

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA  
TOULOUSE LAUTREC**



**Creación de una aplicación educativa para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana.**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en arquitectura de interiores

**AUTORES:**

**MARÍA FERNANDA VIDAL VASQUEZ**

(Código <https://orcid.org/0009-0005-0697-3916>)

Asesor

**LENY AMELIA PERCCA TREJO**

(Código ORCID 0000-0002-8363-8354)

Lima-Perú

**MARZO 2024**

PAPER NAME

**INFORME.docx**

AUTHOR

-

WORD COUNT

**5076 Words**

CHARACTER COUNT

**32310 Characters**

PAGE COUNT

**33 Pages**

FILE SIZE

**345.8KB**

SUBMISSION DATE

**May 22, 2024 7:16 PM GMT-5**

REPORT DATE

**May 22, 2024 7:16 PM GMT-5**

### ● 18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

## **Resumen del Trabajo de Investigación**

El siguiente trabajo de investigación ha buscado abordar la problemática sobre la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana. Lleva como objetivo crear una aplicación educativa para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana.

El presente trabajo se llevó a cabo mediante la metodología Toulouse thinking, siguiendo las 4 fases que se proponen en esta, investigación, ideación, desarrollar y transferir. En las cuales se usaron herramientas como el mapa de actores, lienzo de la propuesta de valor, prototipos, etc. Esta metodología nos permitió estructural el proceso de una manera eficiente y efectiva.

Los beneficiarios del proyecto son jóvenes recién egresados de 20 a 26 años de educación superior de Lima metropolitana, de nivel socioeconómico A y B. Estos jóvenes se encuentran en búsqueda de empleo y enfrentan desafíos particulares en el mercado laboral actual.

En términos generales, los resultados de la validación del proyecto fueron favorables, se destacó la interfaz intuitiva de la aplicación en comparación con otras aplicaciones del mercado gracias a funciones adicionales como filtros de preferencias y especialidades que permitirá la posibilidad de acceder a mentorías más específicas según el rubro profesional que se requiera, propuestas que se presentan como una forma de ayuda para el público objetivo a quién va dirigido.

*Palabras clave:* recién egresados, aplicación educativa, jóvenes egresados, interfaz, desigualdad laboral.

## TABLA DE CONTENIDO

### Resumen del trabajo de investigación

1. Contextualización del problema.....	1
2. Justificación.....	2
3. Reto de Innovación.....	3
4. Sustento teórico.....	4
4.1 Estudios previos.....	4
4.2 Marco teórico.....	7
5. Beneficiarios.....	12
6. Propuesta de valor.....	13
6.1 Propuesta de valor.....	13
6.2 Segmento de clientes.....	14
6.3 Canales.....	15
6.4 Relación con los clientes.....	16
6.5 Actividades clave.....	17
6.6 Recursos clave.....	18
6.7 Aliados clave.....	19
6.8 Fuentes de ingreso.....	20
6.9 Presupuesto.....	21
7. Resultados.....	23
8. Conclusiones.....	25
9. Bibliografía.....	27
10. Anexos.....	29

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. <i>Inversión Inicial</i> .....	1
Tabla 2. <i>Gastos Mensuales (Enero, Marzo, Mayo, Julio, Setiembre, Noviembre)</i> .....	4
Tabla 3. <i>Gastos Mensuales (Febrero, Abril, Agosto, Octubre)</i> .....	1
Tabla 4. <i>Gastos Mensuales (Junio, Diciembre)</i> .....	4
Tabla 5. <i>Ingresos Mensuales</i> .....	1

## 1. Contextualización del Problema

En los últimos años se ha tenido un ascenso considerable en la tasa de desempleo global juvenil, siendo 3 veces superior a la de los adultos. Esta tendencia refleja un obstáculo adicional a los jóvenes quienes se encuentran compitiendo en el mercado laboral que con el tiempo es mucho más ambicioso y demandante (Youth employment decade, 2019).

A nivel global, los jóvenes a menudo encuentran dificultades para entrar al mundo laboral, ya sea por la falta de experiencia o la gran competencia por los puestos de trabajo disponibles.

Actualmente en nuestro país el ámbito laboral es un terreno desafiante para los jóvenes egresados, se sabe que más del 80% de ellos presenta dificultades para encontrar trabajo, un porcentaje notable si consideramos la cantidad que representa la tasa de desempleo juvenil, está asciende a más del 9 % según recientes resultados del Instituto Nacional De Estadística (INEI, 2023).

Asimismo, en nuestra capital, Lima este grupo ha sido uno de los más afectados tras el estado de emergencia debido a la pandemia, su inserción laboral fue una de las más complicadas debido a dificultades para finalizar su educación superior y conseguir la titulación correspondiente. (international labour organization, 2020).

Los jóvenes egresados se ven obligados a enfrentar esta realidad, buscando oportunidades de prácticas profesionales, voluntariado para adquirir experiencia mejorando sus oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, el camino hacia la inserción laboral sigue siendo un desafío.

