

**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
(ORCID: 0000-0003-1112-6621)

Alexandra Irene Mosquera Palomino
(ORCID: 0000-0002-3388-6341)

ASESOR:

Cesar Augusto Oshiro Gusukuma
(ORCID: 0000-0002-4221-5232)

Lima-Perú

Julio 2021

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.....	2

Informe de Investigación basado en un proyecto de innovación

1. Contextualización del Problema

Indica el artículo 2 de la ley que regula el trabajo N° 30036 (2013)"El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores."(p.1). Según Sanguinetti, W. (2007) " Este es un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con éste a través de medios informáticos o audiovisuales. El trabajador desarrolla así su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de tales medios para enviar y recibir encargos." (pp.151). Esto quiere decir que no requiere la asistencia de manera presencial en la oficina, lo cual tendrá la elección de escoger su área de trabajo y realizar su labor a través de la tecnología. Debido a la llegada del coronavirus al país, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA (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. Por ello para Cáceres¹², S. (2020) ministra de trabajo mencionó que el empleo en pandemia "Es

una modalidad de trabajo que va más allá del teletrabajo, que solo permite el uso de equipos informáticos. En cambio, el trabajo remoto permite realizar cualquier actividad desde su domicilio o lugar de cuarentena, desde cualquier equipo”(pf.5). El artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 estableció "El trabajo remoto 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.”(p.7). Según Palacios, J. (2020) ministro de Trabajo y Promoción del Empleo indicó “El trabajo remoto es una figura que nos acompaña desde el inicio de la crisis sanitaria y se ha ido consolidando mes a mes. Hoy tenemos cerca de 250 mil trabajadores bajo esta modalidad, lo cual significa que está siendo usada intensamente y es de mucha utilidad para trabajadores y empleadores.”(pf.5). Reyna, G. (2020) gerente general de la consultora GRM indicó que "Lo que ha sucedido es que al adaptarnos a esta modalidad es como que no hubiera límites y más bien se diera una continuidad laboral en cuestión de horas. Esto genera también que a los trabajadores les cuesta desconectarse y establecer límites entre su vida laboral y familiar.”(pf.4). El trabajo remoto causó distintas complicaciones, ya que según el doctor Cruzado (2020) mencionó que las personas que trabajan desde casa suelen estar estresados por la gran carga de trabajo y esto podría ocasionar trastornos mentales y físicos, por lo cual señaló que cerca de 10 personas, el 50% tiene este problema de forma leve, moderada y severa. Otro aspecto a considerar, según la Doctora Arias, J. (2020) especialista en medicina física y rehabilitación y vocera de EsSalud comentó “Es fundamental que tengan en cuenta los principios básicos de la ergonomía para evitar posteriores consultas médicas con el fin de

aliviar dolores de espalda, muñecas, brazos y cuello por posturas inadecuadas, además de molestias diversas en los ojos” (pf.4). Respecto al ámbito laboral en casa, La psiquiatra Millán, A.(2020) explicó que desde que empezó el trabajo remoto “Se invadió el espacio de habitar con el espacio de trabajo”(pf.13). Lo cual Palomino, J. (2020). Máster en Ergonomía Laboral por la Universidad Científica del Sur, recomendó que "El trabajador debe buscar un ambiente en el hogar con adecuada iluminación y ventilación con el propósito de no generar problemas de vista u otros aspectos vinculados a la salud. Asimismo, es recomendable que el lugar elegido tenga las menores distracciones posibles con el objetivo de facilitar la concentración y reducir los niveles de estrés producto de ruidos u otros factores externos."(p.5) Para Piñan, M. (2020), líder de negocio inmobiliario de BBVA comentó “La cuarentena no está dejando grandes enseñanzas desde el ámbito inmobiliario y entre las más importantes está buscar la eficiencia de los espacios, por ejemplo, para el home office no es necesario que sea un espacio grande, sino que tenga buena iluminación y que pueda adaptarse fácilmente para luego realizar otra actividad. Más allá del fin de confinamiento, la nueva normalidad nos va a invitar a pasar más tiempo en casa y por eso vamos a estar más atentos a lo que podamos mejorar dentro del hogar”.(pf.)

