ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA
"TOULOUSE LAUTREC"

DESARROLLO DE UNA PLATAFORMA DIGITAL INTERACTIVA PARA BRINDAR INFORMACIÓN A JÓVENES DE 18 A 25 AÑOS SOBRE OPORTUNIDADES LABORALES FORMALES

Trabajo de Investigación para obtener el grado de Bachiller en Comunicación Audiovisual Multimedia

AUTORES:

DAVID ALEXANDER HUAMANÍ MARTÍNEZ
(https://orcid.org/0009-0000-4894-6098)

XIMENA FERNANDA GUEVARA GONGORA
(https://orcid.org/0009-0002-6229-828)

Asesor

GIOVANNA GUZMÁN DE LAMA
(https://orcid.org/0000-002-5641-8938)

Lima - Perú
2024

REV INV GUEVARA GONGORA.docx

Envío 41

Envío 41

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::11391:460854986

Fecha de entrega
20 may 2025, 9:09 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
23 may 2025, 2:34 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
REV INV GUEVARA GONGORA.docx

Tamaño de archivo
5.3 MB

33 Páginas

5972 Palabras

33.514 Caracteres

15% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text

Top Sources

14% Internet sources
3% Publications
8% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Resumen del Trabajo de Investigación

El planteamiento de este estudio es debido a la falta de información y herramientas a jóvenes de 18 a 25 años para acceder a oportunidades laborales formales. Esta iniciativa surge ante la problemática de la alta tasa de informalidad laboral que afecta principalmente a este segmento etario en Perú.

La plataforma busca ser un recurso integral que guíe a los jóvenes en su proceso de búsqueda de empleo formal. Para ello, contará con contenidos educativos que les permitirán conocer las diferencias entre el empleo formal e informal, los derechos y beneficios que les corresponden como trabajadores en planilla, así como información sobre las normas laborales vigentes. Además, ofrecerá herramientas prácticas como asistencia para la elaboración de currículums vitae atractivos y alineados a los puestos que desean postular.

La propuesta de valor radica en ofrecer la plataforma “Fórmate 360°” para que esta prepare integralmente a los jóvenes para su ingreso exitoso al mundo del trabajo formal. Se plantea como clientes principales a universidades que deseen asociarse y ofrecer estos servicios a sus estudiantes y egresados, potenciando así sus programas de empleabilidad. Los ingresos se obtendrían a través de suscripciones de usuarios y empresas que deseen acceder a la plataforma, así como por la venta de espacios publicitarios. De esta manera, se busca fomentar la formalidad laboral entre los jóvenes peruanos, brindándoles información y herramientas que les permitan

Palabras claves: Plataforma digital, empleabilidad juvenil, trabajo formal, orientación laboral, oportunidades laborales.

Abstract

The approach of this study is due to the lack of information and tools for young people between 18 and 25 years of age to access formal employment opportunities. This initiative arises from the problem of the high rate of informal employment that mainly affects this age group in Peru.

The platform aims to be a comprehensive resource that guides young people in their search for formal employment. To this end, it will have educational content that will allow them to learn about the differences between formal and informal employment, the rights and benefits they are entitled to as workers on the payroll, as well as information on the labour regulations in force. In addition, it will offer practical tools such as assistance in the preparation of attractive CVs aligned with the positions they wish to apply for.

The value proposition lies in offering the 'Fórmate 360°' platform to comprehensively prepare young people for their successful entry into the world of formal employment. The main clients are universities that wish to partner and offer these services to their students and graduates, thus enhancing their employability programmes.

Revenues would be obtained through subscriptions from users and companies wishing to access the platform, as well as through the sale of advertising space. In this way, the aim is to promote formal employment among young Peruvians, providing them with information and tools that will enable them to find jobs.

Keywords: Digital platform, youth employability, formal work, job orientation, job opportunities.

Tabla de contenido

1. 7

2. 8

3. 8

3.1 Preguntas 8

3.1.1. Pregunta General ***8***

3.1.2. Preguntas específicas ***8***

3.2. Objetivos 8

3.2.1. Objetivo General ***8***

3.2.2. Objetivos específicos ***8***

4. 10

4.1. 10

4.1.1 Antecedentes ***9***

4.2. 16

4.2.1Página web ***15***

4.2.2 Empleabilidad de Jóvenes egresados ***15***

4.2.3 Plataforma ***16***

5. 17

6. 18

6.1. 18

6.2. 19

6.3. 19

6.4. 19

6.5. 19

6.6. 20

6.7. 20

6.8. 20

6.9. 20

7. 21

8. 25

9. 26

10. 29

Lista de Tablas

Tabla 1 Tabla de presupuestos de inversión inicial 20

Tabla 2 Tabla de presupuesto de gastos mensuales 21

Tabla 3 Tabla de ingreso estimado anual 22

Tabla 4 Usuarios necesarios para alcanzar los ingresos mensuales deseados 23

Lista de Figuras

Figura 1 Captura de pantalla del taller generativo 28

Figura 2 Foto de investigación de campo con la finalidad de investigaciones 28

Figura 3 Captura de pantalla de investigaciones a microempresas para analizar motivos de informalidad 29

Figura 4 Flujograma sobre la interpretación de información recopilada para el proyecto 29

Figura 5 Análisis del público objetivo de nuestro proyecto 30

Figura 6 Lienzo de la propuesta de valor del proyecto 30

Figura 7 Cuadro de explicación del nivel de innovación del proyecto 31

Figura 8 Captura de pantalla del “Frame” principal de la plataforma digital generado cómo solución 31

Figura 9 Captura de pantalla del “Frame” de pago de la plataforma digital generado cómo solución 32

1. Contextualización del Problema

Actualmente, se reconoce que gran parte de la economía peruana depende del sector informal. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de 2023, aproximadamente el 26% de los más de 15 millones de peruanos que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) son jóvenes de 14 a 24 años, y el 73% de ellos trabaja en la economía informal. Esto significa que solo el 27% de la PEA recibe beneficios laborales, lo cual afecta principalmente a los jóvenes de entre 18 y 25 años.