Algunos jóvenes, al enfrentar diversas dificultades para poder encontrar un trabajo, las barreras de entrada al mercado laboral, la falta de oportunidades, la gran competencia laboral se ven obligados a aceptar prácticas no remuneradas o empleos precarios por la falta de opciones, donde pueden encontrar trabajo sin tantas restricciones.

A nivel nacional, más del 80% de los jóvenes entre 14 y 24 años trabajan en el sector informal. Esto impacta de manera negativa en el desarrollo de los jóvenes. (INEI, 2023).

A partir de todo lo redactado anteriormente y partiendo de las carreras de arquitectura de interiores, dirección y diseño gráfico y publicidad y marketing digital, se propone crear una aplicación educativa, donde jóvenes podrán presentarse profesionalmente en su perfil con su portafolio virtual y CV a la vista a diferencia de otras plataformas. La aplicación contará con profesionales de diferentes rubros preparados y disponibles para actuar como mentores, asimismo contará con foros públicos donde podrán redactar sus experiencias, realizar preguntas, encuestas, colaborar en proyectos sobre diversos temas relacionados a lo laboral. De igual manera, se crearán alianzas con empresas privadas y entidades estatales responsables que busquen recién egresados para su contratación.

Finalmente, se concluye que la creación de esta aplicación educativa será beneficiosa para este grupo de usuarios, centrada exclusivamente en servir a los recién graduados de instituciones de educación superior en Lima Metropolitana lo cual es un factor de valor.

## **2. Justificación**

El estudio de investigación se centra en el desafío que enfrentan los jóvenes recién egresados de educación superior en Lima metropolitana. Esta problemática ha sido objeto de preocupación debido a los impactos negativos que ha tenido durante la inserción laboral. Con el objetivo de contribuir a su resolución, se plantea evaluar las causas y consecuencias de esta desigualdad. De esta manera, se desarrollará la solución y estrategia equitativa para facilitar la contratación laboral.

### **2.1. Justificación Social**

El bienestar mental se ve significativamente en el desarrollo integral y profesional de las personas y sobre todo para los jóvenes recién egresados quienes empiezan a adentrarse en el mundo laboral. Una de las condiciones más comunes está denominada con el nombre de

depresión post universitaria, que es la experimentación de diversas sensaciones y emociones al afrontar la realidad laboral, como indica relaciones con egresados. (BLOG EXATEC, 2023)

Por lo tanto, se ha decidido direccionar la investigación a esta población, jóvenes recién egresados de Lima Metropolitana, dado que se encuentran vulnerables a experimentar un deterioro en su salud mental y física durante este proceso de desafíos de inicio en el mundo laboral. Es colectivo se vería beneficiado ante la propuesta que beneficia a reducir estas emociones y sentimientos de estrés y ansiedad.

Los usuarios se beneficiarán con la creación de una plataforma educativa, al poder conectarse con profesionales más experimentados en sus campos de interés, orientación, consejos y apoyo en su transición al mundo laboral. Al tener un ambiente donde se incentivarán positivamente las áreas del desarrollo profesional, permitiendo tener una equidad para la nueva etapa competitiva que atraviesan.

## **2.2. Justificación práctica**

Este estudio surge ante la necesidad de abordar la desigualdad que experimentan los jóvenes recién egresados de educación superior en Lima Metropolitana. Esta barrera significativa al mercado laboral, constituye una serie de repercusiones negativas manifestadas en diversas causas, como la exclusión debido a la edad, experiencia laboral previa o la selección de candidatos con contactos dentro de la organización, limitando las oportunidades laborales, sociales y económicas. Incluso el Banco Interamericano de Desarrollo, señala que esta población fue una de las más afectadas durante el periodo de estado de emergencia debido al COVID-19. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021)

Por consiguiente, el estudio busca que los usuarios logren conseguir una mejora significativa en el bienestar físico y mental. Proponiendo estrategias que ayuden a garantizar



una mejora que contribuya con la igualdad de oportunidades para los jóvenes recién egresados de Lima Metropolitana.

### **2.3. Justificación metodológica**

Con el propósito de generar una solución se ha empleado la metodología Toulouse Thinking para desarrollar la propuesta de valor. A través de la herramienta DPESTA se identificó a los jóvenes recién egresados como los actores principales, lo que proporcionó una comprensión más profunda.

También se utilizó el mapa mental para identificar todo lo que no contribuía al proyecto, lo que permitió profundizar en las razones que agregan valor a la idea y priorizar los desafíos clave.

Otra herramienta fue el lienzo de la propuesta de valor, este componente definió con mayor precisión a los usuarios quienes serán jóvenes recién egresados, asegurando una solución alineada a sus necesidades.

Se utilizó el lienzo para definir los arquetipos, esta herramienta ayuda a entender de manera más profunda a los jóvenes egresados, para así comunicar las ideas de manera efectiva.

La herramienta de ideación ayuda a estimular la creatividad, fomentando la colaboración dentro del equipo, trabajando en conjunto para generar ideas y soluciones innovadoras.

## **3. Reto de innovación**

Desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana.

**Pregunta general:**

¿De qué manera se podría disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana?

