

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA
TOULOUSE LAUTREC



**CREACIÓN DEL APLICATIVO “EMPLEA TALENT” PARA
MEJORAR LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES UNIVERSITARIOS
EN LIMA CENTRO Y SUR A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN**

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

AUTOR:

CRISTHIAN RONALDO PEDRAZA PEREZ

<https://orcid.org/0009-0004-6905-0441>

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

AUTOR:

NOELIA VERONICA NUÑEZ SERNA

<https://orcid.org/0009-0003-9949-8055>

Asesor:

MARIA CONSUELO ALBÁN SOLÍS

<https://orcid.org/0000-0001-7464-9687>

Lima-Perú

2024

NOMBRE DEL TRABAJO

**CREACIÓN DEL APLICATIVO _EMPLEA T
ALENT_ PARA MEJORAR LA EMPLEABIL
IDAD EN LOS JÓVENES UNIVERSITARIO**

RECUENTO DE PALABRAS

6035 Words

RECUENTO DE CARACTERES

36065 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

28 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

41.3KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 9, 2024 12:30 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 9, 2024 12:30 PM GMT-5**● 12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.tls.edu.pe Internet	3%
2	Universidad San Ignacio de Loyola on 2011-12-12 Submitted works	1%
3	repositorio.unsch.edu.pe Internet	1%
4	uniminuto-dspace.scimago.es Internet	1%
5	issuu.com Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2024-05-29 Submitted works	<1%
8	bibliotecavirtualoducal.uc.cl Internet	<1%

9	infobae.com Internet	<1%
10	scielo.org.mx Internet	<1%
11	economiatic.com Internet	<1%
12	prezi.com Internet	<1%
13	qa16.nea.org Internet	<1%
14	repository.icesi.edu.co Internet	<1%
15	mariajosenicolas.es Internet	<1%
16	University of Warwick on 2024-04-03 Submitted works	<1%
17	aipc-pandora.org Internet	<1%
18	dehesa.unex.es Internet	<1%
19	jobs.carrier.com Internet	<1%
20	paraquesirven.es Internet	<1%

21	pesquisa.bvsalud.org Internet	<1%
22	repositorio.iscte-iul.pt Internet	<1%
23	wol.iza.org Internet	<1%
24	madrid.ccoo.es Internet	<1%
25	usmr.ccoo.es Internet	<1%
26	cms.ual.es Internet	<1%
27	thesis.unipd.it Internet	<1%
28	este.deusto.es Internet	<1%
29	hezkuntza.ejgv.euskadi.net Internet	<1%
30	plazavirtual.com.ni Internet	<1%
31	"Ubiquitous Computing and Ambient Intelligence. Personalisation and ... Crossref	<1%
32	Universidad Internacional Isabel I de Castilla on 2023-06-19 Submitted works	<1%

33	repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080 Internet	<1%
34	agrocienza-colpos.org Internet	<1%
35	dykinson.com Internet	<1%

Resumen del Trabajo de Investigación

Este informe se enfoca en la dificultad de empleabilidad que enfrentan los jóvenes en Perú, destacando que 8 de cada 10 jóvenes peruanos luchan por encontrar un empleo con condiciones óptimas para su desarrollo laboral y su búsqueda puede extenderse desde varios meses hasta un año. Las dificultades de los jóvenes se atribuyen a deficiencias en sus habilidades, conocimientos y competencias generales, debido a que existe una brecha entre la educación recibida y las competencias demandadas por el mercado laboral.

Para abordar esta problemática, el proyecto se centra en ayudar a los jóvenes universitarios de 18 a 25 años en Lima Centro y Sur a mejorar su empleabilidad mediante la gamificación. El presente estudio consiste en desarrollar una herramienta de gamificación diseñada para ayudar a los jóvenes a identificar, mejorar y gestionar sus competencias y habilidades blandas. Busca mejorar su nivel de empleabilidad y facilitarles la obtención de su primer empleo en un corto plazo, contribuyendo así a una mayor integración de los jóvenes en el mercado laboral.

La metodología empleada fue Toulouse Thinking, donde se recolectaron datos a través de 60 encuestados, 5 entrevistas y un taller generativo, para poder entender y analizar al público ante el problema, previa a esta información se encontraron estudios relevantes para trabajar en la solución. Para concluir, se validó la propuesta realizando un prototipo y una encuesta a los jóvenes para obtener su retroalimentación de forma escrita y más específica, donde enfocaron su retroalimentación en torno al diseño de la interfaz, funcionalidad y el potencial de motivarlos a mejorar su empleabilidad.

Palabras claves: Empleabilidad; gamificación; habilidades blandas; competencias; educación.

Abstract

This report focuses on the difficulty of employability faced by young people in Peru, highlighting that 8 out of every 10 young Peruvians struggle to find a job with optimal conditions for their professional development and their search can last from several months to a year. The difficulties of young people are attributed to deficiencies in their skills, knowledge and general competencies, because there is a gap between the education received and the competencies demanded by the labor market.

To address this problem, the project focuses on helping young university students aged 18 to 25 in Central and South Lima to improve their employability through gamification. The present study consists of developing a gamification tool designed to help young people identify, improve and manage their soft skills and abilities. It seeks to improve their level of employability and make it easier for them to obtain their first job in the short term, thus contributing to greater integration of young people in the labor market.

