ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA TOULOUSE LAUTREC

Expert Senior

Proyecto de innovación para obtener el grado de Bachiller en Comunicación Audiovisual y Multimedia

AUTOR:

LOURDES NERY ROJAS GUERRA

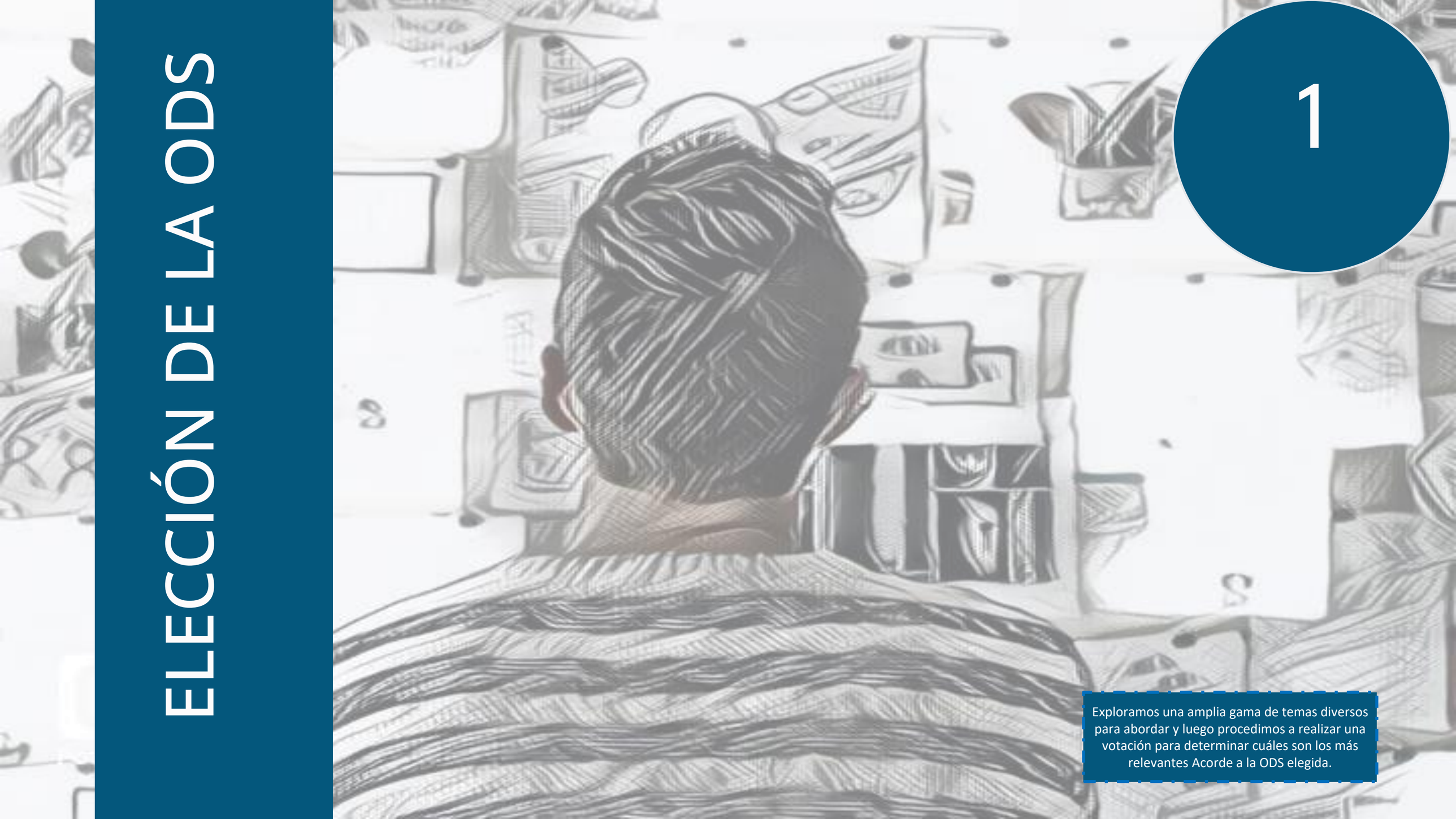
2023

ETAPA DE

IDEACIÓN

ELECCIÓN DE LA ODS

1



Exploramos una amplia gama de temas diversos para abordar y luego procedimos a realizar una votación para determinar cuáles son los más relevantes Acorde a la ODS elegida.

INCLUSIÓN SOCIAL 10.3





- Empleabilidad 10.1
- Inclusión social 10.2
- Igualdad de oportunidades 10.3
- Salarios justos 10.4
- Facilitar la migración responsable. 10.5



- Consumo y producción sostenibles 12.1
- Uso eficiente de los recursos naturales 12.2
- Reducir la pérdida de alimentos en la cadena de alimentos 12.3
- Crear actividades que promueven las 3R 12.5
- Desarrollo sostenible 12.6

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

2



Realizamos un proceso personalizado para relacionar nuestras motivaciones e inquietudes profesionales con el tema en cuestión.

DEFINIR EL TEMA DEL PROYECTO

01 Metas asociadas a los ODS

Temas más votados anteriormente + el número de metas asociada.

02 Lo que me apasiona

Temas de interés de cada integrante que podrían o no relacionarse con el tema del ODS.

03 Lo que se hacer (habilidades)

Habilidades propias de cada integrante (blandas y profesionales) que contribuyan con el tema del ODS.

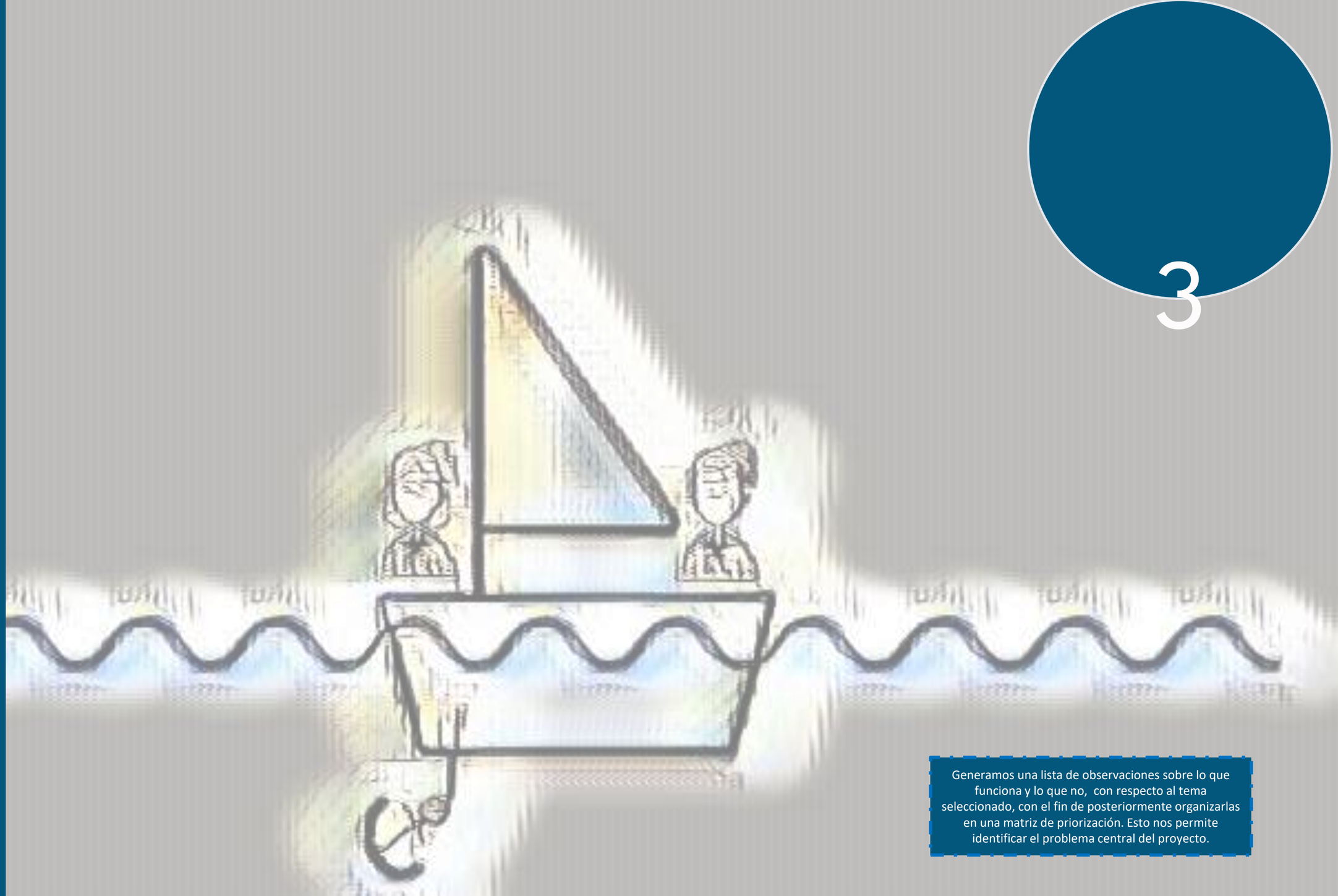
01	02	03
10.2 Inclusión social 10.2	Brindar Ayuda a personas que lo necesiten.	Diseño de espacios
	Conciertos de Música rock.	Empatía
	Generación de contenido audiovisual.	Diseño creativo
	Enseñar	Comunicación efectiva.
	Negocios de aromaterapia.	Comunicación Social
	Hacer manualidades	Relaciones públicas.
12.3 Igualdad de oportunidades 10.3	Coaching	Gestión de proyectos
	Participación Política Activa	Trabajo en equipo
	Actividades al aire libre	Gestión comercial.
	Arte y expresión creativa.	Liderazgo inclusivo
	Voluntariado.	Investigación de mercados Análisis de datos.
	Turismo responsable	Organizar flujos de trabajo

04 Redactar el TEMA

Empleabilidad de adultos mayores en el Perú:
Desafíos y Oportunidades para Mejorar su Calidad de Vida

MAPA DEL PROBLEMA

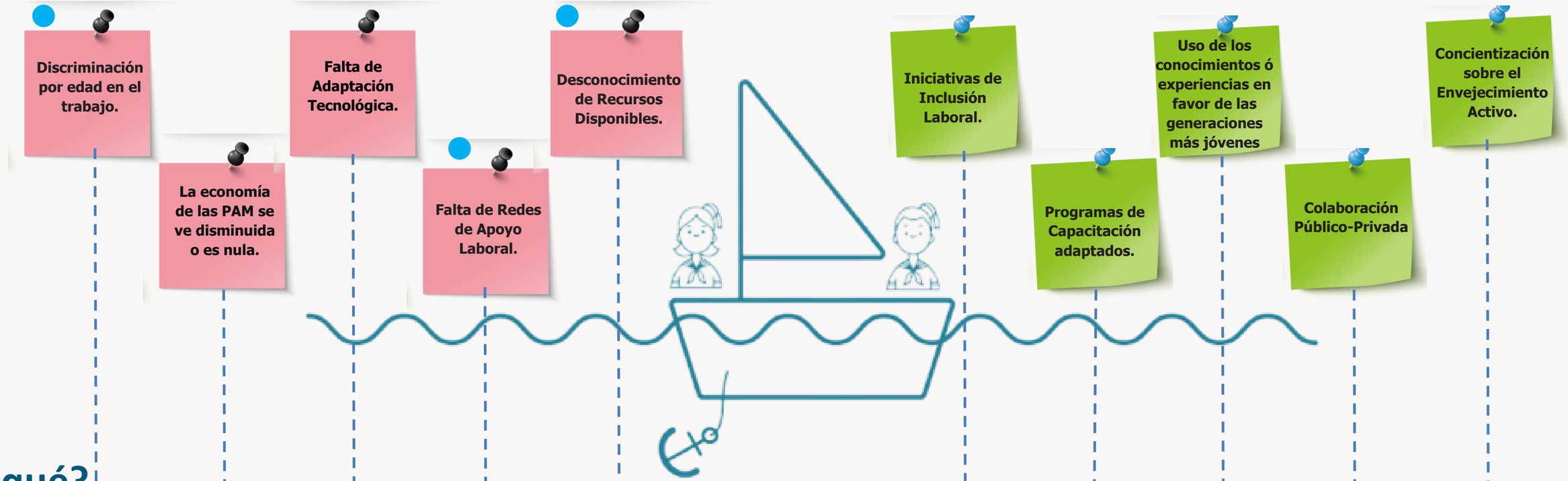
3



Generamos una lista de observaciones sobre lo que funciona y lo que no, con respecto al tema seleccionado, con el fin de posteriormente organizarlas en una matriz de priorización. Esto nos permite identificar el problema central del proyecto.

1.-TODO LO QUE NO FUNCIONA

2.-TODO LO QUE FUNCIONA



2.-¿Por qué?

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
¿ Por qué?	Porque existen estereotipos y prejuicios negativos asociados a las personas mayores, como la creencia de que son menos productivas o menos capaces de adaptarse a cambios.	Porque algunas PAM pueden enfrentar dificultades para acceder o mantener empleos remunerados.	Porque algunos adultos mayores pueden no haber tenido acceso adecuado a oportunidades de formación tecnológica.	Porque puede haber una falta de programas y servicios específicos diseñados para facilitar la conexión de adultos mayores con oportunidades de empleo.	Porque puede haber una falta de campañas de información y concientización destinadas a informar a los adultos mayores sobre los recursos disponibles.	Porque algunas empresas reconocen el valor que aporta la diversidad intergeneracional a la innovación y al éxito empresarial.	Porque se diseñan teniendo en cuenta las habilidades y experiencias previas de los adultos mayores.	Porque las PAM poseen una riqueza de sabiduría y experiencias acumuladas a lo largo del tiempo que pueden enriquecer y guiar el desarrollo de las generaciones más jóvenes.	Porque combina recursos y perspectivas de ambos sectores, aprovechando la experiencia y la eficiencia del sector privado y los recursos y alcance del sector público.	Porque desafía estereotipos negativos asociados con la vejez, promoviendo una percepción más positiva y productiva de las personas mayores.
¿ Por qué?	Porque culturalmente se asocia la juventud con la innovación y la capacidad de aprendizaje rápido, mientras que la vejez se vincula con la resistencia al cambio y la obsolescencia.	Porque existe discriminación laboral basada en la edad, lo que limita las oportunidades de empleo para las PAM.	Porque los programas de formación pueden no estar diseñados teniendo en cuenta las necesidades específicas de aprendizaje de las PAM.	Porque puede existir una percepción errónea de que los adultos mayores no necesitan o no buscan activamente oportunidades de empleo, lo que lleva a la falta de inversión en este tipo de servicios.	Porque las entidades gubernamentales y organizaciones pueden no asignar suficientes recursos y esfuerzos para la divulgación y la educación sobre los servicios disponibles para las personas adultas mayores.	Porque existe una mayor conciencia sobre los beneficios que aporta la experiencia y la perspectiva única de los adultos mayores a la dinámica laboral.	Porque se realiza una investigación exhaustiva y se recopila información directa de la comunidad de adultos mayores para adaptar los programas a sus necesidades específicas.	Porque las PAM ofrecen perspectivas únicas sobre desafíos y cambios sociales, proporcionando una base sólida para decisiones informadas.	Porque aborda de manera integral los desafíos asociados con la empleabilidad, permitiendo una mayor cobertura y adaptabilidad en la implementación de programas y políticas.	Porque cambiar la percepción social es fundamental para eliminar barreras y fomentar la participación plena de los adultos mayores en diversos aspectos de la sociedad

2.-¿Por qué?

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
¿ Por qué?	Porque la sociedad tiende a valorar la novedad y la juventud, y puede tener una tendencia a resistirse a las formas más tradicionales o establecidas de pensar y trabajar, asociadas comúnmente con personas mayores.	Porque hay estereotipos arraigados que perciben a las PAM como menos productivas o menos capaces de aprender nuevas habilidades, lo que afecta sus oportunidades de empleo.	Porque puede haber una falta de conciencia sobre los estilos de aprendizaje preferidos y los desafíos específicos que enfrentan los adultos mayores al aprender nuevas tecnologías.	Porque la cultura laboral a menudo tiende a centrarse en la fuerza laboral más joven y dinámica, descuidando la contribución y el potencial de los adultos mayores.	Porque las necesidades de los adultos mayores a veces pueden pasar desapercibidas o no recibir la prioridad adecuada en las agendas gubernamentales y organizativas.	Porque las narrativas culturales están evolucionando para destacar la contribución valiosa de los adultos mayores y desafiar estereotipos negativos.	Porque se valora la participación activa de los adultos mayores en el diseño de los programas, reconociendo que su experiencia y retroalimentación son fundamentales para el éxito.	Porque la toma de decisiones informada es crucial para abordar problemas actuales y futuros de manera efectiva en una sociedad compleja.	Porque los desafíos son multifacéticos, y una aproximación integral puede abordar las diversas barreras, desde la capacitación hasta la discriminación laboral.	Porque contribuye al bienestar individual y colectivo al aprovechar la experiencia y habilidades de esta población, generando un impacto positivo en la comunidad.
¿ Por qué?	Porque hay una cultura predominante que favorece la idea de que la innovación y el cambio constante son motores del progreso, sin reconocer adecuadamente que la experiencia y la estabilidad también son fundamentales para el éxito sostenido.	Porque la sociedad en general puede carecer de conciencia sobre las contribuciones significativas que las PAM pueden hacer en el ámbito laboral, y la falta de educación contribuye a mantener estos estereotipos.	Porque la sociedad a menudo normaliza estereotipos negativos sobre las habilidades de los adultos mayores, lo que lleva a la falta de atención y adaptación en los programas de formación.	Porque puede haber una falta de conciencia sobre los beneficios de la diversidad intergeneracional en el lugar de trabajo y cómo los adultos mayores pueden aportar experiencia y estabilidad.	Porque puede haber una falta de representación significativa de adultos mayores en los procesos de toma de decisiones y en la planificación de políticas públicas.	Porque hay una presión social y un cambio de mentalidad que demanda la inclusión y reconocimiento equitativo de las diversas generaciones en el ámbito laboral.	Porque se reconoce la diversidad en habilidades y preferencias de aprendizaje, lo que exige enfoques personalizados; la colaboración directa con adultos mayores asegura la adaptabilidad y relevancia de los programas.	Porque la experiencia de las PAM permite a las generaciones más jóvenes anticipar y abordar proactivamente desafíos, desarrollando soluciones más efectivas y sostenibles. Una sociedad compleja.	Porque al superar barreras como la discriminación basada en la edad y la falta de oportunidades de formación, se crea un entorno más propicio para la participación activa de los adultos mayores en el mercado laboral.	Porque promueve la transferencia intergeneracional de conocimientos, lo que resulta en una sociedad más rica en habilidades y experiencias compartidas.
¿ Por qué?	Porque las estructuras organizativas y las prácticas laborales no han evolucionado suficientemente para reconocer y aprovechar la diversidad intergeneracional, debido a la falta de conciencia y educación sobre los beneficios de la experiencia laboral, se mantienen actitudes discriminatorias hacia los trabajadores mayores.	Porque puede haber una falta de programas educativos y de concienciación que destaquen la diversidad y el valor de la experiencia de las PAM en el ámbito laboral, perpetuando así la discriminación y limitando sus oportunidades económicas.	Porque existe una falta de educación y conciencia general sobre los beneficios de la experiencia y la capacidad adaptativa de los adultos mayores en el ámbito tecnológico.	Porque las políticas laborales y la s prácticas organizativas pueden no estar suficientemente adaptadas para reconocer y aprovechar plenamente la diversidad intergeneracional.	Porque la sociedad puede tener prejuicios y estereotipos que subestiman la contribución y la importancia de la voz de los adultos mayores en la toma de decisiones.	Porque las organizaciones reconocen la importancia de la diversidad intergeneracional debido al aumento significativo de la población adulta mayor, siendo clave para construir equipos adaptables y fomentar la innovación en un entorno laboral cambiante."	Porque se ha observado que los programas que incorporan la experiencia y las preferencias de los adultos mayores no solo mejoran su empleabilidad, sino que también contribuyen significativamente a la calidad y satisfacción en el trabajo.	Porque desarrollar soluciones efectivas y sostenibles contribuye al crecimiento y bienestar continuo de la sociedad, estableciendo puentes intergeneracionales que fomentan la comprensión y la colaboración.	Porque contribuye al enriquecimiento de equipos de trabajo, promueve la diversidad generacional, y aprovecha la experiencia y habilidades de los adultos mayores para impulsar la innovación y la resiliencia en las organizaciones.	Porque favorece la adaptabilidad y la resiliencia, permitiendo a la sociedad enfrentar desafíos de manera más efectiva al integrar la diversidad generacional.

3.- MATRIZ DE PRIORIZACIÓN



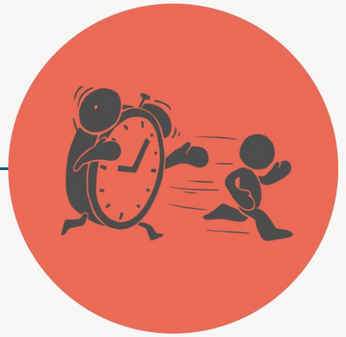
La economía de las PAM se ve disminuida o es nula.

Desconocimiento de Recursos Disponibles.

Falta de Adaptación Tecnológica.

Discriminación por edad en el trabajo.

Falta de Oportunidades Laborales



Menos Urgente

Más Urgente

ANÁLISIS DPESTA

4



Examinamos diferentes aspectos del contexto que afectan nuestro problema, investigando cada factor: demográfico, político, económico, sociocultural, tecnológico y ambiental. Todos los datos recolectados están vinculados al tema seleccionado.



ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

Investigación del contexto

En el Perú como en otras partes del mundo existe un incremento de la longevidad.
El INEI, informó que, de acuerdo con las estimaciones y proyecciones de población, en el Perú existen 3.6 millones 140 mil adultos mayores de 60 y más años de edad que representan el 12,7% de la población total al año 2020.
Además, se estima que para el 2050 la PAM sería de 8,7 millones.
Del total de la población de adultos mayores, el 52,4% son mujeres (2 millones 168 mil) y 47,6% hombres (1 millón 973 mil). Las mujeres adultas mayores representan el 13,2% del total de la población femenina del país y los hombres adultos mayores el 12,2% del total de la población masculina.
El 15,6% de la población adulta mayor son octogenarios
En 44 de cada 100 hogares del país vive algún adulto mayor
41 de cada 100 adultos mayores se encuentra afiliado al SIS
El 77,9% de la población adulta mayor padece de problemas de salud crónico
Del total de hogares jefaturados por adultos mayores, 66 son hombres y 34 son mujeres
El 36,8% de los adultos mayores estudió educación primaria
16 de cada 100 hogares con adultos mayores acceden a programas alimentarios.
Fuente: Blouin, C., Tirado Rao, E., & Mamani Ortega, F. (2018). La situación de la población adulta mayor en el Perú: Camino a una nueva política. - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI),

Oportunidades

Creciente demanda de servicios para Personas Adultas Mayores debido al envejecimiento de la población. Oportunidades en innovación médica y tecnología para mejorar la calidad de vida de las PAM. Desarrollo de programas de formación y empleo específicos. Potencial en el turismo adaptado a las PAM. Servicios de cuidado a domicilio personalizados. Creación de centros y actividades recreativas. Oferta de servicios legales y financieros especializados. Posibilidad de ofrecer transporte adaptado. Investigación y desarrollo de políticas enfocadas en las PAM.

Amenazas

El envejecimiento de la población, desigualdades socioeconómicas, acceso limitado a la atención médica, aislamiento social, recursos limitados, cambios en la estructura familiar, limitaciones en el acceso a la tecnología, desafíos de movilidad y eventos como pandemias representan amenazas demográficas que pueden afectar la promoción de actividades para las PAM . Estas amenazas pueden influir en la disponibilidad y el acceso a recursos y servicios, así como en el bienestar general de esta población.



ANÁLISIS POLÍTICO

Investigación del contexto

El Perú ha adoptado diversas medidas que conforman una política para las PAM. Cuenta con un marco normativo e institucional amplio reforzado por una serie de instrumentos, tales como protocolos o guías, que buscan diseñar una hoja de ruta para la acción. Las principales normas vinculadas a los derechos y obligaciones de la población adulta mayor son la Constitución Política del Perú de 1993, la Ley de la Persona Adulta Mayor y su Reglamento. El principal instrumento normativo que recopila y profundiza en los derechos de las PAM es la Ley 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor17. Al igual que la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, esta ley establece sus principios generales para la aplicación de sus disposiciones.
Fuente: Ley 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, publicada el 21 de mayo de 2016 en el diario oficial El Peruano.