**Preguntas específicas:**

**P1:** ¿Qué tipo de secciones y/o apartados se deberían desarrollar dentro de la aplicación educativa para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana?

**P2:** ¿Qué tipo de empresas podrían formar alianzas para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana?

**P3:** ¿Qué tan efectivo sería crear una aplicación educativa para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana?

**P3: Objetivo General**

Crear una aplicación educativa para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana.

**Objetivos Específicos:**

**O1:** Investigar qué tipo de secciones y/o apartados se deberían desarrollar dentro de la aplicación educativa para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana.

**O2:** Determinar qué tipo de empresas podrían formar alianzas para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana.

**O3:** Validar qué tan efectivo sería crear una aplicación educativa para disminuir la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana.

#### **4. Sustento Teórico**

##### **4.1. Estudios previos**

###### **ANTECEDENTES:**

Mendoza C., Escudero M. (2022) desarrolló la tesis *Aplicativo móvil interactivo que fomente el interés por la lectura en adolescentes de Lima Metropolitana*, para optar el título profesional de Comunicación Audiovisual Multimedia en la Escuela de Educación superior tecnológica privada Toulouse Lautrec.

Tuvo como objetivo desarrollar el diseño de una aplicación móvil interactiva que actúe como incentivo a la lectura para los estudiantes de secundaria de Lima Metropolitana.

Llegando a la conclusión que los estudiantes muestran una mayor disposición al utilizar herramientas lúdicas que hagan más entretenida la experiencia de la lectura. Esto aumenta su interés por leer y, como resultado, por completar el libro.

Demostrando así que, al implementar herramientas lúdicas en el desarrollo académico del estudiante, fomenta el interés y mejora su proceso de aprendizaje.

Se escogió la presente investigación ya que se implementó un aplicativo móvil educativo como solución, donde conecta con el usuario de manera lúdica e interactiva.

Tejada, et al (2021) han realizado la tesis *Plan de negocios para impulsar la empleabilidad de los estudiantes universitarios: SolusJob*, para obtener el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales y Administración y Marketing otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Tuvieron como objetivo conceptualizar el diseño de un aplicativo donde se facilitará la conexión entre estudiantes y empresas que requieran de servicios relacionados a su área de estudio. De esta manera, los estudiantes podrán adquirir experiencia laboral mientras las empresas podrán acceder a los servicios por un costo asequible.

Llegando a la conclusión que los jóvenes pasan más tiempo en línea buscando oportunidades laborales, siendo un aplicativo la mejor opción para comercializar este servicio.

Se escogió la presente investigación ya que se enfoca en solucionar esta problemática a través de un aplicativo móvil, conectando a jóvenes con empresas para que ambos se beneficien.

Vázquez, A. (2018) ha realizado la tesis *Implementación De La Aplicación Informática Para El Centro De Empleo Administrado Por El ministro De Trabajo y Promoción De Empleo*, para optar el Título Profesional de Ingeniero Empresarial y de Sistemas en la Universidad San Ignacio de Loyola.

Tuvieron como objetivo desarrollar un software informático cuya finalidad principal es integrar y gestionar los servicios ofrecidos, la inserción laboral y mejorar la empleabilidad.

Llegando a la conclusión que integrará a la población desempleada con los programas y servicios de promoción laboral para realizar un trabajo conjunto e intercambiar información a través de la base de datos.

Se escogió la presente investigación ya que se enfoca en integrar a jóvenes en busca de empleo a través de un aplicativo y así ayudar a la gestión de la búsqueda de trabajo en el Perú.

Amez, et al (2021) han realizado una tesis *Aplicativo Laboral Para Jóvenes Estudiantes y Repymes*, optar el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

El objetivo era conectar Repymes con estudiantes en busca de experiencias laborales.

Llegando a la conclusión el propósito es facilitar los procesos de reclutamiento y postulación, permitiendo a los jóvenes ahorrar tiempo y acceder de manera eficiente a las ofertas laborales.

Se optó por el presente estudio dado que busca mejorar la experiencia laboral de los jóvenes estudiantes para facilitarles el camino hacia la inserción laboral en el país.

Ángeles, et al (2022) han realizado una tesis *Propuesta de Aplicativo Móvil con Enfoque Integral para la Orientación Vocacional de Jóvenes*, para obtener el grado de magíster de Administración Estratégica de Empresas otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La meta de la investigación fue promover la sostenibilidad social y profesional de los estudiantes a través de un software de orientación vocacional.

Llegando a la conclusión que el aplicativo tendrá un enfoque integral que ayudará a los jóvenes que tienen la intención de llevar sus estudios superiores y brindara un efectivo asesoramiento de carrera.

Se escogió la presente investigación ya que el aplicativo busca brindar apoyo, orientación, información segmentada y asesoría profesional para los estudiantes prontos a salir de los colegios de nuestro país.

## **4.2. Marco teórico**

### **4.2.1. Creación de un aplicativo móvil**

Los aplicativos móviles se desarrollan en diversos lenguajes como para teléfonos y tablets, principalmente son útiles, versátiles y de fácil instalación. (Quiroz,

2022). Asimismo, se han convertido en herramientas vitales para las personas en su día a día, de ellas se obtienen conocimientos y experiencias, ya que proporcionan diferentes tipos de beneficios. Es por ello que en base al problema planteado son la solución óptima.