The methodology used was Toulouse Thinking, where data was collected through 60 surveys, 5 interviews and a generative workshop, in order to understand and analyze the public regarding the problem. Prior to this information, relevant studies were found to work on the solution. To conclude, the proposal was validated by carrying out a prototype and a survey of young people to obtain their feedback in written and more specific form, where they focused their feedback on the design of the interface, functionality and the potential to motivate them to improve their employability.

Keywords: Employability; gamification; soft skills; competencies; education.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del trabajo de investigación	
1.	Contextualización del problema.....7
2.	Justificación.....8
2.1.	Social.....8
2.2.	Práctica.....9
2.3.	Metodológica.....9
3.	Reto de Innovación.....10
3.1.	Pregunta general.....10
3.2.	Preguntas específicas.....10
3.3.	Objetivo general.....10
3.4.	Objetivos específicos.....10
4.	Sustent
	o teórico.....11
4.1.	Estudios previos.....11
4.2.	Marco teórico.....14
4.2.1.	Empleabilidad.....14
4.2.2.	Gamificación.....15
4.2.3.	Aplicación móvil para mejorar la empleabilidad.....15
5.	Beneficiarios.....16
5.1.	Actores centrales.....16

5.2.	Actores directos.....	17
5.3.	Actores indirectos.....	17
6.	Propuesta de valor.....	17
6.1.	Propuesta de valor.....	17
6.2.	Segmento de clientes.....	18
6.3.	Canales.....	18
6.4.	Relación con los clientes.....	18
6.5.	Actividades clave.....	19
6.6.	Recursos clave.....	19
6.7.	Aliados clave.....	20
6.8.	Fuentes de ingreso.....	20
6.9.	Presupuesto.....	20
7.	Resultados.....	22
8.	Conclusiones.....	24
9.	Bibliografía.....	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Ingresos</i>	19
Tabla 2. <i>Inversión Inicial</i>	20
Tabla 3. <i>Gastos Mensuales</i>	21

1. Contextualización del Problema

Al hablar de empleabilidad juvenil, se refiere a la capacidad y posibilidades que tienen los jóvenes para conseguir un empleo en condiciones decentes y conservarlo. En América Latina, se reveló que al 75% de jóvenes se les dificulta encontrar un empleo, donde el 40% de los jóvenes lleva buscando por más de seis meses y el 22% por más de un año (ManpowerGroup, 2022). Asimismo, en la región, el 42% de jóvenes entre 15 y 29 años (60 millones de jóvenes, aproximadamente) aún no inicia su transición al mundo laboral y un 26% se encuentra en transición o en búsqueda de un empleo (Ayuda en Acción, 2023).

Actualmente, el 81% de jóvenes peruanos entre las edades de 18 y 29 años enfrentan problemas para ingresar al mercado laboral (ManpowerGroup, 2022). Esta cifra supera en un 6% al promedio de América Latina. Además, el 37% de jóvenes con estudios entre 15 a 29 años no pueden acceder al mercado laboral y solo el 33% ha conseguido un buen empleo (Ayuda en Acción, 2023). Debido a ello, no es de sorprender que los jóvenes tienen una percepción de injusticia sobre el mercado laboral actual, ya que estos consideran que es altamente exigente debido principalmente por el requisito de años de experiencia que no pueden cumplir, lo que provoca que sientan inseguridad al postular a oportunidades de trabajo y, en algunos casos, sienten que son discriminados por ser jóvenes (Ropert et al., 2022).

Por otro lado, es importante considerar la problemática del trabajo informal que predomina en los jóvenes, donde el 85.4% de los jóvenes entre los 14 y 24 años de edad son parte del sector informal. En especial recordando la crisis económica a raíz de la pandemia del COVID-19, muchos jóvenes se vieron obligados a tomar empleos informales, ya que durante este periodo hubo una reducción de empleos formales, donde solo en el 2020, estos

disminuyeron en un 24.8% (Economía LR, 2021). Además, de acuerdo a Rodrigo Kon, director general de la Fundación Forge, la alta tasa de informalidad en los jóvenes no solo limita su desarrollo profesional, también representa un desafío para el desarrollo sostenible del Perú debido al impacto negativo en los aspectos económico y social, considerando el rol fundamental que representan las nuevas generaciones para el futuro del país (Arias, 2024).

Existen diversos factores por el cual los jóvenes peruanos enfrentan esta problemática, como lo son: la educación sobre habilidades digitales y falta de motivación a los jóvenes a hacer uso de la tecnología de forma más activa; la falta de orientación sobre los puestos de trabajo a los que postulan; y el bajo acceso a oportunidades laborales y capacitaciones más flexibles (Verano, 2023). Adicionalmente, a pesar de que las instituciones y centros educativos reconocen las habilidades blandas y competencias como relevantes para el desarrollo personal y profesional de los jóvenes e intentan alinear sus metodologías y planes de estudio de acorde a ellas, la mayoría de estos enfoques se sustentan con la idea de que todos los jóvenes son iguales y, por ende, aprenden y se desarrollan de la misma manera, lo cual no refleja la realidad (Mabuto y Mphahlele, 2021, como se citó en Torres, 2022).