Las políticas e iniciativas del gobierno peruano son de suma importancia cuando se trata de educar a la población sobre los peligros del trabajo informal. Sin embargo, actualmente existe un nivel de desconfianza hacia el Estado que impide que el mensaje llegue adecuadamente a la población. Según el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, más del 60% de los peruanos no confían en lo que el gobierno les dice. Estas cifras se extienden a entidades clave para combatir la informalidad, como la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), según gran parte de la población, impone demasiados obstáculos a las empresas y cuenta con políticas abusivas que perjudican a las pequeñas y medianas empresas, lo que ocasiona que, a futuro, cada vez existan menos empleos que cumplan con las normativas para ofrecer un puesto de trabajo digno que respete las leyes laborales actuales, incrementándose así, la cantidad de personas partícipes de la informalidad.

Dentro de la población de 10 millones de peruanos que trabajan de manera informal, la población más afectada es el joven de entre 18 y 25 años, especialmente en Lima, donde el nivel de informalidad alcanza el 82%.

Dado el contexto actual en los diferentes sectores de la sociedad, se ha identificado una falta de información entre los jóvenes de entre 18 y 25 años en Lima con respecto a las regulaciones y normativas laborales, así como falta de experiencia para afrontar

correctamente el mundo laboral y encontrar un empleo digno que les permitirían crecer como profesionales exitosos a futuro. En consecuencia, los jóvenes postulantes optan por trabajar en la informalidad dada su abundancia, accesibilidad y facilidad de contratación y contacto.

2. Justificación

En la coyuntura actual se ha investigado que la informalidad laboral en Perú ha aumentado por diversas causas como: La pandemia del COVID-19, las regulaciones y tramites complicados y una informalidad arraigada de muchos años. Esta investigación se realizó para desarrollar una plataforma digital interactiva que permita a los jóvenes aplicar a oportunidades laborales formales, cruciales para mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de los jóvenes en las micro y pequeñas empresas informales.

3. Reto de innovación

Problema. Los jóvenes carecen de información y orientación para encontrar oportunidades laborales formales que les permitan desarrollarse en su carrera y crecer como profesionales exitosos.

Idea innovadora. Un programa integral de orientación laboral, respaldado por profesionales, proporcionará a los jóvenes postulantes las herramientas necesarias para ingresar al mundo laboral de manera más eficiente y fluida. Esto les permitirá identificar las oportunidades laborales que mejor se ajusten a sus intereses y necesidades, facilitando así su integración en roles formales.

Dándoles acceso a materiales como contenido descargable con información sobre derechos laborales, normas de seguridad, beneficios, etc. Incluirá webinars y foros para una capacitación más interactiva, también herramientas para afrontar el mundo laboral, con asesoramiento de diseño de currículo, simulacros de entrevistas laborales, entre otras. Para concluir, se brindará un apartado de búsqueda de empleo en donde el postulante podrá ofertas de trabajo en empresas formales que desacuerdo a sus gustos, habilidades técnicas, ubicación,

salario, horarios etc. Y contará con la oportunidad de compartir sus experiencias en foros de conversación sobre diferentes temas relacionados a las empresas para conocer las opiniones de otros postulantes o ex trabajadores de un lugar.

Todo con el objetivo de lograr que los jóvenes se sientan preparados para conectarse con empresas y trabajar en un ambiente digno.

3.1 Preguntas

3.1.1. Pregunta General

¿Cuáles son las características que debe contener una plataforma digital interactiva que les permita a los jóvenes aplicar a oportunidades laborales formales?

3.1.2. Preguntas específicas

P1: ¿Qué elemento innovador debe contener una plataforma digital interactiva de búsqueda de empleo que le permita a los jóvenes hallar trabajos formales?

P2: ¿Cuáles son los contenidos diferenciadores de la plataforma digital interactiva que le permita a los jóvenes encontrar recursos de conexión con personas y empresas formales?

P3: ¿Cómo se puede diseñar la plataforma para fomentar la conexión entre los jóvenes y las empresas registradas que buscan nuevos colaboradores?

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo General

Desarrollar una plataforma digital interactiva que permita a los jóvenes aplicar a oportunidades laborales formales.

3.2.2. Objetivos específicos

O1: Establecer el que elemento innovador debe contener una plataforma digital interactiva de búsqueda de empleo que permita a los jóvenes hallar trabajos formales.

O2: Crear contenidos diferenciadores en una plataforma digital interactiva que permita a los jóvenes encontrar recursos de conexión con personas y empresas formales.

O3: Diseñar funcionalidades en la plataforma que permitan a las empresas registradas publicar sus vacantes y oportunidades laborales, así como revisar los perfiles de los jóvenes interesados.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

4.1.1 Antecedentes

(Alave Pari, 2023). El comportamiento del empleo formal y su relación con el crecimiento de la economía peruana, periodo 2018-2021. Para optar título profesional de Contador Público con mención en auditoria. Universidad Privada de Tacna. Perú.

El estudio se centró en analizar la conexión entre el crecimiento de la economía peruana y la incorporación del empleo formal, indispensable en la economía de cualquier país, ya que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas.