#### **4.2.1.1. Conceptualización de aplicativo móvil educativo**

Los aplicativos móviles son una industria en constante crecimiento, herramientas diseñadas para dispositivos como celulares en este caso, ofrecen a los usuarios diversas opciones que son de ayuda para llevar a cabo diversas tareas durante el día, tales pueden ser, cumplimiento de servicios, actualizaciones, actividades, etc. (Herazo, 2022)

De acuerdo con La Escuela de Administración de Negocios para Graduados la presencia de herramientas tecnológicas son un complemento esencial para la selección de profesionales. (CONEXIÓN ESAN, 2020)

#### **4.2.1.2. Características de un aplicativo móvil educativo**

##### **4.2.1.2.1. Presentación profesional de Cv y Portafolio**

Una oportunidad para mostrar experiencias, logros y habilidades, es la presentación del Curriculum vitae y el portafolio profesional de una manera breve y atractiva para el reclutador o encargado de la contratación. De acuerdo con Squarespace (2023) el portafolio es la presentación al mundo laboral, permite la visibilidad de la persona de una manera sencilla y efectiva.

##### **4.2.1.2.2. Conexión de egresados con profesionales**

La conexión se define como la relación entre profesionales y egresados, tiene como fin establecer un intercambio de comunicación, experiencias y conocimientos. Esta se puede realizar a través de diversas plataformas, redes sociales, foros y conversatorios.

De igual manera, es la forma en la que se forma la red de contactos o networking, de acuerdo con Arimetrics (2022) este se define como una actividad que tiene como objetivo establecer oportunidades laborales con personas que compartan el mismo o un asociado campo laboral. Esta característica es crucial si se quiere incrementar las posibilidades de éxito o logro, ya que ofrece beneficios relevantes en la búsqueda de empleo. (Coworkingfy, 2020). Como mejorar la visibilidad profesional, acceso a nuevas oportunidades, red de apoyo, desarrollo integral y mantenerse actualizado en el campo laboral

#### **4.2.1.2.3. Eventos y capacitaciones**

Los eventos según Association of management digital events and consultancy (2021), se constituyen como espacios donde se comparten experiencias y conocimientos, sus características están en fortalecer habilidades como el trabajo en equipo, empatía y perseverancia.

De igual manera, las capacitaciones como su mismo nombre lo dicen capacita a los profesionales para adaptarse a diferentes tipos de cambios que se pueden producir dentro de una organización.

#### **4.2.1.2.4. Alianzas con empresas privadas y estatales**

Las alianzas estratégicas con empresas están conceptualizadas para obtener beneficios a corto plazo, pueden llegar a maximizar el potencial de los usuarios e implica una colaboración para alcanzar objetivos en común. (UNITEC, 2021)

Asimismo, se comparten responsabilidades, riesgos y recursos, por lo que ofrecen algunas ventajas. (FasterCapital, 2024). Como la diversificación de riesgos, ampliación de red profesional y la mejorar la visibilidad empresarial.

### **4.2.1.3. Tipos de aplicaciones móviles**

#### **4.2.1.3.1. App Nativa**

Este tipo de aplicativo móvil son desarrolladas específicamente para un sistema operativo móvil, ya sea iOS o Android, es decir, si una app nativa es desarrollada para iOS no puede ser utilizada en Android. De Acuerdo con Amazon Services (2023) su desarrollo sigue un ritmo de venta mucho más pausado y costoso.

#### **4.2.1.3.2 App Híbrida**

Las aplicaciones híbridas son desarrolladas utilizando elementos de las aplicaciones nativas y aplicaciones web, asimismo aprovecha al máximo la flexibilidad y puede adaptarse a diferentes dispositivos. De igual forma, implica un costo mucho menor y se puede trabajar de una manera efectiva en la nube y en línea. (RAONA, 2023)

#### **4.2.1.4. Importancia de crear un aplicativo móvil educativo**

El aplicativo que se propone busca dar solución al problema del desempleo de los jóvenes egresados, ya que al tener una plataforma donde podrás conectarte de manera personalizada con un mentor, beneficiaría al joven que está en la búsqueda de empleo recibiendo el apoyo del profesional especializado en el área correspondiente mejorando sus capacidades y también al mentor ya que además de brindar este tipo de apoyo y conocimiento teniendo un sentido de contribución a los jóvenes, ampliará su red de contactos y el nivel de reconocimiento como profesional.

## **5. Beneficiarios**

### **5.1. Directos:**

La aplicación educativa está dirigida para jóvenes recién egresados de educación superior de Lima metropolitana, de un nivel socioeconómico A y B



dentro de un determinado intervalo de edades de 20 a 26 años. Usuarios que se encuentren interesados en la búsqueda de empleo formal, con voluntad y anhelo de optimizar o mejorar sus capacidades, curriculum vitae, portafolio, etc.