Es importante destacar la necesidad de mejorar los niveles de conocimientos, habilidades y competencias generales de los jóvenes para mejorar su nivel de empleabilidad, brindándoles las herramientas necesarias con el objetivo de reducir el número de desempleo juvenil en Lima y facilitar su transición al mundo laboral.

2. Justificación

2.1. Social

La presente investigación busca resolver la problemática de dificultad de empleabilidad juvenil presente en el Perú, enfocándose en los jóvenes universitarios de 18 y 25 años en Lima Centro y Sur. A raíz de encuestas realizadas al público objetivo de esta

investigación, se expone que los jóvenes son conscientes de su falta de habilidades requeridas, entre ellas sus conocimientos digitales y habilidades blandas, y la frustración de no poder acceder a un puesto de trabajo. Adicionalmente, se debe tomar en cuenta el nivel de importancia que dan los empleadores a las diversas habilidades requeridas para el sector laboral, clasificándolas en orden, a las habilidades socioemocionales se les otorga un valor de 51% de relevancia, un 29% a las habilidades cognitivas avanzadas, un 16% a las habilidades técnicas y un 4% a las habilidades cognitivas básicas (Gómez-Gamero, 2019).

Actualmente, se debe enfocar en reducir la brecha existente entre las competencias alcanzadas por los jóvenes universitarios y las demandas por los empleadores (Romero et al., 2021). Por ello, los jóvenes deben priorizar e invertir esfuerzos en mejorar habilidades blandas y técnicas para poder ser y continuar siendo relevantes en un sector de tan rápida evolución como lo es el mercado laboral (Ibáñez, 2021). Además, tener en cuenta que el 35% de los jóvenes prefiere un trabajo part-time con turnos fijos y el 9% no prefiere los turnos rotativos. Esto podría deberse a la dificultad de combinar el trabajo y los estudios en un horario rotativo (Fundación Forge, 2021).

2.2. Práctica

El trabajo de investigación se basa en desarrollar un aplicativo que impulse el nivel de empleabilidad de los jóvenes, donde se plantea generar un medio en el que puedan desarrollar estas habilidades y conocimientos, motivarlos en su constante crecimiento profesional y mejorar su acceso a oportunidades de trabajo en condiciones decentes. Para ello, se deben considerar algunas de las principales razones de esta dificultad, las cuales son la falta de experiencia, el bajo sueldo ofrecido y la falta de manejo de un idioma (ManpowerGroup, 2022).

2.3. Metodológica

La metodología empleada para realizar la presente investigación y propuesta de valor es Toulouse Thinking, la cual brinda un proceso flexible e iterativo en el que cada fase permite refinar la idea desde lo más básico a lo más complejo, para finalmente obtener una propuesta innovadora.

3. Reto de innovación

3.1. Pregunta general

¿Cómo la creación de un aplicativo “Emplea Talent” ayudará a mejorar la empleabilidad de jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur?

3.2. Preguntas específicas

¿Cuáles son los recursos necesarios para desarrollar un aplicativo que ayude a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur?

¿Cuáles son los factores y/o características del aplicativo “Emplea Talent” que ayudará a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur?

¿Cuáles son los beneficios de desarrollar el aplicativo “Emplea Talent” que ayudará a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur?

3.3. Objetivo general

Desarrollar un aplicativo que ayude a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur.

3.4. Objetivos específicos

Identificar los recursos necesarios para el desarrollo de un aplicativo “Emplea Talent” que ayude a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur.

Determinar las características más importantes del aplicativo “Emplea Talent” que ayude a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur.

Identificar los beneficios de desarrollar un aplicativo “Emplea Talent” que ayude a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años en Lima Central y Sur.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

(Sánchez, 2023) Surge como un proyecto pionero de itinerarios de inserción laboral a nivel nacional, dirigido por Cáritas Española en colaboración con la Fundación Adecco y la CEOE. El objetivo es conocer los beneficios que ofrece el programa Emplea Lab para mejorar la empleabilidad en Caritas Diocesana de Valladolid.

Se empleó un estudio cualitativo realizado a los participantes del proyecto en las instalaciones del Centro Integral de Empleo de Cáritas Diocesana de Valladolid. La muestra consistió en 19 participantes de la segunda edición del proyecto Emplea Lab, divididos en Grupos de Tratamiento 1 y 2. Los participantes expresaron una satisfacción general con las instalaciones. Los participantes destacaron la coordinación entre los profesionales y la idoneidad de las instalaciones para alcanzar los objetivos del programa. La mayoría de ellos indicaron que la información proporcionada previamente al inicio del itinerario superó sus expectativas, en comparación con experiencias previas en otros cursos. Este estudio tiene

relación con el presente proyecto en mejorar la empleabilidad de ciertos grupos demográficos, con el objetivo de ayudar a las personas a adquirir habilidades necesarias para acceder al mercado laboral.

(Hurtado y Malagón, 2023) Se buscó identificar deficiencias, competencias necesarias y generar un espacio de diálogo digital en UNIMINUTO Zipaquirá para mejorar el proceso de formación y desarrollo profesional de los estudiantes. Con el objetivo de crear un espacio de diálogo digital que promueva la comunidad en torno al aprendizaje y las tendencias del diseño gráfico en UNIMINUTO Zipaquirá. Se empleó una investigación aplicada mediante encuestas aplicadas a una muestra representativa de estudiantes y entrevistas a funcionarios del programa.

