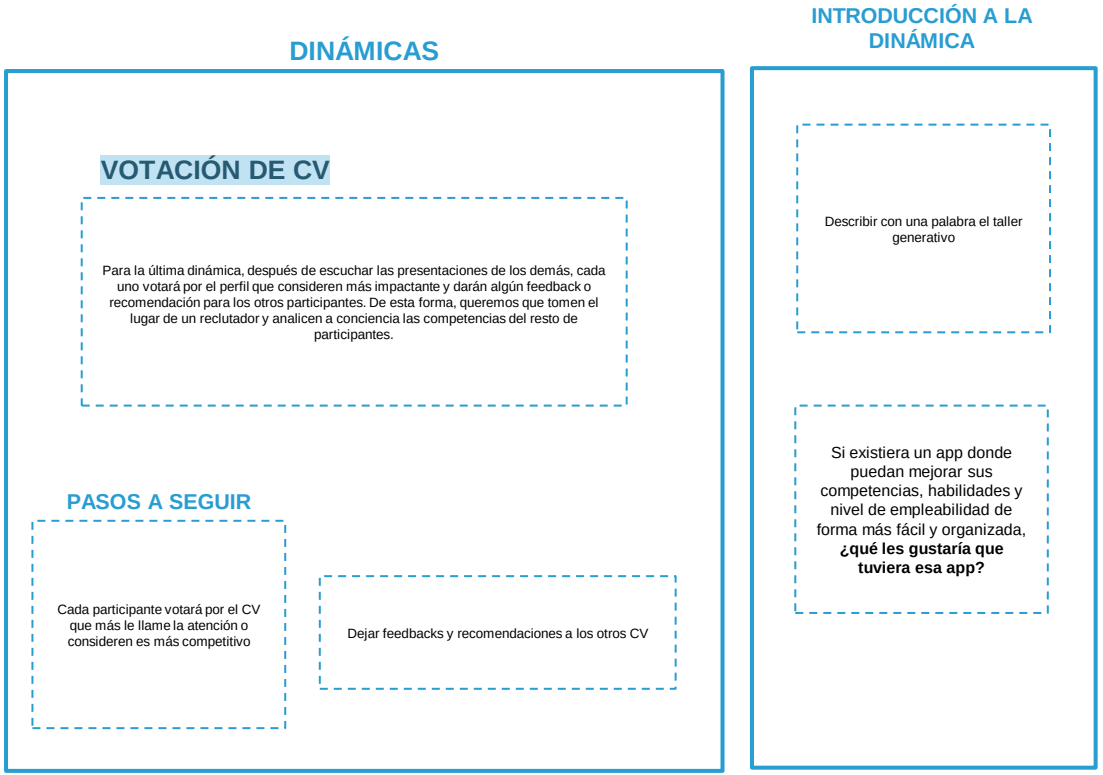
Al explicar los proyectos, dar una explicación resumida sobre el concepto, programas utilizados, retos y resultados

22. Guión Taller Generativo para Co-crear

OBJETIVO: *Conocer sobre los perfiles profesionales de los jóvenes, sus competencias y habilidades. Generar un espacio donde puedan identificar sus fortalezas y debilidades a través de la interacción con otros jóvenes.*

Ya que las opciones de solución responden a los retos de diseño de los dos arquetipos de jóvenes universitarios, se optó por fusionar las dos preguntas de reto de diseño y generar una nueva de la cual se basaría el resto del proyecto: ***¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?***

Después, se profundizó un poco más en cada propuesta de solución para entenderlas de mejor manera y determinar su viabilidad. Se definieron de forma general sus posibles características, beneficios y aliviadores de dolores.



Fase de Desarrollo

25. Lienzo Modelo de Negocio

Para esta primera versión de lienzo modelo de negocio, en primer lugar, se estudió a los arquetipos, que son los jóvenes estudiantes universitarios/técnicos entre 18 y 25 años que busquen mejorar su empleabilidad y obtener experiencia laboral. Luego, redactamos nuestra propuesta de valor, la cual es una app para mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de la gamificación y se emplearán canales como celulares, wi-fi y publicidad por redes sociales. En el apartado de relación con los clientes, mencionamos como la app motivará a los jóvenes a estar en constante aprendizaje y crecimiento a través de juegos y retos.