En esta investigación se llegó a cuatro conclusiones. La primera, los trabajos formales tuvieron un crecimiento de 9.2% pero a raíz de la pandemia sanitaria disminuyó, así mismo, después de dicha pandemia se puede observar una tendencia de crecimiento. La segunda, el empleo informal llegó a un 73% y en los meses iniciales del año 2021 ha seguido aumentando, afectando así a los microempresario y trabajadores informales La tercera, la pandemia afectó el impuesto a la renta de personas naturales, en 2021 se observa un crecimiento del 24.7% a comparación del año pasado, en consecuencia, al crecer la economía también lo harán los impuestos. La cuarta, hay distintos rangos de edades en la tasa de desempleo, una de estas de los jóvenes la cual tuvo una caída del -41% desde febrero del 2022, mostrando que los jóvenes han contado con una mayor incorporación. Uno de los resultados alcanzados fue que desde el mes de mayo del 2020 la tendencia del empleo informal fue creciendo hasta llegar a su porcentaje más alto de 73% iniciando el 2021, trayendo consigo efectos negativos en la recaudación de impuestos, la economía y afectando

a las microempresas y trabajadores informales. Este antecedente permitió observar el constante crecimiento a través de los años del empleo informal llegando a su pico más alto en pandemia y afectando a la economía del país. En esa línea, los aportes brindados por este estudio ayudan a saber las razones de dicho crecimiento y ayudar a identificar los sectores afectados para poder desarrollar una idea que cumpla con las necesidades de trabajo formal y beneficios de los trabajadores.

(Reyes-Olivo et al., 2020) Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina. Perú

Tuvo como enfoque el descubrimiento de la situación post pandemia de los ambientes laborales y las falencias en las leyes laborales actuales que la situación sanitaria expusieron en distintos sectores de Lima metropolitana.

Hubo algunas conclusiones relevantes a nuestro tema de investigación; uno de ellos es el deterioro general de la calidad del ambiente laboral y todas las industrias. Al pasar por un periodo en donde gran parte de los empleos pasaron a modalidad virtual, se dejó de lado los procesos de interacción que afectaron a la población cuando se retornó a la presencialidad, al igual que durante la pandemia, hubo grandes recortes de costos en esas áreas que hasta ahora no han sido subsanadas. La segunda conclusión relevante es que la preparación de los jóvenes que se encontraban en búsqueda de empleo durante la pandemia sufrió un deterioro por el estilo de vida que se llevaba durante ese periodo.

El resultado más impactante fue que, durante y después de la pandemia la empleabilidad por grupos etarios se desvío. El grupo más afectado fueron los jóvenes entre 14 y 24 años, quienes tuvieron un crecimiento laboral menor a la mitad del que tuvieron los adultos de los 45 años a más.

Este antecedente permite ver cómo la pandemia reciente tuvo un fuerte efecto en el empleo formal y el ambiente laboral, y cómo el grupo etario joven fue el más afectado en más de un aspecto.

(Moscoso & Beraun, 2021) Empleo Juvenil: Escenario al bicentenario. Artículo de la Universidad Nacional de Huanta y Universidad Continental. Perú

Analizar cómo se encuentra la situación del empleo Juvenil en el Perú tras las celebraciones por el bicentenario.

Las dificultades del empleo juvenil salen por la inestabilidad económica cuando se habla de grandes empresas y de problemas generales en la educación de estos temas a nivel MYPE.

El estado cumple un rol muy importante cuando se trata del desempleo juvenil, ya que este es consecuencia de problemas mucho mayores por lo que el Perú está pasando. Además, los resultados del programa “Plan Bicentenario” no se realizaron, por lo que existe una falta de comprensión del problema por parte del gobierno.

Este antecedente permite contemplar un análisis de un escenario de celebración por el bicentenario del Perú en donde el problema de nuestra investigación ha empeorado en lugar de mejorar.

(Castillo Ordinola et al., 2021) Plan de Negocio para la implementación de una plataforma digital “Tranki” que permita mitigar el estrés para millennials en la Región Lima Metropolitana. Tesis para obtener el grado de Magister en Dirección de Tecnologías de información. Universidad ESAN. Perú

Su objetivo fue analizar la viabilidad económica de un plan de negocio para implementar una plataforma digital “Tranki” que permita mitigar el estrés de los millennials en la Región de Lima Metropolitana.

En conclusión, se logró demostrar que su idea de negocios de una plataforma digital Tranki para mitigar el estrés entre los millennials si fue viable. Los resultados nos muestran la funcionalidad y eficacia de una plataforma digital.

4.1.2 Antecedentes Internacionales

(Herrera Rivera, 2023)Competencias que las profesiones en gestión humana buscan para empleabilidad de jóvenes recién graduados en ciudad de Guatemala. Para obtener la Maestría de Gestión Humana y Organizacional. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala de la Asunción

El objetivo de este estudio se centra en que el desempleo afecta a los jóvenes próximos a graduarse por el método de aprendizaje que consiste en memorizar información, más no para aplicarlos ni recibir la capacitación adecuada de los centros de estudios, ya que carecen de una actualización constante porque se renuevan cada cierto tiempo.

