ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA

“TOULOUSE LAUTREC”

JÓVENES DE 23 A 30 AÑOS QUE ADAPTARON UN ESPACIO DE TRABAJO EN EL HOGAR PARA REALIZAR EL TRABAJO REMOTO.

Trabajo de Investigación para obtener el grado de Bachiller en Arquitectura de Interiores

AUTORES:

NICOLE GIANELLA PERONA VENERO

https://orcid.org/0000-0003-1112-6621

ALEXANDRA IRENE MOSQUERA PALOMINO

https://orcid.org/0000-0002-3388-6341

ASESOR:

CESAR AUGUSTO OSHIRO GUSUKUMA

https://orcid.org/0000-0002-4221-5232

Lima-Perú

2021

NICOLE GIANELLA PERONA VENERO - ALEXANDRA IRENE MOSQUERA PALOMINO ----.docx

ENTREGABLES DEL 2021 AL 2024

ENTREGABLES DEL 2021 AL 2024

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::11391:479455514

Fecha de entrega
7 ago 2025, 6:13 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
7 ago 2025, 6:15 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
NICOLE GIANELLA PERONA VENERO - ALEXANDRA IRENE MOSQUERA PALOMINO ----.docx

Tamaño de archivo
644.8 KB

36 Páginas

5491 Palabras

31.461 Caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
4% Publicaciones
11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Tabla de contenido

1. Contextualización del problema 3
2. Justificación 5
3. Reto de innovación 6
4. Sustento teórico… 7
4.1 Estudios previos 7
4.2 Marco Teórico… 10
4.2.1 Trabajo remoto… 10
4.2.2 Adaptabilidad de la Arquitectura 10
4.2.3 Diseño interior 11
4.2.4 Espacio laboral 11
4.2.5 Factores físicos 11
4.2.6 Ergonomía 11
4.2.7 Iluminación… 12
4.2.8 Ruido… 12
4.2.9 Condiciones térmicas 12
5. Beneficiarios 12
6. Propuesta de valor 14
6.1 Propuesta de valor 14
6.2 Seguimiento de clientes 14
6.3 Canales 15
6.4 Relación con los clientes 15
6.5 Actividades Clave 15
6.6 Recursos Clave 16
6.7 Aliados Clave 16
6.8 Fuentes de ingresos 17
6.9 Presupuesto… 18
6.9.1 Costos fijos 18
6.9.2 Costos variables 18
7. Resultados 19
8. Conclusiones 19
9. Bibliografía 21
10. Anexos 22

Contextualización del Problema

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley N.º 30036 (2013), el teletrabajo es una forma de empleo subordinado que no requiere la presencia física del trabajador dentro del espacio empresarial. En esta modalidad, la persona que presta servicios —el teletrabajador— realiza sus funciones utilizando tecnologías informáticas, de telecomunicaciones o recursos similares, a través de los cuales también se garantiza el control y supervisión de sus labores a distancia (p. 1). En una línea similar, Sanguineti (2007) sostiene que se trata de una modalidad singular de trabajo a distancia, en la cual el control directo por parte del empleador se sustituye por la interacción mediada por canales tecnológicos o audiovisuales. De este modo, la persona humana que desempeña el rol de trabajador realiza sus tareas fuera del entorno empresarial, por lo general desde su domicilio u otro lugar de su elección, sin estar necesariamente sujeto a una jornada fija, utilizando dichos medios para comunicarse, recibir encargos y enviar resultados (p. 151).

En síntesis, esta modalidad laboral prioriza la autonomía del individuo al permitirle elegir su propio entorno de trabajo y utilizar herramientas tecnológicas para cumplir con sus responsabilidades, eliminando la necesidad de acudir físicamente a la oficina. Con la llegada del COVID-19 al país, el Estado emitió el Decreto Supremo N.º 008-2020-SA (2020), que declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por un periodo de 90 días calendario, con el propósito de implementar medidas preventivas y de control ante la propagación del virus. En este contexto, la entonces ministra de Trabajo, Cáceres (2020), afirmó que el empleo durante la pandemi

El trabajo remoto constituye una forma de empleo que va más allá del teletrabajo tradicional, el cual se enfoca principalmente en el uso de dispositivos informáticos. A diferencia de este, el trabajo remoto permite al colaborador ejecutar sus tareas desde su residencia o lugar de confinamiento, utilizando cualquier equipo disponible para ello (p. 5). En concordancia, el artículo 16 del Decreto de Urgencia N.º 026-2020 precisa que esta modalidad implica la prestación de servicios bajo una relación de subordinación, desde el domicilio del trabajador o el lugar donde cumpla aislamiento, siempre que las características del puesto lo permitan. Para ello, se pueden emplear diversos recursos o mecanismos que faciliten el cumplimiento de las labores fuera del entorno habitual de trabajo (p. 7).

En relación con ello, Palacios, J. (2020), entonces ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, manifestó que el trabajo remoto ha sido una herramienta implementada desde los primeros momentos de la emergencia sanitaria y que ha ido fortaleciéndose con el paso del tiempo. Señaló que alrededor de 250 mil trabajadores estaban desempeñando funciones bajo esta modalidad, lo que evidencia su uso masivo y los beneficios que aporta tanto a empleados como empleadores (p. 5). No obstante, también se presentaron desafíos. Según Reyna, G. (2020), gerente general de la consultora GRM, la adaptación a esta forma de trabajo generó la percepción de una jornada laboral continua, sin pausas claras, lo cual ha dificultado que los trabajadores logren desconectarse y delimiten adecuadamente su vida profesional de la personal (p. 4).

Asimismo, esta dinámica laboral ha generado impactos negativos en la salud física y emocional de los trabajadores. El Dr. Cruzado (2020) advirtió que la carga excesiva de trabajo en casa ha elevado los niveles de estrés, pudiendo desencadenar trastornos tanto mentales como físicos. De hecho, mencionó que, de una muestra de 10 personas, cerca del 50% presentaba síntomas que oscilaban entre leves, moderados y graves. Por su parte, la Dra. Arias, J. (2020), especialista en medicina física y rehabilitación y vocera de EsSalud, subrayó

la necesidad de considerar principios fundamentales de ergonomía al momento de trabajar desde casa, a fin de prevenir futuras afecciones de salud que podrían derivar en consultas médicas.