## **5.2. Indirectos:**

Los usuarios que actúan de manera indirecta son las empresas quienes se beneficiarán de los recursos que los jóvenes tendrán para mejorar sus capacidades laborales. Los empleadores de esta manera reclutan a jóvenes más preparados, que cumplan con los requerimientos y encajen en el puesto de trabajo de manera más eficiente.

### **5.2.1. Arquetipo del cliente:**

Los receptores de beneficios son jóvenes de 20 a 26 años, recién egresados de educación superior de Lima metropolitana. Son jóvenes que les gusta pasar tiempo con sus amigos, y enfocarse en las actividades de su interés. Estos jóvenes han completado recientemente sus estudios y están enfrentando dificultades para encontrar un trabajo. Enfrentan diversos desafíos para encontrar trabajo debido a la falta de experiencia o la alta competencia en el mercado, dificultando la entrada al mundo laboral. Esto causa frustración y preocupación por su futuro.

Alejandra es una mujer de 24 años acaba de completar su grado universitario en Administración de Empresas. Es una persona responsable, tiene un círculo de amigos pequeño. Finalmente vive en casa con su madre Durante sus años universitarios, se centró en sus estudios por lo que no cuenta con experiencia laboral, esto la tiene preocupada ya que no puede generar ingresos para aportar en su casa. Se siente frustrada por no poder haber conseguido trabajo a pesar de ser una de las mejores de su clase.

Finalmente le gustaría poder encontrar un trabajo seguro donde pueda desarrollar todas sus habilidades adquiridas.

Los arquetipos fueron desarrollados tomando como referencia toda la información recopilada de los lienzos de investigación, además de las entrevistas y encuestas, y el Mapa de Actores, el cual fue dividido en tres secciones:

Sección 1 - Centrales: En esta sección se encuentra el público objetivo, quienes son los jóvenes de 20 a 26 años, recién egresados de educación superior de Lima metropolitana, afectados por el desempleo a raíz de la poca trayectoria laboral.

Sección 2 - Directos: En esta sección se encuentran personas del entorno social familia, amigos y compañeros de estudio. Además de reclutadores de trabajo y los centros de estudio, las universidades.

Sección 3 - Indirectos: En estas secciones se encuentran el ministerio de educación y el ministerio de trabajo y empleo estas no mantienen un contacto directo con el público objetivo.

### **5.3. Cantidad de beneficiarios:**

La presente investigación está dirigida a jóvenes de 20 a 26 años recién egresados de educación superior de Lima metropolitana (aproximadamente 1000 jóvenes). Esta delimitación fue elegida según la investigación señalada, con la finalidad de proporcionar un servicio de búsqueda de empleo para este grupo y dar las herramientas necesarias para potenciar su capacidad y elementos de apoyo en el inicio del ingreso al mundo laboral.

## **6. Propuesta de Valor**

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

### **6.1. Propuesta de valor:**

La propuesta de valor consiste en un aplicativo móvil que enlaza egresados con profesionales en su rubro, incrementando las oportunidades laborales. Respaldada por mentorías personalizadas, eventos y capacitaciones, así como alianzas estratégicas con empresas privadas y organizaciones estatales.

### **6.2. Segmento de clientes:**

El principal cliente con quienes se busca conectar son los jóvenes egresados de Lima Metropolitana entre 20 a 26 años.

### **6.3. Canales:**

Los canales serían por medio de dispositivos móviles, disponibles para IOS y Android. Asimismo, se realizarán promociones por redes sociales.

### **6.4. Relación con los clientes:**

La aplicación se comunicará de manera sencilla de entender para los usuarios con una interfaz intuitiva con el objetivo de generar y lograr confianza. Para mantener la comunicación y fluidez, se habilitará un feedback constante, incluyendo notificaciones o sugerencias de opciones. De igual manera, el diseño de la aplicación será intuitivo de forma que también sea una guía para el usuario, como iconos reconocibles y elementos visuales que sean coherentes con la interacción.

### **6.5. Actividades clave:**

Las actividades clave, serían el desarrollo de la plataforma que incluyen funciones como crear y dar mantenimiento a esta. Reclutamiento de profesionales, dado que una de las funciones de la aplicación es dar mentoría, se deberá realizar la selección de profesionales interesados en un ingreso extra y en ayudar de manera responsable a

egresados en busca de oportunidades laborales. También se deberán crear alianzas con empresas privadas y organizaciones estatales responsables e interesados en captar personal joven y brindar oportunidades laborales a recién egresados. Otra actividad clave es la promoción y difusión de la aplicación móvil, mediante estrategias de marketing digital, que permitan dar a conocer en redes sociales, eventos relevantes en el rubro, etc.

#### **6.6. Recursos clave:**

Los recursos clave para el desarrollo serían diseñadores web y gráficos, programadores, reclutadores como el personal encargado de dar mentoría, y así mismos creadores de contenido para la aplicación.

#### **6.7. Aliados clave**

Los aliados clave como influencers y organizaciones juveniles, que se dediquen al contenido educativo y que tengan una audiencia joven. También instituciones educativas que ayudarán a identificar perfiles de egresados clave.