Se alcanzaron seis conclusiones: la primera, los grupos de las muestras son equitativos para ambos sexos con una ligera superioridad por parte de las mujeres. La segunda, no existe un solo tipo de competencia para el puesto laboral, es importante la formación en un inicio, ya que esta permite adaptarse a los distintos requerimientos laborales que desarrolla las competencias técnicas. La tercera, al analizar los resultados de la muestra se llegó a la conclusión que el nivel requerido es del 100% en los 3 tipos de competencias, esto debido a las fuertes presiones para conservar la competitividad. La cuarta, las empresas si están dispuestas a requerir personal joven sin experiencia, ya que están dispuestos a capacitarlos. Es importante que las empresas sepan los problemas de trasladar los conocimientos teóricos a la práctica. La quinta, existe un crecimiento en la capacitación por competencia, ya que los profesionales de gestión humana ven las competencias más favorables que las definiciones de tares, funciones y roles. La sexta, es difícil innovar en

educación y formación de trabajo, esto debido a la segmentación e inequidad existentes en Guatemala.

Uno de los resultados alcanzados fue que se observa que el 76% de los trabajadores menciona que la empresa si cuenta con capacitación a los recién graduados. Estas capacitaciones son adecuadas ya que la empresa puede formarlos según sus metas y objetivos ya sea a corto o mediano plazo.

Este antecedente permitió observar como la formación inicial de los jóvenes los afecta en un futuro en el mercado laboral, dado que no hay actualizaciones constantes en llevar lo aprendido teóricamente a la práctica. En esa línea, los aportes brindados por el estudio ayudan a saber las razones por la cual los jóvenes tienen problemas a la hora de pasar del estudio al mundo laboral.

(Berg et al., 2019)Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Informe. Organización Mundial del Trabajo, Ginebra.

El objetivo de este estudio es examinar el papel de las plataformas digitales en la búsqueda del empleo juvenil, proporcionando una visión de las tendencias y las mejores prácticas para encontrar una oferta laboral de valor a través de la tecnología.

Se concluyo que además de identificar áreas de mejora en términos de equidad de acceso y calidad de las oportunidades ofrecidas, se destaca la importancia de desarrollar estrategias específicas para abordar estas deficiencias y mejorar la eficacia de las plataformas digitales en la inserción laboral juvenil.

Además de subrayar la importancia de seguir investigando y mejorando las plataformas digitales, el estudio sugiere la necesidad de políticas más inclusivas y programas de capacitación adaptados a las necesidades cambiantes de los jóvenes en busca de empleo.

(Cattaneo y Amenduni, 2022)La transformación digital de la formación de aprendices: oportunidades y barreras emergentes. Informe. Organización Mundial del Trabajo, Suiza.

El propósito de este estudio es examinar cómo las tecnologías digitales pueden mejorar el diseño y la implementación de programas de formación profesional.

En conclusión, se subraya la relevancia de integrar tecnologías digitales para optimizar la calidad y la eficiencia de los programas de formación profesional. Asimismo, se reconocen desafíos como la necesidad de mejorar la infraestructura y la capacitación de los educadores. Se enfatiza la importancia de fomentar la integración de tecnologías digitales en cada etapa del proceso de aprendizaje de oficios, desde la creación del programa hasta la formación del personal y la distribución del contenido educativo.

(Pellegrini, 2023)Plataformas digitales y calidad del trabajo: un análisis multidimensional para el caso de Argentina. Informe. Argentina

Analizar cómo fue la calidad del trabajo en el segmento de plataformas digitales. Para ello, se estimó un indicador de calidad del trabajo multidimensional basado en Deguilhem et al. (2020).

El análisis se centró en la descripción y estimación de un indicador de calidad laboral, utilizando el enfoque de Deguilhem et al. (2020). Según la investigación, la economía de plataformas se caracteriza por una gama de niveles de calidad del trabajo más bien bajos en lugar de una división clara entre calidades bajas y altas. El estudio de los factores que contribuyen a este hallazgo demuestra de manera cuantitativa que las características valoradas positivamente por las visiones más optimistas del sector, como la flexibilidad y la autogestión otorgadas a los trabajadores, no están relacionadas con una mejor calidad del trabajo.

El estudio encuentra que la calidad del trabajo en el segmento de plataformas digitales en Argentina no parece estar polarizada entre trabajos de baja y alta calidad, sino que aparece concentrada en torno a la baja calidad. Características como la flexibilidad y autogestión, valoradas positivamente por visiones optimistas sobre este tipo de trabajo, no aparecen asociadas a una mejor calidad laboral según el análisis. No se observan signos de polarización entre calidades altas y bajas pese a la heterogeneidad de este mercado. Los factores socioeconómicos individuales como edad, género, educación y migración están significativamente correlacionados con la calidad laboral. Se halla evidencia de un "bienestar relativo" de las mujeres respecto al trabajo en plataformas al considerar sus percepciones subjetivas.

El estudio nos muestra que factores como edad, género, educación y migración influyen en la calidad laboral en plataformas. Además, brinda un análisis detallado de la realidad del trabajo en plataformas digitales en Argentina, revelando que, si bien ofrecen oportunidades laborales, tienden a concentrarse en empleos de baja calidad y precarizados. Esto es información valiosa que la plataforma podría incorporar para educar a los jóvenes sobre los pros y contras de este tipo de trabajos.

4.2.Marco teórico

4.2.1Página web

(Marcelo Chavarria, 2022)entiende que una página web es un recurso facilitado por la red mundial de Internet cuyo propósito consiste en exhibir o elaborar diversos contenidos. Su finalidad radica en proveer un acceso homogéneo y sencillo a cualquier clase de datos o información.

4.2.2 Empleabilidad de Jóvenes egresados

Según (Torres Luján, 2019)Los recién graduados universitarios de poca edad y limitada experiencia laboral enfrentan ciertos desafíos. Se examinó tanto el periodo requerido

para conseguir su primer trabajo, como las características de ese empleo inicial. Esto con el objetivo de identificar los factores que brindan a los jóvenes egresados mayores probabilidades de acceder a un puesto acorde a su formación profesional tras culminar sus estudios superiores.