Se encuestó al 58% de la población total de estudiantes inscritos en el período 2023-1 de UNIMINUTO Zipaquirá del programa de Tecnología en Comunicación Gráfica. El coordinador del programa, Ariolfo Velásquez, destacó la experiencia profesional y el profesor de tiempo completo, Fabián Castellanos, afirmó que los estudiantes son la mayor riqueza del programa debido a su interés en aprender, lo que ha impulsado su progreso. La relación que tiene con el presente proyecto es mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes universitarios al proporcionarles las habilidades y competencias necesarias para el mercado laboral. En este sentido, ambos abordan aspectos clave de formación y desarrollo profesional.

(Castillo y García, 2019) su objetivo fue analizar los factores que influyen en el nivel de desempleo juvenil de Colombia, uno de los países con la tasa más alta de jóvenes con educación superior sin empleo en América Latina; con un especial enfoque en el papel que cumple la educación con esta problemática. Se realizaron rigurosos análisis de estudios previos enfocados en conocer la tasa de desempleo de acuerdo a las variables de edad, nivel

de educación, sexo, ingreso en el sector informal, entre otros. Además, se aplicó un modelo econométrico para medir las probabilidades de estar empleados y que estos empleos sean formales o informales.

Los resultados demostraron que, aunque la educación no representa un determinante clave de la probabilidad de estar ocupado, sí determina en gran medida la calidad del empleo; es decir, aquellos jóvenes con mayor educación tienen mayor probabilidad de acceder al sector formal y, por ende, tener mejores condiciones laborales. En relación con el presente estudio, el caso de Colombia busca resaltar la importancia de la educación con fines de mejorar la empleabilidad en los jóvenes, enfocándose en la relación directa que tiene esta con la probabilidad de los jóvenes en conseguir un empleo formal y en condiciones favorables.

(Díaz et al., 2021) esta investigación consistió en desarrollar un plan estratégico, denominado “A un paso de graduarte”, con el objetivo de gestionar, promover e impulsar las competencias para la empleabilidad de los estudiantes de Ingeniería Química, de la Facultad de Ciencias Químicas en la Universidad Veracruzana, en Orizaba, Veracruz, México. La metodología empleada fue a base de los dos elementos que integran el plan estratégico: primero, se diseñó un instrumento de medición para evaluar la satisfacción de los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo de la facultad; el segundo, una encuesta dirigida a estudiantes para medir el nivel de satisfacción de estos servicios, considerando la Formación, Vinculación y la bolsa de trabajo.

Los resultados de la investigación demostraron que gran número de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Químicas no conocían sobre los servicios de Bolsa de Trabajo que ofrecía su universidad y, la gran mayoría, estaba interesado en participar en el programa del plan estratégico para mejorar su empleabilidad. Esto generó como conclusión que el plan estratégico “A un paso de graduarte” es una respuesta adecuada al crecimiento

acelerado de las nuevas demandas y estrategias del mundo laboral, donde los jóvenes estudiantes deben estar preparados con las competencias necesarias para tener éxito. En relación con el presente estudio, ambos buscan solucionar la constante necesidad de actualizar y promover las competencias con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes estudiantes y ayudarlos a ingresar al mercado laboral.

(Gómez et al., 2022) El objetivo general de la investigación se encontró orientado a analizar los factores de desempleo juvenil en tiempos de pandemia, Perú 2020-2021. Para abordar este tema, la investigación se centró en un enfoque cuantitativo, utilizando una tipología aplicada, un nivel explicativo y un diseño longitudinal no experimental. La población y muestra incluyeron a todos los jóvenes en Perú, tanto empleados como desempleados.

El resultado mencionado está en línea con un estudio previo que señaló que la pandemia ha generado precariedad laboral, desmotivación y desánimo entre los jóvenes, además de trabajos temporales y retrasos en su ingreso al mercado laboral. Las principales causas identificadas fueron la deserción educativa, un bajo nivel socioeconómico, el género, un sistema educativo deficiente, la segmentación laboral y la limitada efectividad de las políticas públicas.

Se pudo determinar que el nivel educativo provoca notablemente en el desempleo juvenil durante la pandemia, así como el género y la edad. Esto se evidenció en el período de 2020-2021 en Perú, ya que el valor p fue menor a 0.05.

4.2. Marco teórico

4.2.1. Empleabilidad: A lo largo de la evolución del mundo laboral y la tecnología, el término empleabilidad comprende distintas definiciones de acuerdo al enfoque con el que

se analice. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en esencia, el término empleabilidad hace referencia a una relación con el trabajo y la capacidad de una persona para estar empleada, en donde cabe resaltar la importancia de una serie de competencias y cualificaciones transferibles que permiten al individuo encontrar y conservar un trabajo decente, progresar y adaptarse a los cambios en el mundo laboral (Sarroca y Vargas, 2020).

Sin embargo, a partir de un análisis de diversos autores de la literatura científica de este término, se considera que la empleabilidad no debería ser reducida a un conjunto de características individuales, debido a que existe una interacción de factores individuales, circunstancias personales y factores externos (Jiménez-Ulate, 2022).