Dolencias como las que afectan la espalda, las muñecas, los brazos, el cuello e incluso molestias visuales, suelen presentarse con frecuencia como resultado de mantener posturas inadecuadas durante el trabajo remoto (p. 4). En ese contexto, la psiquiatra Millán, A. (2020) explicó que, desde la implementación del trabajo desde el hogar, se ha producido una superposición entre el espacio destinado a la vida personal y el destinado al ámbito laboral (p. 13). Ante esta realidad, Palomino, J. (2020), Máster en Ergonomía Laboral por la Universidad Científica del Sur, sugiere que los trabajadores adecuen un espacio en su hogar que cuente con buena iluminación y ventilación, a fin de prevenir daños visuales y otros problemas de salud. Asimismo, recomienda seleccionar un entorno con mínimas distracciones para favorecer la concentración y disminuir los niveles de estrés provocados por el ruido u otros factores externos (p. 5).

En esa misma línea, Piñan, M. (2020), líder del área inmobiliaria de BBVA, destacó que el confinamiento dejó aprendizajes significativos respecto al diseño de espacios. Señaló que no es necesario contar con una gran superficie para trabajar desde casa, sino disponer de un ambiente funcional, bien iluminado y adaptable a otras actividades. Añadió que, más allá del fin de la cuarentena, la nueva normalidad llevará a las personas a pasar más tiempo en sus hogares, lo que incrementará el interés por mejorar sus espacios habitacionales (p. ...).

Problema a resolver:

La problemática identificada se centra en la necesidad de optimizar los espacios de trabajo dentro del hogar. Como consecuencia de la pandemia, muchos trabajadores se vieron obligados a adaptar de forma improvisada áreas domésticas para cumplir con sus labores, muchas veces sin condiciones adecuadas. Por tal motivo, se plantea intervenir en estos

entornos considerando aspectos que favorezcan tanto el bienestar físico como mental del trabajador, con el fin de generar espacios laborales más cómodos, funcionales y saludables.

1. Justificación

El presente proyecto de investigación se realizó porque al iniciar la cuarentena los jóvenes se han visto obligados a adaptar un espacio de trabajo en el hogar, tal como lo indica los resultados del Estudio Mandomedio “Empresas no estaban preparadas para el teletrabajo antes de la pandemia, según el 72% de los encuestados.”(pf.3), esto al ser una nueva modalidad generó inquietud en los empleadores, ya que al trabajar presencialmente en una oficina los últimos años no contaban con un área de trabajo en sus domicilios, esto provocó inconvenientes, puesto que al ser un cambio radical en sus vidas no tomaron en cuenta la importancia del diseño en el área de trabajo en el hogar, afectandolos en distintos aspectos como la salud mental y física, es por ello que para generar un bienestar en la persona el ambiente en el que trabaja tiene que tener ciertas características que apelen sus necesidades o incomodidades para un mejor rendimiento en el desarrollo de sus labores, por lo que Sáenz, L.(2020) Un profesor de la Facultad de Diseño Industrial de la Universidad Privada Boliviana (UPB) señaló que, al adaptar espacios para el trabajo en casa, es esencial centrarse en las necesidades de las personas, tomando en cuenta sus habilidades y restricciones. Además, enfatizó la relevancia de disponer de mobiliario y equipos apropiados que faciliten la realización efectiva de las tareas laborales desde el hogar (p. 3).

Reto de innovación

El proceso de investigación empezó con la metodología Design thinking, donde mediante los cuadros de mando se llevó a cabo un proceso que ayudó a analizar e investigar a profundidad la problemática a través de diferentes herramientas, por lo que se comenzó con el problema a abordar, donde se detalló cómo el problema escogido afecta o impacta a determinado grupo en escala, esta información ayuda a entender y a saber cómo las personas se desenvuelven, el cual ayudó a ejecutar el mapa de actores, que contribuyó a definir qué personas, organizaciones e instituciones estaban involucrados en la sección central, directa e indirecta de lo investigado, seguidamente se llevó a cabo el plan etnográfico, el cual nos permitió obtener resultados de cómo el problema afecta a las personas en su vida cotidiana y cómo lo sobrellevan o tratan de resolverlo, a través de entrevistas a profundidad, encuestas online, photo safari e inteligencia artificial emocional, lo que posteriormente se utilizó para desarrollar el arquetipo que a través de hallazgos de la información previa se pudo realizar un perfil y conocer sus dolores y necesidades del usuario, asimismo se empleó el customer journey map “As is” donde se entiende la experiencia desde el usuario en diversas etapas del problema que se desarrolló para obtener data que ayuda para una futura solución que se dará con nuestro servicio plasmado en el customer journey map “To be”, este proceso nos ayudó a analizar y construir la solución para que a futuro se pueda realizar con otras herramientas de trabajo para mejorar la experiencia del servicio.

2. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

Medina, L.(2012). “Clima organizacional en la empresa cobra Perú” tuvo como objetivo explicar los factores físico-ambientales (ambiente laboral, iluminación, espacio físico).

La iniciativa presentada en este proyecto se centró en la elaboración de un conjunto de lineamientos y sugerencias que funcionarán como punto de partida para la construcción de un plan estratégico, debidamente organizado y estructurado. Este plan tiene como propósito mejorar las condiciones laborales, pasando de escenarios inseguros a espacios más protegidos, con el fin de promover un ambiente organizacional positivo y eficiente. La investigación evidenció la importancia de contar con un entorno de trabajo adecuado para el bienestar y el desempeño dentro de las organizaciones (Medina, L., 2012).

Este proyecto fue de gran utilidad porque nos ayudó a analizar los diferentes factores que se tienen que tener en cuenta como la iluminación, el espacio y la temperatura para que el trabajador tenga un buen área de trabajo y así considerando estas recomendaciones el trabajador pueda optimizar su rendimiento laboral. Medina, L.(2012).