Como fuentes de ingreso, tendremos ganancias por planes de suscripción y anuncios. Los recursos clave son los programadores de software y diseñadores UX. Las actividades clave a realizar son el desarrollo de la app y de los juegos basados en las competencias, generar una base de datos para la sección de empleabilidad y un test de nivel profesional.



Los aliados clave serán las empresas, universidades o institutos tècnicos, docentes, psicólogos, MINEDU y MTPE. Y, finalmente, para el presupuesto se consideraron elementos como el sistema de seguridad de datos, softwares de diseño y programación, salarios, publicidad y marketing.

26. Identificar la competencia

	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3	Competencia 4	Competencia 5
PRODUCTO O SERVICIO	lernmi	Adecco	guideyourtalent	LinkedIn	SELF EMPLEABILIDAD
BREVE DESCRIPCIÓN	Aplicativo que ayuda a mejorar la comunicación efectiva a través e role play y feedback personalizados con la ayuda de inteligencia artificial, con el fin de mejorar la productividad y el clima laboral.	Aplicativo que brinda servicio de reclutamiento y selección. También, herramientas para potenciar la empleabilidad a través de videos con contenido que ayudará a la búsqueda laboral y diagnóstico de competencias	Aplicativo que ayuda a identificar el nivel de competencias laborales y qué formas existen para mejorarlas a través de un test de empleabilidad.	Aplicativo de red social que ayuda a gestionar tu identidad profesional, ampliar tu red profesional y contar con información, conocimientos y capacitaciones enfocadas en tu profesión.	Prpgrama que te ayuda a destacarte y encontrar las mejores oportunidades profesionales
¿EN QUÉ SE PARECE A MI SOLUCIÓN?	Está enfocada en mejorar habilidades blandas necesarias para el mercado laboral.	Brinda herramientas para potenciar la empleabilidad	Ayuda a identificar las competencias laborales y los aspectos que se deben mejorar	Brinda información para mejorar la empleabilidad, un espacio para conectar con otros profesionales y una base de datos para encontrar empleos de interés.	Ayuda a identificar las fortalezas y áreas de mejora
¿EN QUÉ SE DIFERENCIA DE MI SOLUCIÓN?	Se diferencia en trabajar con solo una habilidad blanda y no cuentan con un sistema de gamificación enfocado en jóvenes	La diferencia es que brindan videos dando consejos para mejorar las habilidades pero no usan la gamificación como metodo innovador	Se diferencia en limitarse a dar tips de mejora de estas competencias, pero no un acompañamiento y motivación para este proceso de mejora	Se diferencia en que brinda las herramientas para mejorar la empleabilidad a través de una base de datos, y no con un sistema de gamificación.	Se diferencia porque funcionan como talleres que ayudan a mejorar tu habilidades pero no un aplicativo enfocado de una forma dinámica como la gamificación.

27. Identificar el nivel de innovación

Se estudiaron a las competencias actuales que buscan solucionar la misma necesidad que nuestra propuesta, la cual es ayudar a los jóvenes a mejorar su empleabilidad y/o puedan encontrar un empleo. Encontramos a cinco competencias enfocadas en mejorar habilidades blandas, identificar fortalezas, identificar áreas a mejorar y herramientas para potenciar la empleabilidad.

Luego, tuvimos que identificar el nivel de innovación. Dentro de la competencias encontradas, concluimos que “Lernmi” y “Adecco” son aquellas más estables y con un objetivo más parecido al nuestro. Pero gracias a nuestro elemento diferencial, la gamificación, podemos generar un valor agregado y más llamativo para los jóvenes en el mercado actual.

lernmi Adecco

TIPO DE INNOVACIÓN

INCREMENTAL

28. Lienzo Modelo de Negocio MVP

RETO DE DISEÑO

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

1.SEGMENTO DE CLIENTES

-Jóvenes entre 18 y 25 años
-Estudiantes universitarios/técnicos
-Que busquen mejorar su empleabilidad y obtener experiencia laboral

2.PROPUESTA DE VALOR

-App para mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de la gamificación, enfocándose en las habilidades blandas. Los jóvenes iniciarán realizando un test para identificar las competencias que necesitan mejorar entre comunicación efectiva, liderazgo/trabajo en equipo, adaptabilidad, pensamiento crítico

-Cada competencia tiene una serie de juegos de rol donde a los jóvenes se le mostrarán situaciones de trabajo en donde se necesiten estas competencias y de es
ta forma vea de primera mano como son utilizadas y su importancia. Al cumplir las misiones, recibirán recompensas dentro del juego y podrán seguir mejorando su nivel de empleabilidad, además de tener un seguimiento de su progreso y mejora.