Oportunidades

Las diferentes políticas relacionadas con el tema nos ofrecen oportunidades de negocio en el cuidado y atención de PAM, como residencias, servicios de cuidado a domicilio, centros de día, transporte adaptado, productos para la tercera edad, actividades recreativas, y servicios de salud especializados. Investigación y cumplimiento de regulaciones locales son esenciales. Además, que podríamos solicitar ayudas de las diferentes instituciones que tienen como objetivo el cumplimiento de la norma.

Amenazas

Las amenazas para las políticas y programas de atención a Personas Adultas Mayores (PAM) en Perú incluyen la falta de recursos financieros, desafíos demográficos por el envejecimiento de la población, acceso limitado a atención médica de calidad, riesgo de abuso y negligencia, barreras culturales y sociales, desigualdades socioeconómicas, cambios políticos y económicos, problemas de salud pública, dificultades en el acceso a tecnología y riesgos relacionados con el cambio climático y desastres naturales.



ANÁLISIS ECONÓMICO

Investigación del contexto

La pandemia COVID-19 ha empeorado la situación laboral en Perú. En 2019, casi el 15% de los adultos mayores vivían en la pobreza. Durante la pandemia, la economía peruana se contrajo en un 11.1%, el empleo disminuyó un 13%, y la tasa de desempleo aumentó al 7.4%, en comparación con el 3.9% en 2019.
Además, en 2019, más del 50% de los adultos mayores trabajaba de manera independiente. Durante la pandemia, este porcentaje aumentó al 56.7%. La tasa de participación económica de los adultos mayores disminuyó del 60% en 2019 al 53.3% en 2020, aunque se recuperó ligeramente en 2021, alcanzando el 56.2%.
Estos datos resaltan los desafíos laborales que enfrentan los adultos mayores en Perú debido a la pandemia, incluyendo una mayor informalidad y una disminución en el acceso a empleos formales
Fuente: El adulto mayor en el Perú: una mirada al empleo en el contexto del covid -19

Oportunidades

Se puede mejorar la situación laboral de los adultos mayores en Perú, aprovechando oportunidades de fomentar el empleo formal, brindar capacitación y apoyo al emprendimiento, promover la inclusión digital, valorar la diversidad generacional en el trabajo, ofrecer apoyo emocional, establecer políticas de inclusión laboral y facilitar opciones de jubilación activa. Estas medidas pueden contribuir a una mejora en las condiciones laborales y económicas de las PAM.

Amenazas

Algunas de las amenazas incluyen la discriminación por edad, la falta de recursos y apoyo, las dificultades tecnológicas, problemas de salud y bienestar, la falta de políticas laborales adecuadas, la competencia en el mercado laboral, la incertidumbre económica, el acceso limitado a servicios de cuidado y transporte, desafíos de movilidad y cambios en las políticas gubernamentales.

ANÁLISIS SOCIOCULTURAL

Investigación del contexto

El envejecimiento tiene una dimensión social, ya que se construye en función de las conductas y actitudes adecuadas para una determinada edad cronológica, así como las percepciones subjetivas de las personas que llegan a esa edad y las de quienes no están en esa etapa (jóvenes y adultos) con quienes interactúan. Envejecer es una experiencia diversa y está influenciada por varios factores, como la clase social, nivel educativo, cultura, género y salud. A menudo, se centra en la etapa específica de la vejez, que es compartida por la mayoría de las personas. Las personas adultas mayores además de enfrentar los problemas de salud propios de la edad enfrentan un entorno familiar marcado, muchas veces, por la falta de cohesión, presencia y de solidaridad. El sentido de utilidad hace que mientras el adulto mayor pueda apoyar en el cuidado del hogar, reciba una pensión y realice pequeñas labores, es objeto de atención y de cierta protección. Sin embargo, cuando está enfermo y pierde autonomía se opta por el rechazo y el abandono, considerándosele una pesada carga para la familia.
Fuente: Blouin, C., Tirado Rao, E., & Mamani Ortega, F. (2018). La situación de la población adulta mayor en el Perú: Camino a una nueva política. - El adulto mayor en el Perú: una mirada al empleo en el contexto del COVID -19

Oportunidades

Contribuir significativamente con la calidad de vida de las personas mayores mediante la implementación de actividades sociales y deportivas que fomenten la interacción social y el desarrollo de habilidades. Además, podemos desafiar y cambiar las percepciones negativas que existen en torno al proceso de envejecimiento, promover una comunicación más efectiva entre generaciones, y fortalecer los lazos familiares y comunitarios. Estas acciones pueden influir positivamente en el bienestar y la salud de las personas mayores, ofreciendo un futuro más enriquecedor y satisfactorio para esta población.

Amenazas

La resistencia al cambio y la falta de recursos financieros y logísticos para implementar programas de actividades socioculturales y deportivas dirigidos a personas mayores. Carencia de sensibilización y educación de la sociedad para superar estereotipos negativos sobre el envejecimiento. La falta de participación de las autoridades y la falta de apoyo institucional.



ANÁLISIS TECNOLÓGICO

Investigación del contexto

A diferencia de los nativos digitales, el adulto mayor enfrenta nuevos desafíos para el aprendizaje de competencias digitales y de las nuevas tecnologías, el interés por aprender de este grupo etario es destacable. Al respecto, Martínez-Alcalá et al (2019), sostuvo que el adulto mayor presenta una mayor predisposición por aprender el uso de las tecnologías digitales. Esta motivación que reveló el estudio debe ser aprovechada por las instituciones públicas y también privadas para fomentar el aprendizaje y generar las habilidades y la alfabetización digital deseada. Las carencias de estas habilidades digitales en adultos mayores influyen en el propósito de su inclusión digital y por tanto limita su acceso a los servicios públicos. Finalmente, la adquisición de competencias digitales en el adulto mayor ofrece beneficios a su salud, activa sus funciones motoras y cerebrales. Llorente-Barroso, Viñarás-Abad y Sánchez-Valle (2015) coinciden en señalar que el uso de las tecnologías optimiza los hábitos de vida y de un envejecimiento activo en favor de este grupo. Es indudable que la red facilita y potencia la interacción social y abona positivamente a la salud del adulto mayor, situación que el Estado debe tomar en cuenta al momento de elaborar sus políticas públicas.

Oportunidades

El aprendizaje de competencias digitales por parte de los adultos mayores representa una valiosa oportunidad para mejorar su inclusión digital, calidad de vida y salud. A pesar de los desafíos, estos adultos demuestran un notable interés y motivación para aprender sobre tecnología, lo que puede ser aprovechado por instituciones públicas y privadas. La capacitación en competencias digitales puede facilitar su acceso a servicios en línea y estimular funciones motoras y cerebrales, contribuyendo a un envejecimiento activo y saludable. Además, la tecnología promueve la interacción social y el mantenimiento de conexiones, y puede fortalecer la inclusión social y digital para las PAM.

Amenazas

Las amenazas asociadas al aprendizaje de competencias digitales en adultos mayores incluyen la brecha digital debido a la falta de acceso a tecnología, la resistencia al cambio y la intimidación hacia la tecnología, los riesgos en línea y la desinformación, problemas de salud que pueden limitar su aprendizaje, el aislamiento digital, la falta de recursos en comunidades desfavorecidas, desigualdades socioeconómicas, obsolescencia tecnológica y preocupaciones de privacidad en línea.

ANÁLISIS AMBIENTAL

Investigación del contexto

Es importante extender estrategias educativas sobre el medio ambiente a personas adultas mayores, promoviendo así un "nuevo saber ambiental". Las experiencias compartidas por estos adultos mayores que participan en aulas universitarias demuestran un crecimiento en su conciencia ambiental, lo que contribuye a mejorar su calidad de vida y su integración social. Se reconoce que aún hay desafíos por abordar, como la creciente demanda de participación de adultos mayores en estas actividades. Además, se plantean preguntas sobre cómo aprenden los adultos mayores, su papel en la solución de problemas ambientales y otros temas de interés, que se están investigando para mejorar los programas futuros de la Cátedra del Adulto Mayor. Fuente: Martín, J. C. H., Castillo, I. R., & García, R. M. R. (2021). La cátedra del adulto mayor: su vínculo con el medio ambiente y la sostenibilidad. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, *12*(1), 25-36.

Oportunidades

Las oportunidades relacionadas con la promoción del "nuevo saber ambiental" entre las personas adultas mayores incluyen una creciente conciencia ambiental en este grupo, su participación en actividades comunitarias, su valiosa experiencia y sabiduría para abordar problemas medioambientales, la colaboración interinstitucional, investigaciones en curso para mejorar programas educativos, la creciente demanda de participación y el potencial impacto social y ambiental positivo. Estas oportunidades sugieren un terreno fértil para enriquecer la educación ambiental entre las personas adultas mayores y mejorar su calidad de vida.

Amenazas

Las amenazas con la promoción del "nuevo saber ambiental" entre las personas adultas mayores incluyen la falta de recursos, desinterés o resistencia, problemas de salud, dificultades de acceso, estigmatización, cambios políticos y económicos, limitaciones tecnológicas, competencia con otros intereses, desconexión generacional y los impactos del cambio climático y desastres naturales. Esto pueden dificultar la implementación de programas educativos y actividades relacionadas con el medio ambiente para las PAM.

MAPA DE ACTORES

4



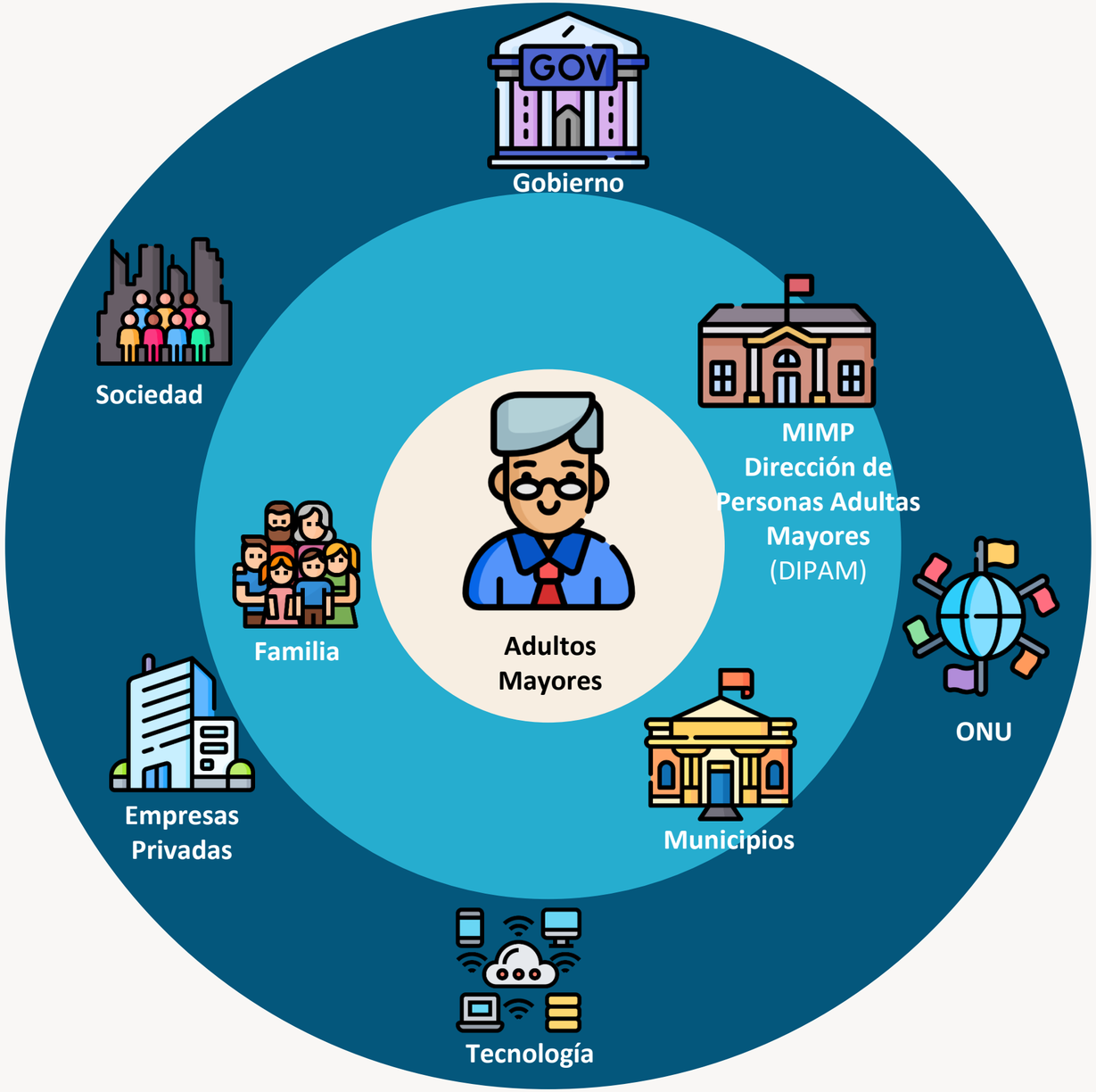
Realizamos un representación visual que identifica y organiza a los diferentes actores relevantes involucrados en un problema.

MAPA DE ACTORES

ACTORES PRINCIPALES

ACTORES CERCANOS

ACTORES SECUNDARIOS



PLAN DE INVESTIGACIÓN

5

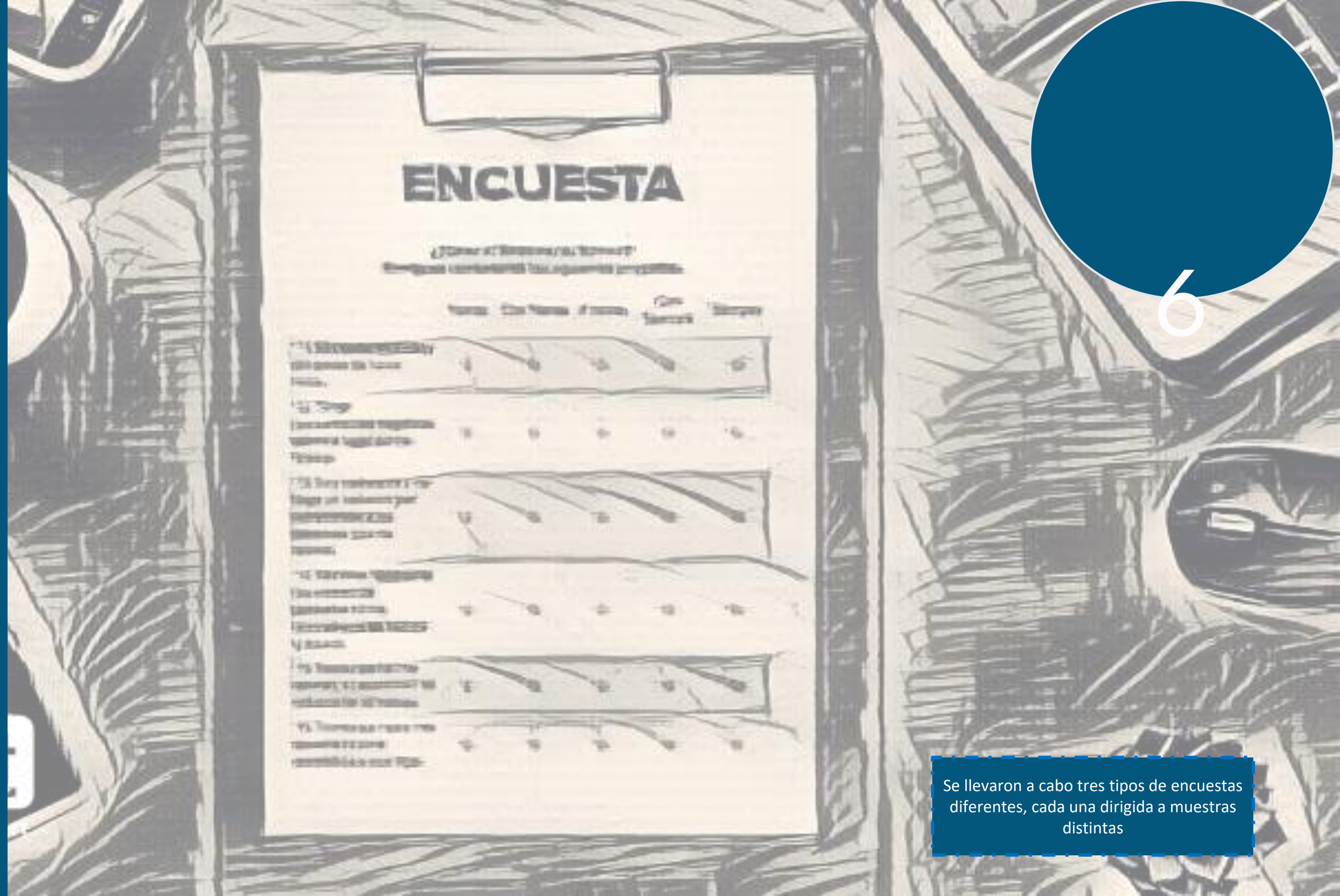


Plasmamos una guía sistemática para llevar a cabo la investigación de manera efectiva y eficiente

PLAN DE INVESTIGACIÓN CENTRADA EN PERSONAS

¿Qué quiero aprender?	Método	Características de la muestra	Recursos
 Reconocer los desafíos que los adultos mayores enfrentan al buscar empleo, destacando su disposición hacia la tecnología y disposición para compartir experiencia con empresas. Además, explorar sus prioridades, gestión del tiempo y preferencias laborales.	130 Encuestas	Personas adultas mayores (PAM) de 60 años o más, residentes en Lima Metropolitana.	**Encuestas estructuradas.**
 Explorar las experiencias, aspiraciones y frustraciones de las personas adultas mayores con el propósito de comprender en detalle sus perspectivas, emociones y desafíos en esta etapa de la vida	10 Entrevistas	Personas adultas mayores (PAM) de 60 años o más, profesionales seniors residentes en Lima Metropolitana.	**Entrevista a profundidad no estructurada**. Grabadora de voz
 Evaluar la participación y desempeño de adultos mayores en la búsqueda de empleo, tanto en plataformas en línea como de forma presencial.	03 Observaciones	Plataformas digitales que ofrecen empleo y ferias laborales.	**Guía de Observación.** Cámara de fotos y video. Cuaderno de campo.
 Entender la perspectiva empresarial sobre emplear adultos mayores, incluyendo su posición, planes de inclusión, valoración de la experiencia, conocimiento de incentivos gubernamentales y disposición para integrar horarios flexibles.	04 Encuestas	Personas de Recursos Humanos de las empresas responsables de la contratación de personal.	**Encuestas semi estructuradas** Guía de encuesta. Grabadora de voz.
 Comprender la visión municipal sobre la contratación de adultos mayores, indagando en los beneficios que las empresas obtienen al emplear a este grupo demográfico y explorando las contribuciones únicas que ofrecen.	04 Encuestas	Personas que trabajan en los municipios y están encargados de estos temas.	**Encuestas semi estructuradas** Guía de encuesta. Grabadora de voz.
 Explorar los desafíos que enfrentan los adultos mayores al buscar empleo, entender su interacción y disposición hacia la tecnología, así como identificar sus sueños laborales ideales. Además, indagar sobre cómo visualizan compartir conocimientos y experiencias en sus campos profesionales.	02 Taller Generativo	Personas adultas mayores (PAM) de 60 años o más, profesionales seniors con interés de reinsertarse laboralmente residentes en Lima Metropolitana.	**Entrevista a profundidad no estructurada.** Grabadora de voz

GUIÓN DE ENCUESTAS



6

Se llevaron a cabo tres tipos de encuestas diferentes, cada una dirigida a muestras distintas



GUIÓN DE ENCUESTAS A ADULTOS MAYORES

Encuesta sobre Oportunidades Laborales para Adultos Mayores

Datos Personales:

1. Información Personal:

- Nombre (opcional):
- Edad:
- Género:
  - ( ) Femenino
  - ( ) Masculino
  - ( ) Otro
- Nivel educativo alcanzado:
  - ( ) Primaria
  - ( ) Secundaria
  - ( ) Bachillerato/Técnico
  - ( ) Universidad
  - ( ) Posgrado

Desafíos en la Búsqueda de Empleo:

2. Desafíos Actuales:

- ¿Has experimentado discriminación durante tu búsqueda de empleo?
  - ( ) Sí
  - ( ) No
- ¿Encuentras obstáculos específicos al buscar oportunidades laborales como adulto mayor?
  - ( ) Sí
  - ( ) No

Uso de Tecnología en la Búsqueda de Empleo:

3. Uso de Tecnología:

- ¿Utilizas tecnología para buscar empleo?
  - ( ) Sí
  - ( ) No
- ¿Te sientes cómodo/a usando plataformas en línea para este propósito?
  - ( ) Sí
  - ( ) No

Experiencia y Colaboración con Empresas:

4. Experiencia Profesional:

- ¿Estarías dispuesto/a a compartir tu experiencia profesional con empresas?
  - ( ) Sí
  - ( ) No
- ¿Prefieres colaborar en proyectos específicos, participar en mentorías o ninguna de las anteriores?
  - ( ) Proyectos
  - ( ) Mentorías
  - ( ) Ninguna de las anteriores

Prioridades y Preferencias Laborales:

5. Prioridades en esta Etapa de la Vida:

- ¿La estabilidad financiera es una prioridad en esta etapa de tu vida?
  - ( ) Sí
  - ( ) No
- ¿Prefieres trabajos que ofrezcan flexibilidad en la gestión del tiempo?
  - ( ) Sí
  - ( ) No

Desarrollo Social y Satisfacción Personal:

6. Desarrollo Social:

- ¿Consideras que el trabajo contribuye significativamente a tu desarrollo social?
  - ( ) Sí
  - ( ) No
- ¿Te gustaría que tus oportunidades laborales incluyan aspectos sociales?
  - ( ) Sí
  - ( ) No

Satisfacción Actual de tu Vida:

7. Escala de Satisfacción (1 al 5):

- En una escala del 1 al 5, ¿Cómo calificarías tu satisfacción actual con tu vida en general?
  - ( ) 1 - Muy insatisfecho/a
  - ( ) 2 - Insatisfecho/a
  - ( ) 3 - Neutral
  - ( ) 4 - Satisfecho/a
  - ( ) 5 - Muy satisfecho/a

Comentarios Finales:

8. Comentarios Finales:

- ¿Quisieras agregar algún comentario adicional sobre tus experiencias laborales o sugerencias para mejorar las oportunidades laborales de adultos mayores?

Agradecimiento:

Gracias por tu participación. Tu aporte es fundamental para comprender las necesidades y mejorar las oportunidades laborales de los adultos mayores.



GUIÓN DE ENCUESTAS PARA PERSONAL DE RRHH DE EMPRESAS PRIVADAS

Encuesta sobre Participación Laboral de Adultos Mayores en Empresas Privadas

Datos Personales:

1. Información de la Empresa:
- Nombre de la Empresa:
- Sector de Actividad:
- Tamaño de la Empresa (número de empleados):

Participación Laboral de Adultos Mayores:

2. **Percepción de la Empresa:**
- ¿La empresa ha observado una disminución en la participación laboral de adultos mayores en los últimos años? (Sí/No)
- En caso afirmativo, ¿a qué cree que se debe esta disminución? (Abierto)

Planes de Inclusión:

3. Planes de Inclusión:
- ¿La empresa tiene algún plan específico de inclusión para adultos mayores? (Sí/No)
- En caso afirmativo, ¿podría proporcionar detalles sobre estos planes? (Abierto)

Valoración de la Experiencia:

4. Valoración de la Experiencia:
- ¿Cómo valora la empresa la experiencia y conocimientos aportados por los adultos mayores en comparación con otros grupos de edad? (Escala del 1 al 5, donde 1 es baja valoración y 5 es alta valoración)

Conocimiento de Incentivos Gubernamentales:

5. Incentivos Gubernamentales:
- ¿La empresa está al tanto de los incentivos gubernamentales disponibles para la contratación y retención de adultos mayores? (Sí/No)

Flexibilidad en Horarios y Nuevas Formas de Trabajo:

6. Flexibilidad Laboral:
- ¿La empresa está abierta a adoptar horarios flexibles para empleados adultos mayores? (Sí/No)
- ¿Estaría la empresa interesada en explorar nuevas formas de trabajo, como modalidades de trabajo a distancia, para empleados adultos mayores? (Sí/No)

Búsqueda de Perfiles en Medios Digitales:

7. Búsqueda en Medios Digitales:
- En caso de estar interesados en contratar adultos mayores, ¿considera que la búsqueda de perfiles de este grupo en medios digitales es fácil y efectiva? (Sí/No)
- ¿Qué desafíos podría enfrentar la empresa en la búsqueda de perfiles de adultos mayores en medios digitales? (Abierto)

Comentarios Finales:

8. Comentarios Adicionales:
- ¿Desea agregar algún comentario adicional sobre la participación laboral de adultos mayores en su empresa o sugerencias para abordar este tema?