Apolo, M et al.(2013). “Identificación y análisis de los factores ergonómicos relacionados con el rendimiento laboral del personal administrativo y docente a tiempo completo de la sede Quito campus de girón y kennedy” tuvo como objetivo generar pautas que puedan ser útiles para el mejoramiento del ambiente de trabajo.

Este proyecto llegó a la solución que Estudio Ergonómico en los ambientes laborales del campus de la Universidad Politécnica Salesiana (Kennedy) es fundamental para una buena reconstrucción y un diseño adecuado de los ambientes laborales ya que es una situación que

afecta directamente en la salud, comodidad de los colaboradores. Apolo, M et al.(2013). Este proyecto fue de gran utilidad porque se dió a notar los diversos tipos y factores de la ergonomía y cómo este puede beneficiar a los colaboradores, ya que brinda comodidad, seguridad y bienestar. Apolo, M et al.(2013).

Valencia, S. (2015). “Diseño interior del área administrativa de la planta Hortifrutícola Planhofa y su impacto en el desempeño laboral” Esta investigación tuvo como finalidad examinar la eficiencia del espacio interior en la empresa *Planhofa*, con el objetivo de optimizar el confort de los trabajadores del área administrativa. A la vez, se exploraron las posibilidades de modificar los ambientes existentes, transformándolos en espacios más funcionales, adecuados y confortables que favorezcan el desarrollo óptimo de las actividades laborales.

A partir de este análisis, se propuso un diseño funcional adaptado a cada una de las áreas interiores, con el propósito de generar un entorno laboral agradable, tranquilo y psicológicamente positivo. Dicho ambiente busca estimular las capacidades mentales, promover una disposición emocional favorable y, como resultado, elevar tanto el rendimiento como la calidad del trabajo realizado (Valencia, S., 2015).

La importancia de este proyecto radica en que ofrece una visión amplia sobre el diseño de espacios de oficina, destacando que cada elemento del entorno interior es clave para alcanzar niveles altos de productividad y eficiencia por parte del personal (Valencia, S., 2015).

Humpiri y Choque. (2017). “ El proyecto denominado *“Diseño de oficinas flexibles adecuadas a las nuevas exigencias del trabajo y la atención administrativa de la Sede Central de la UNA-Puno”* tuvo como objetivo principal establecer la adaptabilidad del entorno físico como eje central en el diseño de oficinas flexibles, capaces de responder a las nuevas necesidades formales y funcionales del trabajo administrativo en dicha sede universitaria. Como resultado de este estudio, se propuso un diseño arquitectónico orientado a fomentar tanto el crecimiento personal de los colaboradores como la mejora en la productividad y competitividad institucional. La propuesta tomó como base conceptual los “quipus”, utilizados como inspiración para estructurar el diseño volumétrico y la organización espacial de las oficinas. (Humpiri y Choque, 2017).

La relevancia de esta iniciativa radica en que evidencia el potencial del diseño interior como una estrategia efectiva para transformar los espacios laborales, adecuándolos a las necesidades concretas de los usuarios. (Humpiri y Choque, 2017).

Por otro lado, en un estudio complementario, Chávez, A. (2020) desarrolló la investigación titulada *“Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos 2020”*, cuyo objetivo fue examinar el impacto del teletrabajo en términos de productividad, carga de trabajo y equilibrio con la vida familiar de los empleados de dicha entidad.

Este proyecto tuvo como base la implementación de un Cuestionario para evaluar el Impacto del Teletrabajo, cuyo objetivo fue analizar cómo esta modalidad incide en el funcionamiento de la Oficina de Informática. El análisis incluyó variables como las características demográficas del personal, el soporte técnico disponible, la carga laboral, el desempeño en las tareas, las condiciones del entorno de trabajo y las consecuencias en la vida familiar. (Chávez, Ana, 2020).

La investigación resultó de gran relevancia, ya que permitió detectar distintos factores que influyen en la aplicación del teletrabajo. Asimismo, evidenció la importancia de considerar dichos elementos al momento de implementar esta forma de organización del trabajo. (Chávez, Ana, 2020).

4.2 Marco teórico

4.2.1 Trabajo remoto:

Chavez, Ana.(2020) "Se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita."(pp.24)

4.2.2 Adaptabilidad de la Arquitectura :

Humpiri y Choque. (2017) "La adaptabilidad, es una característica propia del diseño arquitectónico, que incluye estrategias espaciales, estructurales y de servicio, el cual permite a la arquitectura poseer determinados grados de maleabilidad, flexibilidad, para responder eficientemente, a los cambios que se suceden a lo largo de los años. Por lo tanto, la adaptabilidad como característica de diseño, muestra al edificio no como objeto terminado, fuera de tiempo; sino como organismo imperfecto, cuyas formas y espacios, están en un

continuo movimiento, evolucionando para adaptarse a la metamorfosis funcional, tecnológica y cultural.”

4.2.3 Diseño interior:

Valencia, S(2015) “

Serie de acciones dirigidas a optimizar la funcionalidad, la estética y el confort en los espacios interiores arquitectónicos, a través del manejo tridimensional de sus superficies. Dichas acciones consideran variables como la forma, proporción, estilo, color, iluminación, textura, transparencia, así como el uso de mobiliario, objetos, tecnología y equipamiento. (pp. 20)

Espacio laboral:

Humpiri y Choque. (2017)

Hace referencia a las condiciones físicas que configuran el ambiente donde se realiza la actividad laboral, abarcando aspectos como la iluminación, el ruido, la distribución del espacio, la ubicación del personal y el uso de herramientas. Un espacio de trabajo que cuente con luz natural, filtros protectores en las pantallas, esté libre de desorden y tenga un nivel sonoro adecuado, favorece el bienestar de quienes permanecen allí por periodos prolongados. Esto, a su vez, mejora la calidad del trabajo. Diversas investigaciones han comprobado que optimizar la iluminación incide de manera significativa en el aumento de la productividad. (pp. 41)

“Factores físicos:

Medina.L.(2012) “El medio en el cual se desarrollan las actividades de cubrir las necesidades básicas, propias de un ambiente agradable para la realización de labores.”(pp. 26)

4.2.4 Ergonomía:

Apolo, M et al.(2013) “Es una ciencia que busca entender y adaptar el puesto de trabajo a las

personas en base a las premisas anatómicos, antropométricos, fisiológicos, psicológicos y técnicos para proporcionarles bienestar y seguridad.” (pp.23)

4.2.5 Iluminación:

Medina.L.(2012)” Es la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo del empleado. Una iluminación correcta(adecuada a las necesidades del trabajo y debidamente instalada) es un factor de importancia en la prevención de accidentes, ayudando asimismo al personal a trabajar en forma más eficiente. Con una mayor iluminación se mejora la productividad y la precisión.”(pp. 28)

4.2.6 Ruido:

Medina.L.(2012) “ Se considera ruido Como un factor que está presente en la organización y que ejerce influencia en el desarrollo de actividades laborales repercutiendo en la salud del trabajador. Por cuanto, algunos ruidos ocupacionales, y en cierta medida los ruidos normales de todos los días pueden ocasionar pérdidas auditivas temporales o permanentes.

Aunque el ruido es una molestia y también un riesgo, el objetivo cuando se considera su control no puede ser simplemente la reducción de todo sonido a un nivel mínimo. por razones prácticas es necesario considerar procedimientos de control principalmente en situaciones donde existen riesgos.”(pp.31)

4.2.7 Condiciones térmicas:

Valencia, S(2015) “ Las condiciones climáticas del lugar de trabajo influyen directamente en el bienestar del trabajador y en la realización de las tareas, por tal razón han de evitarse las temperaturas y velocidades extremas, la temperatura de confort es recomendable que se mantenga.” (pp.23)

3. Beneficiarios

Los jóvenes de 23 a 30 años tienen una facilidad para adaptarse a cualquier espacio, pero sin considerar si está bien el cambio realizado, una de sus características más resaltantes es la relación con la tecnología y las redes sociales que constantemente llegan a utilizarla en su vida diaria.

Debido a la cuarentena se vieron obligados a adaptar un espacio de trabajo en sus hogares para poder realizar sus labores sin tomar en cuenta ciertos aspectos que les ha afectado en el futuro teniendo dificultades físicas como mentales.

Las incomodidades de estos jóvenes se puede ver en diferentes aspectos que causan un conflicto en ellos cómo separar lo laboral con lo familiar en los primeros días de la nueva modalidad. El trabajo remoto es una manera en el que estos beneficiarios les ha causado mucho impacto de diferentes formas como el estrés a causa del ruido, interrupciones familiares o el exceso de horas de trabajo, lo cual ha originado muchos dolores principalmente en la espalda y la muñeca, además en el manejo de reuniones virtuales ha provocado frustración por la iluminación, la conexión de internet y el fondo de su espacio frente a la cámara.

Todas las inquietudes y malestares generó un interés por intentar diseñar sus espacios de trabajo nuevamente pero debido a la falta de información no lograron un ambiente que les

ayude en la comodidad, el orden, bienestar y organización que son sus principales objetivos que no consideraron al principio generando un bajo rendimiento en sus actividades laborales. Los beneficiarios con el reto de innovación serán jóvenes de 23 a 30 años que adaptaron un espacio de trabajo en el hogar para realizar el trabajo remoto, por ello necesitan un área donde puedan desarrollar sus actividades cómodamente y así obtener un mejor

rendimiento laboral, teniendo en cuenta las características de un buen diseño en el espacio de trabajo.

4. Propuesta de Valor

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

4.1. Propuesta de valor

Jóvenes trabajadores que actualmente se han visto enfrentados por la pandemia y obligados a adaptar sus oficinas en el hogar, han sido motivo de ofrecer orientación e información sobre el diseño interior en sus espacios de trabajo de forma más dinámica, ya que debido a las complicaciones que han tenido con el tiempo han generado problemas tanto físicos como mentales afectando su salud y rendimiento laboral.

Nuestra misión es generar un impacto social en los jóvenes, ya que al tomar conciencia sobre la importancia del espacio de trabajo, se genera un rendimiento favorable para el bienestar de la persona a la hora de laborar, guiando de forma dinámica y participativa los posibles problemas que presenten.

4.2. Segmento de clientes

Nuestro clientes actuales y potenciales son jóvenes de 23 a 30 años (anexo 1) que trabajan desde casa, que están muy asociados con la tecnología y redes sociales, por ello en un futuro se piensa obtener a micro empresas interesadas en el bienestar de sus empleadores como clientes indirectos.

Nuestro nicho va dirigido a personas que son concientes de los problemas que ha causado su espacio de trabajo en ellos.

6.3. Canales

Nuestro servicio será dirigido por medio de una plataforma virtual para un público joven, el cual está conectado a las redes sociales, razón por la cual tendremos contacto con el cliente a través de las siguientes plataformas como Facebook, Instagram y Whatsapp, a su vez se usará la aplicación vía Zoom para que el usuario interactúe con los ponentes y así se pueda resolver sus dudas y poner en práctica sus inquietudes. como plataforma futura se plantea el diseño de una página web, donde podrá contactarnos directamente y conocer más información sobre la empresa.

6.4. Relación con los clientes

El mecanismo para desarrollar una buena experiencia en el servicio se basa en el respeto mutuo donde se obtenga una buena relación con el cliente, estableciendo confianza, brindándole seguridad y honestidad, con la información dada, además se realizan dinámicas entretenidas para incentivar la participación del cliente y verificar su atención, en caso que el usuario solicite una asesoría o más información nos podrá contactar a través de redes sociales, como instagram y facebook.