4.2.2. Gamificación: Es una herramienta que lleva a las personas a ser parte del juego con un fin, que ayuda a potenciar los valores positivos como: Motivaciones, fidelización, esfuerzo, etc. Además, destaca que la acogida de esta herramienta ha ido creciendo, siendo tendencia a nivel mundial. Por la cual, marcas conocidas como Nike o McDonalds han implementado en sus estrategias de marketing las gamificaciones trayendo buenos resultados. La gamificación ha sido aplicada en torno a la educación, para mejorar la concentración, interés y participación de los alumnos. El aprendizaje mediante un juego ayuda al desarrollo de las competencias y habilidades; creando experiencias gratificantes que ayuden a cambiar su comportamiento en buscar objetivos, que motiven el sentimiento de superación (Reyes et al., 2020).

4.2.3. Aplicación móvil para mejorar la empleabilidad: Una aplicación o app móvil puede clasificarse como pequeñas unidades de softwares con una funcionalidad limitada para proporcionar servicios y experiencias de calidad, siendo diseñadas para utilizarse en dispositivos móviles (Cuesta, 2022). De acuerdo a Ortiz y Hernández (2023), destacaron el potencial del uso de aplicaciones y dispositivos móviles en el sector de la

educación, gracias a la facilidad de acceder a información que ofrecen estas herramientas para el aprendizaje y fortalecimiento de habilidades.

Además, gracias a la constante evolución de la tecnología y globalización, el uso de métodos estratégicos sobre las herramientas y aplicaciones móviles para mejorar las competencias y enseñanzas, han generado un efecto positivo en la educación, ya que mejoran la motivación, la interacción inicial y la creatividad de los usuarios (Concha et al., 2023).

En el caso del presente proyecto, se plantea desarrollar una aplicación que mejore la empleabilidad a través de la gamificación. Por ello, se puede afirmar que los videojuegos son una alternativa válida para ser utilizados como instrumentos psicométricos en el análisis de habilidades y competencias personales, ya que estos cuentan con la ventaja de abstraer al usuario, provocando que este olvide el estar siendo observado y generando un espacio en donde se pueda desenvolver de forma más natural y sincera (Peña et al., 2023).

A partir de la investigación, se puede rescatar la importancia de priorizar estrategias y metodologías educativas para el buen desarrollo de un aplicativo que busque mejorar los conocimientos y competencias enfocadas en la empleabilidad de los jóvenes, brindándoles las herramientas adecuadas para motivarlos a aprender a adaptarse en el mundo laboral.

5. Beneficiarios

El arquetipo para el proyecto enfocado en mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios representa un segmento específico de dicho grupo que se caracteriza por ser aquellos que intentan superar desafíos y están decididos a alcanzar sus metas profesionales. Tienen la motivación para destacar en su campo y aprovechar al máximo las oportunidades que se les presentan. Están emocionados por la oportunidad de aplicar sus conocimientos teóricos en un entorno práctico en su área de interés.

5.1. Actores centrales: Jóvenes universitarios entre las edades de 18 y 25 años de Lima Centro y Sur, que están en constante búsqueda de formas de mejorar sus competencias y oportunidades laborales. Puesto que el desempleo juvenil responde a factores sistemáticos y ciclos económicos, se puede resaltar que los jóvenes con titulación superior no se encuentran necesariamente más protegidos de la problemática que aquellos que carecen de un título (De Domingo et al., 2020).

5.2. Actores directos: Los padres, empleadores y docentes son aquellos que tienen contacto directo con los actores centrales de este proyecto (los jóvenes universitarios) y poseen cierto grado de influencia. Es posible que estos actores puedan ayudar en la ejecución del proyecto de forma indirecta, donde la mejora de la empleabilidad de los jóvenes puede significar un beneficio para ellos, además de mejorar su relación y nivel de productividad.

5.3. Actores indirectos: Las organizaciones y actores indirectos son aquellos que se encuentran presentes en el entorno de los jóvenes universitarios y tienen cierta influencia en el contexto de la dificultad de empleabilidad, como lo son los centros de estudios, el Ministerio de Educación (MINEDU), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), los amigos, compañeros de clase y las ONG educativas.

Dada la investigación encontrada, al 81% de los jóvenes les ha costado encontrar trabajo por lo que el 40% de aquellos jóvenes llevan buscando más de 6 meses un empleo (ManpowerGroup, 2022). Son a esos jóvenes universitarios de 18 y 28 años que la creación del aplicativo, les va a beneficiar a mejorar sus habilidades y su empleabilidad dentro de Lima Central y Sur.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

La propuesta de valor consiste en un aplicativo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de la gamificación, enfocándose en las habilidades blandas. Se enfocará principalmente en cuatro habilidades blandas: comunicación efectiva, liderazgo y trabajo en equipo, adaptabilidad y pensamiento crítico. Esta consistirá en un sistema donde cada habilidad blanda contará con un juego dedicado a mejorar dicha habilidad, después de que el usuario realice un test para identificar aquellas competencias que necesite mejorar.