Problema a resolver:

Nuestro problema a resolver será mejorar el espacio de trabajo, ya que debido a la cuarentena los trabajadores tuvieron que adaptar un espacio en casa para trabajar, por ello se tomará en cuenta ciertas características que los ayudará física y mentalmente, logrando como resultado comodidad, orden y bienestar al momento de laborar.

2. 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) docente de la Facultad de Diseño Industrial de la UPB, aseguró “Los objetos, el espacio, las condiciones ambientales y la forma de realizar el trabajo o actividad habitual deben considerar antes que nada a las personas, tener en cuenta sus capacidades y limitaciones, así mismo se debe contar con el mobiliario y los elementos de trabajo adecuados para realizar las tareas desde la casa”(pf.3)

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.

4. 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 solución de este proyecto la solución del proyecto fue crear una serie de pasos y recomendaciones, que servirán o posterior para realizar un plan estratégico, planificado y organizado en función de mejorar las condiciones de trabajo inseguro a más seguro, optimizando y desarrollando un efectivo clima organizativo en las organizaciones, por cuanto se piensa que esta investigación determinó la importancia de un buen ambiente de trabajo. 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” tuvo como objetivo investigar la funcionalidad del espacio interior existente en ‘Planhofa’, para mejorar el confort de los empleados del área administrativa, además de evaluar las posibilidades de cambio de los espacios componentes para transformarlos en funcionales, aptos y confortables para facilitar el desempeño laboral de los empleados.

Este proyecto llegó a la solución de proponer un diseño funcional para cada una de las áreas existentes, esto permitirá crear un ambiente de confort, tranquilo y psicológicamente

beneficioso que estimule la actividad mental y posibilite un estado de emotividad, mejorando el desempeño y la calidad en su trabajo. Valencia, S. (2015)

Este proyecto fue de gran utilidad porque nos permite observar diferentes percepciones del diseño de una oficina y tomar en cuenta que cada una de las características del interior es de suma importancia para que el empleador tenga un rendimiento óptimo y productivo.

Valencia, S. (2015)

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” tuvo como objetivo plantear la adaptabilidad del espacio físico como parámetro de diseño de oficinas flexibles y sobre todo adecuadas a las nuevas exigencias formales y funcionales del trabajo administrativo de la sede central de la UNA – PUNO.

Este proyecto llegó a la solución de crear una propuesta de diseño arquitectónico donde beneficie a los trabajadores en su crecimiento personal y a la empresa por el aumento de su productividad y competitividad, a través de un elemento conceptual como los “quipus” para generar la idea de diseño volumétrico y espacial para la distribución de los espacios. Humpiri y Choque. (2017)

Este proyecto fue de gran utilidad porque el diseño interior permite rediseñar espacios de trabajo que se ajusten a las necesidades de los empleadores. Humpiri y Choque. (2017)

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.” tuvo como objetivo describir la productividad, carga laboral y el impacto en la vida familiar de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gorel.

Este proyecto llegó a la solución de aplicar un Cuestionario del Impacto del Teletrabajo para determinar el impacto de esta modalidad laboral sobre las Capacidades de la Oficina de Informática, considerando los aspectos demográficos de la población, apoyo técnico, carga laboral, productividad, estado del ambiente laboral y el impacto en la vida familiar.

Chavez, Ana.(2020)

Este proyecto fue de gran utilidad porque nos muestra los diferentes aspectos que influyen en el teletrabajo, además son características que se tiene que tener en consideración al momento de aplicar esta modalidad. Chavez, 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) “ Compendio de intervenciones funcionales, estéticas y de confort en el espacio arquitectónico interior, relacionadas con el manejo tridimensional de superficies en cuanto a sus formas, proporciones, estilos, colores, iluminación, texturas, transparencias, equipamiento, tecnología, mobiliario y objetos. (pp.20)

4.2.4 Espacio laboral:

Humpiri y Choque. (2017) “Son las condiciones físicas que contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etc. Por ejemplo, un medio con luz natural, con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas horas trabajando y repercute en la calidad de su labor. Se ha demostrado científicamente que las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad. (pp.41)

4.2.5 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)

4.2.6 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 anatómicas, antropométricos, fisiológicos, psicológicos y técnicos para proporcionarles bienestar

y seguridad.” (pp.23)

4.2.7 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)

4.2.8 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)

4.2.9 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)

5. 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.