Agradecimiento:

Agradecemos su participación en esta encuesta. Su contribución es esencial para comprender mejor las dinámicas laborales y mejorar la inclusión de adultos mayores en el entorno laboral.



GUIÓN DE ENCUESTAS SOBRE LA VISIÓN MUNICIPAL HACIA LAS PAM

Introducción:
Agradecemos tu participación en esta encuesta dirigida a funcionarios municipales. Su perspectiva es esencial para comprender cómo se aborda la empleabilidad y bienestar de adultos mayores en nuestro municipio. Responde con sinceridad, tus respuestas son confidenciales.

1. Información Demográfica:

a. Cargo:
- Funcionario Municipal de Inclusión Social
- Encargado de Programas para Adultos Mayores
- Otro (especifica)

b. Tiempo en el Cargo:

2. Empleabilidad de Adultos Mayores:

a. ¿El municipio tiene iniciativas específicas para promover la empleabilidad de adultos mayores?
- Sí
- No
- No estoy seguro/a

b. En caso afirmativo, ¿puedes mencionar algunas de estas iniciativas?

3. Programas de Capacitación:

a. ¿El municipio ofrece programas de capacitación para adultos mayores en temas tecnológicos y económicos?
- Sí
- No
- No estoy seguro/a

b. ¿Cuáles son algunos de los temas cubiertos en estos programas?

4. Beneficios para Adultos Mayores:

a. Desde tu perspectiva, ¿qué beneficios específicos ofrece el municipio a los adultos mayores en términos de empleabilidad y capacitación?
- Oportunidades de empleo
- Acceso a programas de formación
- Apoyo económico
- Otro (especifica)

5. Colaboración Interdepartamental:

a. ¿Existe colaboración con otros departamentos municipales para abordar las necesidades de los adultos mayores en términos de empleabilidad y capacitación?

6. Retos Percibidos:

a. ¿Cuáles crees que son los principales desafíos que enfrentan los adultos mayores en nuestro municipio en términos de empleabilidad y formación?

7. Mejoras Sugeridas:

a. ¿Tienes sugerencias para mejorar las iniciativas actuales del municipio relacionadas con adultos mayores y empleabilidad?

8. Colaboración con la Comunidad:

a. ¿Cómo colabora el municipio con organizaciones comunitarias para apoyar a los adultos mayores?

Cierre:
Agradecemos tu participación. Tu aporte contribuirá a fortalecer las políticas y programas municipales para adultos mayores.

GUIÓN DE ENTREVISTAS

7





GUIÓN DE ENTREVISTAS A ADULTOS MAYORES

Guión de Entrevista a Profundidad Semi-Estructurada PAM

1. Introducción:

- Saludo y presentación.
- Agradecimiento por participar.
- Breve explicación del propósito de la entrevista.

2. Contextualización Personal:

- Preguntas iniciales sobre la vida y experiencia del entrevistado.
- ¿Puede compartir un poco sobre su trayectoria laboral hasta ahora?

3. Desafíos en la Búsqueda de Empleo:

- Identificación de desafíos en la búsqueda de empleo.
- ¿Cuáles cree que son los principales obstáculos que los adultos mayores enfrentan al buscar empleo?

4. Tecnología y Búsqueda de Empleo:

- Exploración de la disposición hacia la tecnología en la búsqueda de empleo.
- ¿Cómo utiliza la tecnología para buscar oportunidades laborales?
- ¿Experimenta algún desafío específico relacionado con la tecnología en este proceso?

5. Experiencia y Colaboración con Empresas:

- Discusión sobre la disposición para compartir experiencia con empresas.
- ¿Cómo se siente acerca de compartir su experiencia con empresas que buscan su conocimiento?
- ¿Ha tenido experiencias previas de colaboración con empresas?

6. Prioridades y Preferencias Laborales:

- Indagación sobre las prioridades y preferencias laborales.
- ¿Cuáles son sus prioridades actuales en esta etapa de su vida?
- ¿Cómo prefiere gestionar su tiempo en un entorno laboral?
- ¿Tiene preferencias específicas en términos de horarios de trabajo?

7. Conclusiones y Comentarios Finales:

- Resumen de los puntos clave discutidos.
- ¿Hay algo más que le gustaría agregar o compartir antes de concluir la entrevista?

8. Agradecimiento y Cierre:

- Agradecimiento por su participación y aporte.
- Información sobre el uso confidencial de la información recopilada.
- Despedida y cierre de la entrevista..

GUION DE TALLER GENERATIVO





GUÍA DE TALLER GENERATIVO: DESAFÍOS Y ASPIRACIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE PAM

1. Introducción:
- Bienvenida y presentación del objetivo del taller.
- Crear un ambiente inclusivo y de colaboración.

2. Compartir Desafíos:
- Sesión de reflexión individual sobre los desafíos específicos en la búsqueda de empleo.

3. Interacción con la Tecnología:
- Dinámica interactiva sobre la relación de los participantes con la tecnología en la búsqueda de empleo.
- Discusión abierta sobre cómo superar posibles barreras tecnológicas.

4. Trabajo Soñado:
- Sesión de visualización: Imaginar el trabajo ideal.
- Discusión para compartir visiones y elementos clave del trabajo soñado.

5. Compartir Conocimientos y Experiencias:
- Dinámica creativa para explorar cómo los participantes visualizan compartir sus conocimientos y experiencia.
- Discusión grupal sobre posibles formas de transmitir sabiduría en sus áreas profesionales.

6. Estrategias de Colaboración:
- Sesión de lluvia de ideas para identificar estrategias colaborativas en la búsqueda de empleo.
- Grupos pequeños para discutir y compartir enfoques efectivos.

7. Creación de Compromisos Individuales:
- Invitar a los participantes a establecer compromisos personales basados en las reflexiones del taller.
- Fomentar acciones concretas para abordar desafíos y seguir aspiraciones.

8. Sesión de Cierre y Agradecimientos:
- Recapitulación de los temas discutidos.
- Agradecimiento por la participación activa y la contribución a la conversación.
- Información sobre recursos adicionales y apoyo continuo.

DIARIO DE OBSERVACIÓN





DIARIO DE OBSERVACIÓN BÚSQUEDA DE EMPLEO PAM

1. Observación en Plataformas en Línea:

a. Exploración de Redes Sociales:

- Verificar la presencia y actividad en redes sociales utilizadas para búsqueda de empleo.
- Evaluar la interacción con grupos y publicaciones relevantes.

b. Participación en Plataformas de búsqueda de empleo:

- Observar la participación en plataformas dedicadas a la búsqueda de empleo.

c. Interacción con Publicaciones de Empresas:

- Analizar la respuesta a publicaciones de empresas que ofrecen empleo.
- Evaluar la calidad de la interacción y si expresan interés en las oportunidades.

2. Observación de Búsqueda de Empleo de Forma Presencial:

a. Asistencia a Ferias de Empleo:

- Verificar la participación en ferias de empleo presenciales.
- Observar la interacción con representantes de empresas y otras personas en búsqueda de empleo.

3. Evaluación de Publicaciones de Empresas:

a. Análisis de Ofertas de Trabajo:

- Revisar la respuesta a ofertas de trabajo en diferentes plataformas.
- Analizar cómo la experiencia y habilidades se ajustan a las necesidades del mercado laboral.

b. Consideración de Límites de Edad y Experiencia:

- Identificar la presencia de limitaciones relacionadas con la edad en las ofertas de trabajo.
- Analizar cómo se aborda la experiencia laboral y si se evidencian desafíos específicos.

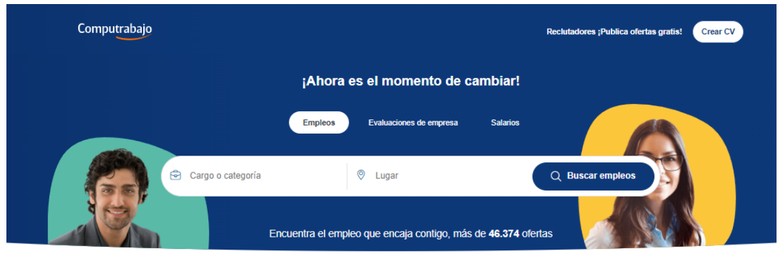
4. Conclusiones y Recomendaciones:

- Resumir observaciones y patrones identificados.
- Formular recomendaciones para mejorar la participación y desempeño de adultos mayores en la búsqueda de empleo.

DIARIO DE OBSERVACIÓN BÚSQUEDA DE EMPLEO PAM

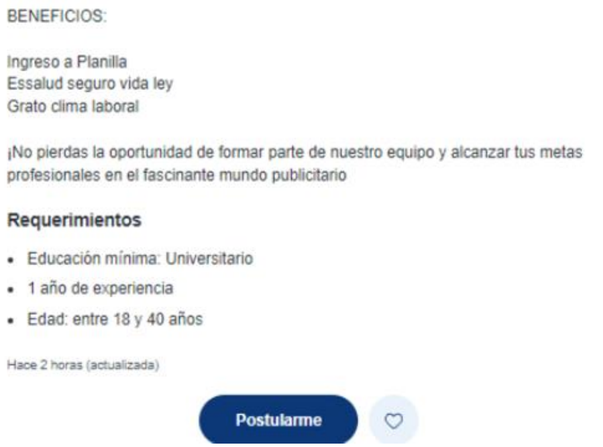
Día - horario - Lugar de la observación	Descripción del lugar	Descripción de las personas	Elementos y eventos observados: actividades, quehaceres, acciones, interacciones, comportamientos, situaciones, aspectos "normales" y "no normales", entre otros
Observación en Plataformas en Línea: LinkedIn CompuTrabajo Empleos Perú Bumeran **23 Nov - 10 am**	-Plataformas virtuales que ofrecen una amplia gama de oportunidades profesionales a nivel mundial.	-Al ingresar a la plataforma (CompuTrabajo), pudimos notar que no Tiene procesos directos para postular, te lleva a muchos links y genera confusión. - En la plataforma linkedIn, muestra la opción para adquirir una membresía y mejorar la eficiencia de la búsqueda de empleo, pero la tarifa resulta siendo muy elevada. - Dentro de las ofertas laborales existen límites de edad que limitan postular a personas con basta experiencia para cubrir el cargo.	- En muchas ofertas se observa una tendencia a identificar el rango de edad y esto hace descartar a candidatos de mayor edad , en favor de la contratación de individuos más jóvenes con prestaciones salariales menores. -Algunas oferta no utilizan información clara y pueden generar confusión.

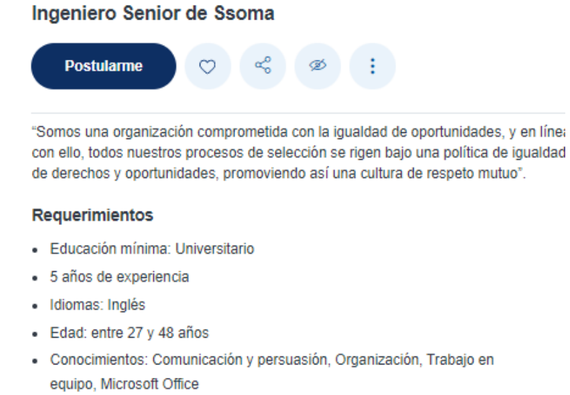
- Pudimos concluir que estas plataformas virtuales no están lo suficientemente adaptadas para atender a la población senior. Esto ocasiona confusión y en muchos de los casos genera el descarte de estos talentos seniors.
- Como recomendación se debería tener en cuenta una breve capacitación para facilitar el uso de las plataformas, esto se podría traducirse en resultados más efectivos.



Últimas búsquedas





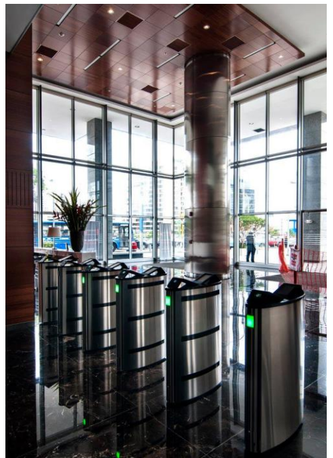


DIARIO DE OBSERVACIÓN BÚSQUEDA DE EMPLEO PAM

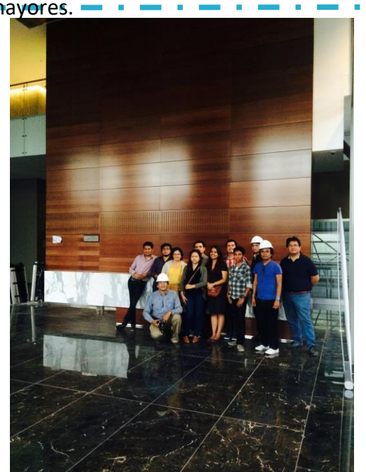
Día - horario - Lugar de la observación	Descripción del lugar	Descripción de las personas	Elementos y eventos observados: actividades, quehaceres, acciones, interacciones, comportamientos, situaciones, aspectos "normales" y "no normales", entre otros
Observación de Búsqueda de Empleo de Forma Presencial: Centro Empresarial Leuro (Benavides) **05 Dic- 09 am**	-Al llegar al espacio ,pudimos observar que el ambiente era muy moderno y serio a la vez. - El lugar ofrece un entorno altamente seguro que pudimos ver en la recepción y los diferentes espacios.	-Centro concurrido por personas que laboran y buscan laborar dentro del lugar. - Muchas personas adultas mayores son convocadas para entrevistas de corta duración, situación que podría mejorarse mediante la implementación de un proceso de postulación en línea.	- Se pudo notar que las personas adultas mayores se aproximaban a los módulos con menor confianza , en contraste con los jóvenes que también buscan oportunidades laborales. - Los asesores demuestran una notable atención , respondiendo cualquier duda por parte de los adultos mayores. - Las personas adultas mayores exhiben un estilo formal que no carecía de lo juvenil. Destacando su capacidad de presentación en su vestimenta - Observamos que algunas entrevistas tenían una duración breve, cuando se trataba con adultos mayores.

- Concluimos que las entrevistas pueden ser más optimizadas siendo virtuales para un mejor aprovechamiento del tiempo.
- Se demostró que los talentos seniors pueden manejar diferentes situaciones de manera más profesional.











DIARIO DE OBSERVACIÓN BÚSQUEDA DE EMPLEO PAM

Día - horario - Lugar de la observación	Descripción del lugar	Descripción de las personas	Elementos y eventos observados: actividades, quehaceres, acciones, interacciones, comportamientos, situaciones, aspectos "normales" y "no normales", entre otros
Evaluación de Publicaciones de Empresas: Feria de Empleo 2023 **13 Sept- 10 a.m.** Municipalidad de San Juan de Miraflores, av. Belisario Suarez	Asistimos a la feria de empleo convocada por la municipalidad de San Juan de Miraflores. El lugar era muy amplio, las personas empezaron a llegar desde temprano	- Note que los candidatos visitaban rápidamente los diferentes puesto en comparación a las personas adultas mayores. - Observamos que las personas adultas mayores llegaban siempre acompañadas de una familiar. - En ciertos grupos de personas los adultos mayores se mostraron enérgicos y a su vez sumaban en ciertas conversaciones, mostrando su experiencia y conocimiento. - Se pudo observar que solo pocos adultos mayores lograron inscribirse, para la postulación de futuros empleos	-En algunos escenarios, las personas adultas se sienten intimidadas por la alta demanda de personas jóvenes en las ofertas. - Se pudo ver una prioridad dentro de las ofertas a personas jóvenes estudiantes ante la experiencia de personas adultas mayores. - Notamos que el público joven profesional ofrecían servicios creativos, mientras que los adultos mayores destacan en las áreas más especializadas y técnicas.

- Concluimos que dentro del espacio se podía observar la diversidad de habilidades, un activo valioso que potenciaría mucho más nuestro Perú.







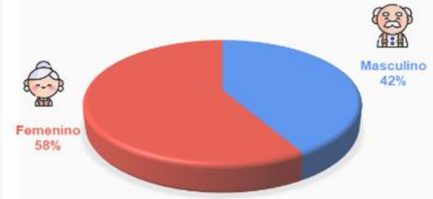


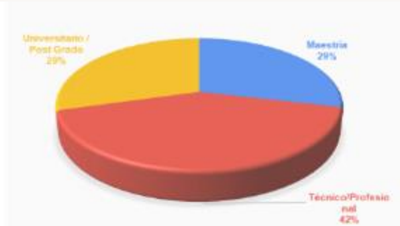
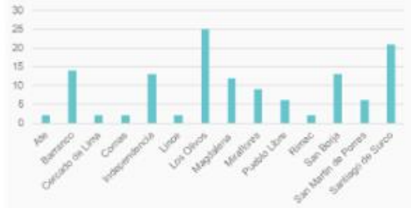
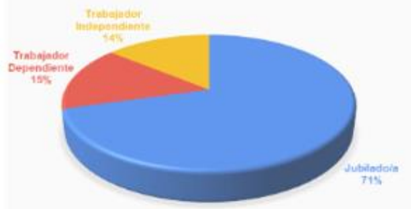
DESCARGA DE ENCUESTAS



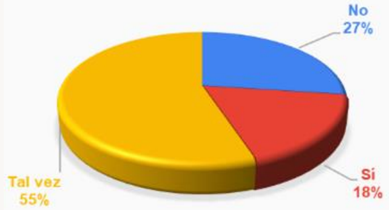
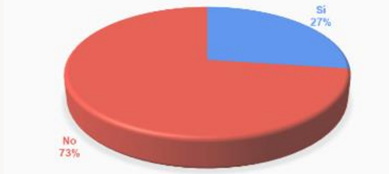
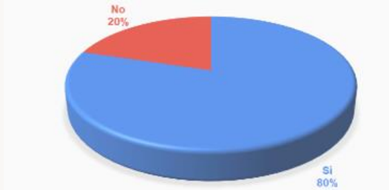
10

ENCUESTAS A ADULTOS MAYORES

PREGUNTAS	RESULTADOS	ANÁLISIS DE DATOS		
Rango de edad		El **1er** rango de edad con mayor participación en las encuestas es de **65 - 69 años.**	El **2do** rango de edad con mayor participación es de **60 - 64 años.**	El **3er** rango de edad con mayor participación es de **70- 74 años.**
Género		De este rango mayoritario el **66%** son **Mujeres**	De este rango mayoritario el **74%** son **Mujeres**	De este rango mayoritario el **60%** son **Hombres**
Estado Civil		**46%** Son casados		

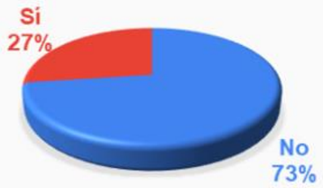
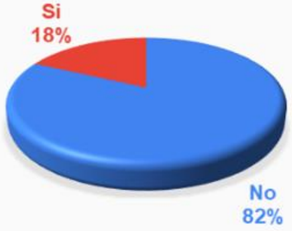
PREGUNTAS	RESULTADOS	ANÁLISIS DE DATOS		
Nivel Educativo		El rango de edad que donde predominan las **maestrías** es de **60 - 64 años**.	El rango de edad que donde predominan las **Post Grado** es de **60 - 64 años.**	El rango de edad que donde predominan las **Técnico/ Profesional** es de **65 - 69 años.**
Residencia		**Los Olivos** es el distrito donde la mayor cantidad de entrevistados tiene el grado de **Maestría.**	Surco	Barranco
Ocupación		El **71%** de los entrevistados son **Jubilados**	Los trabajadores **dependientes** son los que están aún **trabajando** en las **empresas** estos están en un rango de edad de **60 - 64 años.**	Los trabajadores **Independientes**, **no** tienen un **flujo regular** de **ingresos**, son los mas preocupados por su estabilidad económica. En su mayoría su grado de estudios alcanzado es de **Universitario / Post Grado**.

ENCUESTAS A ADULTOS MAYORES

PREGUNTAS	RESULTADOS	ANÁLISIS DE DATOS
¿Tienen alguna fuente de Ingresos?		El **100%** de los entrevistados cuenta con **ingresos** A pesar que todos cuentan con alguna forma de ingresos, en algunos casos **no es suficiente.**
¿Le gustaría buscar empleo en una empresa?		El **55%** de los entrevistados **no esta seguro de querer buscar empleo** en una empresa, por temores a ser rechazados y por que ya no quieren la misma rutina de **8 horas**. Los que dijeron que dijeron que no , tenían la certeza de que no los contratan por su edad. El rango de edad que tal vez les gustaría buscar empleo en una empresa es de 60 - 74 años.
¿Ha intentado buscar trabajo recientemente?		Los entrevistados que en su mayoría dijeron que no , son mayores de 70 años. Otro grupo que dijo que no es porque actualmente es empleado dependiente. Los que sí buscaron trabajo están en el rango de 60 a 70 años.
¿Ha encontrado dificultades para ser contratado/a debido a su edad?		El 80% de los entrevistados a encontrado dificultades para ser contratado por su edad. El 80% que dijo que sí, son mujeres en su mayoría de un rango de edad 60 - 69 años. Muchas de las entrevistadas, comentaron que al ser adultas mayores y ser mujeres , sentían mucha más discriminación. El 20% que dijo que no está en el rango de 60 a 74 años, en su mayoría hombres.

PREGUNTAS	RESULTADOS	ANÁLISIS DE DATOS
¿Dependes de tu familia o de alguien más para cubrir tus gastos y necesidades?		Solo el 2% de los entrevistados comentó que dependía de su familia para cubrir sus necesidades, estos entrevistados están en el rango de 79 a más. Los entrevistados que son trabajadores independientes comentaron que a pesar de que no dependen al 100% de sus familiares, sí requieren del algún tipo de apoyo financiero.
Recibe apoyo de alguna organización, entidad municipal, o grupo social en su comunidad en forma de programas reinserción laboral?		Los entrevistados que dijeron que sí, comentaron que estos apoyos están enfocados en generar ingresos con algún tipo de emprendimiento. Las municipalidades se enfocan en brindar talleres para desarrollar habilidades manuales y artísticas. El 97% de los entrevistados comenta que se sienten abandonados por el estado.
¿La estabilidad financiera es una prioridad en esta etapa de tu vida?		Todos los entrevistaron dijeron que este punto era muy importante, ya que no querían ser carga para su familia.

ENCUESTAS A ADULTOS MAYORES

PREGUNTAS	RESULTADOS	ANÁLISIS DE DATOS	
¿Utilizas tecnología para buscar empleo?		El 73% de los entrevistados no están familiarizados con la búsqueda de empleo en plataformas digitales.	Muchos aún revisan publicaciones impresas, como los periódicos.
¿Te sientes cómodo/a usando plataformas en línea para este propósito?		El 18 % de los entrevistados, que admite sentirse cómodo ha recibido previa capacitación en el uso de algunas herramientas tecnológicas. Están en el rango de 60 - 65 años.	El 82% que no muestra agrado por el uso de las plataformas en línea, dice depender algún miembro de la familia para el uso de herramientas tecnológicas.
¿Participa en programas de capacitación para adquirir nuevas habilidades y facilitar su reinserción laboral?		EL **7%** de los participantes que dijeron que no les gustaría capacitarse en nuevas habilidades están en el rango de 75 - 84 años	Al 93% de los participantes sí les gustaría ser capacitados y aprender nuevas habilidades

PREGUNTAS	RESULTADOS	ANÁLISIS DE DATOS	
¿Estaría dispuesto/a a aprender nuevas habilidades relacionadas con la tecnología?		EL 98 % de participantes tienen deseos de aprender el uso de herramientas tecnológicas.	
¿Estarías dispuesto/a a compartir tu experiencia profesional con empresas?		Solo el 1% no le gustaría compartir sus conocimientos con empresas.	El 98% considera de que puede dar asesorías a empresas en temas específicos.
¿Estarías interesado/a en ofrecer mentorías a empresas o profesionales que lo necesiten?		El 100% siente que sería muy interesante dar mentorías y así compartir sus conocimientos con profesionales de menor edad.	Todos están interesados en compartir conocimientos con las futuras generaciones.

ENCUESTAS A ADULTOS MAYORES

PREGUNTAS

¿Prefieres trabajos que ofrezcan flexibilidad en la gestión del tiempo?

¿Consideras que el trabajo contribuye significativamente a tu desarrollo social?

En una escala del 1 al 5, ¿Cómo calificarías tu satisfacción actual con tu vida en general?

RESULTADO



ANÁLISIS DE DATOS

Todos coincidieron en que les gustaría tener horarios flexibles , si trabajaran para alguna compañía.

El trabajo no solo brinda ingresos, sino que también impacta positivamente en las vidas sociales de los adultos mayores al permitirles construir amistades y conexiones significativas.

La gente piensa que el trabajo no es solo hacer cosas, sino también sentirse parte de un grupo y trabajar juntos. Esto hace que se sientan bien emocionalmente.

El 68% se siente satisfecho con su vida.

Solo el **19%** e los entrevistados se encuentra **Muy Satisfecho** con su vida.