Los juegos consistirán en una serie de juegos de rol en donde se les mostrará a los usuarios situaciones de trabajo real en donde estas competencias son utilizadas y su importancia, de una forma que ellos puedan experimentar y aprender a emplearlas de manera efectiva en un espacio laboral a través de misiones diarias. Al cumplir estas misiones, los usuarios recibirán recompensas dentro del juego que los motivará a seguir mejorando su nivel de empleabilidad, además de tener un registro de su progreso.

6.2. Segmento de clientes

El público objetivo del proyecto está enfocado en jóvenes universitarios entre 18 y 25 años que están en busca de mejorar su empleabilidad y obtener experiencia laboral en torno a su carrera profesional.

6.3. Canales

Los canales que se emplearán para conectar con los clientes son los celulares o tablets en donde se descarga el aplicativo, publicidad por redes sociales y activaciones que se realizarán en institutos y universidades para promocionar la propuesta de valor a los jóvenes.

6.4. Relación con los clientes

El aplicativo busca brindar un espacio en donde los jóvenes puedan registrar y tener seguimiento de su progreso, en cuanto a nivel de empleabilidad se refiere, y las competencias que debe mejorar. Se busca motivar al usuario a estar en constante aprendizaje y crecimiento profesional a través de juegos y retos. De esta forma, se busca que el usuario

haga un uso continuo y constante del aplicativo. Además, al tener una presencia en redes sociales que llame la atención de los jóvenes y genere confianza y curiosidad por la propuesta, los usuarios podrán interactuar directamente con el equipo desarrollador del aplicativo, resolver sus dudas y dar sugerencias para la mejora de la propuesta.

6.5. Actividades clave

En primer lugar, se realizarán todas aquellas actividades enfocadas en el diseño y desarrollo del producto, en este caso, un aplicativo móvil. Para ello, se deberá contactar con programadores especializados en el desarrollo de aplicaciones móviles; diseñadores UX para la planificación, diseño y desarrollo de la interfaz y experiencia de usuario; diseñadores de videojuegos y psicólogos expertos en la empleabilidad, quienes trabajarán conjuntamente para la planificación de los juegos basados en las competencias y generar un test de nivel de empleabilidad.

Luego, se deben realizar las actividades enfocadas en promocionar la propuesta de valor. Dentro de estas, se destacan el desarrollo de la identidad de marca y estrategia de marketing para la difusión del aplicativo, la ejecución de activaciones en institutos y universidades, la promoción del aplicativo con ayuda de las redes sociales y la colaboración con influencers de estilo de vida para llegar al público objetivo: jóvenes universitarios entre 18 y 25 años, aquellos que consumen en mayor cantidad este tipo de contenido y prefieren acceder a diversa información con ayuda de sus dispositivos móviles y redes sociales.

6.6. Recursos clave

Estos recursos estarían comprendidos por: los recursos humanos, en donde se destacan la participación de los programadores, diseñadores UX, diseñadores de videojuegos, psicólogos y expertos de empleabilidad, encargados en todo el proceso del diseño y desarrollo del aplicativo móvil, además del personal encargados del marketing,

administración, organización de eventos y recursos humanos; los recursos tecnológicos, como los son los softwares de diseño y programación, computadoras y sistemas de seguridad de datos; y los recursos financieros, que son el presupuesto y los ingresos.

6.7. Aliados clave

Los aliados clave consisten en los programadores y diseñadores de videojuegos, las universidades e institutos de educación superior, los docentes, los psicólogos, el MINEDU, el MTPE e influencers de estilo de vida y estudios.

6.8. Fuentes de ingresos

La propuesta busca seguir un modelo de sostenibilidad *Freemium*, en donde los usuarios podrán descargar el aplicativo de forma gratuita con acceso limitado a las herramientas y tendrá la opción de adquirir un acceso ilimitado y más personalizado al pagar una membresía mensual. Otra fuente de ingresos considerada es a través de la visualización de anuncios por usuario.

	Costo Unitario	Estimado del total de unidades vendidas al mes	Ingreso estimado mensual	Ingreso estimado trimestral
Suscripción mensual básica	S/. 19.95	500	S/. 9975	S/. 29,925
Anuncios	S/. 6 x CPM	4000	S/. 24,000	S/. 72,000
			TOTAL	S/. 101,925

Tabla 1. Ingresos

6.9. Presupuestos

Los presupuestos estarán compuestos por la inversión inicial y los gastos mensuales. Para la inversión inicial se consideraron a los aliados y recursos clave mencionados anteriormente, además de considerar los procesos a realizar para desarrollar el aplicativo y un préstamo bancario para cubrirlos.

	Nombre	Monto	SUBTOTAL
Recursos de producción	Computadoras	S/. 3700	S/. 9400
	Diseñador UX	S/. 1500	
	Programadores de videojuegos	S/. 2400	
	Psicólogo expertos en empleabilidad	S/. 1800	
Recursos administrativos	Computadora	S/. 2795	S/. 4795
	Administrador	S/. 2000	
Recursos logísticos	Software de diseño Adobe	S/. 219	S/. 814.26
	Software para creación de app Appy Pie	S/. 223.22	
	Software para videojuegos GameMaker Studio	S/. 372.04	
Recursos financieros	Préstamo bancario	S/. 20,000	S/. 20,000
		TOTAL	S/. 35,009.26

Tabla 2. *Inversión Inicial.*

Para los gastos mensuales, se consideran los salarios de los colaboradores, como programadores, diseñador, psicólogo y administrador; los softwares de diseño y programación y los recursos de difusión para publicidad y marketing.