6. Propuesta de Valor

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

6.1. 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.

6.2. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Referencias Bibliografía

LEY N° 30036. Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de mayo de 2013.

Sanguinetti, 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 N° 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-advierde-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>

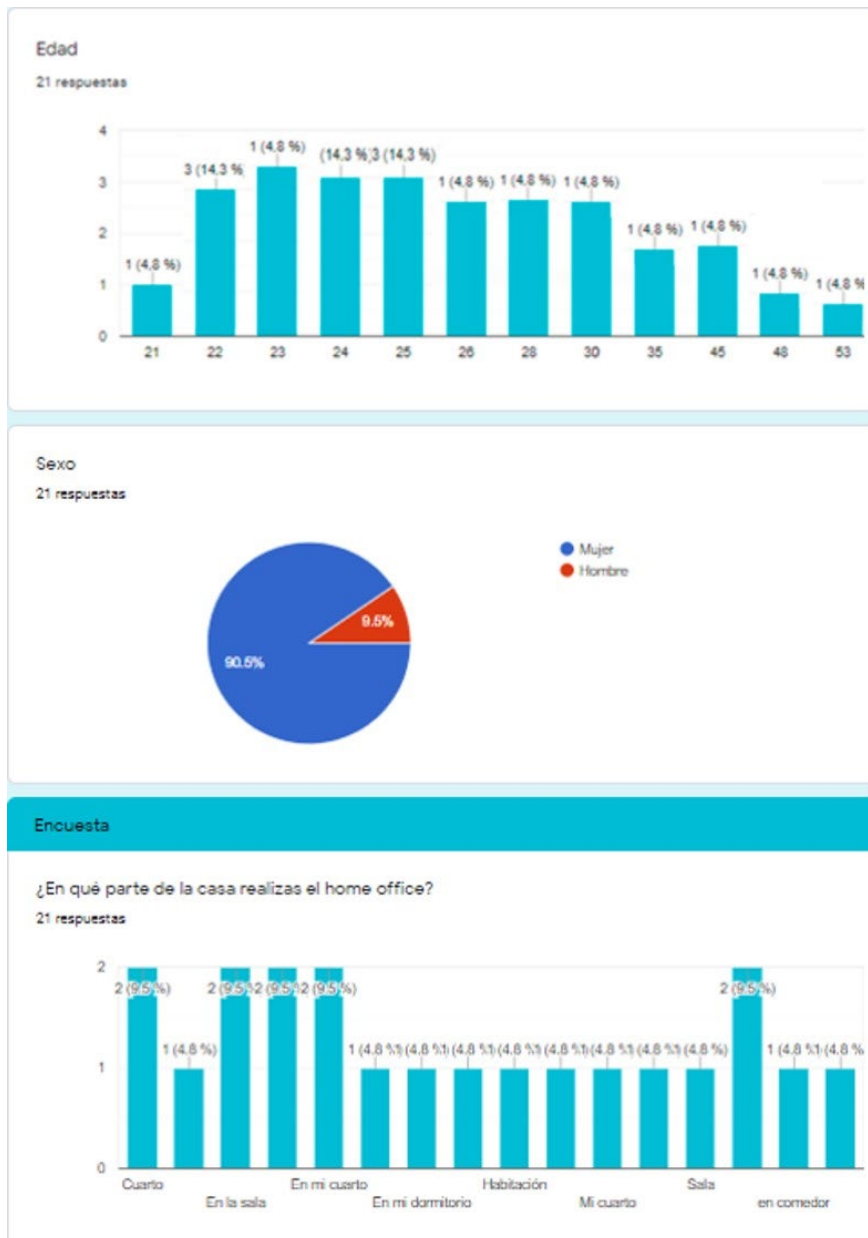
Mandomedio. (19 de junio del 2020). Estudio Mandomedio revela qué opinan los trabajadores sobre el teletrabajo y el clima laboral en sus empresas durante esta crisis. 12 de febrero del 2021, de Mandomedio, 1. Recuperado de