6.5. Actividades clave

Para realizar la capacitación primero se preparó y diseñó contenido en el cual se analizó temas relevantes que aporte conocimiento para el usuario, brindándoles información basada en nuestra experiencia como profesionales, además se proporcionará información necesaria

para la orientación, después se coordinará el servicio previo donde finalmente se ejecutará la presentación, por lo tanto para medir la respuesta de nuestros usuarios se dará una breve encuesta donde se podrá visualizar qué tan favorable fue la capacitación y según la respuesta obtenida para el futuro se optará por dar asesorías, donde podrás encontrar más información sobre la empresa mediante una página digital, que lo diseñará un programador web acompañado de un creador de contenido y diseño.

6.6. Recursos clave

Como recurso virtual se utilizará Zoom pro, ya que cuenta con diversos beneficios que ayuda a mejorar la experiencia del usuario, si esta plataforma tuviera problemas técnicos se optará como respaldo Google meet, así mismo la capacitación contará con un manual que contenga información proporcionada por los ponentes. Las capacitaciones se dictarán y contarán con un costo financiero, ya que la información proporcionada está basada en las experiencias de los ponentes, así como datos, recomendaciones y brindando soluciones para los usuarios. Los pagos se realizarán por pago vía internet, a través de tarjetas de crédito , aplicativos de pago como yape, tunki y plim. Al obtener ganancias en el tercer mes se diseñará una página web para profesionalizar nuestras asesorías, medios de pago, contenido disponible sobre la empresa y los temas a abordar de las capacitaciones.

6.7. Aliados clave

Como aliados claves se tendrá en cuenta las siguientes alianzas para complementar las actividades que se necesitará en la producción y proceso del servicio.

En el presente se realizará el servicio mediante Arquitectos de interiores:

- Mosquera Palomino, Alexandra Irene: Creador de contenido, ponente, Asesora de interiores.
- Nuñez Espinoza, Ana Mercedes Milagro: Contabilidad, Marketing online.
- Paredes Espejo, Oswaldo: Programador web y Diseñador gráfico.
- Perona Venero, Nicole Gianella: Creador de contenido, ponente, Asesora de interiores.

En el futuro se realizará el servicio mediante:

- Diseñador de interiores: Se encargará de exponer la capacitación sobre los temas ya previstos a abordar.
- Asistente de diseñador gráfico: Diseñador del logo y publicaciones a través de las redes sociales.
- Servicio de contabilidad: Se encargará de los registros contables de los ingresos de la empresa.
- Publicista: Se encargará de actuar como el punto de contacto entre la empresa y los medios de comunicación, convirtiéndolos en nuestros representantes oficiales.
- Marketing online: Promocionará el servicio de la empresa en línea, mediante plataformas y herramientas de forma estratégica.
- Programador web: Se encargará del diseño y programación del servicio online.
- Creador de contenido: Se encarga de gestionar los contenidos digitales planteando una estrategia de contenido, un plan que ejecución donde mide, mejora, y sabe exactamente qué, cuándo y dónde publicar.

6.8. Fuentes de ingresos

Detalle de cuadro de ventas (anexo 2)

Según APEIM “El nivel socioeconómico de Lima metropolitana 2020 son sector A: 4.4%, sector B: 22.0%.” (p.5)

Nuestro modelo de negocio para generar dinero será mediante una capacitación y asesoría que recibirá un pago único a través de la venta directa, con precios fijos.
Como primer modelo de negocio se optó por la venta directa del servicio, la experiencia será de manera virtual vía zoom.
El tipo de cliente seleccionado se clasificará como, B2C:(*Business-to-Consumer*) que son empresas que venden de manera directa a los consumidores finales del producto o servicio.

6.9. Presupuestos

Detalle de anexo 3 : Cuadro de resultados

6.9.1 Costos Fijos:

Dentro de los costos fijos se encontrará el alquiler de un pequeño espacio, que será utilizado como oficina, se cubrirán los gastos de Luz, Agua, Internet, teléfono, Membresía en Zoom Pro, Servicio de contabilidad, así como el sueldo del Personal.

6.9.2 Costos variables:

En cuanto a los costos variables, está considerado la inversión de Publicidad en Redes Sociales, modem de internet e incentivo para mejorar el internet del personal.

5. Resultados

El proceso del Blueprint se utilizó para la validación final del reto de innovación planteado, que se llevó a cabo el 12/02/21, donde recopilamos información sobre la experiencia brindada y se pudo notar que los resultados fueron óptimos obteniendo el 80% de efectividad y el 20% por mejorar . Para lograr una validación adecuada y precisa se publicó a través de las redes sociales post con publicidad pagada informando sobre la capacitación (anexo 4) que se realizará para tener un mayor alcance a nuestro usuario principal, por lo que se obtuvo información donde las publicaciones del perfil llegaron a 47 interacciones en 4 días, además se obtuvo alcance al nivel socioeconómico A y B, llegando a personas en un rango de 18 a 35 años de edad (anexo 5), las cuales jóvenes de 23 a 30 años donde tuvieron más interés por la capacitación, por lo que 4 personas solicitaron información para adquirir el servicio. Para realizar nuestro servicio y ofrecer una mejor experiencia se utilizó contenido con información detallada (anexo 6), incluyendo dinámicas para interactuar con el público y tips prácticos para que puedan aplicarlo en su espacio de trabajo, por lo que en los resultados se tomó en consideración la observación y análisis que sugirieron las personas asistentes (anexo 7). Al concluir el servicio, se estableció los precios recopilados de la información obtenida de los participantes donde se logró hallar la disposición de lo que el usuario estaría dispuesto a pagar por el servicio brindado, por lo tanto el resultado fue que las personas que han llevado anteriormente capacitaciones pagarían a partir de S/100 a más y personas que no han llevado capacitaciones pagarían S/40, en caso que la empresa llegue a ser más reconocida estarían dispuestos a pagar un máximo de S/60 a S/80.

6. Conclusiones

El reto de innovación se cumplió un 80% obteniendo una respuesta óptima de los participantes respecto a la capacitación, esto debido a la investigación, análisis y preparación previa del servicio, con respecto a las publicaciones se llegó a observar que se llegó a observar el interés del público objetivo donde se pudo captar la aceptación de la esencia de nuestra marca, tomando en cuenta los colores escogidos, como principal el rosado y azul, además la capacitación se realizó con dinamismo utilizando información visual, precisa y simple, ya que no solo nos enfocamos en el contenido sino en la experiencia, por lo que se utilizó Kahoot como medio para saber si los participantes habían comprendido la información y si la manera cómo nos dirigimos hacia ellos es respetuosa y confiable.