ENCUESTAS A ADULTOS MAYORES

PREGUNTAS

¿Quisieras agregar algún comentario adicional sobre tus experiencias laborales o sugerencias para mejorar las oportunidades laborales de adultos mayores?

RESULTADOS

Somos adultos mayores pero tenemos el espíritu y el deseo de trabajar.	Capacitar a los adultos mayores.	El gobierno debería ser mas proactivo para promover las oportunidades laborales para los adultos mayores.	Impulsar el trabajo a tiempo parcial para adultos mayores es importante porque muchas veces a esta edad recién aprendemos sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	La empresas deben liderar las capacitaciones en temas tecnológicos a todos los empleados y asegurarse de que estos son competentes.	Creo que nosotros los maestros podemos ejercer nuestras carreras aun cuando estemos jubilados.	Soy enfermera de profesión y aunque esté jubilada , aún tengo las fuerzas y la capacidad de trabajar puedo enseñar pero no hay oportunidades de mentoría en los hospitales.	Me gustaría que las empresas pudieran valorar la experiencia de nosotros los adultos mayores.
La edad no debería ser una barrera para ser activos laboralmente.	Ayudar y enseñar a otras personas es importante para compartir lo que sabemos. Apreciar lo que hemos aprendido a lo largo de los años es muy importante.	Es difícil cambiar de jubilación a trabajar a tiempo parcial sin mucha ayuda. Necesitamos más ayuda y programas especiales.	Queremos trabajar y compartir nuestra experiencia.	Trabajar a tiempo parcial nos permite equilibrar trabajo y vida personal.	Necesitamos aprender sobre tecnología. Las empresas deben ayudarnos a mantenernos actualizados	Necesitamos aprender y adaptarnos a los cambios. La capacitación nos ayuda a mantenernos activos.	Esperamos que las empresas nos den oportunidades justas y consideren nuestras habilidades.
Dar empleo a personas mayores es justo y también es una buena idea porque pueden aportar mucho con sus experiencias.	Queremos más chances de trabajar cuando somos mayores. Apreciar lo que sabemos hacer es importante para que todos estemos bien en la sociedad.	La gente debería entender que no perdemos nuestras habilidades y experiencia a medida que envejecemos.	Aunque somos mayores, aún estamos activos y queremos aportar. Queremos empleos que reconozcan lo que sabemos hacer.	Nunca es tarde para aprender. Necesitamos oportunidades de aprender cosas nuevas para estar al día y ser competitivos en el trabajo.	La gente no aprecia lo que sabemos y lo que hemos vivido.	El gobierno y las empresas deberían trabajar juntos para hacer reglas que ayuden a los adultos mayores a conseguir trabajo. Todos nos beneficiamos cuando se reconoce lo que podemos aportar.	Tener la oportunidad de trabajar no solo es algo justo, sino que también es una manera importante de ayudar a la sociedad. Queremos más opciones que reconozcan lo que sabemos hacer.
Queremos tener trabajos y ser útiles. Necesitamos oportunidades de trabajo que valoren lo que sabemos y nos den flexibilidad.	Trabajos a medio tiempo nos dejan ayudar sin sentirnos demasiado ocupados. Es una buena opción para mantenernos activos y conectados.	Queremos aprender más sobre tecnología. Aprender habilidades digitales nos ayuda a estar al día y ser útiles en el trabajo.	Nos gusta cuando nos dan la oportunidad de aprender sobre nuevas tecnologías.	Aunque ya somos mayores, todavía tenemos mucho que aportar y compartir.	Tener personas de diferentes edades trabajando juntas ayuda a tomar decisiones y resolver problemas de manera más fuerte y efectiva.	La experiencia que hemos ganado con el tiempo es muy valiosa.	Como alguien que ya se ha jubilado de su trabajo, todavía quiero estar activo y ayudar. ¿Por qué no hacer más programas en los que las personas mayores puedan enseñar y ayudar en diferentes tipos de trabajos?
Contratar a personas mayores es bueno porque trae más diversidad y diferentes formas de ver las cosas. Es como invertir en tener más variedad en el equipo.	Como jubilado, siento que mi experiencia y la de mis colegas se desaprovecha.	Queremos aprender más sobre tecnología. Aprender habilidades digitales nos ayuda a estar al día y ser útiles en el trabajo.	He encontrado que las oportunidades laborales para adultos mayores son limitadas.	La gente no valora lo que aporto, y eso me desanima en el trabajo. Deberían cambiar la manera en que ven a los adultos mayores en el trabajo.	Queremos ser parte de la sociedad y seguir siendo útiles. Necesitamos trabajos que se ajusten a lo que sabemos hacer y a lo que necesitamos.	Es difícil contribuir sin sentirme demasiado cargado. Sería mejor si hubiera más trabajos flexibles.	Queremos oportunidades justas.

ANÁLISIS DE DATOS

Capacitación en el uso de herramientas tecnológicas	Se solicita normativas gubernamentales que favorezcan la empleabilidad de adultos mayores, reconociendo su valioso aporte a la sociedad.	Se solicita normativas gubernamentales que favorezcan la empleabilidad de adultos mayores, reconociendo su valioso aporte a la sociedad.
Predisposición para hacer mentorías.	Todos los entrevistados destacan el valor de su experiencia.	Intergeneracional

ENCUESTAS PARA PERSONAL DE RRHH DE EMPRESAS PRIVADAS

PREGUNTAS

En caso afirmativo, ¿a qué cree que se debe esta disminución?

Sector de Actividad

Tamaño de la empresa (número de empleados)

RESULTADO

S

Talent2Win Perú

Triconstech Networks

Perurespons abile.it

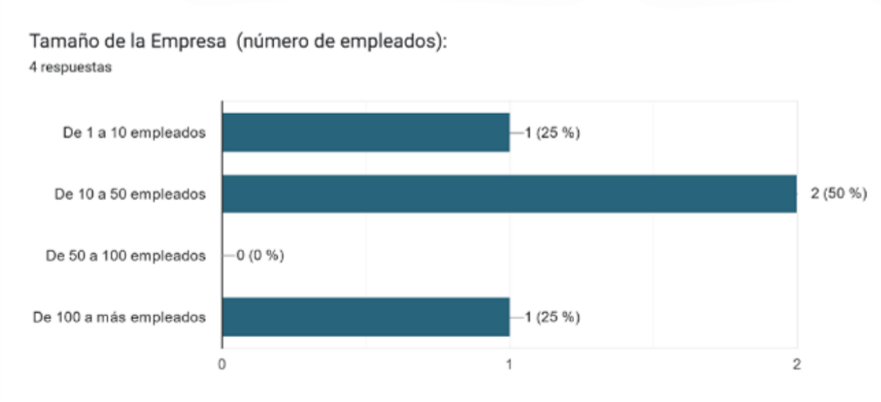
Sodimac

Recursos Humanos

Telecomunic aciones

Turística

Construcción



ANÁLISIS DE DATOS

Se obtuvo datos de 4 empresas diferentes.

1 Gran empresa.

2 Pequeñas empresas.

1 Microempresa

ENCUESTAS PARA PERSONAL DE RRHH DE EMPRESAS PRIVADAS

PREGUNTAS

¿La empresa ha observado una disminución en la participación laboral de adultos mayores en los últimos años?

En caso afirmativo, ¿a qué cree que se debe esta disminución?

¿La empresa tiene algún plan específico de inclusión para adultos mayores?

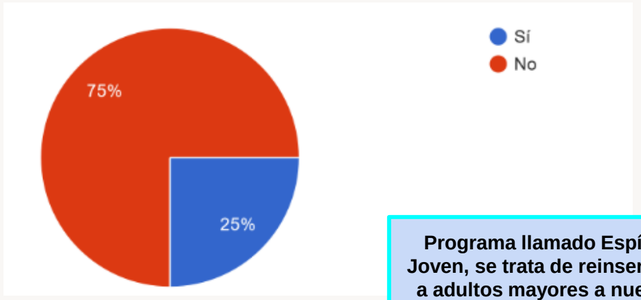
En caso afirmativo,¿ podría comentar brevemente de lo que se trata?

RESULTADO

S



Por reducción de personal en la pandemia.



Programa llamado Espíritu Joven, se trata de reinsertarse a adultos mayores a nuestra planilla, tanto de Sodimac como Maestro.

ANÁLISIS DE DATOS

El 50% de los encuestados dijeron que no tienen como objetivo contratar a adultos mayores.

Solo la Gran empresa indicó que no ha tenido ningún tipo de disminución de la participación laboral de los adultos mayores.

Una empresa dijo que sí había disminuido la participación de adultos mayores en su empresa.

El **75%** de los encuestados dijo que no tienen **ningún plan específico de inclusión** en su planilla de adultos mayores.

Solo la empresa Sodimac , confirmó que tiene un programa al cual llaman "Espíritu Joven " donde contratan a adultos mayores.

ENCUESTAS PARA PERSONAL DE RRHH DE EMPRESAS PRIVADAS

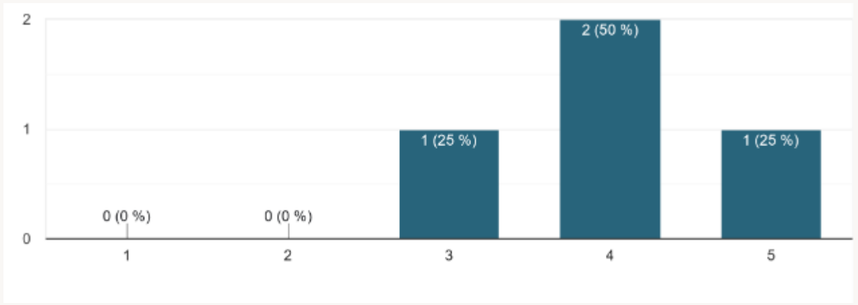
PREGUNTAS

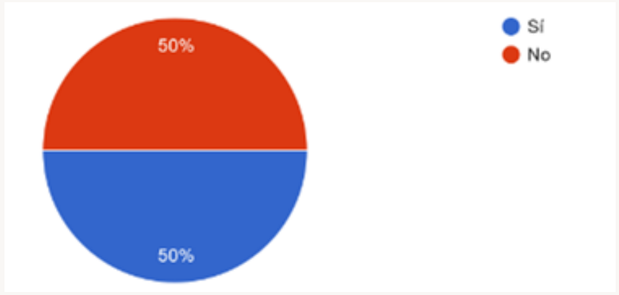
¿Cómo valora la empresa la experiencia y conocimientos aportados por los adultos mayores en comparación con otros grupos de edad? (Escala del 1 al 5, donde 1 es baja valoración y 5 es alta valoración)

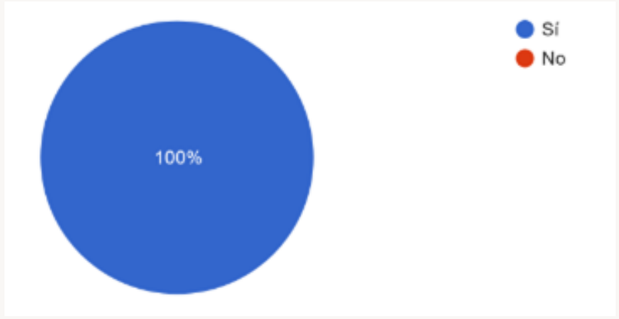
¿La empresa está al tanto de los incentivos gubernamentales disponibles para la contratación y retención de adultos mayores?

¿La empresa está abierta a adoptar horarios flexibles para empleados adultos mayores?

RESULTADO







ANÁLISIS DE DATOS

El **52%** de los encuestados consideran que la **experiencia y conocimientos** de los adultos mayores son **mejor** valorados frente a otros grupos de personas.

El **50%** de las empresas, **no conoce** de los **beneficios** que ofrece el **Estado** para la contratación de Adultos mayores en las empresas Privadas.

El 100% de las empresas está dispuesto a adoptar o implementar horarios flexibles para las personas adultas mayores.

ENCUESTAS PARA PERSONAL DE RRHH DE EMPRESAS PRIVADAS

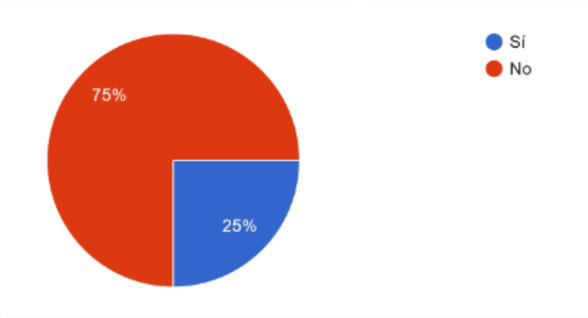
PREGUNTAS

En caso de estar interesados en contratar adultos mayores, ¿considera que la búsqueda de perfiles de este grupo en medios digitales es fácil y efectiva?

¿Qué desafíos podría enfrentar la empresa en la búsqueda de perfiles de adultos mayores en medios digitales?

¿Desea agregar algún comentario adicional sobre la participación laboral de adultos mayores en su empresa o sugerencias para abordar este tema?

RESULTADO



Un desafío importante es que la mayoría de los adultos mayores no cuenta con un perfil profesional en redes sociales como LinkedIn. Esto podría limitar un poco la búsqueda en medios digitales.

Al ser una empresa dedicada a las telecomunicaciones es difícil encontrar adultos mayores con experiencia en el rubro, además que de poseerlas estos no suelen plasmar dicha información adecuadamente en los perfiles profesionales de las páginas de empleo.

La falta de perfiles de este grupo en medios digitales.

No se encuentran muchos perfiles de personas adultas.

En cuanto a nuestro rubro empresarial, y al menos en el Perú, es relativamente complicado encontrar personas del perfil mencionado que se dediquen a plenitud en esta área. Sin embargo, existen ámbitos dentro del mismo que pueden desarrollarse en Cursos o talleres de capacitación ligados al rubro, como por ejemplo son los servicios técnicos de conexiones que no requieren un gran despliegue físico en su ejecución.

Apreciamos mucho lo que los adultos mayores pueden agregar a nuestro equipo. Para ayudarlos a trabajar mejor, podríamos pensar en horarios más flexibles o en roles que se ajusten a lo que hacen mejor. ¿Has visto otras empresas hacer algo así y que les haya ido bien?

Nos gustaría fomentar la participación activa de adultos mayores en nuestra empresa.

ANÁLISIS DE DATOS

El 100% de las empresas esta dispuesto a adoptar o implementar horarios flexibles para las personas adultas mayores.

El 100% de las empresas coincide en que es complicado conseguir perfiles de adultos mayores en plataformas digitales.

Encontrar personal calificado y especializado se percibe como una tarea difícil.

Se aprecia la experiencia de los adultos mayores en las empresas y la disposición para adaptar condiciones laborales. No obstante, se busca conocer casos de éxito que respalden estas prácticas.

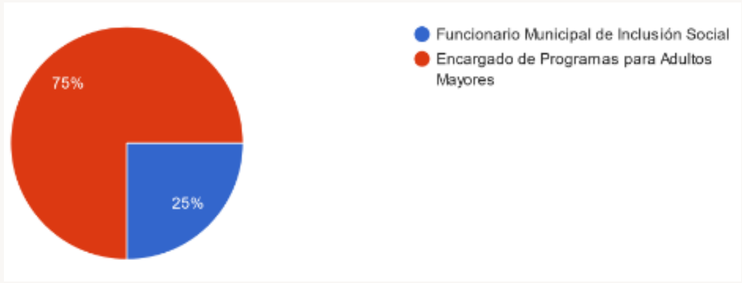
ENCUESTAS SOBRE LA VISIÓN MUNICIPAL HACIA LAS PAM

PREGUNTAS

RESULTADO

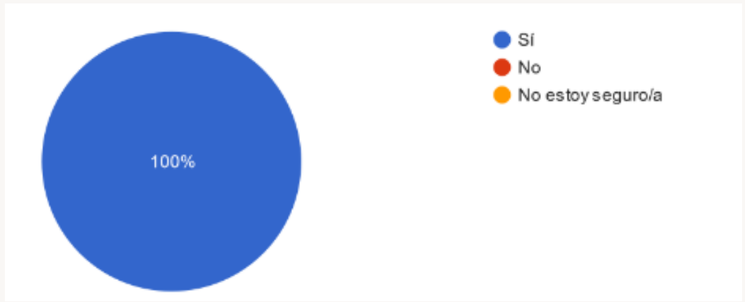
ANÁLISIS DE DATOS

Cargo



Funcionarios de encargados de la Inclusión Social de las municipalidades

¿El municipio tiene iniciativas específicas para promover la empleabilidad de adultos mayores?



Todos los municipios tienen iniciativas de ayuda a los adultos mayores.

En caso afirmativo, ¿puedes mencionar algunas de estas iniciativas?

Tenemos el CIAM

Tenemos el Centro Integral del Adulto Mayor

CIAM

Todas las municipalidades tiene el Centro Integral del Adulto Mayor CIAM

El principal objetivo de los CIAM es: Promover el bienestar integral de las personas mayores mediante actividades artísticas, culturales y recreativas, considerando sus condiciones de salud, género y cultura. Fomentar una participación activa que contribuya a su desarrollo personal, integración social, y promover una percepción positiva del envejecimiento en la sociedad.

Los CIAM no están enfocados en la parte laboral

ENCUESTAS SOBRE LA VISIÓN MUNICIPAL HACIA LAS PAM

PREGUNTAS

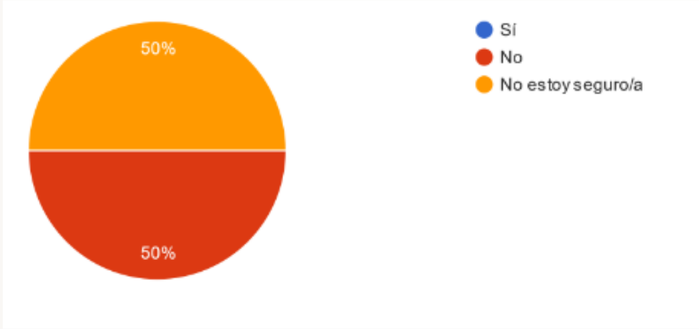
¿El municipio ofrece programas de capacitación para adultos mayores en temas tecnológicos y económicos?

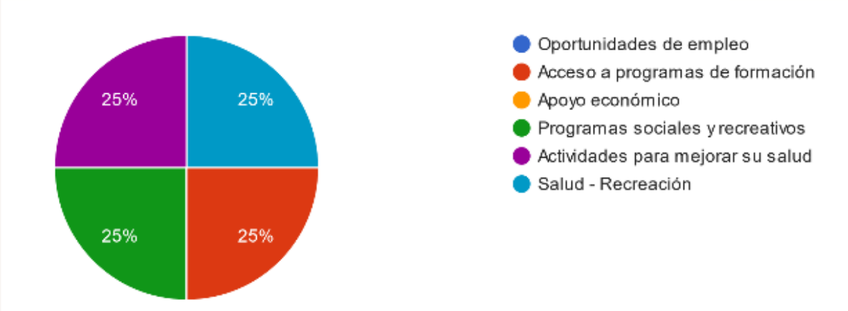
Desde tu perspectiva, ¿Qué beneficios específicos ofrece el municipio a los adultos mayores en términos de empleabilidad y capacitación?

¿Cuáles crees que son los principales desafíos que enfrentan los adultos mayores en nuestro municipio en términos de empleabilidad y formación?

RESULTADO

S





Tenemos programas dirigidos solo a la recreación

Necesitamos que el gobierno central pueda dictaminar leyes donde los adultos mayores tengan mayores oportunidades de empleo.

Debemos desarrollar más programas que impulsen el empleo , ahora sólo tenemos talleres de manualidades donde las personas pueden hacer diferentes productos y venderlos.

Mucho desconocimiento de las oportunidades y beneficios que damos en la Municipalidad

ANÁLISIS DE DATOS

Ningún municipio consultado proporciona capacitaciones en uso de herramientas tecnológicas.

Desde los municipios se ofrece beneficios de Salud recreación , programas sociales actividades relacionadas con la salud.

Aún no han desarrollado beneficios en términos de empleabilidad y capacitación.

Desarrollar e impulsar actividades para fomentar el empleo para adultos mayores.



ENCUESTAS SOBRE LA VISIÓN MUNICIPAL HACIA LAS PAM

PREGUNTAS

¿Tienes sugerencias para mejorar las iniciativas actuales del municipio relacionadas con adultos mayores y empleabilidad?

¿Tienes sugerencias para mejorar las iniciativas actuales del municipio relacionadas con adultos mayores y empleabilidad?

RESULTADO

S

Mejorar el presupuesto asignado.	Mejorar las capacitaciones y que estén dirigidas a temas tecnológicos.	Dirigir más talleres productivos para los adultos mayores , e incentivar la venta de los productos.	Comunicar mejor
Brindamos talleres a los adultos mayores	Programas y talleres enfocados en mejorar la salud y bienestar del adulto mayor	Ofrecemos servicios que incluyen: asesoría legal, atención psicológica, atención odontológica, campañas de salud, celebración de cumpleaños y paseos.	Cama palas de de Salud Talleres con actividades físicas como baile , ejercicio, nutrición, manualidades
Gimnasia Terapéutica	Aikido – Defensa Personal	Danzas Folclóricas.	Bailoterapia.
Manualidades Diversas.	Tejido	Marinera Norteña.	Técnicas de Canto

ANÁLISIS DE DATOS

Mejorar el presupuesto , comunicar y la capacitación en herramientas tecnológicas.

El aporte de las municipalidades esta enfocada en la recreación Salud y bienestar.