28. Lienzo Modelo de Negocio MVP

RETO DE DISEÑO

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

3.CANALES

-Celulares

-Publicidad por redes sociales

-Activaciones en institutos/universidades

4.RELACIÓN CON LOS CLIENTES

--La app motive a los jóvenes a estar en constante aprendizaje y crecimiento a través de juegos y retos.

-Que la app brinde un espacio para registrar/tener seguimiento del progreso, de su nivel de empleabilidad y las competencias que debe mejorar

5.FUENTES DE INGRESO

-Ganancias por planes de suscripción

-Anuncios

28. Lienzo Modelo de Negocio MVP

RETO DE DISEÑO

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

6.RECURSOS CLAVE

-Programadores

-Software de diseño y programación

-Diseñadores UX

-Presupuesto

-Marketing

-Diseñadores de videojuegos

-Psicólogos y expertos del tema

7.ACTIVIDADES CLAVE

-Contactar con programadores y diseñadores

-Planificación, diseño y desarrollo de la app.

-Desarrollo de los juegos basados en las competencias.

-Generar un test de nivel profesional.

-Desarrollar identidad de marca

-Marketing y difusión de la app

-Activaciones en institutos y universidades

28. Lienzo Modelo de Negocio MVP

RETO DE DISEÑO

¿Cómo podríamos mejorar el nivel de competencias y habilidades blandas de los jóvenes universitarios para mejorar su nivel de empleabilidad y obtener experiencia laboral?

8.ALIADOS CLAVE

-Programadores y diseñadores de videojuegos

-Universidades o institutos técnicos.

-Docentes

-Psicólogos.

-MINEDU

-MTPE

-Influencers de estilo de vida/estudios

9.PRESUPUESTO

-Sistema de seguridad de datos

-Softwares de diseño y programación

-Salarios

-Publicidad y marketing

-Servidor de la app

-Inversión para futuras actualizaciones

-Coste de eventos presenciales o virtuales

29. PROTOTIPO



Durante esta semana, se realizó el diseño del prototipo de la propuesta de valor. El equipo optó por crear un mockup con la herramienta Figma. Se realizó un diseño en Canva de las herramientas y secciones que tendría el aplicativo en su fase inicial, optando por generar una primera versión más sencilla y funcional, pero con la posibilidad de expandirse a más funciones en un futuro.

Las funciones que se consideraron para este diseño fueron:

- Registro o inicio de sesión del usuario
- Creación y diseño de personaje
- Test para conocer el nivel de empleabilidad del usuario
- Interfaz principal
- Rueda guía para ingresar a las otras secciones de la app
- Sección de progreso *(donde los usuarios podrán ver su mejora y nivel actual de habilidades)*
- Sección de logros *(obtenidos a través de los juegos con el objetivo de motivar al usuario)*
- Sección de historial *(donde se registrará los juegos y el usuario podrá volver a ellos para recordar)*
- Sección de tips *(una base de datos donde el usuario encontrará información relevante para seguir mejorando sus habilidades)*
- Ejemplo de juego