4.2.3 Plataforma

Según (Sánchez, 2024)Una plataforma de software es un producto o servicio que se fundamenta en el uso del software y proporciona una base sobre la cual terceros pueden desarrollar productos o servicios adicionales.

Durante la pandemia del 2020, el empleo en el Perú se redujo sufrió un duro impacto en todos los sectores, y a medida que se ha ido recuperando se evidenciaron ciertas segregaciones sociales que previamente no eran tan notorias. Según Moscoso Paucarchuco (2021) el grupo que más desempleo sufrió durante la pandemia fueron los jóvenes de 15 a 29 años, una hipótesis que plantea el autor es la diferencia de experiencia laboral y tiempo junto a la empresa. Ya que suelen ser los jóvenes quienes tienen menos experiencia y tiempo, son los primeros despedidos cuando la empresa pasa por momentos difíciles.

5. Beneficiarios

El grupo principal de beneficiarios consta de un grupo de estudiantes entre 18 y 25 años que están en el proceso de búsqueda de empleo dentro de su línea de carrera para desarrollarse profesionalmente. Este grupo de personas cuentan con un problema en común, ellos carecen de información y la accesibilidad correcta que les permita encontrar oportunidades laborales formales. Los jóvenes usuarios sienten que al principio no importa en qué rubro encuentren empleo para ser remunerados, lo que ocasiona que varias personas opten por opciones informales, ya que son más accesibles y diversas, lo que indica que no cuentan con las herramientas ni el conocimiento para buscar oportunidades adaptadas a sus preferencias y habilidades.

Se consideran beneficiarios principales a los jóvenes en el proceso de búsqueda de empleo, a quienes se les proveerá todas las herramientas necesarias para afrontar la entrada al mundo laboral, que al inicio puede ser intimidante.

En el caso de los beneficiarios directos, las universidades que decidan formar una alianza con el proyecto podrán utilizar nuestros servicios para potenciar las bolsas de empleabilidad que ofrecen, brindando más y mejores oportunidades para sus alumnos, así como aumentar su prestigio en temas de empleabilidad. Junto a ellos, las empresas formales que publiquen ofertas de empleo utilizando nuestros servicios estarán expuestos a una mayor cantidad de potenciales empleados profesionales con la garantía de querer mejorar.

En el grupo de beneficiarios indirectos se encuentran entidades cuyo beneficio no se ve a primera vista, entre ellos se encuentra la PEA del país y organizaciones del trabajo como la MTPE ya que al armar a los jóvenes con la herramientas existirá mayor cantidad de profesionales que permitan aumentar la calidad de la fuerza laboral peruana en general, junto a ellos, el proyecto ayudará a la reducción de la informalidad gracias a la preparación que cada vez más jóvenes tendrán, ya que sabrán con qué beneficios cuentan legalmente y cómo buscar oportunidades en mejores y más grandes empresas.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

Se ofrecerá un programa de orientación laboral 360 con ayuda de profesionales para preparar a los jóvenes postulantes para ingresar al mundo laboral de la mejor manera posibles, es decir, saber hacia qué área quieren dirigirse, cómo buscar puestos que se alineen a esa carrera y cómo afrontar el proceso de contratación con éxito. Para ello se ofrecerán servicios que guiarán el postulante:

Asesoramiento para diseños de CV con respecto al puesto deseado y orientadores que permitan potenciar el primer contacto con las empresas.

Webinars , Q&A y foros con información sobre normas laborales y discusiones abiertas sobre empresas para hacer networking.

Una plataforma de búsqueda de empleo con búsqueda por habilidades, locación y laureles de la empresa para ampliar la búsqueda laboral.

6.2. Segmento de clientes

Los usuarios principales son los jóvenes de entre 18 y 25 años que buscan empleo formal, pueden ser practicantes o egresados. Quienes busquen empleo en general o quieran informarse sobre las normas laborales existentes también pueden ser usuarios de la plataforma. Además, los clientes principales son las Universidades que quieran asociarse con nosotros mediante la prestación de servicios de nuestra plataforma para que las bolsas de trabajo que ellos ofrecen sean mucho más potentes.

6.3. Canales

Los canales principales por los que la plataforma se harán conocidas son la plataforma en sí, los medios de comunicación como Facebook, Instagram y WhatsApp. Al igual que marketing en redes sociales como Instagram y Tiktok para crecen la plataforma.

6.4. Relación con los clientes

Servicio de guía y asesoramiento para la búsqueda de un empleo formal adecuado y acceso a los recursos de información y capacitación respecto a las normas laborales vigente mediante la plataforma web.

6.5. Actividades clave

Capacitación, seguimiento y retroalimentación para garantizar una integración exitosa en el mundo laboral y brindando constantemente la retroalimentación adecuada para ir guiando paso a paso al cliente.

6.6. Recursos clave

Como recursos claves, se necesita el equipo humano esto por parte de diseñadores, desarrolladores de software, asesores laborales, marketing digital y atención al cliente, también se requiere de tecnología y plataforma, base de datos de empleadores, alianzas estratégicas y material educativo.

6.7. Aliados clave

Los principales aliados claves son las instituciones educativas, institutos y universidades, para lograr un mayor porcentaje de egresados con empleo formal y lograr una mayor credibilidad para el lugar educativo. Por otro lado, las redes de emprendimientos o Startups, que buscan personal capacitado para expandir sus negocios.

