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

# ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LA EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS EN EL RANGO ETARIO DE 23 A 28 AÑOS EN LIMA METROPOLITANA

Trabajo de Investigación para obtener el grado de Bachiller en
Dirección y Diseño Publicitario

**AUTOR:**

**FABRIZIO ISMAEL FARFAN OLIVA**
(https://orcid.org/0009-0002-1716-0759)

**Asesor**

**ALEXANDER HENRY RODRÍGUEZ PÉREZ**
(https://orcid.org/0000-0001-8020-4238)

Lima-Perú
**2024**

# ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LA EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS EN EL RANGO ET...

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

## Detalles del documento

**Identificador de la entrega**
trn:oid:::11391:470262037

**Fecha de entrega**
27 jun 2025, 4:11 p.m. GMT-5

**Fecha de descarga**
27 jun 2025, 4:15 p.m. GMT-5

**Nombre de archivo**
ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LA EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS E....docx

**Tamaño de archivo**
62.0 KB

21 Páginas

5430 Palabras

33.667 Caracteres

# 21% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado

## Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

## Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

**N.º de alertas de integridad para revisión**

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## Resumen del Trabajo de Investigación

La empleabilidad en jóvenes egresados, se ve afectada por muchos factores como la carencia de capacitación y flexibilidad, además de la falta de oportunidades. Se entiende que como requisito principal, es la experiencia previa que muchos jóvenes no cuentan con ello al culminar sus estudios para afrontar las diversas situaciones del ámbito laboral.

Este proyecto de innovación está dirigido a los jóvenes egresados de un rango de edad entre 23 a 28 años, en el cual se busca orientar, asesorar y brindar las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional.

El enfoque práctico y basado en experiencias reales garantiza que los clientes adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentarse con confianza al mercado laboral. A través de simulaciones de entrevistas y casos prácticos, se prepara para situaciones laborales reales.

El servicio ofrece las siguientes sesiones:

- Apoyo psicológico, ya que como se sabe el hecho de no conseguir un trabajo puede resultar frustrante para la mayoría de personas.
- Tener un CV efectivo y atractivo para los reclutadores.
- Exploración de opciones profesionales; como sabemos cada carrera es muy amplia y en esta clase ayudaremos a nuestros clientes a poder decidir a qué área de su carrera les gustaría dedicarse.
- Trabajaremos en la marca personal, la forma en cómo estas personas se van a vender a los reclutadores para poder conseguir un trabajo.
- Nuestros reclutadores ayudarán a los clientes a poder postular a las empresas de dónde vienen los reclutadores y si ven potencial en los clientes seleccionarlos para la empresa en la que ellos laboran, pero también los ayudarán a mejorar su red de contactos.
- En la única sesión presencial, realizaremos la actividad “Hora de aplicar todo lo aprendido”, donde vamos a ejecutar una preparación previa, entrevistas individuales y un *Feedback*, post entrevista, el cual vamos a dar seguimiento y apoyo.

El prototipo web tiene como nombre **ETC (Emprende Tu Carrera)**, una plataforma dedicada a proporcionar apoyo y herramientas para el desarrollo de habilidades sociales, con el objetivo de facilitar la inserción laboral acorde a las aspiraciones profesionales de los usuarios

proporcionándoles un ambiente enriquecedor que facilite el crecimiento y el éxito de estos en el ámbito laboral. Además, se busca activar las redes sociales donde se brinda información relevante sobre el mercado laboral actual y publicar anuncios de las empresas reclutadoras aliadas para promocionar la búsqueda de nuevos empleadores y asimismo nuestros usuarios tengan nuevas oportunidades laborales.

Es pertinente destacar que las encuestas y entrevistas realizadas han permitido obtener una visión total de las percepciones respecto a la efectividad del curso propuesto. Este respaldo mayoritario constituye un indicador alentador que sustenta la viabilidad y pertinencia del proyecto educativo bajo estudio.

Las validaciones obtenidas durante el servicio han contribuido significativamente a mejorar la implementación del curso de asistencia laboral para jóvenes. Se aprendió la importancia de fomentar la honestidad de los participantes, adoptar un enfoque conversacional en nuestras interacciones y respaldar nuestras sesiones con evidencia bibliográfica sólida. Estas prácticas han demostrado ser efectivas para crear un ambiente de aprendizaje óptimo y brindar un apoyo más integral a los jóvenes en su transición al mundo laboral.