	Nombre	Monto	SUBTOTAL
Recursos de	Diseñador UX	S/. 1500	S/. 5700

producción	Programadores de videojuegos	S/. 2400	
	Psicólogo expertos en empleabilidad	S/. 1800	
Recursos administrativos	Trabajo remoto	Gratis	S/. 2000
	Administrador	S/. 2000	
Recursos logísticos	Software de diseño Adobe	S/. 219	S/. 442.22
	Software para creación de app Appy Pie	S/. 223.22	
Recursos financieros	Pago de préstamos bancario	S/. 1950	S/. 1950
Recursos de difusión	META	S/. 2000	S/. 9000
	Agencia de publicidad	S/. 4000	
	Colaboración con Influencers	S/. 3000	
		TOTAL	S/. 19,092.22

Tabla 3. *Gastos Mensuales.*

De acuerdo a cómo vaya evolucionando el aplicativo, se deberá considerar en el futuro la inversión para sistemas de seguridad de datos, futuras actualizaciones y el coste de eventos presenciales o virtuales. De la misma manera, implementar herramientas, modalidad de pago y compras dentro de la app para aumentar las fuentes de ingreso a concordancia con los nuevos gastos.

7. Resultados

Con el fin de comprobar la funcionalidad y la respuesta del público objetivo hacia la propuesta de valor, se elaboró como prototipo inicial un *mockup* del aplicativo móvil de forma virtual y se compartió a 6 jóvenes universitarios como ejercicio de validación, en donde se les brindó la opción de completar una encuesta o brindar su retroalimentación de forma escrita y más específica. Dentro del prototipo enviado, los usuarios pudieron conocer de forma superficial los elementos y secciones que conforman el aplicativo, así como su mecánica y procesos. Una vez analizada la información recopilada a través del ejercicio de validación, se destacaron los siguientes resultados y hallazgos.

En primer lugar, se pudo observar dentro de las respuestas relacionadas al diseño de la interfaz, que cerca de la mitad de los participantes de la prueba no entendían del todo la funcionalidad del prototipo, sintiendo confusión al inicio de su prueba; sin embargo, rescataron que mientras más interactuaron con el prototipo del aplicativo, más comprendían el objetivo de la propuesta. Se observó que los jóvenes estudiantes de carreras creativas y de diseño enfocaron su retroalimentación en torno al diseño de la interfaz, resaltando la importancia de generar un diseño que sea armonioso y llamativo para el público objetivo de la propuesta.

En segundo lugar, se confirmó que la propuesta tuvo una buena acogida entre los jóvenes, ya que el 100% de los participantes afirmó que les generó curiosidad y lo consideraron interesante gracias al factor de gamificación aplicado como herramienta para mejorar la empleabilidad. Adicionalmente, algunos de los participantes comentaron que es un servicio que podrían utilizar de forma seguida, puesto que consideran de gran importancia mejorar las habilidades blandas para potenciar el nivel de empleabilidad.

Finalmente, la mayoría de los participantes destacaron el potencial de la propuesta de mejorar las habilidades blandas y la empleabilidad de los jóvenes de una forma más dinámica y con un sistema que registra su progreso, además de destacar el potencial de “Emplea

Talent” para mejorar sus herramientas y ampliar sus servicios. Sin embargo, algunos participantes no se encontraban del todo convencidos sobre la necesidad de que una propuesta como esta exista, demostrando así que aún existe un camino de mejora por seguir para responder al reto de diseño de crear un aplicativo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, pero que la propuesta tiene el potencial y capacidad de ser una solución para la presente problemática.

8. Conclusiones

En la presente investigación, se destaca cómo los jóvenes enfrentan una dificultad de empleabilidad y transición segura al mundo laboral, por lo que buscan mejorar su nivel de empleabilidad a través de todos los que sean accesibles. A raíz de ello, tras realizar una investigación al público objetivo del proyecto y desarrollado un prototipo de la propuesta de valor para validarla, se ha descubierto que el aplicativo “Emplea Talent” puede tener una acogida e impacto en la situación de dificultad de empleabilidad de los jóvenes gracias a su factor de gamificación y sus sistema de registro, juego y recompensa que motiva a los jóvenes a estar en constante mejora y desarrollo de sus habilidades blandas al influir la competitividad característica que genera el uso de videojuegos.

En conclusión, el estado actual de la propuesta tiene un alto potencial de seguir mejorando con el tiempo y agregar herramientas y servicios que ayudarían a los jóvenes universitarios a desarrollar sus habilidades blandas de forma lúdica y dinámica, para así mejorar su empleabilidad y ayudarlos a ingresar al mundo laboral.

9. Bibliografía

Arias, F. (2024, enero 14). 85% de jóvenes peruanos trabaja en el sector informal, según preocupante informe del INEI. *Infobae*.