6.8. Fuentes de ingresos

Las principales fuentes son las tarifas por suscripción, el pago trimestral por parte del usuario, la suscripción de empresas, las cuales serán un parte muy importante por tener un costo más elevado y una renovación de suscripción mensual para poder publicar sus anuncios de trabajos, los ingresos por publicidad y las suscripciones por parte de las universidades e institutos que les favorecerá a mejorar su bolsa de trabajo y se formarán alianzas ya que ambas partes se verán beneficiadas.

6.9. Presupuestos

Se tendrá un gasto inicial de S/ 9,596 soles derivados a lo principal para ir iniciando con la plataforma, al iniciar el gasto mensual será de S/ 4,852.52 soles dedicado a distintos recursos. Dejando como ingresos mensuales desde los S/ 1027.63 soles.

Se llevó a cabo los análisis de costos del proyecto. Se establecieron prioridades y se vio la financiación. Ver Figura 1, 2 y 3.

7. Resultados

En base a la investigación se detectó la falta de información por los jóvenes que no cuentan con el contenido para poder encontrar y utilizar una plataforma que les permita hallar oportunidades laborales dignas.

Para ello se realizó la elaboración de un prototipo de plataforma digital para presentar empleo decente a jóvenes de 18 a 25 años. En esa línea se llevó a cabo entrevistas y encuestas donde se realizó la proyección un prototipo de plataforma digital para analizar si los jóvenes están conformes con las secciones de la página y sus beneficios. Dando como resultado la proyección a crear un aplicativo móvil para mejorar la accesibilidad de los beneficios de la plataforma web.

Tabla 1

Tabla de presupuestos de inversión inicial

Tipo de recurso		**Inversión inicial**		**total**
Recursos producción	Generación de material S/600	Webinars (pago por Google Meet) S/216		S/816
Recursos administrativos	Teléfono asesores S/80	Laptop Asesor S/1500		S/1580
Recursos logísticos	Servidores S/250	Dominio Web S/150	Diseño Web S/800	S/1200
recursos financieros	Banco (13% anual) S/4000	Propio S/2000		S/6000
Total				S/ 9596

Tabla 2

Tabla de presupuesto de gastos mensuales

Tipo de recurso	**Gastos mensuales**		**Total**
Recursos producción	Actualización de recursos S/300		S/300
Recursos administrativos	Comisión de personal (3 asesores) S/3000		S/3000
Recursos logísticos	Mantenimiento de servidores S/400		S/400
Recursos financieros	Interés del préstamo (13%) S/358.52		S/358.52
Recursos de difusión	Creación de pautas S/500	Publicidad S/300	S/800
Total			**S/4852.52**

Tabla 3

Mes	Ingresos mensuales	Números de usuarios	Inversión inicial	Gastos mensuales	Ingresos netos
enero	s/ 8100.00	30	2223.85	4848.52	1027.63
febrero	s/ 9720.00	36	2223.85	4958.49	2537.66
marzo	s/ 9720.00	43	2223.85	5058.46	2437.69
abril	s/ 9240.00	41	-	5159.63	4080.37
mayo	s/ 9720.00	38	-	5262.82	4457.18
junio	s/ 10152.00	45	-	5375.08	4776.92
julio	s/ 10616.00	50	-	5490.58	5125.42
agosto	s/ 11097.00	55	-	5609.39	5487.61
septiembre	s/ 11597.00	60	-	5731.57	5865.43
octubre	s/ 12117.00	66	-	5857.20	6260.80
noviembre	s/ 12660.00	72	-	5986.34	6673.66
diciembre	s/ 13225.00	78	-	6119.07	7105.93

Tabla de ingreso estimado anual

Nota. La tabla muestra el estimado anual de ingresos y gastos, tomando en cuenta que nuestros usuarios seria: Empresas aliadas, Instituciones educativas aliadas y usuarios de la página web.

Tabla 4

Usuarios necesarios para alcanzar los ingresos mensuales deseados

Mes	Empresas	Instituciones educativas	Usuarios de la web	Ingresos mensuales
Enero	6	6	10	S/ 8100.00
Febrero	8	5	35	S/ 9720.00
Marzo	9	2	60	S/ 9720.00
Abril	8	1	85	S/ 9240.00
Mayo	8	1	110	S/ 9720.00
Junio	7	2	135	S/ 10152.00
Julio	7	1	160	S/ 10616.00
Agosto	6	2	185	S/ 11097.00
Septiembre	6	1	210	S/ 11597.00
Octubre	6	1	235	S/ 12117.00
Noviembre	5	2	260	S/ 12660.00
Diciembre	5	2	285	S/ 13225.00

Nota. La tabla muestra el número aproximado de usuarios necesarios en cada categoría (empresas, instituciones educativas y estudiantes) para alcanzar los ingresos mensuales proyectados. Se ha supuesto una tarifa promedio de S/ 800 para empresas, S/ 500 para instituciones educativas y S/ 30 por estudiante cada tres meses.

8. Conclusiones

Uno de los problemas principales que impiden un crecimiento estable es la informalidad, llegando a más del 70% de toda la actividad económica en el 2023.

Gran parte de la población joven considera que la formalización de la empresa tiene un impacto positivo en tanto las empresas como los empleados. Sin embargo, dos tercios de los jóvenes trabajan en la informalidad.

Según las entrevistas profundas realizadas, los jóvenes conocen parcialmente conocimiento parcial o muy básico acerca de las leyes y normas laborales que les corresponden.

Los jóvenes buscan adecuadas oportunidades laborales para poder tener una inserción al mundo laboral más orgánica y poder desarrollarse como profesionales de manera más eficiente. Estas, son carentes.