#### **6.8. Fuentes de ingresos**

Las fuentes de ingreso serían las siguientes, se añadirán suscripciones premium a las aplicaciones que permitan al usuario a acceder a opciones más completas dentro de la app. También con publicidad y patrocinios, integrando espacios publicitarios para empresas interesadas en reclutar talento y puedan promocionar sus vacantes y servicios.

De igual forma será un medio profesional mediante el cual se podrán desarrollar capacitación y eventos en diversos ámbitos de interés para los recién egresados.

## 6.9. Presupuestos

**Tabla 1. Inversión Inicial**

Ítem	Descripción de recursos	Cantidad	Um	Costo Unitario	Importe
1	Diseñador gráfico	1	GL	S/ 700	S/ 700
2	Desarrollo de la app			S/ 19,500	S/ 19,500
3	Préstamo Bancario			S/7,000	S/7,000
4	Capital Propio			S/10,000	S/10,000
				<b>TOTAL</b>	<b>S/37,200</b>

**Tabla 2. Gastos Mensuales (Enero, Marzo, Mayo, Julio, Setiembre, Noviembre)**

Ítem	Descripción de recursos	Cantidad	Um	Costo Unitario	Importe
1	Diseñador gráfico (Freelance)	1	GL	S/ 200	S/ 200
2	Community manager (Freelance)	1	GL	S/300	S/300
3	Pauta instagram/ Tik tok			S/250	S/250
4	Pago de préstamo			S/700	S/700

	<b>TOTAL</b>	<b>S/1,450</b>
--	--------------	----------------

**Tabla 3. Gastos Mensuales (Febrero, Abril, Agosto, Octubre)**

<b>Ítem</b>	<b>Descripción de recursos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Um</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Importe</b>
1	Pauta instagram/ Tik tok			S/ 250	S/ 250
2	Pago de préstamo			S/700	S/700
				<b>TOTAL</b>	<b>S/950</b>

**Tabla 4. Gastos Mensuales (Junio, Diciembre)**

<b>Ítem</b>	<b>Descripción de recursos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Um</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Importe</b>
1	Servidores			S/ 320	S/ 320
2	Pauta instagram/ Tik tok			S/250	S/250
3	Pago de préstamo			S/700	S/700

	<b>TOTAL</b>	<b>S/1,450</b>
--	--------------	----------------

**Tabla 5. Ingresos Mensuales**

<b>Ítem</b>	<b>Descripción de recursos</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Estimado total de unidades vendidas</b>	<b>Ingreso estimado mensual</b>	<b>Ingreso estimado trimestral</b>
<b>1</b>	<b>Suscripciones</b>	<b>S/10</b>	<b>20</b>	<b>S/ 2,000</b>	<b>S/ 6,000</b>
<b>2</b>	<b>Publicidad en la app</b>	<b>500</b>		<b>S/500</b>	<b>S/1,500</b>
<b>3</b>	<b>Eventos y capacitaciones pagadas</b>	<b>S/50</b>	<b>50</b>	<b>S/2,500</b>	<b>S/7,500</b>
				<b>TOTAL</b>	<b>S/15,000</b>

## **7. Resultados**

El reto de innovación se ha logrado completar satisfactoriamente, beneficiando a la resolución de la problemática sobre la desigualdad en la contratación laboral para jóvenes egresados de educación superior en Lima metropolitana mediante la aplicación “MentorU” dedicada a promover trabajo digno y seguro para egresados, quienes están en una etapa de transición, con el objetivo de ayudar a esta comunidad a lograr su éxito profesional.

Se logró validar el proyecto con personas del público objetivo, egresados de 20 a 26 años, se compartieron inquietudes, dificultades, opiniones y retroalimentación adicional. Los comentarios expresados por parte de los

participantes fueron positivos hacia la interfaz, y demostraron interés por saber más acerca de la aplicación.

Los resultados se deben a las encuestas compartidas por diferentes redes sociales, especificando la edad y condición de egresado.

También se llevaron a cabo 2 talleres generativos dando como resultado retroalimentación del público objetivo del cual se realizó una recopilación de la información y analizar, nuevamente en su mayoría comentarios positivos, afirmando nuevamente el nivel innovador y beneficioso de la propuesta.

## **8. Conclusiones**

Se concluye que los objetivos del estudio están enfocados en comprender las causas y consecuencias de la desigualdad laboral en los jóvenes egresados y de esa manera desarrollar una aplicación equitativa promoviendo el bienestar y desarrollo profesional.

Como primera conclusión se puede afirmar que se logró desarrollar diversas secciones y/o apartados dentro de la aplicación como foros públicos, apartado de portafolio, eventos y capacitaciones, etc. Facilitando la búsqueda de empleo para los jóvenes egresados.

En segundo punto, el tipo de empresas elegidas para formar alianzas se determinó que serían empresas privadas en rubro de recursos humanos, arquitectura, tecnología, diseño gráfico, mentoría y coaching, etc. Así como, alianzas con el estado a modo de difusión, dado que múltiples municipalidades brindan múltiples gratuitos virtuales, sin embargo, hay muy poca publicidad.