DESCARGA DE ENTREVISTAS



11



ENTREVISTAS A ADULTOS MAYORES

(DATA PERSONAS ADULTOS MAYORES) LIMA

Edad/ sexo	Felicita Mendoza 76	Abel Guerra 70	Rusta Fernández 68	Andres Rojas 59	Marlon Panduro 67	Denise Flórez 72	Adriana Urrutia 62	Carlo Pinto 67	Mc Morales 60	Wendy Garcia 65
Nivel educativo:	Posgrado	Universitario	Universitario	Universitario	Universitario	Universitario	Universitario	Técnico	Universitario	Posgrado
¿Cómo te sientes?	Bien, a veces con malestares	Regular	Me siento tranquila	Tranquilo	Me siento muy bien	Bien	Me siento contenta	Bien	Bien	Me siento muy bien
Trayectoria	Ex contadora con 40 años de experiencia, en análisis financiero de empresas peruanas	Arquitecto con más de 40 años al servicio al mando de gestión de proyectos y liderazgo de equipos	Ingeniera de Sistemas con una amplia trayectoria. Destacando en dar soluciones tecnológicas	Amplia experiencia en el rubro administrativo. Gracias a mi gran desempeño pude trabajar unos años en el extranjero	Con más de 30 años de experiencia como programador web. Me apasiona siempre temas relacionados a mi profesión	Con más de 40 años en recursos humanos. He liderado varias organizaciones promoviendo un entorno de trabajo colaborativo	A lo largo de mis 40 años en la arquitectura. Comencé como Junior y luego hice línea de carrera	Con más de 35 años en finanzas. He pasado de ser analista Juniors a liderar equipos de análisis financieros	Cuento con más de 30 años en Atención al cliente. Me he desempeñado también en liderar equipos estratégicos mejorando la satisfacción y lealtad del cliente	En mis últimos 30 años de vida profesional me he desempeñado reclutando talentos para empresas. Desempeñando muy
Desafíos en la búsqueda de empleos	He experimentado repetitivos problemas por cuestionar mi edad con mi capacidad de laborar	Si, ponen como excusa que no podré hacer línea de carrera con ellos por mi edad	Me siento menospreciada tal vez por mi apariencia al no verme joven con las otras chicas	En ocasiones me siento desalentado pues muchas ofertas de empleo tienen edad límite para postular	Me considero apto para diferentes puestos, aunque existan comparaciones con otros colegas jóvenes	Si, muchas desventajas por ser persona adulta mayor. No toman en consideración nuestra experiencia	Me incomoda mucho que me pregunten mi edad exacta	Las ofertas de empleo colocan límite de edad	Las ofertas laborales me impiden postular por mí edad	No he buscado por miedo al rechazo
Uso de tecnología para búsqueda de empleo	Me gusta revisar Facebook encuentro algunas ofertas	Encuentro algunas ofertas en computrabajo	No soy tan fan de lo tecnológico prefiero acercarme a las empresas en persona	Vía Facebook o Google	Estoy dentro de grupos de whatsapp	LinkedIn o Facebook	Vía Facebook o Google	Suelo utilizar LinkedIn	Facebook y LinkedIn	LinkedIn o Facebook



ENTREVISTAS A ADULTOS MAYORES

(DATA PERSONAS ADULTOS MAYORES) LIMA

Principales desafíos con la tecnología	Aprender a escribir en teclado táctil	Utilizar plataformas pero cada vez las comprendo mejor	Aprender a usar bien mi teléfono	Entender las nuevas tendencias	Mi celular, quisiera saber utilizarlo mejor	Las letras pequeñas de algunos avisos	Mi celular ha sido mi más grande reto	Me he adaptado con facilidad	Dificultad en entender las redes sociales	Me gusta explorar los aparatos tecnológicos, no lo considero un desafío
Experiencia y colaboración con empresas	Estoy muy familiarizado con los horario de oficina, tengo buena adaptación a trabajar con empresa	Me animaría mucho compartir mi basta experiencia con personas jóvenes	Me ayudaría muchísimo para seguir evolucionando como profesional	Me sentiría muy realizado al transmitir mi experiencia con la nueva generación	Aquel que enseña no solo comparte conocimientos, sino que también multiplica las oportunidades de aprendizaje	Actualmente estoy en búsqueda de esa oportunidad	Me gustaría compartir mis conocimientos con otros colegas	Si estoy de acuerdo, es una buena motivación para nosotros	Me ayudaría mucho, generando un sentimiento de retiro. Como una transición de mi vida	Serían un gran desafío y me gustaría participar
Experiencias previas	Actualmente no	Mucho antes de mi jubilación, realicé mentorías	No, pero estaría encantada de poder hacerlo	En muy pocas oportunidades	No	Aún no	No he tenido ese gusto	Si, fue empleo medio tiempo	Aún no	Me gustaría participar
Preferencias laborales	Flexibilidad horaria / transición gradual a la jubilación	Modalidad medio tiempo	Flexibilidad horaria	Híbrido (remoto / presencial)	Remoto	Modalidad part time	Flexibilidad horaria	Modalidad part time	Remoto	Flexibilidad horaria
Prioridades de vida	Disfrutar el tiempo en familia, con buena salud	Sentirme bien, haciendo lo que me apasiona	Mi economía y salud	Salud y bienestar	La Economía de mi familia	Mi economía, familia	Salud y bienestar	Pasatiempos, generar ingresos	Mi economía y salud	Salud y bienestar
Gestión de tiempo en lo laboral	Horario de oficina	Horario medio tiempo	Horario medio tiempo	Horario medio tiempo	Horario medio tiempo	Horario medio tiempo	Horario medio tiempo	Horario de oficina	Horario medio tiempo	Horario medio tiempo

COMPILAR INFORMACIÓN



12

COMPILAR

ENCUESTAS

Encuestas PAM

El **1er** rango de edad con mayor participación en las encuestas es de **65 - 69 años.**	El **2do** rango de edad con mayor participación es de **60 - 64 años.**	El **3er** rango de edad con mayor participación es de **70- 74 años.**	El **100%** de los entrevistados está preocupado por su estabilidad financiera.	El 18 % de los entrevistados, que admite sentirse cómodo ha recibido previa capacitación en el uso de algunas herramientas tecnológicas. Están en el rango de 60 - 65 años.	De este rango mayoritario el **66%** son **Mujeres**	De este rango mayoritario el **74%** son **Mujeres**	El 80% que dijo que sí tenían problemas para buscar trabajo. En su mayoría mujeres de un rango de edad 60 - 69 años.	Solo el **19%** de los entrevistados se encuentra **Muy Satisfecho** con su vida.
De este rango mayoritario el **60%** son **Hombres**	El **73%** de los entrevistados **no** están familiarizados con la búsqueda de empleo en **plataformas digitales.**	El 82% que no muestra agrado por el uso de las plataformas en línea, dice depender algún miembro de la familia para el uso de herramientas tecnológicas.	El rango de edad donde predominan las **maestrías** es de **60 - 64 años**.	El rango de edad donde predominan los **Postgrados** es de **60 - 64 años.**	El rango de edad donde predominan los **Técnico/ Profesionales** es de **65 - 69 años.**	EL **7%** de los participantes que dijeron que no les gustaría capacitarse en nuevas habilidades están en el rango de 75 - 84 años	Muchas de las entrevistadas, comentaron que al ser adultas mayores y ser mujeres , sentían mucha más discriminación.	Los entrevistados que son trabajadores independientes comentaron que a pesar de que no dependen al 100% de sus familiares, sí requieren del algún tipo de apoyo financiero.
Al 93% de los participantes sí les gustaría ser capacitados y aprender nuevas habilidades	El **71%** de los entrevistados son **Jubilados.**	Los trabajadores **dependientes** son los que están aún **trabajando** en las **empresas** estos están en un rango de edad de **60 - 64 años.**	Los trabajadores **Independientes**, **no** tienen un **flujo regular** de **ingresos**, son los más preocupados por su estabilidad económica. En su mayoría su grado de estudios alcanzado es de **Universitario / Postgrado**.	El 27 % dijeron que no , tenían la certeza de que no los contratan por su edad, al buscar empleo en una empresa.	Al 28% de los entrevistados sí les gustaría buscar empleo en una empresa	**El 73% de los entrevistados no han buscado trabajo recientemente.**	**Solo el 2% de los entrevistados comentó que dependía de su familia para cubrir sus necesidades, estos entrevistados están en el rango de 79 a más.**	**Los entrevistados que dijeron que sí, comentaron que estos apoyos están enfocados en generar ingresos con algún tipo de emprendimiento.**
Todos están interesados en compartir conocimientos con las futuras generaciones.	Todos coincidieron en que les gustaría tener horarios flexibles , si trabajaran para alguna compañía.	La mayoría de empleados dependientes dijeron que no han buscado trabajo recientemente.	Los que sí buscaron trabajo recientemente están en el rango de 60 a 70 años.	Solo el 20% dijo que no tuvo problemas para encontrar trabajo, el rango de edad es de 60 a 74 años, en su mayoría hombres.	El trabajo no solo brinda ingresos, sino que también impacta positivamente en las vidas sociales de los adultos mayores al permitirles construir amistades y conexiones significativas.	La gente piensa que el trabajo no es solo hacer cosas, sino también sentirse parte de un grupo y trabajar juntos. Esto hace que se sientan bien emocionalmente.	El 68% se siente satisfecho con su vida.	El 97% de los entrevistados comenta que se sienten abandonados por el estado.



COMPILAR

ENCUESTAS

Encuestas PAM

El 50% de las empresas encuestadas dijeron que no tienen como objetivo contratar a adultos mayores.

Solo la Gran empresa indicó que no ha tenido ningún tipo de disminución de la participación laboral de los adultos mayores.

Una empresa dijo que sí había disminuido la participación de adultos mayores en su empresa.

El 75% de los encuestados dijo que no tienen ningún plan específico de inclusión en su planilla de adultos mayores.

Solo la empresa Sodimac , confirmó que tiene un programa al cual llaman "Espíritu Joven " donde contratan a adultos mayores.

El 52% de los encuestados consideran que la experiencia y conocimientos de los adultos mayores son mejor valorados frente a otros grupos de personas.

El 50% de las empresas, no conoce de los beneficios que ofrece el Estado para la contratación de Adultos mayores en las empresas Privadas.

El 100% de las empresas está dispuesto a adoptar o implementar horarios flexibles para las personas adultas mayores.

El 100% de las empresas está dispuesto a adoptar o implementar horarios flexibles para las personas adultas mayores.

El 100% de las empresas coincide en que es complicado conseguir perfiles de adultos mayores en plataformas digitales.

Encontrar personal calificado y especializado se percibe como una tarea difícil.

Se aprecia la experiencia de los adultos mayores en las empresas y la disposición para adaptar condiciones laborales. No obstante, se busca conocer casos de éxito que respalden estas prácticas.



COMPILAR

ENCUESTAS

Encuestas Municipalidades

El 18 % de los entrevistados, que admite sentirse cómodo ha recibido previa capacitación en el uso de algunas herramientas tecnológicas. Están en el rango de 60 - 65 años.

Al 93% de los participantes sí les gustaría ser capacitados y aprender nuevas habilidades

El 82% que no muestra agrado por el uso de las plataformas en línea, dice depender algún miembro de la familia para el uso de herramientas tecnológicas.

El 100% siente que sería muy interesante dar mentorías y así compartir sus conocimientos con profesionales de menor edad.

Solo el 1% no le gustaría compartir sus conocimientos con empresas.



COMPILAR

ENTREVISTAS

Me considero apto para diferentes puestos, aunque existan comparaciones con otros colegas jóvenes	Si, ponen como excusa que no podré hacer línea de carrera con ellos por mi edad	Horario medio tiempo	Me gusta explorar los aparatos tecnológicos no lo considero un desafío	Si, muchas desventajas por ser persona adulta mayor. No toman en consideración nuestra experiencia	Estoy muy familiarizado con los horario de oficina, tengo buena adaptación a trabajar con empresa	Me gusta revisar Facebook encuentro algunas ofertas
Mi celular ha sido mi más grande reto	Me gusta explorar los aparatos tecnológicos no lo considero un desafío	Flexibilidad horaria, me permitiría disfrutar más mis actividades	Me incomoda mucho que me pregunten mi edad exacta	Aquel que enseña no solo comparte conocimientos, sino que también multiplica las oportunidades de aprendizaje	No he buscado empleo por miedo al rechazo	Me sentiría muy realizado al transmitir mi experiencia con la nueva generación
Sentirme bien, haciendo lo que me apasiona	En ocasiones me siento desalentado pues muchas ofertas de empleo tienen edad límite para postular	Mi celular, a veces quisiera saber utilizarlo mejor	Me animaría mucho compartir mi basta experiencia con personas jóvenes	Encontrar un balance entre mis pasatiempo y lo laboral	Flexibilidad horaria / transición gradual a la jubilación	

COMPILAR

OBSERVACIÓN

-Pudimos concluir que algunas plataformas virtuales no están lo suficientemente adaptadas para atender a la población senior. Esto ocasiona confusión y en muchos de los casos genera el descarte de estos talentos seniors.

-Como recomendación se debería tener en cuenta una breve capacitación para facilitar el uso de las plataformas, esto se podría traducirse en resultados más efectivos.

-Se pudo observar la diversidad de habilidades, que congenian entre adultos mayores y jóvenes. Un activo valioso que potenciaría nuestro país

TALLER GENERATIVO

Luego de la jubilación, se desaparece del sistema laboral y se declara la total inactividad y esta no es la realidad de muchas/os jubiladas/os que, quieren seguir aportando pero con mayor flexibilidad. Esto ha generado una silenciosa cuota de cesantía por discriminación etaria, invisible en el sistema.

No todas las personas mayores quieren dejar de trabajar llegados a una edad aunque es cierto que muchas de ellas no desean depender de otra persona o mantener trabajos rígidos y rutinarios,

La contribución de los adultos mayores puede ser mayor a la percepción. Es una etapa rica en conocimientos y entusiasmo por la adaptabilidad a los nuevos retos laborales.



COMPILAR

DEPESTA

El envejecimiento poblacional en la actualidad constituye un fenómeno demográfico con una clara tendencia al crecimiento

La población de las PAM seguirá aumentando en los próximos años por lo cual es urgente tomar medidas para garantizar que esta población acceda a sus derechos. 8.7 M 2050

“Existe un **consenso tácito** en fijar la edad en que se inicia la vejez, justamente cuando se **deja de pertenecer a la población en edad activa.** Sin embargo, el momento de decaimiento sustantivo de las fuerzas físicas y de las capacidades mentales, y el deterioro de la salud, es cambiante en cada persona”

"El **llegar a determinada edad** trae como consecuencia una **respuesta** notoria de la sociedad. Esta respuesta muchas veces impacta de forma **negativa** en la vida de las PAM, como se puede observar en la **falta de oportunidades** y el **rechazo social que se sufre**."

No hay un Plan de Promoción del Empleo para Personas Adultas Mayores.

De cada 100 adultos mayores,casi 15 se encontraban en condición de pobreza, es decir que su nivel de gasto no cubría el costo de una canasta alimentaria y no alimentaria.

INEI 2019

"El envejecimiento no puede ser considerado sólo desde el punto de vista cronológico, o biológico y de trastornos funcionales; se le debe entender como un proceso, pero no solo como un proceso lineal en el interior del ciclo vital” (2006: 11), sino también con matices a nivel social y a nivel individual"

El 77.9% de las PAM padece de una enfermedad crónica

Las PAM enfrentan serias dificultades en el acceso a servicios públicos tales como salud, educación, trabajo y programas sociales

El envejecimiento tiene un sentido social, es decir, se construye socialmente y está referido a las conductas y actitudes adecuadas para una determinada edad cronológica, a las percepciones subjetivas que tienen de sí mismas las personas que llegan a determinada edad, y a las que tienen las otras personas que no viven este momento (jóvenes y adultos), con quienes interactúan.”

82,6% de la población adulta mayor femenina presenta algún problema de salud crónico (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, etcétera)

“La **edad** es una **categoría social** con un **fundamento biológico**, pero la biología nos dice poco acerca de su sentido y significaciones sociales”

ORGANIZAR INFORMACIÓN



13



ORGANIZAR

Datos demográficos y Nivel educativo

El **1er** rango de edad con mayor participación en las encuestas es de **65 - 69 años.**

El **2do** rango de edad con mayor participación es de **60 - 64 años.**

El **3er** rango de edad con mayor participación es de **70- 74 años.**

Los trabajadores **Independientes**, **no** tienen un **flujo regula**r de **ingresos**, son los más preocupados por su estabilidad económica. En su mayoría su grado de estudios alcanzado es de **Universitario / Postgrado**.

Solo la empresa Sodimac , confirmó que tiene un programa al cual llaman "Espíritu Joven " donde contratan a adultos mayores.

De este rango mayoritario el **66%** son **Mujeres**

De este rango mayoritario el **74%** son **Mujeres**

De este rango mayoritario el **60%** son **Hombres**

Los trabajadores **dependientes** son los que están aún **trabajando** en las **empresas** estos están en un rango de edad de **60 - 64 años.**

Solo el 20% dijo que no tuvo problemas para encontrar trabajo, el rango de edad es de 60 a 74 años, en su mayoría hombres.

El rango de edad donde predominan las **maestrías** es de **60 - 64 años**.

El rango de edad donde predominan los **Post Grados** es de **60 - 64 años.**

El rango de edad donde predominan los **Técnico/ Profesionales** es de **65 - 69 años.**

El **71%** de los entrevistados son **Jubilados.**

“Existe un **consenso tácito** en fijar la edad en que se inicia la vejez, justamente cuando se **deja de pertenecer a la población en edad activa.** Sin embargo, el momento de decaimiento sustantivo de las fuerzas físicas y de las capacidades mentales, y el deterioro de la salud, es cambiante en cada persona”

Los trabajadores **Independientes**, **no** tienen un **flujo regula**r de **ingresos**, son los mas preocupados por su estabilidad económica. En su mayoría su grado de estudios alcanzado es de **Universitario / Post Grado**.

La población de las PAM seguirá aumentando en los próximos años por lo cual es urgente tomar medidas para garantizar que esta población acceda a sus derechos. 8.7 M 2050

El Envejecimiento poblacional en la actualidad constituye un fenómeno demográfico con una clara tendencia al crecimiento



ORGANIZAR

Desafíos en la Búsqueda de Empleo

No he buscado empleo por miedo al rechazo

El 50% de los encuestados dijeron que no tienen como objetivo contratar a adultos mayores.

Solo la Gran empresa indicó que no ha tenido ningún tipo de disminución de la participación laboral de los adultos mayores.

Muchas de las entrevistadas, comentaron que al ser adultas mayores y ser mujeres , sentían mucha más discriminación.

El 73% de los entrevistados no han buscado trabajo recientemente.

Estoy muy familiarizado con los horario de oficina, tengo buena adaptación a trabajar con empresa

El 50% de los encuestados dijeron que no tienen como objetivo contratar a adultos mayores.

Muchas de las entrevistadas, comentaron que al ser adultas mayores y ser mujeres , sentían mucha más discriminación.

No todas las personas mayores quieren dejar de trabajar llegados a una edad aunque es cierto que muchas de ellas no desean depender de otra persona o mantener trabajos rígidos y rutinarios,.

Una empresa dijo que sí había disminuido la participación de adultos mayores en su empresa.

El **75%** de los encuestados dijo que no tienen **ningún plan específico de inclusión** en su planilla de adultos mayores.

El **55% de** los entrevistados no esta seguro de querer buscar empleo en una empresa, por **temor a ser rechazados** y por que ya no quieren la misma rutina de 8 horas.

El 80% que dijo que sí tenían problemas para buscar trabajo. En su mayoría mujeres de un rango de edad 60 - 69 años.

Los Municipios desean Desarrollar e impulsar actividades para fomentar el empleo para adultos mayores.

Los que sí buscaron trabajo recientemente están en el rango de 60 a 70 años.

Solo la Gran empresa indicó que no ha tenido ningún tipo de disminución de la participación laboral de los adultos mayores.

Seguir participando activamente en el ámbito laboral.

Solo la empresa Sodimac , confirmó que tiene un programa al cual llaman "Espíritu Joven " donde contratan a adultos mayores.

El 27 % dijeron que no , tenían la certeza de que no los contratan por su edad, al buscar empleo en una empresa.

Al 28% de los entrevistados sí les gustaría buscar empleo en una empresa

La mayoría de empleados dependientes dijeron que no han buscado trabajo recientemente.

No hay un Plan de Promoción del Empleo para Personas Adultas Mayores.

El 80% que dijo que sí tenían problemas para buscar trabajo. En su mayoría mujeres de un rango de edad 60 - 69 años.

Encontrar personal calificado y especializado se percibe como una tarea difícil.



ORGANIZAR

Tecnología

EL 98 % de participantes tienen deseos de aprender el uso de herramientas tecnológicas.	El 18 % de los entrevistados, que admite sentirse cómodo ha recibido previa capacitación en el uso de algunas herramientas tecnológicas. Están en el rango de 60 - 65 años.	El 82% que no muestra agrado por el uso de las plataformas en línea, dice depender algún miembro de la familia para el uso de herramientas tecnológicas.	Mi celular ha sido mi más grande reto	-Como recomendación se debería tener en cuenta una breve capacitación para facilitar el uso de las plataformas, esto se podría traducirse en resultados más efectivos.	Ningún municipio consultado proporciona capacitaciones en uso de herramientas tecnológicas.
Mi celular, a veces quisiera saber utilizarlo mejor	Me gusta revisar Facebook encuentro algunas ofertas	El 100% de las empresas coincide en que es complicado conseguir perfiles de adultos mayores en plataformas digitales.	Encontrar personal calificado y especializado se percibe como una tarea difícil.	Mejorar el presupuesto , comunicar y la capacitación en herramientas tecnológicas.	Aún no han desarrollado beneficios en términos de empleabilidad y capacitación tecnológica.
Capacitación en el uso de herramientas tecnológicas	Al 93% de los participantes sí les gustaría ser capacitados y aprender nuevas habilidades	Me gusta explorar los aparatos tecnológicos no lo considero un desafío	El 100% de las empresas coincide en que es complicado conseguir perfiles de adultos mayores en plataformas digitales.	-Pudimos concluir que algunas plataformas virtuales no están lo suficientemente adaptadas para atender a la población senior. Esto ocasiona confusión y en muchos de los casos genera el descarte de estos talentos séniors.	

ORGANIZAR

Preferencias Laborales

El 100% de las empresas está dispuesto a adoptar o implementar horarios flexibles para las personas adultas mayores.

Todos coincidieron en que les gustaría tener horarios flexibles , si trabajaran para alguna compañía.

Horario medio tiempo

Flexibilidad horaria / transición gradual a la jubilación

Generar iniciativas para adaptarse a la tecnología, abriendo nuevas oportunidades

Oportunidades que fomentan el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades, permitiendo a los adultos mayores mantenerse actualizados en sus campos de interés.

Luego de la jubilación, se desaparece del sistema laboral y se declara la total inactividad y esta no es la realidad de muchas/os jubiladas/os que, quieren seguir aportando pero con mayor flexibilidad. Esto ha generado una silenciosa cuota de cesantía por discriminación etaria, invisible en el sistema.

Posibilidad de mejorar la calidad de vida del adulto mayor

Flexibilidad horaria, me permitiría disfrutar más mis actividades

Encontrar un balance entre mis pasatiempo y lo laboral

ORGANIZAR

Discriminación

Los entrevistados que son trabajadores independientes comentaron que a pesar de que no dependen al 100% de sus familiares, sí requieren del algún tipo de apoyo financiero.	Los entrevistados que dijeron que sí, comentaron que estos apoyos están enfocados en generar ingresos con algún tipo de emprendimiento.	El 97% de los entrevistados comenta que se sienten abandonados por el estado.	El 77.9% de las PAM padece de una enfermedad crónica	El trabajo no solo brinda ingresos, sino que también impacta positivamente en las vidas sociales de los adultos mayores al permitirles construir amistades y conexiones significativas.	Todas las municipalidades tiene el Centro Integral del Adulto Mayor CIAM	El 97% de los entrevistados comenta que se sienten abandonados por el estado.
El **100%** de los entrevistados cuenta con **ingresos**	A pesar que todos cuentan con alguna forma de ingresos, en algunos casos **no es suficiente.**	Solo el **19%** e los entrevistados se encuentra **Muy Satisfecho** con su vida.	El 68% se siente satisfecho con su vida.	“La **edad** es una **categoría social** con un **fundamento biológico**, pero la biología nos dice poco acerca de su sentido y significaciones sociales”	"El **llegar a determinada edad** trae como consecuencia una **respuesta** notoria de la sociedad. Esta respuesta muchas veces impacta de forma **negativa** en la vida de las PAM, como se puede observar en la **falta de oportunidades** y el **rechazo social que se sufre**."	Los CIAM no están enfocados en la parte laboral.
Solo el 2% de los entrevistados comentó que dependía de su familia para cubrir sus necesidades, estos entrevistados están en el rango de 79 a más.	Si, ponen como excusa que no podré hacer línea de carrera con ellos por mi edad	Me incomoda mucho que me pregunten mi edad exacta	El **50%** de las empresas, **no conoce** de los **beneficios** que ofrece el **Estado** para la contratación de Adultos mayores en las empresas Privadas.	La gente piensa que el trabajo no es solo hacer cosas, sino también sentirse parte de un grupo y trabajar juntos. Esto hace que se sientan bien emocionalmente.	Sentirme bien, haciendo lo que me apasiona	Todos los municipios tienen iniciativas de ayuda a los adultos mayores.

INTERPRETAR INFORMACIÓN



14



INTERPRETAR INFORMACIÓN

Tema	Problema
Ningún municipio consultado proporciona capacitaciones en uso de herramientas tecnológicas.	**Falta de oportunidades laborales para los adultos mayores en Lima Metropolitana.**

Adultos Mayores	**Datos demográficos**	Adultos Mayores 60 - 69 años	Adultos Mayores 70 - 78 años	Adultos Mayores 79 + años	71% son Jubilados	Urgen tomar medidas para asegurar los derechos de la población de adultos mayores (PAM), que se espera alcance los 8.7 millones para el año 2050
	Desafíos en la búsqueda de empleo	Rechazo en la las empresas por los límites de edad.	Muchas veces no se presentan a las ofertas laborales por miedo al rechazo.	Las mujeres han sentido mucho más discriminación por su edad y su género.	No hay una plataforma donde puedan buscar empleo.	No hay un Plan de Promoción del Empleo para Personas Adultas Mayores
	La tecnología y la educación	La falta de familiaridad con las nuevas tecnologías puede ser un obstáculo para la adaptación en el entorno laboral.	Requerimientos de habilidades digitales avanzadas pueden presentar barreras para algunos adultos mayores.	Prejuicios por la edad pueden influir en la percepción de la capacidad tecnológica de los adultos mayores.	La adquisición de habilidades digitales a través de programas de capacitación mejora la confianza y autonomía de los adultos mayores en el trabajo. Para fomentar su participación activa en el mercado laboral actual.	Programas de capacitación adaptados a las necesidades específicas de los adultos mayores pueden potenciar sus habilidades digitales.



INTERPRETAR INFORMACIÓN

Tema	Problema
Ningún municipio consultado proporciona capacitaciones en uso de herramientas tecnológicas.	**Falta de oportunidades laborales para los adultos mayores en Lima Metropolitana.**

Empresas	**Valor de la experiencia**	Encontrar personal calificado y especializado se percibe como una tarea difícil.	Todos están interesados en compartir conocimientos con las futuras generaciones.	Todos los entrevistados destacan el valor de su experiencia.	Predisposición para hacer mentorías.	Se aprecia la experiencia de los adultos mayores en las empresas y la disposición para adaptar condiciones laborales. No obstante, se busca conocer casos de éxito que respalden estas prácticas.
	Preferencias Laborales	Oportunidades que fomentan el aprendizaje continuo para los adultos mayores	Flexibilidad horaria, que permitiría disfrutar de otras actividades	Transición gradual a la jubilación	Oportunidad para adaptarse a la tecnología, abriendo nuevas oportunidades	Posibilidad de mejorar la calidad de vida del adulto mayor
	Plataformas digitales de búsqueda de personal	Para la empresas es complicado buscar perfiles profesionales de adultos mayores.	Las empresas desconocen los beneficios de contratar a una persona adulta mayor.	No hay plataformas exclusivas para la búsqueda de empleo del adulto mayore	Ofertas de empleo limitantes por edades	No hay un Plan de Promoción del Empleo para Personas Adultas Mayores.