<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>

10. 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

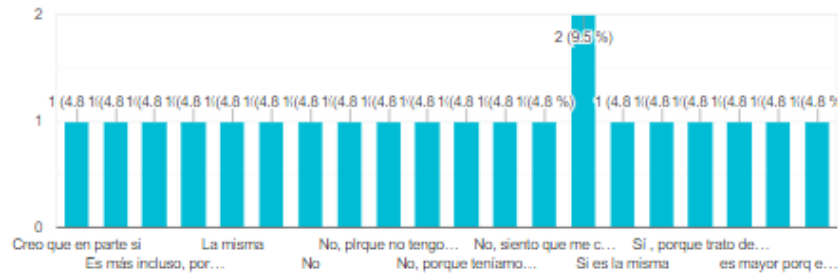
¿Qué ha sido lo negativo de esta modalidad de Home Office?

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 lejanía 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 día

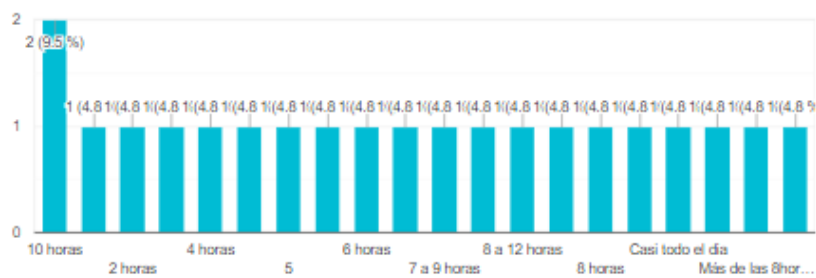
¿Tu productividad es la misma en comparación cuando era de forma presencial? ¿Por qué?

21 respuestas



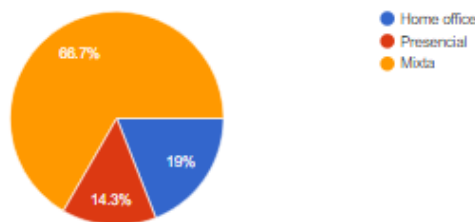
¿Cuánto tiempo pasas en el home office?

21 respuestas



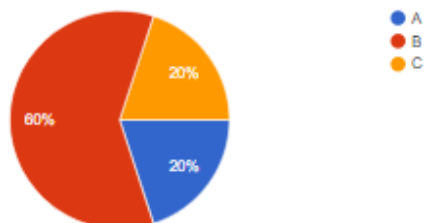
Me gustaría que mi modalidad de trabajo sea:

21 respuestas



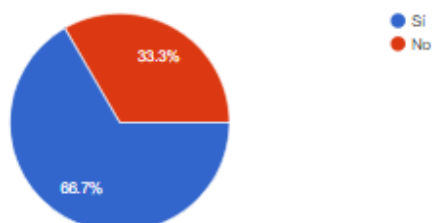
Cuál de las sillas se parece más a la que tienes

20 respuestas



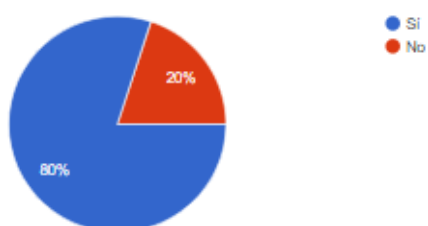
¿Haz cambiado tu espacio de trabajo de lugar por incomodidad?

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 corrientes 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

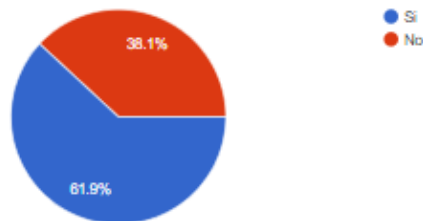
¿Qué tan cómodo estás durante tu día laboral?