29. PROTOTIPO

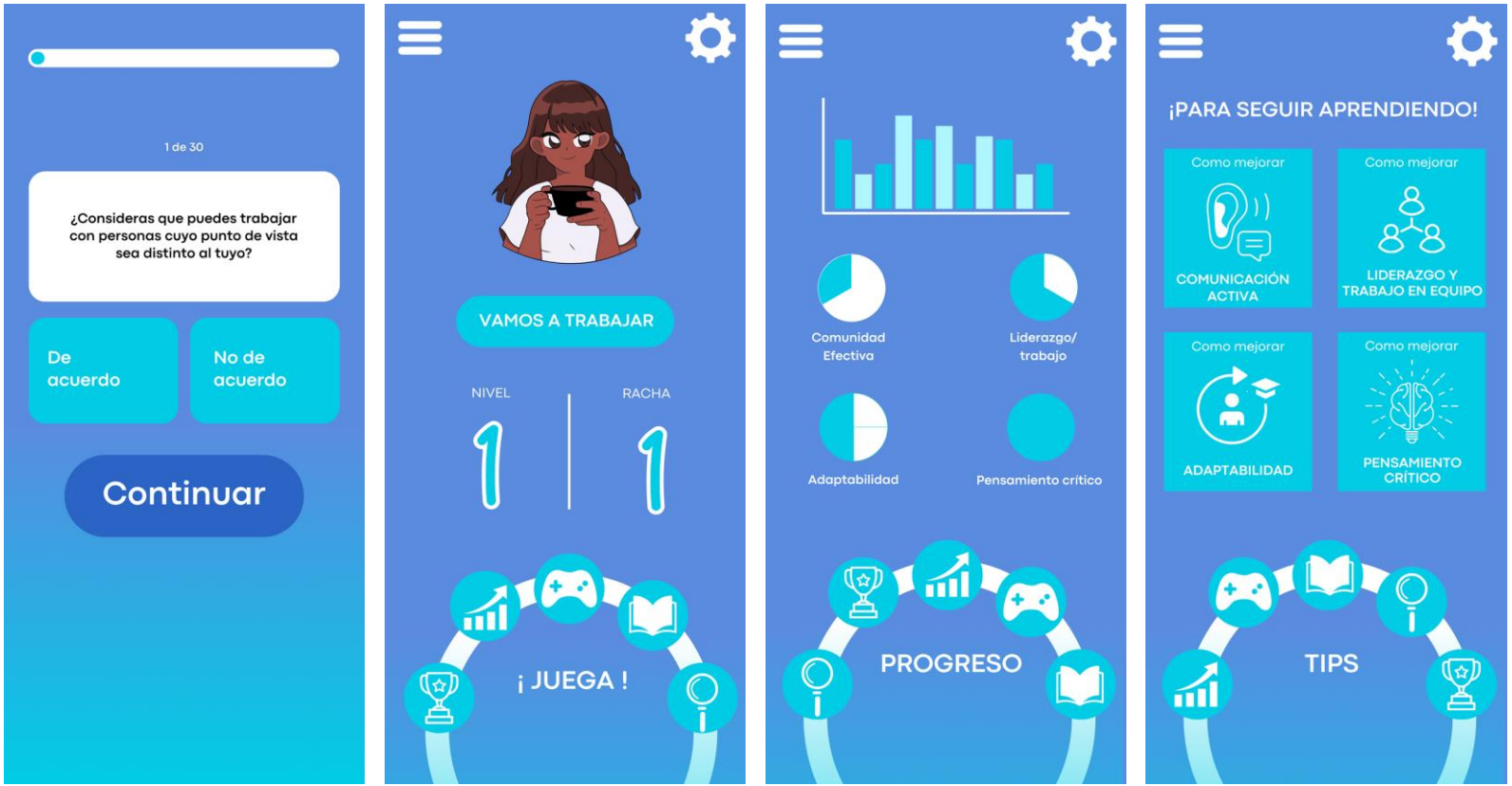




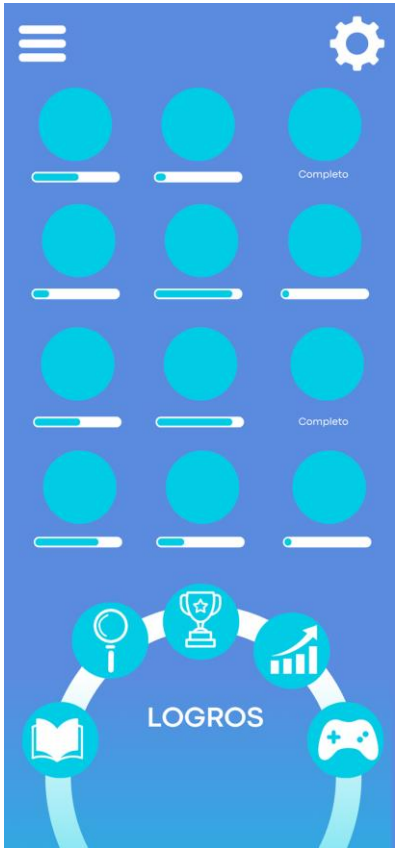




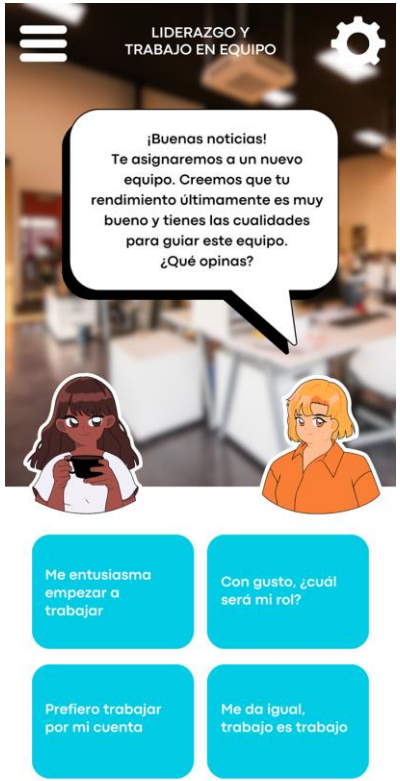
29. PROTOTIPO



29. PROTOTIPO







30. Ejercicio de Validación

PROTOTIPO: **MOCKUP DEL APP EMPLEA TALENT**