El estado cumple un rol fundamental en la promoción de las normas laborales de una manera adaptada a la sociedad actual, por medios por donde puedan tener el mayor alcance a jóvenes trabajadores.

La desinformación y la necesidad de conseguir un trabajo rápido, ya sea por dinero o prácticas, ocasiona que los jóvenes opten por trabajar en el sector informal antes del formal, incluso teniendo en cuenta el efecto económico basado en el descuento por la obligación tributaria del país.

9. Bibliografía

Castillo Ordinola, D. E., Estrada Vargas, H. M., & Tinoco Reyes, D. A. (14 de Abril de 2021). *Plan de Negocio para la implementación de una plataforma digital "Tranki" que permita mitigar el estrés para millennials en la Región Lima metropolitana*. Lima, Lima, Perú: Universidad ESAN. https://hdl.handle.net/20.500.12640/2304

Alave Pari, Y. G. (12 de Octubre de 2023). Universidad Privada de Tacna. Facultad de Ciencias Empresariales. *Tesis El Comportamiento del empleo formal y su relación con el crecimiento de la economía peruana, periodo 2018 - 2021*. Tacna, Perú: https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3098/Alave-Pari-Yuly.pdf?sequence=1&isAllowed=y. https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3098/Alave-Pari-Yuly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.* Organización Internacional del Trabajo 2019. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Cattaneo, A., & Amenduni, F. (2022). *The digital transformation of apprenticeships: Emerging opportunities and barriers.* International Labour Organization 2022. International Labour Organization 2022. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_861712.pdf

Herrera Rivera, S. N. (Septiembre de 2023). *COMPETENCIAS QUE LOS PROFESIONES EN GESTIÓN*. Guatemala de la Asunción, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/19667

Marcelo Chavarria, L. C. (17 de enero de 2022). Mejora del proceso de atención al cliente mediante la implementación de una página web y su influencia en la calidad de servicio, Sofbutterfly, 2017. 111. Lima, Perú: Repositorio de la Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/29823

Moscoso, K., & Beraun, M. (2021). Empleo juvenil: escenario al bicentenario. *PURIQ, 3*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.3.3.181

Pellegrini, M. (12 de Abril de 2023). Plataformas digitales y calidad del trabajo: un análisis multidimensional para el caso de Argentina. *Cuadernos de Economía Crítica, 9*(18), 33. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9058885

Reyes-Olivo , M., Gallegos, N., & Mendez, R. (2020). *Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020.* Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156

Sánchez, M. A. (13 de marzo de 2024). Modelos de negocios en contextos mediados por plataformas. *Centro de Estudios de Administración, 5*(2), 16. https://ojs.uns.edu.ar/cea/article/view/4713

Torres Luján, D. F. (29 de Agosto de 2019). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. Lima, Peru: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. http://hdl.handle.net/20.500.12404/14886

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). Producción y empleo informal en el Perú - Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022. (P.54)

Méndez Soto, R., Gallegos Cuéllar, N., & Reyes-Olivo, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2), 1497-1509. https://doi.org/10.37073/puriq.3.3.181

Gamero, J., & Pérez, J. (2020). Perú: impacto de la covid-19 en el empleo y los ingresos laborales. *Oit*, *I*(I)

Fernanda Gomez, M. (2021). Crisis laboral de la juventud y COVID-19: una cicatriz prolongada. *Factor Trabajo*, *20*(3)

Gamboa G. (2023) Más de la mitad de los jóvenes no recurre a los bancos para obtener préstamos. *Radio Programas del Perú (RPP).* https://rpp.pe/economia/economia/mayoria-de-jovenes-no-recurre-a-bancos-para-obtener-prestamos-noticia-1506921

10. Anexos

Figura 1

Captura de pantalla del taller generativo

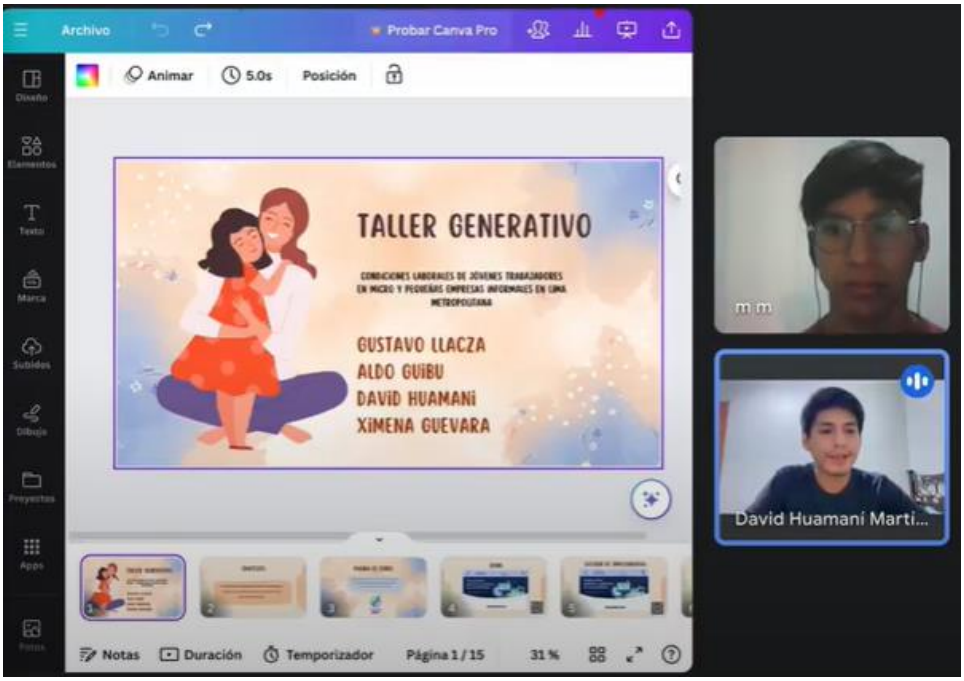


Figura 2

Investigación de campo



Figura 3

Captura de pantalla de investigaciones a microempresas para analizar motivos de informalidad