INSIGHTS

15



Obtuvimos información sobre los usuarios que detalla las razones que sustentan sus comportamientos, acciones, necesidades y otros aspectos relevantes, con el fin de construir el insights.

INSIGHT

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3.Identificamos el porqué...	4. Descubrimos la motivación...	5. Estado ideal
Jaime, a sus 68 años y tras más de 35 años como psicólogo clínico, busca dar continuidad a su vida después de su jubilación. Además de ser padre de familia y abuelo, posee una licenciatura en psicología.	Se encuentra en dificultad para adaptarse a la nueva etapa de vida tras su jubilación y ha enfrentado rechazos al intentar acceder a distintos trabajos.	Jamás imaginó tener que abandonar la actividad que más le apasionaba como profesional.	Le motiva ser un buen ejemplo para su familia, especialmente para sus nietos, a quienes desea brindar apoyo económico para garantizarles una mejor educación.	Buscar de nuevo el rumbo de su vida para experimentar bienestar, adaptarse a esta nueva etapa y sentirse útil.

INSIGHT	“Sentirse valioso en cualquier edad implica desafiar estereotipos y buscar el reconocimiento a través de la adquisición constante de conocimiento y la contribución desde la experiencia.” **-Jaime 68 años-**

INSIGHT

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3.Identificamos el porqué...	4. Descubrimos la motivación...	5. Estado ideal
Marisol, madre de familia de 60 años con dos hijas, ingeniera industrial con una maestría en marketing, está en búsqueda de nuevas oportunidades laborales.	A pesar de su experiencia y habilidades, Marisol enfrenta el desafío de encontrar empleo a su edad. Desea seguir contribuyendo con su experiencia, pero la percepción negativa hacia los adultos mayores genera incertidumbre en su búsqueda de trabajo.	Ha experimentado discriminación debido a su edad, y como mujer, percibe que la edad se valora de manera más negativa en el ámbito laboral, especialmente para las mujeres, al buscar empleo.	La motivación de Marisol radica en demostrar a sus hijas que siempre se puede superar los obstáculos, y que la edad es simplemente un número. Busca lograr un sentido de realización personal.	Encontrar un empleo que le permita demostrar a sus hijas que es posible superar cualquier obstáculo, independientemente de la edad, y alcanzar un sentido de realización personal.

INSIGHT	"Desafiar el temor al envejecimiento es liberarse de normas de género críticas hacia las mujeres por sus cambios físicos con el tiempo." **-Marisol 60 años-**

INSIGHT

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3.Identificamos el porqué...	4. Descubrimos la motivación...	5. Estado ideal
Dueña de microempresa con visión de crecimiento. Valorar el esfuerzo profesional por conocimientos y competencias, desafiando prejuicios de edad.	Problemas financieros. Limitado crecimiento de su empresa. Opera sin una estrategia clara	Desea construir un mejor futuro para su familia y brindar oportunidades a personas adultas mayores	La motivación de Vanessa es ver que su empresa pueda seguir creciendo	Potencializar su empresa Alianzas estratégicas con profesionales Mejorar la rentabilidad

INSIGHT	"El camino hacia la grandeza reside en abandonar la zona de confort en busca de una mejora continua, persiguiendo incansablemente el éxito“ **-Vanessa 35 años-**

INSIGHT

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3.Identificamos el porqué...	4. Descubrimos la motivación...	5. Estado ideal
Arturo, 65 años, Economista con 2 Maestrías. Padre de 4 hijos, todos ya profesionales	A pesar de haber alcanzado la etapa de jubilación, sigue considerando que puede contribuir de manera eficiente en el ámbito laboral.	Experimenta miedo al rechazo y al estigma asociado a las personas adultas mayores por parte de la sociedad	Su deseo de trascender a través del trabajo refleja la necesidad de reconocimiento y valoración de su experiencia.	A pesar de su jubilación, busca seguir laborando y disfrutando activamente de esta nueva etapa de vida, demostrando un anhelo por continuar siendo productivo y significativo.

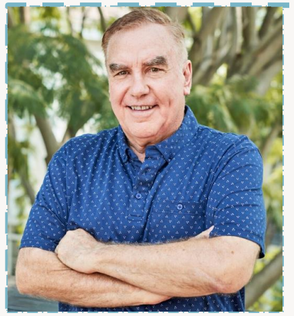
INSIGHT	"Deseo fundamental de ser reconocido y valorado por la experiencia acumulada." **-Arturo 65 años-**

ARQUETIPOS



ARQUETIPO

Persona (Nombre)



Jaime Urrutia
68 años

Jaime, 68 años, Economista con 2 Maestrías. Padre de 4 hijos, todos ya profesionales, busca dar continuidad a su vida después de su jubilación.

¿Qué dice o piensa?

Piensa en compartir su amplio conocimiento para ser útil a las empresas, limitando su jornada a no más de 6 horas al día.

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Jaime enfrenta la falta de oportunidades laborales como un desafío personal, marcado por la percepción negativa hacia los adultos mayores y la incertidumbre en su búsqueda de empleo. A pesar de estos obstáculos, Jaime muestra proactividad, perseverancia y aprecia la adaptabilidad.

Pains and Gains

¿Qué le duele/molesta? (Pains)

La falta de reconocimiento de su experiencia y la dificultad para encontrar empleo, mientras que busca oportunidades que le permitan contribuir, aprender y desafiar estereotipos Le molesta ser etiquetado de adulto mayor, pues piensa que le quitan valor a lo que hace o piensa.

¿Qué quiere o necesita? (Gains)

Necesita un entorno laboral que valore la experiencia de los adultos mayores y ofrezca oportunidades de crecimiento personal y profesional.

ARQUETIPO

Persona (Nombre)



Marisol Rodríguez
60 años

Marisol, madre de familia de 60 años con dos hijas, ingeniera industrial con una maestría en marketing, está en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, así mantenerse activa.

¿Qué dice o piensa?

Considera que la vida le ha enseñado resiliencia y la importancia de seguir aprendiendo. Piensa compartir sus conocimientos , experiencia y está dispuesta a familiarizarse más con la tecnología

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Muchas puertas se han cerrado para ella en lo laboral y lo considera injusto. Ya que tiene muchas habilidades que podría ayudar a contribuir en el crecimiento de empresas. A Pesar de la dificultades se mantiene de manera optimista..

Pains and Gains

¿Qué le duele/molesta? (Pains)

Enfrenta temores profundos relacionados con el envejecimiento, el rechazo laboral por su edad, la incertidumbre sobre el futuro y la preocupación por no ser económicamente autosuficiente.

¿Qué quiere o necesita? (Gains)

- Buscar oportunidades laborales para mantenerse activa.
- Contribuir con experiencia y conocimientos a equipos y proyectos.
- Aprovechar oportunidades para seguir creciendo profesionalmente.
- Buscar balance entre responsabilidades familiares y laborales.

ARQUETIPO

Persona (Nombre)



Vanessa Mora

35 años

Dueña de microempresa con visión de crecimiento. Valorar el esfuerzo profesional por conocimientos y competencias, desafiando prejuicios de edad.

¿Qué dice o piensa?

Tiene metas a largo plaza con su microempresa. Preocupaciones financieras. Siente mucha carga y presión sobre cómo organizar su flujo de trabajo.

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Tiene muchas ganas que su microempresa tenga éxito. No tiene la asesoría adecuada para lograrlo. Se siente muy limitada al no poder seguir avanzando.

Pains and Gains

¿Qué le duele/molesta? (Pains)

Le duele los problemas financieros que está atravesando. Las limitaciones de crecimiento que tiene su empresa, ya que no tiene una buena asesoría y opera sin una estrategia clara.

¿Qué quiere o necesita? (Gains)

Necesita potencializar su empresa para que siga creciendo, contar con alianzas estratégicas de profesionales, que le brinden una mejor asesoría para su negocio. Aumentar su rentabilidad.

ARQUETIPO

Persona (Nombre)



Arturo García

- 65 años

Arturo es un profesional experimentado con una sólida carrera en el mundo de la gestión de proyecto. Ha laborado durante 30 años una misma empresa. Se ha dedicado la mayor parte de su vida adulta a la empresa y se identifica fuertemente con su carrera.

¿Qué dice o piensa?

La noticia del despido golpea a Arturo de manera profunda. Se siente desvalorizado y preocupado por su futuro profesional. La pérdida del trabajo también afecta su autoestima,

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Busca la manera de reactivar su economía a pesar del desempleo que afronta. Siempre ha mantenido un enfoque proactivo hacia el aprendizaje continuo.Considera la posibilidad de emprender, explorar nuevos campos o incluso compartir su experiencia a través de la mentoría.

Pains and Gains

¿Qué le duele/molesta? (Pains)

Le duele la falta de reconocimiento a sus años de dedicación y logros en la empresa. Además, la incertidumbre sobre su futuro profesional y la pérdida de la identidad laboral también contribuyen a su malestar.

¿Qué quiere o necesita? (Gains)

Necesita apoyo emocional y orientación para enfrentar la transición laboral.

Explorar posibles caminos laborales, un empleo que dignifique su vida. Adquisición de nuevas habilidades para adaptarse al mercado laboral cambiante.

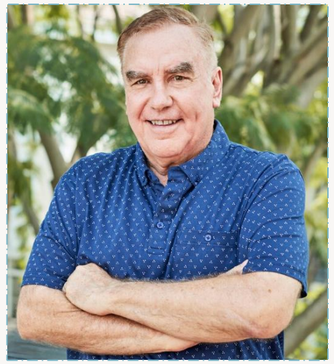
RETO DE DISEÑO



18

Creamos un desafío para cada uno de los arquetipos identificados.

ARQUETIPO + DOLOR / NECESIDAD + INSIGHT



le duele necesita

La falta de reconocimiento de su experiencia, la dificultad para encontrar oportunidades laborales es una fuente de frustración.

porque

Disfrutar de la sensación de ser útil y tener un control pleno sobre la vida, mientras se aprovecha el tiempo para dedicarse a aquello que siempre se ha deseado realizar.

¿Cómo podríamos

ayudar a las personas mayores a que puedan generar ingresos? para que se sientan útiles, valiosas y entusiastas en su vida diaria.

acción o intención

Jaime, 68 años, Economista con 2 Maestrías. Padre de 4 hijos, todos ya profesionales, busca dar continuidad a su vida después de su jubilación.

arquetipo

Busca un equilibrio entre su vida laboral y otras actividades apasionante

efecto deseado

ARQUETIPO + DOLOR / NECESIDAD + INSIGHT



le duele necesita

La poca empatía de las empresas, ser subestimada y rechazada por su edad. Causante de que en ocasiones se sienta mal por su edad. Llegada a sentir ansiedad y tristeza

porque

Determinación para desafiar los estereotipos asociados con la edad, convirtiéndose en una fuente de inspiración y logrando trascender.

¿Cómo podríamos

ayudar a las personas mayores a que puedan encontrar empleos ? Para poder seguir siendo la inspiración de su familia y poder trascender.

acción o intención

Marisol, madre de familia de 60 años con dos hijas, ingeniera industrial con una maestría en marketing, está en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, así mantenerse activa.

arquetipo

Desea compartir sus conocimientos y experiencias. Busca comprender mejor la tecnología, el uso de nuevas herramientas digitales y nuevas formas de generar ingresos desde la comodidad para disfrutarla junto a su familia.

efecto deseado

ARQUETIPO + **DOLOR / NECESIDAD** + **INSIGHT**



le duele necesita

La incertidumbre sobre su futuro profesional y la pérdida de la identidad laboral

porque

Deseo fundamental de ser reconocido y valorado por la experiencia acumulada

¿Cómo podríamos

ayudar a prevenir la crisis de jubilación y fomentar un enriquecimiento continuo en la vida profesional de las personas? para impulsar su economía

---

acción o intención

Es un profesional experimentado con una sólida carrera en el mundo de la economía. Ha laborado durante 30 años una misma empresa. Se ha dedicado la mayor parte de su vida adulta a la empresa y se identifica fuertemente con su carrera.

---

arquetipo

Explorar posibles caminos laborales, además de nuevas habilidades para un empleo que dignifique su vida.

---

efecto deseado

ARQUETIPO + **DOLOR / NECESIDAD** + **INSIGHT**



le duele necesita

Limitado crecimiento de su microempresa. No tener la asesoría adecuada

porque

El camino hacia la grandeza reside en abandonar la zona de confort en busca de una mejora continua, persiguiendo incansablemente el éxito

¿Cómo podríamos

ayudar a potencializar el crecimiento de las microempresas? Para impulsar a los emprendedores a salir de su zona de confort y tener una mejora continua

acción o intención

Dueña de microempresa con visión de crecimiento. Valorar el esfuerzo profesional por conocimientos y competencias, desafiando prejuicios de edad

arquetipo

Necesita potencializar su empresa para que siga creciendo, contar con alianzas estratégicas de profesionales, que le brinden una mejor asesoría para su negocio. Aumentar su rentabilidad.

efecto deseado

LIENZO DEL PROBLEMA



Este lienzo exhibe los hallazgos de investigación del proyecto al consolidar la información y mostrar el progreso de la fase de investigación.

EL MARCO DEL PROBLEMA

ODS



META ESPECÍFICA DE LA ODS

ODS 10- Meta 10.3

Garantizar la igualdad de oportunidades

CONTEXTO

El Envejecimiento poblacional en la actualidad constituye un fenómeno demográfico con una clara tendencia al crecimiento; 8.7M 2050

La población de las PAM seguirá aumentando en los próximos años por lo cual es urgente tomar medidas para garantizar que esta población acceda a sus derechos.

Según el INEI entre 2017 y 2021, de los 3,708,318 adultos mayores de 60 años, 1,939,959 estaban económicamente activos, siendo 1,887,557 empleados y 52,402 desempleados. Lima, Puno, Piura, Cajamarca, Cusco y La Libertad concentraron más de 100,000 adultos mayores empleados.

En 2019, el 53.5% de los adultos mayores trabajaban de forma independiente, por cuenta propia, lo que sugiere limitadas oportunidades de acceder al empleo formal. Estas condiciones laborales podrían no ser apropiadas o convenientes para los adultos mayores, según el INEI (2020a).

Según cifras Asociación Peruana de Empresas de Seguros (Apeseg)el 60% de adultos mayores no cuenta con los medios para financiar su vejez. Este gran porcentaje forma parte de los 2.3 millones de peruanos en el rango de de 60 años en adelante.

"El **llegar a determinada edad** trae como consecuencia una **respuesta** notoria de la sociedad. Esta respuesta muchas veces impacta de forma **negativa** en la vida de las PAM, como se puede observar en la **falta de oportunidades** y el **rechazo social que se sufre**."

Envejecer es algo que la sociedad define, incluyendo cómo debemos comportarnos y cómo nos ven los demás, tanto si somos jóvenes como si ya hemos llegado a cierta edad.

De cada 100 adultos mayores,casi 15 se encontraban en condición de pobreza, es decir que su nivel de gasto no cubría el costo de una canasta alimentaria y no alimentaria.

En 2020, un 56.7% de adultos mayores realizaron actividades económicas de forma independiente, reafirmando la relevancia de esta categoría ocupacional.

"Sello Amigable Adulto Mayor", con el que el Ministerio de Trabajo desde 2021 busca "promover la empleabilidad de los adultos mayores que cuentan con la edad de pensión, y que aún, no cumplen con los requisitos adicionales para acceder a la misma".

No hay un Plan de Promoción del Empleo para Personas Adultas Mayores.

EL TEMA

Empleabilidad de Personas Adultas Mayores en el Perú: Desafíos y Oportunidades para Mejorar su Calidad de Vida.

DESARROLLO DEL PROBLEMA

DATOS RELEVANTES DEL PROBLEMA

El 80% de los entrevistados a encontrado dificultades para ser contratado por su edad.

El 80% de los encuestados afirman que tienen que recibir ayuda económica de algún familiar porque sus ingresos son muy bajos .

"52% de las PAM entrevistadas no se siente satisfecho ni insatisfecho con su vida"

El 50% de las empresas encuestadas dijeron que no tienen como objetivo contratar a adultos mayores.

El 73% no usa la tecnología para la búsqueda de trabajo..

El 100% de las empresas coincide en que es complicado conseguir perfiles de adultos mayores en plataformas digitales.

Las mujeres adultas mayores consideran que para ellas es más difícil encontrar trabajo que para los hombres .

El **75%** de los encuestados dijo que no tienen **ningún plan específico de inclusión** en su planilla de adultos mayores.

Al llegar a cierta edad, la sociedad suele reaccionar de manera negativa, afectando la vida de las personas mayores con la falta de oportunidades y el rechazo social. Aunque la edad tiene bases biológicas, su significado va más allá de aspectos cronológicos o biológicos, influyendo en lo social e individual.

El 50% de las empresas encuestadas dijeron que no tienen como objetivo contratar a adultos mayores.

El 97% de los entrevistados comenta que se sienten abandonados por el estado.

Escasez de talento: El 65% de los empleadores en Perú no encuentra el perfil que busca

PROBLEMA

La reducción de la participación laboral de los adultos mayores, impulsada por estereotipos, que genera un impacto negativo en su calidad de vida.

DATOS RELEVANTES DE LAS PERSONAS, ASOCIADO AL PROBLEMA

Los adultos mayores trabajan por motivos económicos y para mantener sus habilidades físicas y mentales, prefiriendo no retirarse debido a los beneficios del trabajo activo.

Los adultos mayores trabajan por razones económicas, ya sea para su propio cuidado sin una pensión o para ayudar a familiares más jóvenes.

Si, muchas desventajas por ser persona adulta mayor. No toman en consideración nuestra experiencia

El 82% no aprecia el uso de plataformas en línea, ya que dependen de un miembro de la familia para usar herramientas tecnológicas.

"Tengo miedo a envejecer"

Me sentiría muy realizado al transmitir mi experiencia con la nueva generación

En ocasiones me siento desalentado pues muchas ofertas de empleo tienen edad límite para postular

Me incomoda mucho que me pregunten mi edad exacta

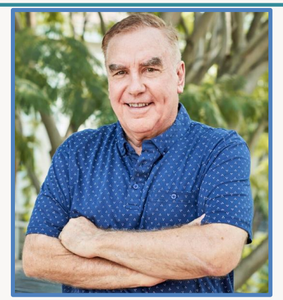
Solo el **19%** e los entrevistados se encuentra **Muy Satisfecho** con su vida.

Sentimiento de discriminación.

El **50%** de las empresas, **no conoce** de los **beneficios** que ofrece el **Estado** para la contratación de Adultos mayores en las empresas Privadas.

EL 98 % de participantes tienen deseos de aprender el uso de herramientas tecnológicas.

ENTENDIENDO A LAS PERSONAS



Jaime, 68 años.
Economista con 2 Maestrías. Padre de 4 hijos, todos ya profesionales, busca dar continuidad a su vida después de su jubilación.

DOLORES PRINCIPALES

-Falta de reconocimiento de su experiencia.
- Dificultad para encontrar empleo.
- Búsqueda de oportunidades para contribuir, aprender y desafiar estereotipos.
- Molestia por ser etiquetado como adulto mayor y sentir que le quitan valor a sus acciones o pensamientos.

BENEFICIOS ESPERADOS

- Necesita un entorno laboral que valore la experiencia de los adultos mayores y ofrezca oportunidades de crecimiento personal y profesional.



Marisol 60 años
Madre de familia de dos hijas, ingeniera industrial con una maestría en marketing, está en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, así mantenerse activa.

DOLORES PRINCIPALES

- Enfrenta temores profundos relacionados con el envejecimiento
. - Preocupación por el posible rechazo laboral debido a su edad.
- Incertidumbre acerca del futuro.
- Preocupación por no ser económicamente autosuficiente.

BENEFICIOS ESPERADOS

- Buscar oportunidades laborales para mantenerse activa.
- Contribuir con experiencia y conocimientos a equipos y proyectos.
-Balance entre responsabilidades familiares y laborales.
- Independencia financiera y seguridad económica.



Vanessa 35 años
Dueña de microempresa con visión de crecimiento. Valorar el esfuerzo profesional por conocimientos y competencias, desafiando prejuicios de edad.

DOLORES PRINCIPALES

- Le duele los problemas financieros que está atravesando.
- Las limitaciones de crecimiento que tiene su empresa, ya que no tiene una buena asesoría y opera sin una estrategia clara.

BENEFICIOS ESPERADOS

- Necesita potencializar su empresa para que siga creciendo, contar con alianzas estratégicas de profesionales, que le brinden una mejor asesoría para su negocio. Aumentar su rentabilidad.



Benjamín, 65 años
Es un profesional experimentado con una sólida carrera en el mundo de la economía. Ha laborado durante 30 años una misma empresa. Se ha dedicado la mayor parte de su vida adulta a la empresa y se identifica fuertemente con su carrera.

DOLORES PRINCIPALES

- Le duele la falta de reconocimiento a sus años de dedicación y logros en la empresa.
- La incertidumbre sobre su futuro profesional Pérdida de la identidad laboral también contribuyen a su malestar.

BENEFICIOS ESPERADOS

- Necesita apoyo emocional y orientación para enfrentar la transición laboral.

- Explorar posibles caminos laborales, un empleo que dignifique su vida. Adquisición de nuevas habilidades para adaptarse al mercado laboral cambiante.

DEFINIENDO EL RETO DE DISEÑO

INSIGHT

"Sentirse valioso en cualquier edad implica desafiar estereotipos y buscar el reconocimiento a través de la adquisición constante de conocimiento y la contribución desde la experiencia"

"Desafiar el temor al envejecimiento es liberarse de normas de género críticas hacia las mujeres por sus cambios físicos con el tiempo"

INSIGHT

"El camino hacia la grandeza reside en abandonar la zona de confort en busca de una mejora continua, persiguiendo incansablemente el éxito"

"Deseo fundamental de ser reconocido y valorado por la experiencia acumulada."

RETO DE DISEÑO

¿Cómo podríamos diseñar soluciones que empoderen a las personas en todas las edades, desafiando estereotipos y facilitando el reconocimiento a través de la constante adquisición de conocimiento y la contribución basada en la experiencia?

¿Cómo podríamos desarrollar iniciativas que desafíen y cambien las percepciones culturales sobre el envejecimiento, especialmente aquellas críticas hacia las mujeres por sus cambios físicos, liberándose de temores y estereotipos, para que puedan abrazar esta etapa de la vida con confianza y autoaceptación?

¿Cómo podríamos ayudar a potencializar el crecimiento de las microempresas? Para impulsar a los emprendedores a salir de su zona de confort y tener una mejora continua

¿Cómo podríamos crear experiencias y recursos que permitan a las personas experimentar una sensación de utilidad, otorgándoles un mayor control sobre sus vidas y fomentando un sentido de propósito y significado en todas las etapas de su desarrollo personal y profesional?

LIENZO PROPUESTA DE VALOR



Para cada arquetipo, transferimos los hallazgos al lienzo de propuesta de valor y sugerimos ideas sobre aspectos que añadan valor. Además, incorporamos de forma separada el reto de diseño.

LIENZO PROPUESTA DE VALOR

Jaime, 68 años.
Economista con 2 Maestrías. Padre de 4 hijos, todos ya profesionales, busca dar continuidad a su vida después de su jubilación.

Gain Creators

(Creadores de Beneficios)

- Aprendizaje sobre uso de herramientas digitales, además de las funciones que ofrece un celular
- Fomentar la implementación de políticas de trabajo flexible y horarios adaptados para profesionales seniors.
- Conexión de profesionales senior con empresas públicas o privadas

ropuesta de Valor

- Promover la educación y la sensibilización en las empresas sobre los beneficios de contratar a profesionales seniors
- Desarrollo de aplicación que comentará la conexión de talentos seniors con empresas privadas y públicas

Pain Relievers

(Alivios para dolores)

- Nuevas oportunidades para potenciar sus habilidades
- Experimentar una mayor sensación de utilidad y ser valorado en la sociedad.
- Mantener un equilibro adecuado entre la vida laborar y otras actividades apasionantes

Gain

(Beneficios)

- Aportar valor a lo que hace
- Reconoce sus logros
- Contactos que le ayuden en la reinserción laboral
- Fomenta la participación en la toma de decisiones

obs to be done

(Trabajos por hacer)

- Exposición profesional para optimizar su cv
- Cultivar y expandir la red de contactos para abrir oportunidades y conexiones profesionales.
- Disposición para adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías de trabajo puede ser clave.

Pains

- No contar con las mismas oportunidades que solían estar disponibles en su juventud
- Sentirse menos útil o valorados en la sociedad
- No tener un equilibro entre su vida laboral y otras actividades apasionante.