Como parte del reto no cumplido el 20% fue con respecto a las observaciones y recomendaciones de los usuarios para mejorar el servicio , incluyendo las fallas técnicas y la realización de la página web, junto con el contrato de los profesionales capacitados en su área, otro punto que no se cumplió en el reto de innovación fue la realización de la asesoría, debido a los primeros meses de pérdida, de la cual en el mes de Octubre obteniendo un 27% de ganancias se diseñará una página web para un mejor servicio y experiencia del usuario

7. Referencias Bibliografía

LEY Nº 30036. Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de mayo de 2013.

Sanguineti, W. (2007). El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. *Revista PUPC*(151). Recuperado de http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/120058

Decreto Supremo. N° 008-2020-SA de 2020. Se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19. 11 de marzo del 2020. Diario oficial El Peruano.

ANDINA. (16 de marzo del 2020). Coronavirus: Gobierno explica las medidas laborales como el trabajo remoto. Andina, Recuperado de https://www.andina.pe/agencia/noticia-coronavirus-gobierno-explica-las-medidas-laborales-como-trabajo-remoto-788438.aspx

Decreto de Urgencia Nº 026-2020 de 2020. Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus(Covid-19) en el territorio Nacional. 15 de marzo del 2020. Diario oficial El Peruano.

Gob.pe. (1 de noviembre de 2020). Gobierno prorroga trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021 y establece derecho de trabajadores a la desconexión digital. 12 de febrero del 2021, de Gob.pe Recuperado de https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-

prorroga-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital

RPP. (16 de septiembre del 2020). Trabajo Remoto: Un 85% de limeños considera que labora más horas que antes de la pandemia. RPPNoticias, 1.Recuperado de https://rpp.pe/economia/economia/trabajo-remoto-un-85-de-limenos-considera-que-labora-mas-horas-que-antes-de-la-pandemia-empleo-trabajadores-empresas-teletrabajo-home-office-coronavirus-en-peru-noticia-1292862

La Rosa, M. (20 de octubre del 2020). Home office: ¿cuáles son los riesgos de salud que podrían presentarse durante el teletrabajo?. La República, 1.Recuperado de larepublica.pe/salud/2020/08/29/teletrabajo-los-problemas-de-salud-que-podrian-presentarse-durante-el-home-office-en-tiempos-de-pandemia-atmp/?ref=lre

Essalud. (24 de septiembre del 2020). EsSalud advierte que malas posturas durante trabajo remoto y clases virtuales incrementan dolores de espalda, cuello e irritación de ojos. EsSalud, 1. Recuperado de http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-advierte-que-malas-posturas-durante-trabajo-remoto-y-clases-virtuales-incrementan-dolores-de-espalda-cuello-e-irritacion-de-ojos

France24. (23 de julio del 2020). Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental. France24, 1.Recuperado de https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia

Palomino, J. (01 de julio del 2020). Trabajo remoto: consideraciones para seguir laborando bajo esta modalidad. conexión esan, 1.Recuperado de

https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/07/01/trabajo-remoto-consideraciones-para-seguir-laborando-bajo-esta-modalidad-1/

Castillo, C. (23 de junio del 2020). El sector inmobiliario peruano se adapta a la era pos-COVID-19. 2021, febrero 12, de BBVA Recuperado de https://www.bbva.com/es/pe/el-sector-inmobiliario-peruano-se-adapta-a-la-era-pos-covid19/

Apolo, M. et al.(2013)*Identificación y análisis de los factores ergonómicos relacionados con el rendimiento laboral del personal administrativo y docente a tiempo completo de la Sede Quito campus El Girón y Kennedy*(Tesis de pregrado) Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, Quito, Ecuador.

Medina. L.(2012) *Clima organizacional en la empresa Cobra Perú* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Valencia, S.(2015) *Diseño interior del área administrativa de la planta Hortifrutícola Planhofa y su impacto en el desempeño laboral.* (Tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Humpiri y Choque.(2017) *Diseño de oficinas flexibles adecuadas a las nuevas exigencias del trabajo y la atención administrativa de la Sede Central de la Una-Puno.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Chavez, Ana.(2020) *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social Gobierno Regional de Loreto, Iquitos 2020.* (Tesis de pregrado) Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos, Perú.

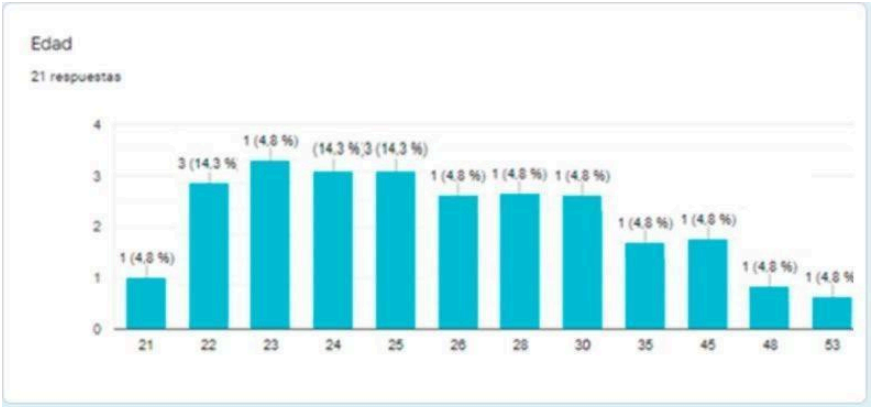
Guzman, M. (20 de mayo del 2020). Ergonomía: buenas prácticas de trabajo en casa. Universidad Pontificia Bolivariana, 1.Recuperado de https://www.upb.edu.co/es/noticias/ergonomia-trabajo-en-casa