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 IGTV	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 IGTV	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 IGTV	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 IGTV	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 IGTV	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 IGTV	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 IGTV	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 IGTV	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

← Estadísticas de la promoción



Publicado el 04/02/2021, 18:20

9 1 1

Interacciones

2

Clics en la promoción

Conversaciones con mensajes iniciadas 0
0 % de la promoción

Visitar perfil 15
26 % de la promoción

Descubrimiento

767

Personas alcanzadas

El 96% de las personas no estaban entre tus seguidores.
El 95% procede de tu promoción

Impresiones 937
80 % de la promoción

Anexo 5

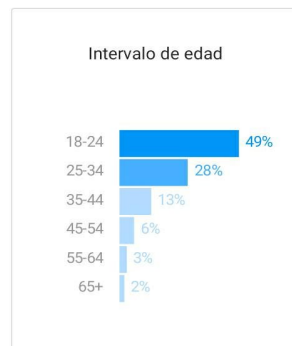
← Estadísticas de la promoción

0:00

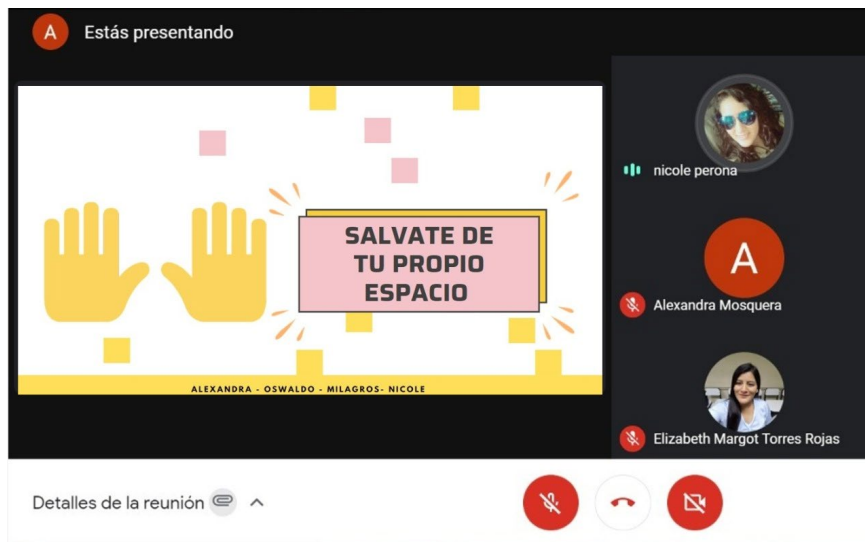
Tiempo transcurrido de la promoción
Hoy es el último día de tu promoción

Gasto S/8
100 % de tu presupuesto de S/8

Audiencia



Anexo 6



Anexo 7

4 respuestas



Se aceptan respuestas

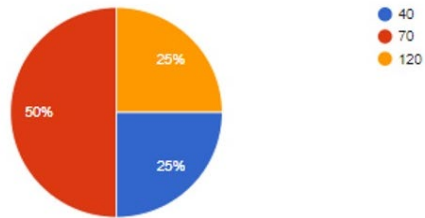
Resumen

Pregunta

Individual

Cuanto pagarías por recibir charlas para mejorar tu espacio de trabajo

4 respuestas



Que mejoraría de la charla recibida el día 12-02-2021

4 respuestas

Hubieron un poco de fallas técnicas, pero en general me pareció bien porque tiene tips que puedo aplicar en mi espacio.

Me gustó, porque fue dinámico y la presentación tenía como gifts, me pareció divertido

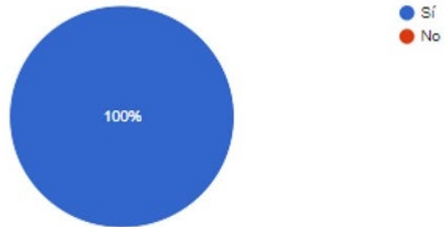
Que hablen más sobre ergonomía, me pareció interesante

Que dure un poco más

Preguntas Respuestas **4**

Adquirirás una asesoría para mejorar tu espacio de trabajo con nosotros

4 respuestas



Recomendarías nuestras charlas

4 respuestas