Finalmente, como tercer punto a detallar se valida que la aplicación "Mentor U" es efectiva en la cuestión de disminuir esta problemática dado que representa una propuesta innovadora a busca ofrecer una solución integral a través de la creación de una conexión entre mentores y profesionales, mentorías, eventos de capacitación, y alianzas estratégicas.



En resumen, las conclusiones destacan la importancia de abordar esta problemática, así como la relevancia y viabilidad de la propuesta de innovación a través de un software educativo denominado ‘‘Mentor U’’.

## 9. Bibliografía

AMDEC. (2024, 4 de abril). Eventos De Capacitación.

<https://www.amdecrd.com/servicios/eventos-de-capacitacion/>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). La crisis laboral del COVID-19 impactó más a los desfavorecidos. <https://www.iadb.org/es/noticias/bid-crisis-laboral-del-covid-19-impacto-mas-los-desfavorecidos>

BID. (2024, 30 de Marzo). La Crisis laboral del COVID-19 impactó más a los desfavorecidos. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/noticias/bid-crisis-laboral-del-covid-19-impacto-mas-los-desfavorecidos>

ComexPerú. (2021, 23 de julio) Empleo juvenil acumula tres años elevado desempleo, informalidad y vulnerabilidad.

<https://www.comexperu.org.pe/articulo/empleo-juvenil-acumula-tres-anos-de-elevado-desempleo-informalidad-y-vulnerabilidad>

ComexPeru (2023, 25 de agosto) Resultados de participación laboral y tasa de desempleo al primer trimestre de 2023. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/resultados-de-participacion-laboral-y-tasa-de-desempleo-al-primer-trimestre-de-2023>

Coworkingfy. (2024, 8 de abril). Beneficios del networking | 8 ventajas al alcance de todos. <https://coworkingfy.com/beneficios-del-networking/>

El Peruano. (2021, 10 de agosto). Claves para reducir el desempleo juvenil.

<https://www.elperuano.pe/noticia/210084-claves-para-reducir-el-desempleo-juvenil>

El Peruano. (2024, 9 de abril). Fomento del trabajo decente.

<https://www.elperuano.pe/noticia/225369-fomento-del-trabajo-decente>

El Popular. (2023, 9 de octubre). No hay trabajo en el Perú: la mayoría de jóvenes estudian una carrera sin demanda laboral.

<https://elpopular.pe/actualidad/noticias-peru/2023/10/09/mayoria-jovenes-estudian-carrera-demanda-laboral-peru-ministerio-trabajo-estudiantes-universitarios-empleo-daniel-maurate-292887>

Gestión. (2023, 3 de diciembre). Empleo juvenil en la mira del Congreso: estos son los 10 proyectos en lista. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/empleo-juvenil-en-la-mira-del-congreso-estos-son-los-10-proyectos-en-lista-empleo-juvenil-congreso-noticia/>

Gestión. (2019, 23 de septiembre). ¿Cómo y dónde buscar trabajo en Perú? Conozca los mejores portales de empleo.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/buscar-peru-paginas-aptitud-linked-in-bumeran-nnda-computrabajo-242816-noticia/>

Gestión. (2023, 8 de noviembre). Perú: 37% de jóvenes enfrentan dificultades para conseguir trabajo.

<https://gestion.pe/economia/mercado-laboral-peru-37-de-jovenes-enfrentan-dificultades-para-conseguir-trabajo-noticia/>

Ideascale. (2023, 27 de junio). ¿Qué es la innovación incremental? Definición, ejemplos, proceso y buenas prácticas.

<https://ideascale.com/es/blogs/innovacion-incremental/>

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

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

Infobae. (2022, 20 de julio). Cuáles son las dificultades que enfrentan los jóvenes para acceder a su primer empleo y cuáles las que identifican las empresas para tomarlos.

<https://www.infobae.com/economia/2022/07/20/cuales-son-las-dificultades-que-enfrentan-los-jovenes-para-acceder-a-su-primer-empleo-y-cuales-las-que-identifican-las-empresas-para-tomarlos/>

Lora Germán (2020, 24 de Febrero) Desempleo Juvenil: ¿A la tercera va la vencida ?, según Esan deja huella. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/desempleo-juvenil-a-la-tercera-va-la-vencida>

Magisnet. (2020, Julio). Apps educativos: claves para enseñar y aprender desde el teléfono móvil o la tableta. <https://www.magisnet.com/2020/07/apps-educativas-claves-para-ensenar-y-aprender-desde-el-telefono-movil-o-la-tableta/>

Red de Comunicación Regional – RCR. (2024, 29 de marzo). Hablemos sobre la productividad laboral en el país. Instituto Peruano de Economía.

<https://www.ipe.org.pe/portal/hablemos-sobre-la-productividad-laboral-en-el-pais/>

Revista Venezolana de Gerencia (2022, 19 de Julio) Situación Laboral de los egresados en las universidades públicas en Perú.