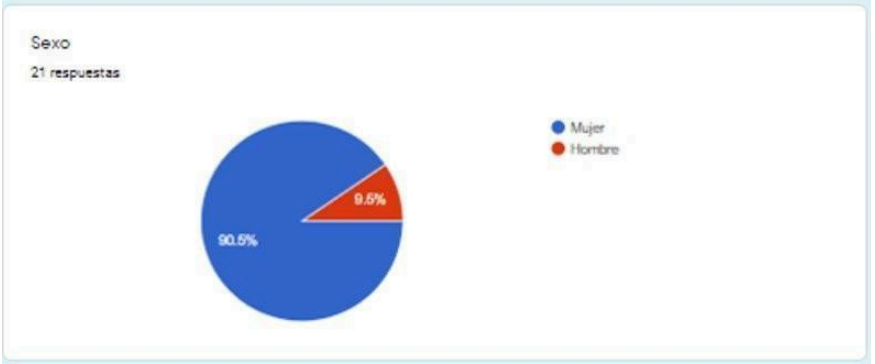
Mandomedio. (19 de junio del 2020). Estudio Mandomedio revela qué opinan los trabajadores sobre el teletrabajo y el clima laboral en sus empresas durante esta crisis. 12 de febrero del 2021, de Mandomedio, 1. Recuperado de https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital

Apeim(2020) *Niveles Socioeconómicos 2020.* http://apeim.com.pe/wp-content/uploads/2020/10/APEIM-NSE-2020.pdf

8. Anexos

Anexo 1







¿Qué ha sido lo más positivo de esta modalidad de Home Office?

21 respuestas

- De no pasar por el tráfico diario de Lima , sobre todo en hora punta .
- No tener que salir de casa y poder levantarse más tarde
- ahorrarse el tiempo de viaje
- He podido ahorrar tiempo que utilizaba para movilizarme y he podido llevar mas cursos y ademas trabajar
- Estar en familia
- la comunicación familiar
- Ahorro de tiempo y dinero
- No pierdo tiempo en movilizarme
- Estar en casa con la familia

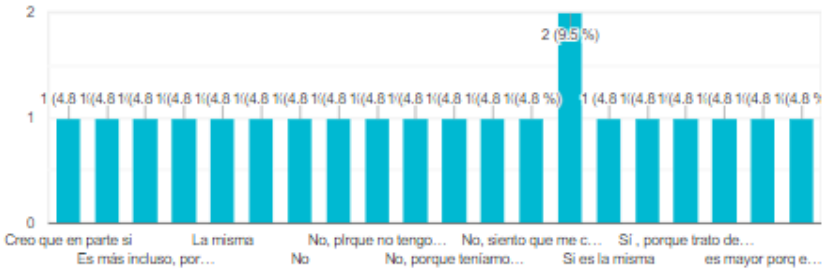
¿Qué ha sido lo negativo de esta modalidad de Home Office?

21 respuestas

- Que las reuniones son más consecutivas & tienes que más disponibilidad en todo tu tiempo por si hay algún inconveniente & tienes que solucionarlo .
- No hay mucho interacción social por lo que sientes lejania con las persona que trabajas
- Perder la concentración más rápido
- La distracción, si mi gato salta en plena exposición o si me llaman de recepción para un delivery distrae
- Trabajar más horas
- el stress y el tiempo
- No salir de casa
- La cantidad de reuniones aumentan
- Se trabaja todo el dia

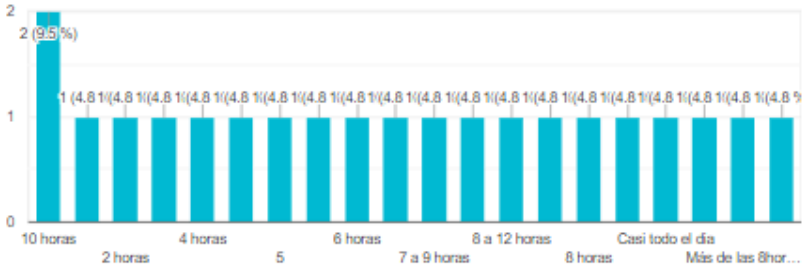
¿Tu productividad es la misma en comparación cuando era de forma presencial? ¿Por qué?

21 respuestas



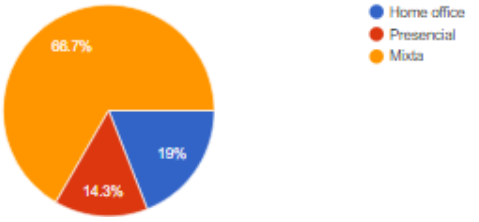
¿Cuánto tiempo pasas en el home office?

21 respuestas



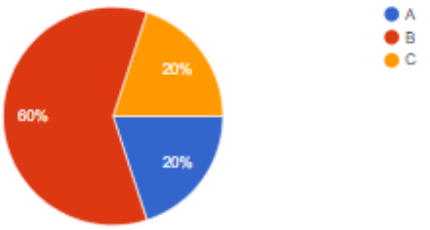
Me gustaría que mi modalidad de trabajo sea:

21 respuestas



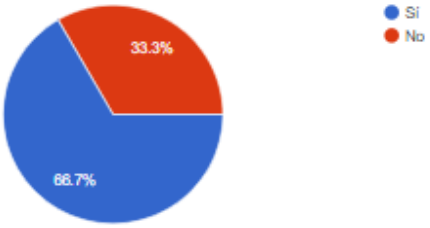
Cuál de las sillas se parece más a la que tienes

20 respuestas



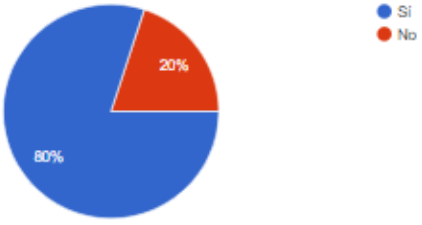
¿Haz cambiado tu espacio de trabajo de lugar por incomodidad?

21 respuestas



¿ Sientes que necesitas rediseñar tu home office ?

20 respuestas



¿Qué consideras que necesitas, que no tienes en tu home office?