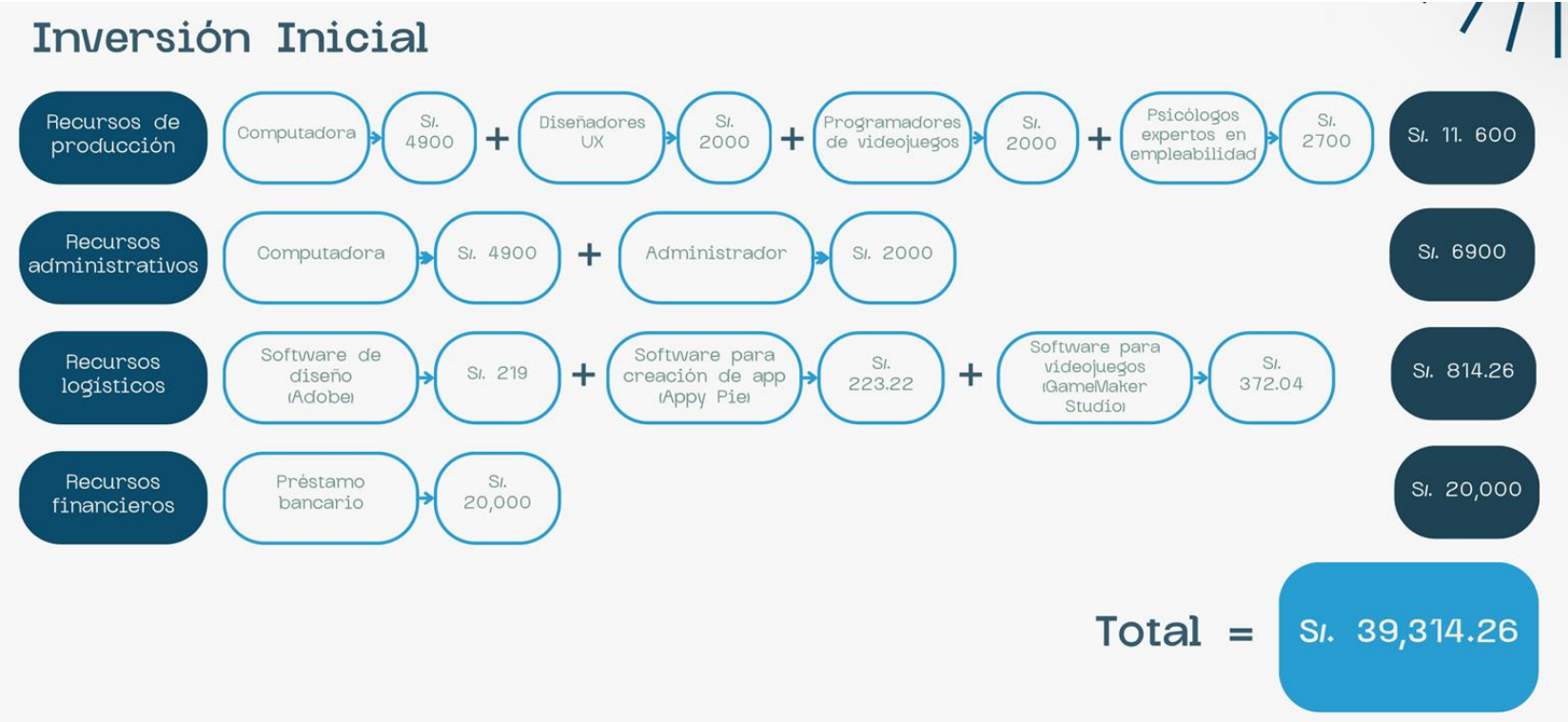
OBJETIVO: *Conocer sobre los perfiles profesionales de los jóvenes, sus competencias y habilidades. Generar un espacio donde puedan identificar sus fortalezas y debilidades a través de la interacción con otros jóvenes.*