LIENZO PROPUESTA DE VALOR

Marisol 60 años
Madre de familia de dos hijas, ingeniera industrial con una maestría en marketing, está en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, así mantenerse activa.



Gain Creators

(Creadores de Beneficios)

- Desarrollo personal y profesional, permite aprender nuevas habilidades.
- Mantenerse al tanto de las tendencias actuales en sus campos laborales
- Promocionar ingresos adicionales y mejorar la estabilidad financiera para cubrir gastos médicos, de vivienda y otros costos.



Propuesta de Valor

- Fomentar la concienciación y la promoción sobre las ventajas de incorporar profesionales de experiencia avanzada
- Facilitar la utilización de herramientas digitales para potenciar el perfil profesional





Pain Relievers

(Alivios para dolores)

- Ofrecer un mejor futuro profesional a su hijos
- Proactividad y desarrollo de nuevas habilidades para un Envejecimiento activo
- Compartir sus conocimientos y experiencias a jóvenes



Gain

(Beneficios)

- Aprendizaje continuo en áreas de interés.
- Mantener un estilo de vida saludable
- Bienestar financiero para su familia



obs to be done

(Trabajos por hacer)

- Exposición profesional para optimizar su cv
- Cultivar y expandir la red de contactos para abrir oportunidades y conexiones profesionales.
- Disposición para adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías de trabajo puede ser clave.



Pains

(Dolores)

- Quedarse en casa sin hacer mayor actividad
- Reducción de su círculo de amistad / familia
- Caer en agobio de envejecer más rápido

LIENZO PROPUESTA DE VALOR

Vanessa 35 años
Dueña de microempresa con visión de crecimiento. Valorar el esfuerzo profesional por conocimientos y competencias, desafiando prejuicios de edad.

Gain Creators

(Creadores de Beneficios)

- Optimización en la Optimización en la identificación y contratación de expertos seniors.
- Crecimiento y mejora de la rentabilidad de su microempresa
- Ofrecimiento de oportunidades continuas de desarrollo profesional para seniors.

- **Propuesta de Valor**

- Acceso fácil y eficiente a una red de profesionales seniors altamente calificados.

- Creación de un entorno laboral diverso e inclusivo enriquecido con experiencia.

- Oferta constante de oportunidades para el desarrollo profesional de seniors.

- Fomento de la igualdad de oportunidades y reconocimiento en el ámbito laboral

Pain Relievers

(Alivios para dolores)

- Reducción de la ansiedad por la incertidumbre laboral.
- Eliminación de incomodidades y frustraciones por etiquetas negativas.
- Mitigación de la resistencia al cambio tecnológico.
- Alivio de la frustración por falta de oportunidades de crecimiento.
- Disminución del malestar asociado con la falta de reconocimiento y valorización.

Gain

(Beneficios)

- Crecimiento de su microempresa
- Adquirir conocimientos sobre organización de flujo de trabajo en una microempresa
- Fomentar la igualdad de oportunidades para el desarrollo

Jobs to be done

(Trabajos por hacer)

- Mejora en los procesos de reclutamiento para atraer a los mejores candidatos.
- Proporcionar información sobre los beneficios que el gobierno ofrece a las empresas que contratan adultos mayores
- Nuevas reformas en su empresas con el fin de garantizar que excelentes profesional

Pain Relievers

(Alivios para dolores)

- Desconocimiento de beneficios estatales para contratación de adultos mayores.
- Dificultades en contratación de especialistas
- Creencia no totalmente realizada en igualdad de oportunidades.
- Inquietud por la falta de información sobre la rentabilidad de contratar adultos mayores.
- Enfoque destacado en la importancia de la igualdad de oportunidades para el desarrollo social.

TALLERES GENERATIVOS



GUION TALLERES GENERATIVOS PARA CO-CREAR

Introducción a la dinámica:

Esta introducción dura X minutos

Introducción:
PRESENTACIÓN DEL GRUPO Y PRESENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Dinámica presentación: Sus nombres y algo curioso sobre ellos

TEMA COMENTARLO BREVEMENTE

Dinámicas: plantea y diseña dinámicas para tu propio taller generativo, puedes basarte en el ejemplo o utilizar otras dinámicas para la co-creación con posibles usuarios.

Esta introducción dura X minutos

Inicio de dinámica:
Explicar el problema brevemente: Dolores que hemos encontrado, que ellos nos digan si se sienten identificados y qué otros dolores tienen.

Storytelling:
Que nos cuenten por medio de una historia como fue para ellos el comienzo de la búsqueda de prácticas.

Collage
Que por medio de un dibujo y palabras nos digan posibles soluciones de los retos de diseño.

Cierre:

Esta introducción dura X minutos

¿Qué dificultades enfrentan al postular algún empleo?

Coméntanos qué te parece nuestro tema

Opiniones libres / de mejoras

IDEACIÓN



Generamos numerosas ideas concretas de productos o servicios para resolver nuestro reto de diseño.



IDEACIÓN

Aplicación senior

Apoyo a emprendimientos de adultos mayores

¿Cómo familiarizarse con la tecnología?

Empleos part time

Portal Web

Asesoramientos para mejorar tu cv

Charlas motivacionales sobre la vejez

Red social para seniors

Mantenerse activo

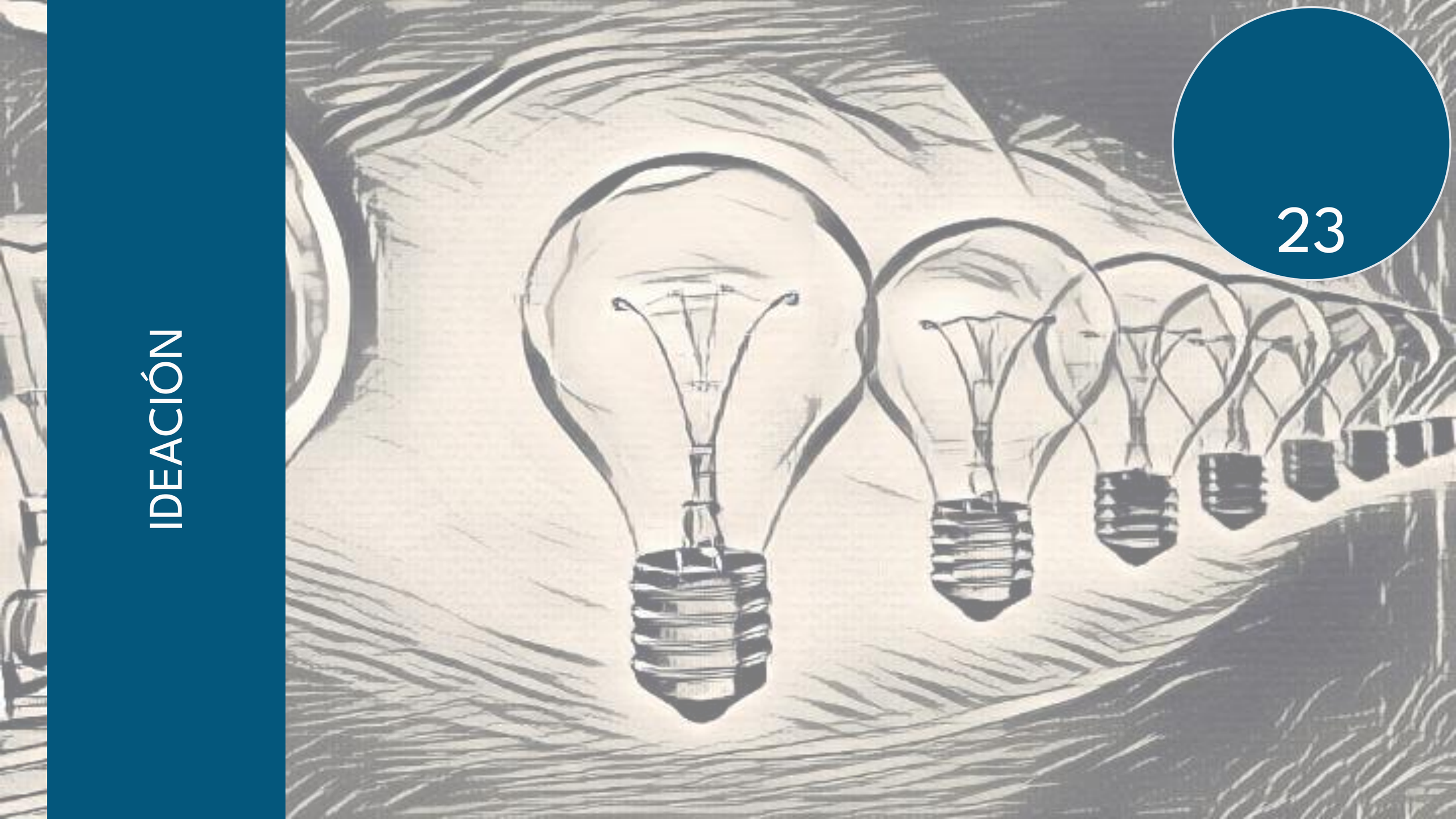
Generar nuevos contactos

App

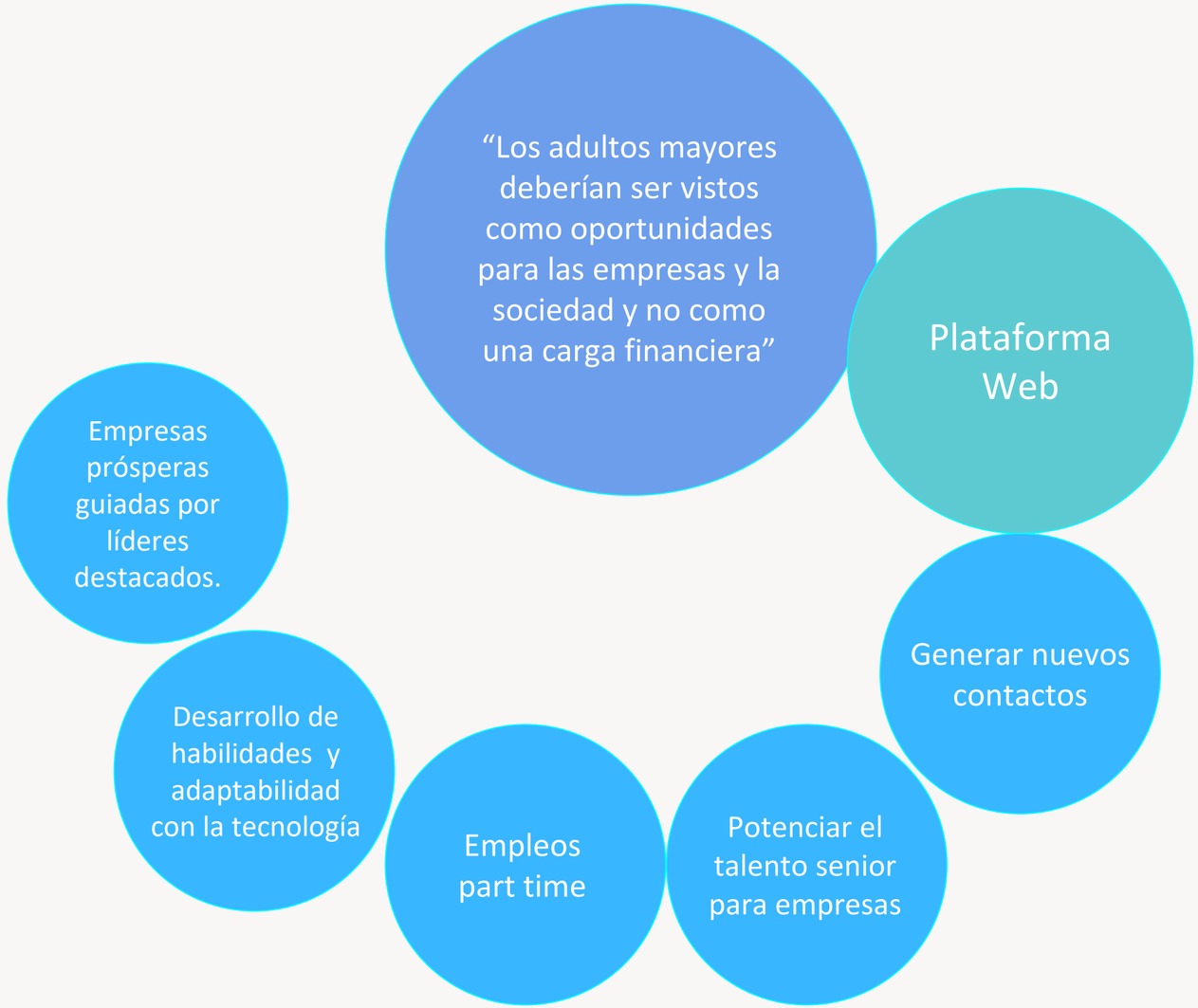
“Crear un Mundo donde todos puedan aportar”

“Romper el paradigma sobre los mayores que estén dispuesto a participar , emprender, colaborar en actividades colaborativas compartiendo su experticia y siendo útiles”

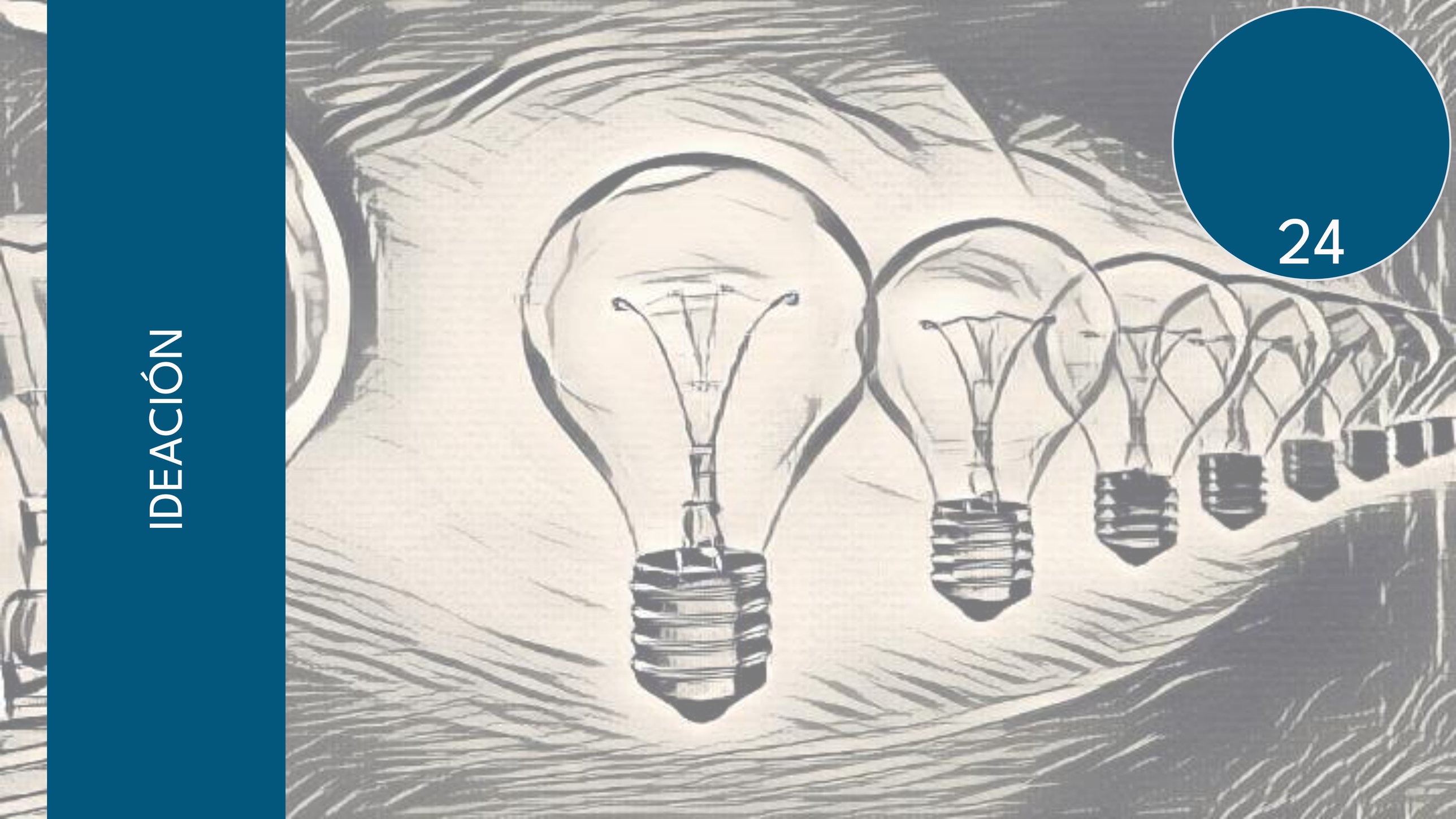
IDEACIÓN



SELECCIÓN DE LA IDEA A DESARROLLAR



IDEACIÓN



MATRIZ DE PRIORIZACIÓN Y SELECCIÓN

	Aplicación de emprendimiento para PAM	Aplicación para senior (LinkedIn)	Plataforma de empleabilidad
Características de la Propuesta de Valor	Muestra de cada emprendimiento en extractos audiovisuales	Conectores para centros del adulto mayor. Centro para PAM	Conectar a profesionales seniors con empresas
Creadores de beneficios	Ser conectores de bolsas de trabajo (seniors)	Transmitir un mensaje de vida que alivie a las personas con frustraciones	Impulsa la empleabilidad mejorando el estilo de vida
Aliviadores de dolores	Asesoramiento para generar emprendimientos	Asesoramiento para generar emprendimientos	Mejorar estilo de vida, llevar una vejez activa
Tipo de innovación	Incremental	Incremental	Incremental
Viabilidad y factibilidad	Crowdfunding / concursos	Crowdfunding / concursos	Crowdfunding / inversión propia

DESARROLLO



Plasmamos un mapa que representa la funcionalidad de nuestro producto.

DESARROLLO

SENIOR

Identificación del portal web Mediante publicidad de la plataforma

Registro de datos personales El usuario postula

Recopilación de datos registrados

Cursos tecnológicos Para potenciar el perfil, recursos que muestran el uso del celular como herramienta de trabajo

Contactar Nos contactamos para vender los perfiles recaudados

Envío de perfil senior para la contratación de empleo

Registro de solicitud La empresa solicita perfiles profesionales

Identificación del portal web

EMPRESAS

LIENZO PROPUESTA DE VALOR DEL RETO DE DISEÑO



Presentamos en este lienzo una propuesta de valor definida y concreta, que incluye la oferta del producto o servicio.

LIENZO PROPUESTA DE VALOR

- Acceso a Expertos Altamente Calificados.
- Simplificamos el proceso de búsqueda y contratación de expertos seniors.
- Enriquecemos la cultura empresarial al integrar profesionales seniors, fomentando un entorno laboral diverso e inclusivo.
- Facilitamos oportunidades de desarrollo profesional continuo para los profesionales seniors.

Gain Creators

(Creadores de Beneficios)

- Simplificar la contratación de profesionales seniors para las empresas.
- Exhibir la experiencia profesional en un escaparate para impulsar el propio crecimiento empresarial.
- Acceder fácilmente a conocimientos especializados de profesionales seniors.
- Contribuir a la innovación y crecimiento empresarial mediante la experiencia de profesionales seniors.
- Brindar oportunidades de desarrollo continuo a través de capacitaciones en tecnología para profesionales seniors.

Pain Relievers

(Alivios para dolores)

- Reducción del tiempo y esfuerzo invertido en la identificación de expertos.
- Facilitar la colaboración efectiva entre empresas y profesionales seniors.
- Reducción de la ansiedad y malestar asociados con la incertidumbre del futuro profesional.
- Reducción de la incomodidad y frustración al ser etiquetado como "adulto mayor", proporcionando un ambiente más inclusivo.
- Disminución de la incertidumbre al contar con perfiles detallados, reduciendo el riesgo de elecciones equivocadas.

Gain

(Beneficios)

- Mantener su independencia económica.
- Reconocimiento y Validación Personal.
- Desarrollo Continuo y Crecimiento Personal
- Bienestar Emocional y Mental
- Sentido de pertenencia y utilidad.

Jobs to be done

(Trabajos por hacer)

- Encontrar Oportunidades Laborales Significativas.
- Contribuir al éxito empresarial.
- Superar Estigmatización y Discriminación.
- Mejorar su habilidades tecnológicas.
- Mejorar los ingresos.
- Mitigar la incertidumbre financiera

Pain

- **Dificultad para la Empleabilidad**
- **Inseguridad y resistencia al cambio frente a la necesidad de mejorar habilidades tecnológicas.**
- **Limitación en las oportunidades laborales y posible aislamiento digital.**
- **Frustración y descontento por la falta de oportunidades para el crecimiento personal y profesional.**
- **Frustración y desánimo al sentir que la experiencia y contribuciones no son valoradas.**
- **Vergüenza y molestia al ser etiquetado como "adulto mayor",**

MOODBOARD



Recolectamos imágenes referenciales que describen nuestro proyecto.

MOODBOARD

















DESCARGA TALLER GENERATIVO



DESCARGA TALLER GENERATIVO

28 Nov- 04:30 pm

I.E Reino de España
(Reunión Ex compañeros)







Sistematizar la información

Las personas nos comentaron que luego de la jubilación, dejan de ser considerados dentro del sistema laboral y esta no es la realidad de muchas personas adultas mayores que quieren seguir aportando pero con mayor flexibilidad.

Como estrategias colaborativas en la búsqueda de empleo, se valora el intercambio de información entre colegas para ampliar posibilidades de oportunidades.

Considera la opción de reinventarse y sentirse útil a través de la mentoría, donde consideran transferir sus conocimientos a la nueva generación.

La tecnología puede acercarlos a la adaptabilidad en trabajos remotos o híbridos, para algunos que están más familiarizados con entornos laborales tradicionales.

Resultados

Las personas mayores pueden trabajar a tiempo parcial, pudiendo mezclar su retiro con el trabajo.

Satisfaciendo sus necesidades financieras y sociales.

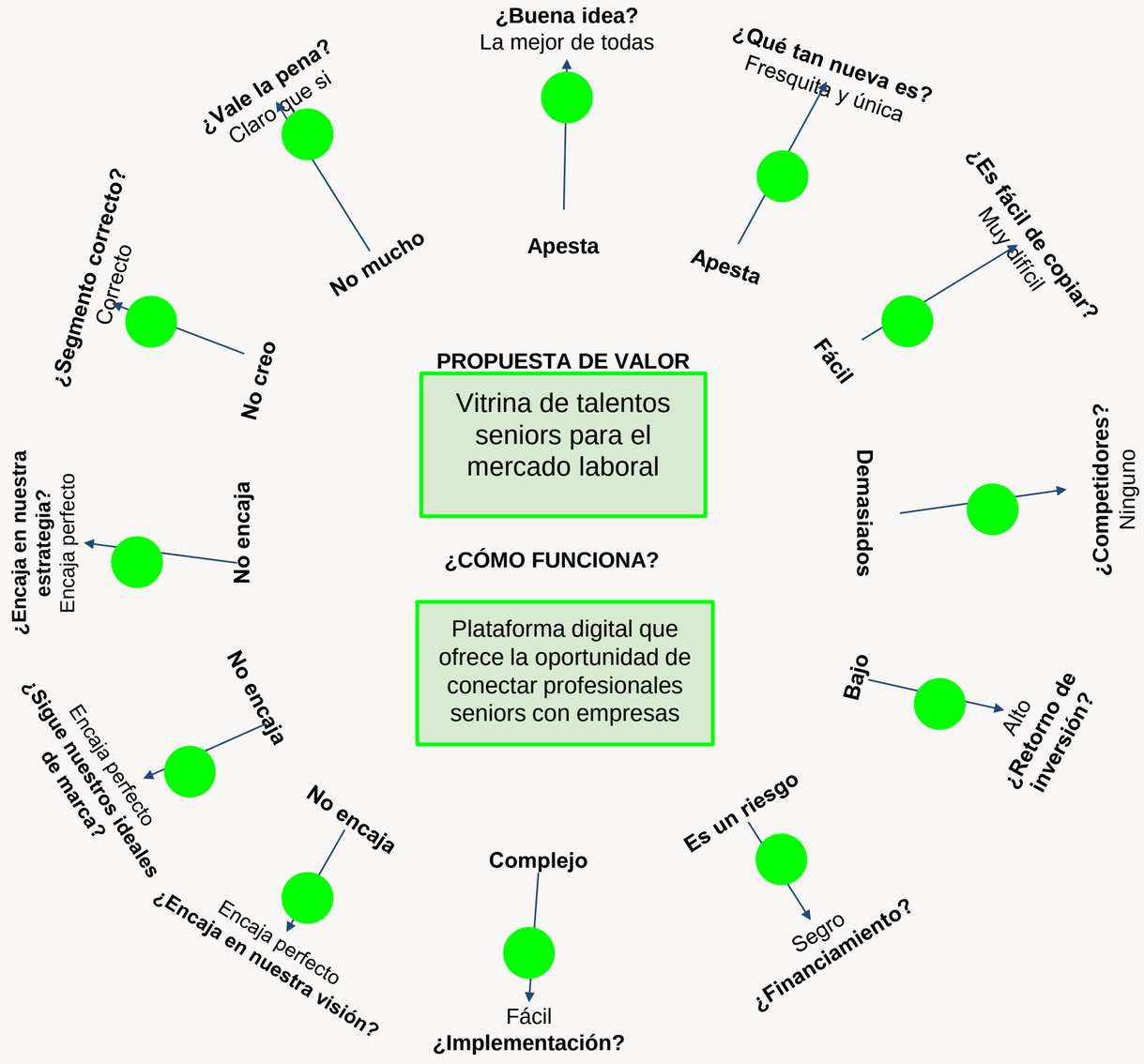
La contribución de los adultos mayores puede ser mayor a la percepción. Es una etapa rica en conocimientos y entusiasmo por la adaptabilidad a los nuevos retos laborales.