19 respuestas

- Necesito privacidad, pues vivo con mi familia y por ello suelen interrumpirme cuando trabajo. Tambien necesito más conectores de corrienes o extensiones cerca a mi escritorio para conectar mis dispositivos
- Mi silla,
- Silencio total
- Necesito una mejor silla
- mejor internet, ventilador de laptop
- Un estante
- Mayor comodidad para trabajar
- Espacios de descanso entre el trabajo.
- Mejor espacio

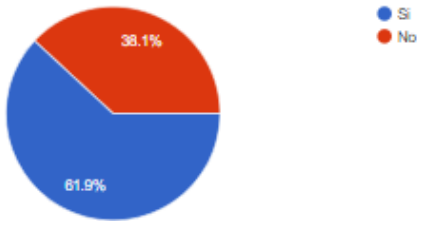
¿Qué tan cómodo estás durante tu día laboral?

21 respuestas



¿En tu espacio de trabajo tienes constante ruido?

21 respuestas



Anexo 2

VENTAS PARA MICROEMPRESAS

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Unidades a vender (servicios)	-	-		30	30	40	40	40	50	50	50	50
Precio Unitario sin IGV	S/ -	S/ -	S/ -	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 180.00	S/ 180.00	S/ 180.00
Ingreso total sin IGV	S/ -	S/ -	S/ -	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00	S/ 4,000.00	S/ 4,000.00	S/ 4,000.00	S/ 5,000.00	S/ 9,000.00	S/ 9,000.00	S/ 9,000.00

ASESORIA PARA MICROEMPRESAS

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Unidades a vender (asesorias)	0	0	0	15	15	20	20	20	25	25	25	25
Precio Unitario sin IGV	S/ -	S/ -	S/ -	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00
Ingreso total sin IGV	S/ -	S/ -	S/ -	S/ 1,500.00	S/ 1,500.00	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00

VENTAS PARA PUBLICO

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Unidades a vender (servicios)	60	60	60	80	80	100	100	100	100	100	100	100
Precio Unitario sin IGV	S/ 40.00	S/ 60.00	S/ 60.00	S/ 70.00	S/ 70.00	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00
Ingreso total sin IGV	S/ 2,400.00	S/ 3,600.00	S/ 3,600.00	S/ 5,600.00	S/ 5,600.00	S/ 12,000.00	S/ 12,000.00	S/ 12,000.00	S/ 12,000.00	S/ 15,000.00	S/ 15,000.00	S/ 15,000.00

ASESORIA PARA PUBLICO

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Unidades a vender (asesorias)	15	15	15	20	20	25	25	25	25	25	25	25
Precio Unitario sin IGV	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00
Ingreso total sin IGV	S/ 1,500.00	S/ 1,500.00	S/ 1,500.00	S/ 2,000.00	S/ 3,000.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00	S/ 3,750.00

Anexo 3

RESULTADOS

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Ventas	S/. 3,900.00	S/. 5,100.00	S/. 5,100.00	S/. 12,100.00	S/. 13,100.00	S/. 22,750.00	S/. 22,750.00	S/. 22,750.00	S/. 24,500.00	S/. 31,500.00	S/. 31,500.00	S/. 31,500.00
Costos Fijos	S/. 13,391.50	S/. 13,391.50	S/. 13,391.50	S/. 13,627.50	S/. 16,377.50	S/. 17,627.50	S/. 21,627.50	S/. 21,627.50	S/. 21,627.50	S/. 22,877.50	S/. 19,127.50	S/. 19,127.50
Costos Variables	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 490.00	S/. 290.00	S/. 390.00	S/. 390.00	S/. 440.00	S/. 440.00	S/. 440.00	S/. 400.00	S/. 500.00
Utilidad	**S/. -9,641.50**	**S/. -8,441.50**	**S/. -8,441.50**	**S/. -2,017.50**	**S/. -3,567.50**	**S/. 4,732.50**	**S/. 732.50**	**S/. 682.50**	**S/. 2,432.50**	**S/. 8,182.50**	**S/. 11,972.50**	**S/. 11,872.50**
Margen	**-247%**	**-166%**	**-166%**	**-17%**	**-27%**	**21%**	**3%**	**3%**	**10%**	**26%**	**38%**	**38%**

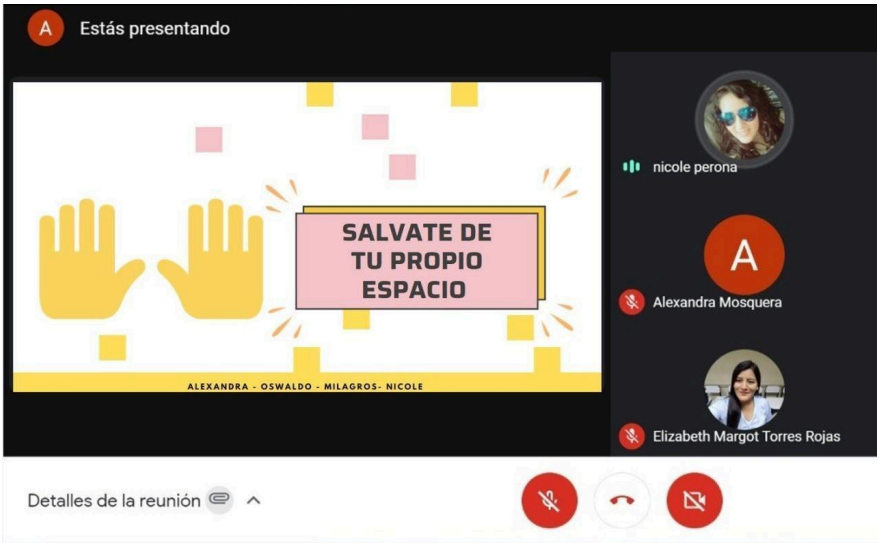
Anexo 4



Anexo 5



Anexo 6



Anexo 7



Preguntas Respuestas 4

Adquirirás una asesoria para mejorar tu espacio se trabajo con nosotros

4 respuestas



Recomendarías nuestras charlas

4 respuestas