Luego, el diseño se trasladó a Figma para generar un mockup animado, que genere una sensación más realista en los usuarios que probará y validará el prototipo.

Para el ejercicio de validación, se optó por enviar un link de Figma a 6 jóvenes para que puedan probar el prototipo y se les dió la opción de llenar una encuesta de validación o enviar sus comentarios, opiniones y feedback de forma escrita. Se realizó un guión sencillo para introducir la propuesta a los jóvenes elegidos.

INTRODUCCIÓN	BANCO DE PREGUNTAS	CIERRE
GUIÓN: "¡Hola! Somos un equipo de estudiantes de Toulouse Lautrec, actualmente en la etapa final de nuestro proyecto de innovación enfocado en mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios a través de la gamificación. Nos gustaría que formaras parte de nuestra búsqueda de una solución. Por ello, te compartimos el siguiente link en donde podrás probar el prototipo de nuestra propuesta de valor y brindarnos tu valiosa opinión y feedback. Para ello, también adjuntamos una encuesta de validación o, si lo prefieres, puedes comentarnos tu retroalimentación en forma escrita. ¡Gracias por ayudarnos!"	https://www.figma.com/proto/E4mmWyVuKyWv41d3XpSXo3/APP-BACHILLER?type=design&node-id=1-3&t=g3RNTxo5IjeMxGNT-1&scaling=scale-down&page-id=0%3A1&starting-point-node-id=1%3A3 El ejercicio de validación será realizado de forma virtual y personal. Se enviará el link del prototipo para que puedan interactuar con la propuesta y les solicitaremos llenar una encuesta de validación o enviarnos sus feedbacks en forma escrita.	Una vez recibido los feedback y comprobado las respuestas de la encuesta virtual, agradecemos a los participantes de la validación de prototipos.

31. Lienzo de Presupuestos



31. Lienzo de Presupuestos

Gastos mensuales

Recursos de producción	Diseñadores UX	S/. 2000	+	Programadores de videojuegos	S/. 2000	+	Psicólogos expertos en empleabilidad	S/. 2700	S/. 6700
Recursos administrativos	Alquiler de oficina	S/. 3000							S/. 3000
Recursos logísticos	Software de diseño (Adobe)	S/. 219	+	Software para creación de app (Appy Pie)	S/. 223.22	+	Software para videojuegos (GameMaker Studio)	S/. 372.04	S/. 814.26
Recursos financieros	Pago de préstamo bancario	S/. 1950							S/. 1950
Recursos de difusión	META	S/. 6000	+	Sueldo de agencia de publicidad	S/. 7000	+	Colaboración con Influencers	S/. 7000	S/. 20,000

S/. 32,464.26

32. Modelo de sostenibilidad



Freemium

Ofreces un servicio en dos modalidades: básica y premium. La básica cubre las principales necesidades pero tiene algunas limitaciones, normalmente gratuita y lleva publicidad. La premium ofrece ventajas e incentivos frente a la gratuita, todas funcionalidades y no tiene publicidad.