Figura 4

Flujograma sobre la interpretación de información recopilada para el proyecto

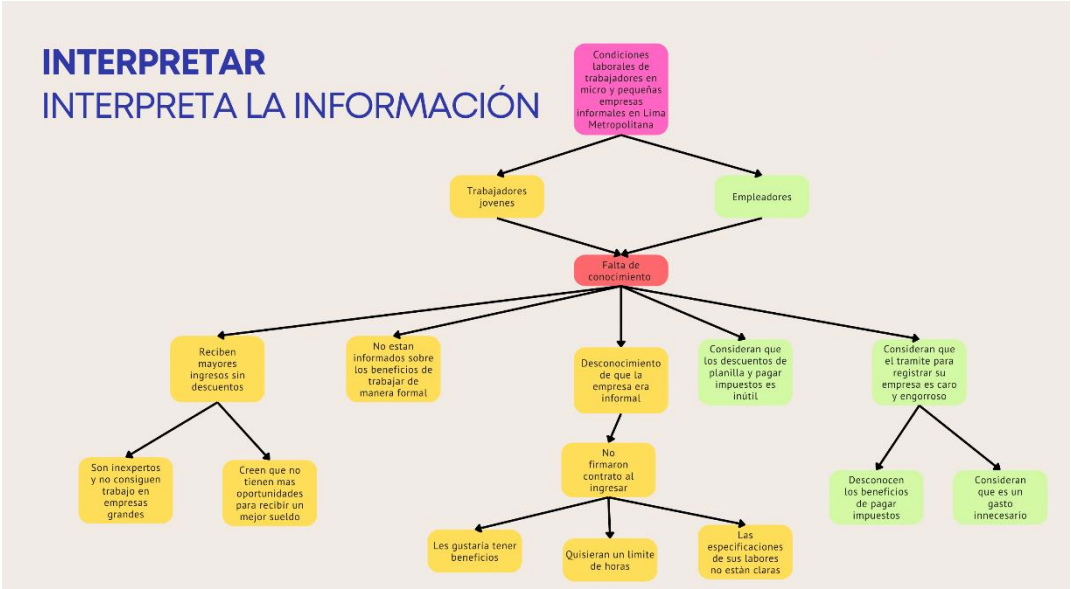


Figura 5

Análisis del público objetivo de nuestro proyecto

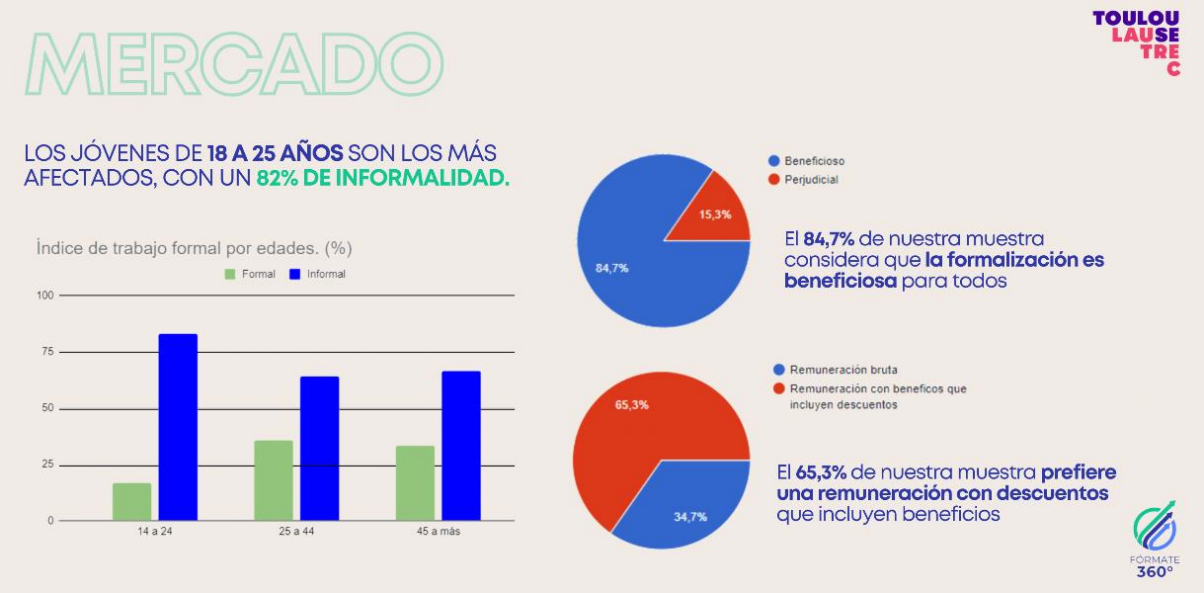


Figura 6

Lienzo de la propuesta de valor del proyecto



Figura 7

Cuadro de explicación del nivel de innovación del proyecto



Figura 8

Captura de pantalla del "Frame" principal de la plataforma digital generado cómo solución



Figura 9

Captura de pantalla del "Frame" de pago de la plataforma digital generado cómo solución