[https://www.researchgate.net/publication/365980455\\_Situacion\\_laboral\\_de\\_los\\_egresados\\_en\\_las\\_universidades\\_publicas\\_en\\_Peru/fulltext/638b3f14ca2e4b239c862dcc/Situacion-laboral-de-los-egresados-en-las-universidades-publicas-en-](https://www.researchgate.net/publication/365980455_Situacion_laboral_de_los_egresados_en_las_universidades_publicas_en_Peru/fulltext/638b3f14ca2e4b239c862dcc/Situacion-laboral-de-los-egresados-en-las-universidades-publicas-en-)

[Peru.pdf?origin=publication\\_detail& tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbij9fQ](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22694/ROCA_LOPEZ_CLAUDIA_ALEJANDRA_UNIVERSIDAD_PUBLICA_PRIVADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Roca López, C. A. (2021). El impacto de las brechas de la calidad educativa universitaria en la inserción al mercado laboral de los recién egresados. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22694/ROCA\\_LOPEZ\\_CLAUDIA\\_ALEJANDRA\\_UNIVERSIDAD\\_PUBLICA\\_PRIVADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22694/ROCA_LOPEZ_CLAUDIA_ALEJANDRA_UNIVERSIDAD_PUBLICA_PRIVADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

RPP. (2023, 4 de diciembre). Los jóvenes peruanos son los que tienen más problemas para conseguir trabajo de todo América Latina y el Caribe.

<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>

Sunedu (2022, 22 de marzo) III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, según el Ministerio De Educación.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7913?show=full>

Zegarra Jhoanna, Rodríguez Olga (2015, 2 de septiembre) Un análisis del desempleo juvenil en Perú.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1291/Un+analisis+del+desempleo+juvenil+en+Peru..pdf;jsessionid=F4950C76501CC0AF19EC3E7F889B2139?sequence=1>


## 10. Anexos


Anexo 1. Formulario utilizado para encuestas.

# Entornos Laborales Justos y Seguros

¡Hola! , somos alumnas de Toulouse Lautrec y estamos realizando nuestro proyecto de investigación que tiene como objetivo recolectar información sobre El entorno laboral justo y seguro en Lima.

La información recopilada nos ayudará a comprender la importancia de este tema y a considerar posibles soluciones. Agradecemos su participación.

[rafaelandinn@gmail.com](mailto:rafaelandinn@gmail.com) [Cambiar de cuenta](#) 

 No compartido

# Entornos Laborales Justos y Seguros

rafaelandinn@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

## Preguntas Generales

¿Cuál es tu género? \*

Masculino

Femenino

Otro: \_\_\_\_\_

¿En qué rango de edad te encuentras? \*

Menos de 18 años

18 - 24 años

25 - 34 años

35 - 44 años

45 - 54 años

55 años o más

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

## Entornos Laborales Justos y Seguros

rafaelandinn@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

### Entornos Laborales Justos y Seguros

¿Qué tipo de apoyo crees que sería beneficioso para ayudar en la búsqueda de trabajo? \*

- Asesoramiento profesional
- Capacitación en habilidades laborales
- Conexiones y redes profesionales
- Recursos en línea (plataformas de empleo, etc.)
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuáles crees que son los criterios clave que las empresas utilizan al contratar a una persona? \*

- Experiencia laboral
- Educación
- Habilidades específicas
- Aptitudes interpersonales
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuáles crees que son los mayores desafíos que enfrentan los desempleados en la búsqueda de empleo? \*

- Falta de experiencia
- Falta de oportunidades
- Competencia laboral
- Falta de habilidades específicas
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Qué estrategias has utilizado para buscar empleo y cuáles han sido efectivas para ti? \*

- Enviar currículum en línea
- Networking
- Ferias de empleo
- Agencias de empleo
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuáles han sido tus experiencias más significativas al buscar empleo? \*

- Obtener el trabajo deseado
- Entrevistas exitosas
- Rechazos frecuentes
- Falta de respuesta de empleadores
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Crees que hay igualdad de oportunidades al contratar a un empleado? \*

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

¿Cómo percibes la falta de inclusión en el proceso de contratación? \*

- Muy evidente
- Algo evidente
- No evidente
- No lo percibo



¿Qué tipo de apoyo crees que sería beneficioso para ayudar a las personas en esta problemática? \*

- Programas de diversidad e inclusión
- Capacitación en igualdad de oportunidades
- Acceso a mentoría
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Cómo percibes el impacto emocional y psicológico del desempleo en tu vida? \*

- Muy negativo
- Negativo
- Neutral
- Positivo
- Muy positivo

¿Has experimentado situaciones en las que te hayas sentido excluido o no valorado en el ámbito laboral? \*

- Sí
- No
- En ocasiones

¿Consideras que tu empresa valora a los empleados para mejorar las condiciones laborales? \*

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

¿Cómo decides qué oportunidades laborales explorar? \*

- Salario
- Desafíos profesionales
- Ubicación geográfica
- Cultura de la empresa
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Qué plataformas o recursos utilizas con mayor frecuencia para buscar \*  
empleo y oportunidades profesionales?

- LinkedIn
- Indeed
- Infojobs (u otras plataformas locales)
- Redes personales
- Otro: \_\_\_\_\_

Atrás

Enviar

Borrar formulario