VERSIÓN GRATUITA

- Herramientas básicas
- Juegos de rol a base de habilidades blandas
- Test de empleabilidad
- Base de datos con tips para mejorar habilidades blandas
- Regitro de juego y progreso
- Ads y anuncios

VERSIÓN DE PAGA

- Herramientas básicas
- Juegos de rol a base de habilidades blandas
- Test de empleabilidad
- Mayor base de datos con tips para mejorar habilidades blandas
- Descuentos a eventos de empleabilidad
- Más facilidad para obtener recompensas
- Tips personalizados según usuario
- Ayudas para conservar racha de juego
- Opción para mejorar el diseño de personaje
- Regitro de juego y progreso
- No Ads ni anuncios

33. Lienzo de Ingresos

	COSTO UNITARIO	ESTIMADO DEL TOTAL DE UNIDADES VENDIDAS AL MES	INGRESADO ESTIMADO MENSUAL	INGRESADO ESTIMADO TRIMENSTRAL
Suscripción mensual básica	S/. 19.95	500	S/. 9975	S/. 29,925
Anuncios	S/. 6 por CPMX	4000	S/. 24,000	S/. 72,000

Total = S/. 101,925

33. Lienzo de Ingresos

TOTAL DE INGRESOS ESTIMADOS

S/. 101,925

−

TOTAL DE INVERSIÓN

S/. 39,314.55

−

TOTAL DE GASTOS

S/. 32,464.55

UTILIDAD

S/. 30,145.90

34. Validaciones

HIPÓTESIS

-Esperábamos que las opiniones fueran divididas sobre la funcionalidad de la app, ya que quizás para algunos participantes no sea muy fácil de entender a través del prototipo

-Consideramos la opción de que no les parezca una solución lo suficientemente atractiva o llamativa

-Creemos que la propuesta les puede generar curiosidad por entender cómo esta podría mejorar su empleabilidad a través de juegos

OBSERVACIONES

-Notamos que muchos de los comentarios iban dirigidos al diseño de la interfaz de la app, ya que la mitad de los participantes del test son estudiantes de carreras creativas o diseño

-Notamos que los participantes que dieron respuestas más cortas, tenían opiniones muy positivas del prototipo, al preguntarles, mencionan haber analizado el prototipo de forma más casual y en vistas generales

-Por otro lado, las respuestas más largas fueron de jóvenes que analizaron a mayor detalle la propuesta, hicieron comentarios más específicos de mejora pero destacaron el gran potencial de la propuesta

-Notamos que a algunos de los participantes les confundía la interfaz al inicio, pero mientras más interactuaban, más comprendían el objetivo de la propuesta

34. Validaciones

RESULTADOS

-Confirmamos que la propuesta tiene una buena acogida entre los jóvenes, quienes lo consideran una propuesta interesante gracias al factor de juego

-Descubrimos que a la mayoría de los participantes la propuesta les genera curiosidad y consideran que tiene buen potencial para mejorar las habilidades y el nivel de empleabilidad de los jóvenes, pero algunos no estaban tan convencidos sobre la necesidad de que exista un aplicativo

-Descubrimos que los jóvenes consideran que es un servicio que podrían utilizar de forma seguida porque consideran de gran importancia mejorar las habilidades blandas para incrementar su empleabilidad

ACCIONES

-Se propone modificar ligeramente el diseño de la interfaz para ser más armonioso y atractivo

-Agregar un elemento guía que ayude a los usuarios a entender el funcionamiento de la app la primera vez que la utilizan

35. Conclusiones

Actualmente, los jóvenes buscan mejorar su nivel de empleabilidad a través de todos los medio que se les es accesible, por lo que hemos descubierto que la propuesta de valor tiene una buena acogida por parte de los jóvenes gracias a su factor de gamificación

El estado actual de la propuesta tiene un alto potencial de seguir mejorando y agregando herramientas y servicios que ayudarían a los jóvenes a trabajar en más habilidades blandas y mejorar su empleabilidad de forma lúdica y dinámica.

La propuesta aún tiene la capacidad de seguir mejorando e implementando aquellas consideraciones por parte del usuario para mejorar la calidad del servicio

Descubrimos que es posible trabajar en mejorar las habilidades blandas a través de la gamificación, ya que está brinda a los jóvenes un espacio más “relajado” y con el que se pueden identificar, una herramienta que los motive a seguir mejorando a través de un sistema de recompensas