AUTOEVALUACIÓN - IDENTIFICAR EL NIVEL DE INNOVACIÓN



Desarrollamos nuestra idea en un modelo de negocio desde la innovación.

AUTOEVALUACIÓN - IDENTIFICAR EL NIVEL DE INNOVACIÓN



LIENZO DE MODELO DE NEGOCIOS

30



Desarrollamos la siguiente herramienta poderosa para analizar y planificar estratégicamente nuestro negocio.

LIENZO MODELO DE NEGOCIO

Socios Clave

- Sodimac
- Starbucks
- Havas Group Perú
- Desarrolladores de aplicaciones
- Centros de esparcimiento para adultos mayores

Actividades Clave

- Desarrollo y mantenimiento de la plataforma
- Marketing
- cursos tecnológicos

Recursos Clave

- Usuarios base de dato de reclutas y anunciantes
- Empresas consolidadas de Lima Metropolitana

Propuesta de valor

- Plataforma digital que ofrece la oportunidad de conectar profesionales seniors con empresas privadas y públicas.
- Plataforma digital que ofrece la oportunidad de conectar profesionales seniors con empresas privadas y públicas.
- Asesoramos sobre los beneficios tributarios que brinda el estado acorde a la ley para empresas que contraten adultos mayores como empleadores

Relaciones con clientes

- Ofrecemos servicios de asesoría para adultos mayores que busquen empleo.
- Online (app , redes sociales, portales web)
- Servicio al cliente

Canales

- Apple Store, Google Play
- Instagram / LinkedIn
- Centro de esparcimiento para PAM
- peruanas

Segmentos de clientes

- Profesionales seniors 60 +
- Adultos próximos a jubilarse 58 +
- Reclutadores de empresas peruanas

Estructura de costes

- Desarrollo y mantenimiento de la APP
- Costes de marketing
- Desarrollo de cursos tecnológicos
- Planilla de empleados

Fuentes de ingresos

- Suscripción premium (mensual / anual)
- Comisión de empresas al ser una bolsa de empleo
- Comisiones promocionando productos o servicios de otras empresas para adultos mayores

IDENTIFICAR LA COMPETENCIA



31

Identificamos las competencias de nuestro producto.



IDENTIFICAR LA COMPETENCIA

	competencia 1	competencia 2	competencia 3	competencia 4	competencia 5
Producto / Servicio	"Vamos"	"Sostenibilidad"	"RetiredBrains"	"EL INAPAM"	"InfoCursos"
Breve descripción	Empresa social que trabaja con adultos mayores como conductores en los aeropuertos del norte - Perú	Observatorio para el Emprendimiento y la Empleabilidad del Adulto Mayor - Colombia	La Mejor Planificación de Consejos de Jubilación- USA	Programa de capacitación para adultos mayores Mexico	Plataforma web que ofrecen charlas para ser más competitivo y ser visible ante las empresas
¿En qué se parece a mi solución?	Se enfocan en dar oportunidades laborales a personas adultas mayores	Es una servicio para adultos mayores	Sitio web de recursos independientes para jubilados y aquellos que planean su jubilación	Capta a adultos mayores y los ayuda a generar ingresos.	Ofrecen servicios para personas adultas mayores potencializandolas
¿En qué se diferencia de mi solución?	Trabajan directamente con conductores de autos, realizando la labor de choferes de taxi	Se enfoca en el ámbito laboral para proporcionar soluciones a corto plazo	Ofrecen una amplia gama de actividades post jubilación	Se enfocan en la capacitación de nuevas modalidades de negocios	No cuentan con una bolsa de empleo

LIENZO MODELO DE NEGOCIO MVP/ MSV



32

Herramienta para consolidar nuestro modelo de negocio.

LIENZO MODELO DE NEGOCIO MVP/ MSV

Socios Clave



- Proveedores de seguridad informática
- Aliados tecnológicos que aseguran la actualización continua de la plataforma
- Integrará plataformas de evaluación y certificación para validar las habilidades de los profesionales seniors
- Respaldo financiero de inversionistas y capital de riesgo, aquellas que comparten la visión para el crecimiento sostenible.
- Expertos en desarrollo educativo para asegurar la calidad y relevancia de los cursos,

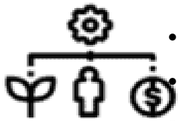
Actividades Clave



Asegurar la privacidad y protección de los datos de usuarios y empresas

- Gestión comercial para empresas y anunciantes
- Realizar el mantenimiento y desarrollo continuo de la plataforma
- Desarrollo de cursos

Recursos Clave



- Base de Datos de Profesionales Seniors Herramientas de Conexión y Búsqueda
- Sistema de Evaluación y Recomendación
- Plataforma de Comunicación y Colaboración
- Programas de Desarrollo Profesional
- Servicio de Atención al Cliente y Soporte
- Mecanismos de Retroalimentación

Propuesta de valor



- Plataforma digital que conecta empresas con profesionales seniors destacados, poniendo su vasta experiencia y conocimientos al alcance de las empresas privadas.

Relaciones con clientes



- La relación con el cliente es a través de la creación de un perfil gratuito o a través de una suscripción premium si se desean funcionalidades específicas.

Canales



- El canal principal es la plataforma a través de la página web

Segmentos de clientes



- Se cuenta con estos tipos de clientes; profesionales seniors, empleadores, empresas de reclutación de personal, anunciantes, creadores de contenido.

Estructura de costes



- Presupuesto de inversión: 17,209 soles. Con una proyección de 3 meses
- 5,736 soles (x mes)

Fuentes de ingresos



- Suscripciones Empresariales:
- Acceso Premium para Profesionales Seniors
- Publicidad y Patrocinios:
- Comisiones por Cursos o Consultorías:
- Programas de Formación y Desarrollo:
- Servicios de Evaluación y Certificación:

PROTOTIPOS

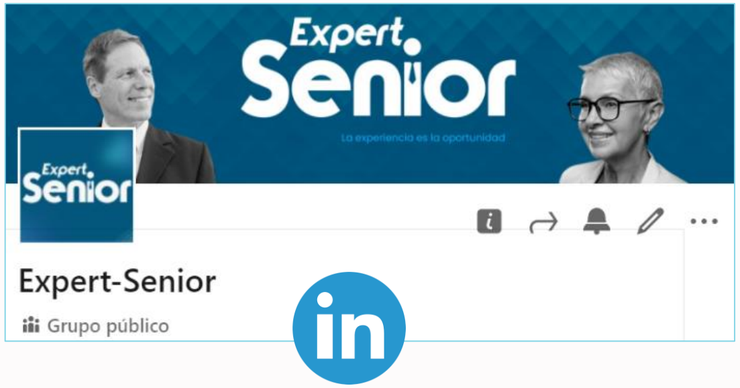
33

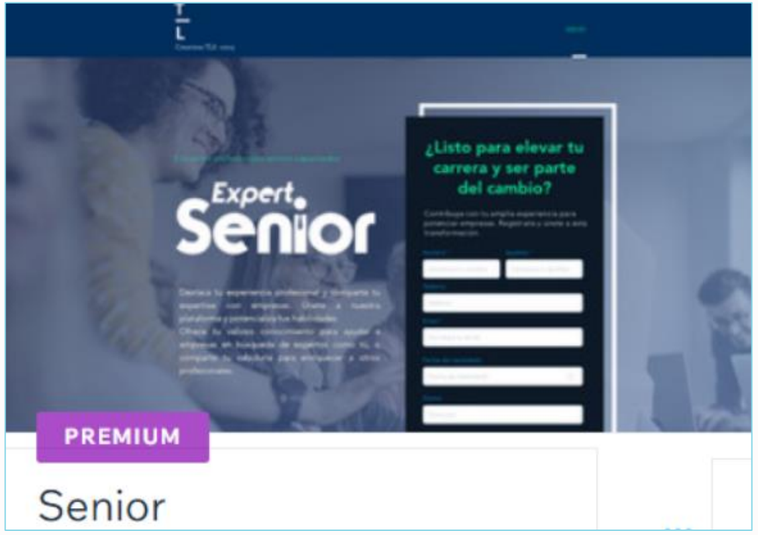


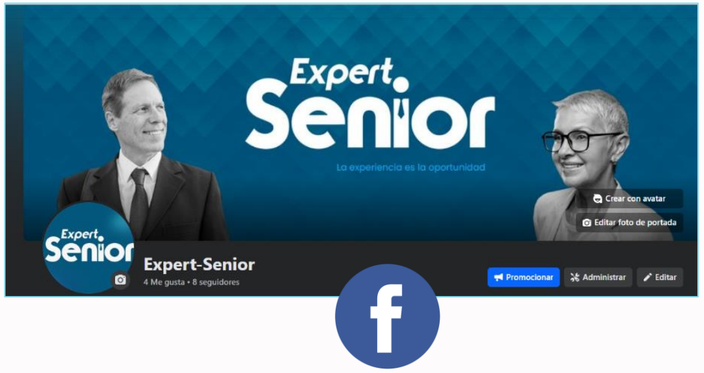
Desarrollamos prototipos que nos permiten validar nuestra idea de solución al ponerlos en manos de usuarios

PROTOTIPOS









https://www.expertsenior.org

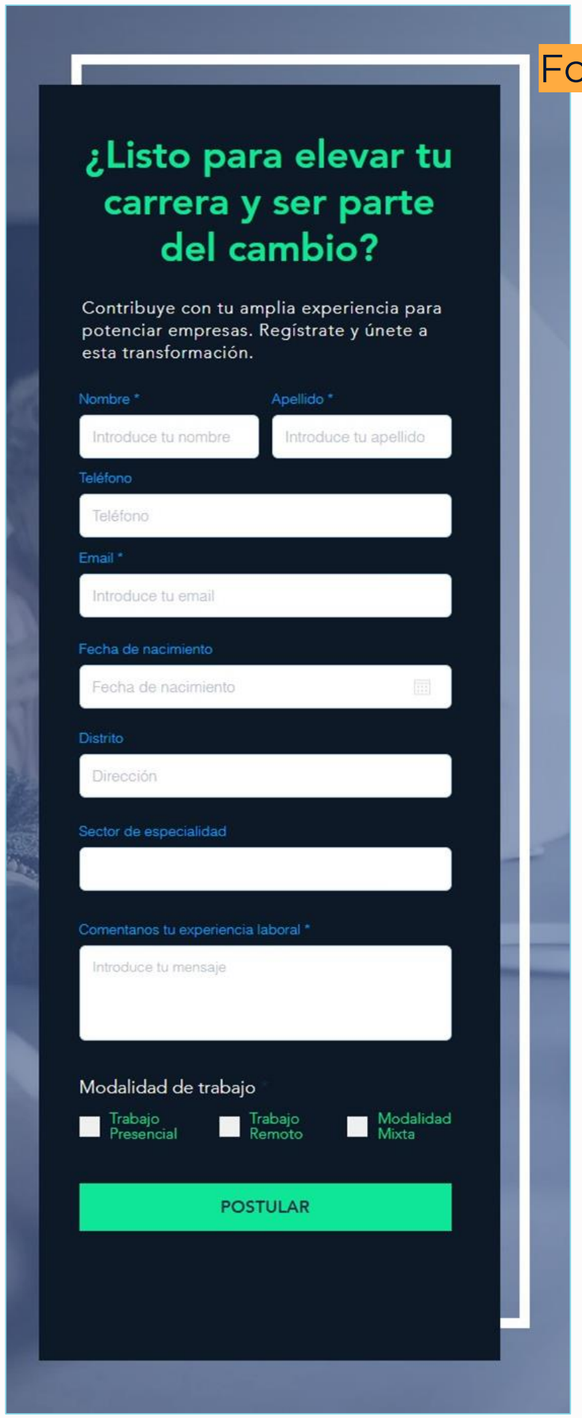
Plataforma integral que impulsa La empleabilidad de los adultos mayores

al conectarlos con empresas y puedan mejorar su situación económica y social



WEB

Formulario para Talentos



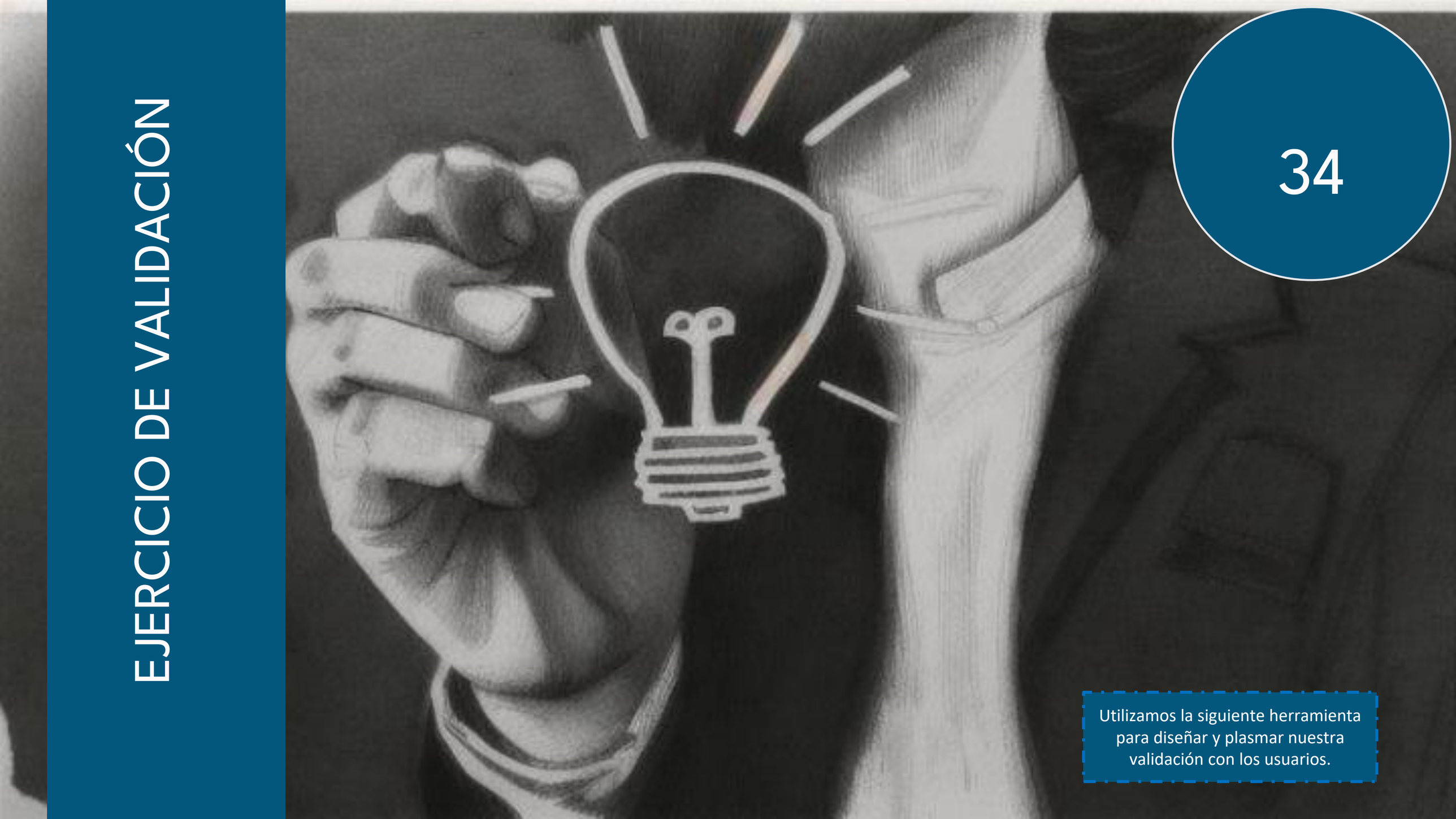


Formulario para Empresas

Plataforma integral que impulsa la empleabilidad de los adultos mayores. al conectarlos con empresas y puedan mejorar su situación económica y social.

Tipo de innovación incremental .

EJERCICIO DE VALIDACIÓN



34

Utilizamos la siguiente herramienta para diseñar y plasmar nuestra validación con los usuarios.



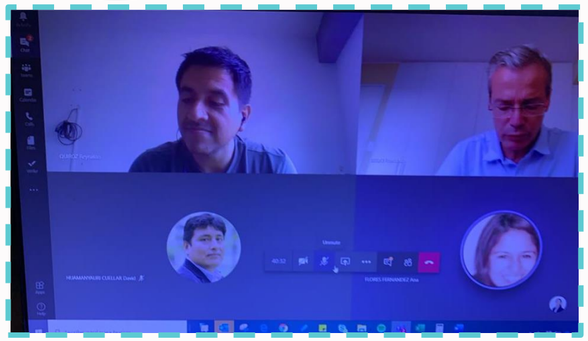
EJERCICIO DE VALIDACIÓN

Introducción a la dinámica:	**Dinámica:** plantea y diseña una dinámica para tu propia validación, puedes basarte en el ejemplo o utilizar otras dinámicas para la validación con potenciales clientes	**Cierre:**
- Breve descripción del propósito de la presentación. - Importancia de la validación en la recopilación y procesamiento de datos.	- ¿Cómo evaluaría la facilidad de navegación en la página web? - ¿Experimentó dificultades visuales al intentar leer el contenido de la página web? - ¿Podría identificar aspectos específicos que destacaría como positivos o negativos en relación con la experiencia de uso de la página web? - ¿Podría proporcionar una descripción detallada sobre el proceso de registro en la página web? - ¿En qué medida cree que la plataforma ayuda a promover la empleabilidad ? - ¿Recomendaría la plataforma a algún conocido?	- - Agradece a los participantes por sus contribuciones. -Destaca las ideas clave y los patrones emergentes.

VALIDACIONES

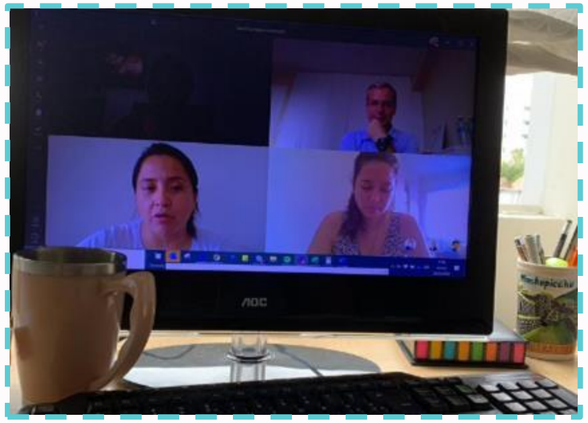


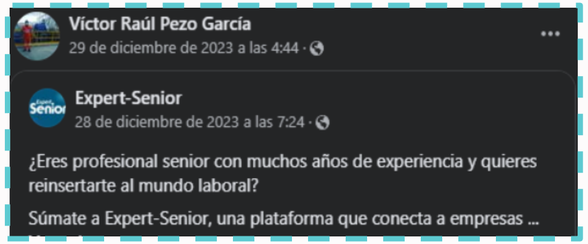
EJERCICIO DE VALIDACIÓN

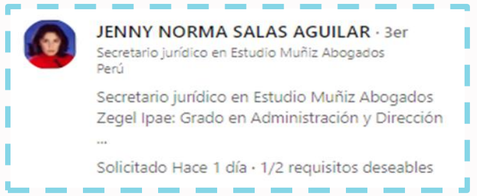


















- Hemos logrado generar una respuesta muy positiva por parte del público, quienes han enviado sus currículums.
- Nos recomendaron Implementar opciones de presentación creativa en video
- Concluimos que podríamos desarrollar la plataforma mediante algoritmo para optimizar resultados.

LIENZO DE PRESUPUESTOS DE INGRESOS



PRESUPUESTO

Expert Senior — **Análisis de gastos de puesta en marcha**

Fondos de puesta en marcha requeridos	Importe	Totales	Depreciación (en años)
Activos Fijos			
Equipos de cómputo x 3	S/ 12,000.00		3
Otros Activos Fijos	S/ -		
Total de Activos Fijos		S/ 12,000.00	
Capital Operativo			
Recursos de Producción			
Creación de la página Web	S/ 2,000.00		
Compra del dominio	S/ 200.00		
Compra de correos	S/ 300.00		
Costos de Almacenamiento de Datos	S/ 1,650.00		
Costos de Creación de Contenido	S/ 20,000.00		
Pasarella de Pago	S/ 10,000.00		
Recursos de Administración			
Jefe de Ventas	S/ 36,000.00		
Analista de Datos	S/ 24,000.00		
Gestor Comercial	S/ 25,000.00		
Honorarios Contables	S/ 3,600.00		
Honorarios Legales	S/ 2,000.00		
Gastos de representación	S/ 1,000.00		
Otros costes iniciales de puesta en marcha	S/ 1,000.00		
Teléfonía Movil	S/ 8,000.00		
Recursos de Marketing			
Google adds	S/ 3,000.00		
Facebook adds	S/ 3,000.00		
E . Mail Marketing	S/ 2,000.00		
Merchandaising	S/ 2,000.00		
Publicidad outdoor	S/ 12,000.00		
Capital Operativo Total		S/ 156,750.00	
Total de fondos requeridos		S/ 168,750.00	

Fuentes de financiación	Importe	Totales	Tasa de préstamo	Plazo en meses	Pagos mensuales
Patrimonio del propietario	29%	S/ 50,000.00			
Inversores externos	18%	S/ 30,000.00			
Préstamos adicionales o deuda					
Préstamo Bancario	53%	S/ 90,000.00	8%	36	$ 2,820.27
Fuentes totales de financiación		S/ 170,000.00			S/ 2,820.27

CATEGORÍA	TOTAL GENERAL
01. VENTA	S/ 453,240.00
02. COSTO DE INVERSIÓN	S/ - 46,150.00
03. OPEX (GASTOS)	S/ - 134,600.00
MARGEN BRUTO	S/ 272,490.00
%MB	60.12%



PRESUPUESTO – FORECAST DE VENTAS

PLANTILLA DE PRONÓSTICO DE VENTAS A 12 MESES

FECHA DE INICIO DEL AÑO FISCAL 2024-02-01

NOMBRE DEL PRODUCTO		Feb-24	Mar-24	Apr-24	May-24	Jun-24	Jul-24	Aug-24	Sep-24	Oct-24	Nov-24	Dec-24	Jan-25	TOTAL
Suscripción Mensual Premium Empresarial	PRECIO POR UNIDAD	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	S/ 199.00	
	UNIDADES VENDIDAS	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	360
	TOTAL	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 5,970.00	S/ 71,640.00
Suscripción Mensual Premium Profesional Senior	PRECIO POR UNIDAD	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	S/ 69.00	
	UNIDADES VENDIDAS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200
	TOTAL	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 6,900.00	S/ 82,800.00
Suscripción Trimestral Empresarial	PRECIO POR UNIDAD	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	500
	UNIDADES VENDIDAS	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	180
	TOTAL	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 7,500.00	S/ 90,000.00
Suscripción Trimestral Premium Profesional Senior	PRECIO POR UNIDAD	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	S/ 160.00	
	UNIDADES VENDIDAS	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	720
	TOTAL	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 9,600.00	S/ 115,200.00
Publicidad y Patricios	PRECIO POR UNIDAD	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	S/ 300.00	
	UNIDADES VENDIDAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
	TOTAL	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00	S/ 14,400.00
Cursos	PRECIO POR UNIDAD	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 30.00	
	UNIDADES VENDIDAS	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	240
	TOTAL	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 7,200.00
Consultorías	PRECIO POR UNIDAD	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	S/ 200.00	
	UNIDADES VENDIDAS	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	360
	TOTAL	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 6,000.00	S/ 72,000.00
		TOTALES MENSUALES												
	UNIDADES VENDIDAS	259	259	259	259	259	259	259	259	259	259	259	259	3108
	TOTAL	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 37,770.00	S/ 453,240.00