<https://www.infobae.com/peru/2024/01/14/85-de-jovenes-peruanos-trabaja-en-el-sector-informal-segun-preocupante-informe-del-inei/>

Ayuda en Acción. (2023, noviembre 10). *ITeD: el 37% de los jóvenes peruanos aún no acceden al mercado laboral*. <https://ayudaenaccion.org.pe/actualidad/ited-el-37-de-jovenes-peruanos-aun-no-accede-al-mercado-laboral/>

Castillo, C. D. y García, J. (2020). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa?”. *Revista Finanzas y Políticas Económicas*.
<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>

Concha, J., Quispe, M. E. y Quispe, M. (2023). Importancia del uso de las herramientas digitales en la inclusión educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.598>

Cuesta, G. (2021) *Aplicaciones móviles en un nuevo enfoque en el desarrollo cognitivo*. Instituto Superior Tecnológico Japón.
<http://190.57.147.202:90/xmlui/handle/123456789/3255>

De Domingo, C., Naveda, M., Rodríguez, M. y Muñoz, M. (2020). Juventud, academia y empleo. Análisis de una desconexión. *Podium*.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.9>

Díaz, E. E., Díaz, K., Díaz, C. y Hernández, E. (2021). Desarrollo de un Plan para la Empleabilidad en el Programa Educativo de Ingeniería Química: Ruta “A un Paso de Graduarte”. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2914>

Economía LR. (2021, junio 17). Empleo juvenil: ¿Cuáles deben ser las prioridades en la agenda del gobierno entrante?. *La República*.
<https://larepublica.pe/economia/2021/06/17/empleo-juvenil-los-cuatro-ejes-que-debe-priorizar-el-proximo-gobierno>

Fundación Forge. (2021). *Empleo y reactivación económica*.

<https://fondationforge.org/archivos/originales/41fc859a33d47ee78819515fa2908dd5.pdf>

Gómez-Gamero, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio.

DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan, 6(11).

<https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>

Hurtado, E. y Malagón, D. (2023). *Comunidad de apoyo para estudiantes de Diseño Gráfico*

Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Zipaquirá. [Tesis para Título

Profesional, Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Zipaquirá]. UNIMINUTO.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18055>

Ibáñez, F. (2021, agosto 13). Estas son las habilidades más buscadas por los empleadores, según Coursera. *Observatorio Tecnológico de Monterrey*.

<https://observatorio.tec.mx/edu-news/habilidades-mas-buscadas-por-empleadores-pospandemia/>

Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA vol.*

42 n. 65. <http://dx.doi.org/10.15359/abra.42-65.2>

ManpowerGroup, JA Americas. (2022). Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes

2022. [https://www.manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/47cb2684-de23-4bab-ab64-](https://www.manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b/PERU_Escasez+de+Oportunidades+Laborales++para+los+J%C3%B3venes+2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b-obW81PE)

[75ccf882402b/PERU_Escasez+de+Oportunidades+Laborales++para+los+J%C3%B3venes+2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORK](https://www.manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b/PERU_Escasez+de+Oportunidades+Laborales++para+los+J%C3%B3venes+2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b-obW81PE)

[SPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-47cb2684-de23-4bab-ab64-](https://www.manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b/PERU_Escasez+de+Oportunidades+Laborales++para+los+J%C3%B3venes+2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b-obW81PE)

[75ccf882402b-obW81PE](https://www.manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b/PERU_Escasez+de+Oportunidades+Laborales++para+los+J%C3%B3venes+2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-47cb2684-de23-4bab-ab64-75ccf882402b-obW81PE)

- Ortiz, M. L. y Hernández, O. (2023). Aprendizaje basado en problemas mediado por una aplicación educativa móvil. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (69), 43-69. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194274896004/194274896004.pdf>
- Peña, A., Bonilla, D., Muñoz, M. y Aguilar, R. (2023). Diseño de videojuegos para el análisis de habilidades personales. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*. <https://doi.org/10.17013/risti.49.22-36>
- Reyes, Y., Cañizares, R., Vargas, K. y García, M. (2020, junio 1). *Estudio de los principales beneficios del uso de la gamificación en las plataformas educativas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590288>
- Romero, V., García, S. y Palacios, J. (2021). Ecosistema con creatividad , investigación e innovación basado en las competencias transversales frente a las exigencias profesionales del siglo XXI. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 386-400. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.592>
- Ropert, M. T., Crespo, F. y Kokkidou, E. (2022). Observatorio de empleo joven: La mirada de los jóvenes sobre el mercado laboral. *Fundación Forge*. <https://fondationforge.org/archivos/originales/363e49169d185b89031e10340d9b20e8.pdf>
- Sánchez, C. (2023). *Desempleo y exclusión social: un estudio cualitativo sobre la satisfacción de un programa de empleabilidad*. [Tesis para Título Profesional, Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social]. Repositorio Documental UVA. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62490>
- Sarroca, R., Vargas, F. (2020). *Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Man_empleabilidad_VargasSarroca_seg.pdf

Torres, L. (2022). Desarrollo de habilidades blandas en estudiantes. Una revisión sistematizada. *Revista CIEG*, N° 54. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5412-22-Torres-Lilly.pdf>

Verano, P. (4 de diciembre del 2023). Los jóvenes peruanos son los que tienen más problemas para conseguir trabajo de todo América Latina y el Caribe. *RPP*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/los-jovenes-peruanos-son-los-que-tienen-mas-problemas-para-conseguir-trabajo-de-todo-america-latina-y-el-caribe-noticia-1519687?ref=rpp>