Para “Emprende Tu Carrera” se va a implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto de las prácticas mejoradas en el bienestar y el éxito laboral de los jóvenes participantes. Esto permite ajustar las estrategias según sea necesario y garantizar la eficacia a largo plazo del curso.

Buscar oportunidades para expandir, escalar nuestro programa de asistencia laboral, llegar a más jóvenes en diferentes comunidades y regiones, es el objetivo. Esto implica colaboraciones estratégicas con organizaciones locales, instituciones educativas y agencias gubernamentales para ampliar el alcance y maximizar el impacto.

Se planea continuar buscando formas de mejorar y enriquecer el curso, incorporando retroalimentación de los participantes, investigaciones adicionales y mejores prácticas identificadas en el campo de la asistencia laboral y el desarrollo juvenil.

**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

## 1. Contextualización del Problema

El desempleo juvenil representa un desafío multidimensional con impactos significativos a nivel individual, comunitario, estatal y ambiental. Afecta la salud corporal al incrementar el estrés y la ansiedad entre los jóvenes, limitando el acceso a servicios de salud y una alimentación adecuada. Económicamente, reduce los ingresos disponibles y la estabilidad financiera tanto a nivel personal como comunitario. La falta de empleo puede impulsar prácticas que dañan el medio ambiente, contribuyendo a la degradación ambiental. Ocupacionalmente, limita el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades necesarias para acceder al mercado laboral. Además, socava el interés por el aprendizaje y el desarrollo intelectual, y puede minar el sentido de propósito y autoestima, generando impactos espirituales y emocionales negativos. Socialmente, aumenta la exclusión y debilita la cohesión comunitaria, exacerbando tensiones intergeneracionales.

Según estadísticas recientes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), la tasa de desempleo en jóvenes entre 18 y 24 asciende al 10.1% en el tercer trimestre del 2023, superior al 8.6% registrado en similar periodo del año pasado.

Uno de los problemas que enfrentan los jóvenes egresados en el Perú, lo cual es significativamente alto, es la falta de oportunidades laborales acordes con su información académica. Además de ello, está la falta de capacitación y flexibilidad, ya que como requisito principal está la experiencia previa y en algunos casos la dificultad para continuar los estudios, respectivamente. No obstante, tener en cuenta como problema a la economía informal, pobreza, precarización salarial, la delincuencia, la informalidad laboral y crisis política que conlleva a un aumento alarmante del desempleo y la pobreza en el Perú que afecta a los jóvenes.

Según reporte de *ManpowerGroup*, solo en Perú el 40% de jóvenes con problemas para encontrar trabajo lleva más de seis meses buscando una oportunidad laboral. En Latinoamérica el 75% de jóvenes de entre 18 y 29 años tienen dificultades para encontrar un empleo, según el reporte "Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes 2022" de *ManpowerGroup*.

El objetivo de esta investigación es identificar lo que causa el hecho de no poder conseguir un trabajo acorde a la carrera que estudiaron, el cómo esto se ve reflejado en su salud

emocional, el bienestar económico y la cohesión social de los jóvenes. Se busca además proponer recomendaciones efectivas para abordar este problema de manera integral, fomentando así la creación de oportunidades laborales inclusivas y sostenibles para la juventud.

## 2. Justificación

Se espera que la relevancia social de este proyecto sea aumentar la empleabilidad en los jóvenes egresados de 23 a 28 años para que puedan alcanzar sus objetivos personales quienes se encuentran con una falta de acceso al empleo pleno, productivo y decente. Teniendo en cuenta la falta de capacitación y poca experiencia para enfrentar el mercado laboral.

El estudio que se propone lograr es un curso el cual tendrá el nombre de “Emprende tu carrera", este estará compuesto por psicólogos organizacionales, orientadores laborales y jóvenes egresados. Acerca del curso serán 6 sesiones, donde 5 sesiones serán virtuales a través de la aplicación de *Google Meet* y la sesión número 6 será dictada de manera presencial, donde se va a potenciar, orientar y brindar asesoría para presentar de manera óptima al egresado a las entrevistas laborales.

Metodológicamente se utilizaron las herramientas como el mapa del problema, donde se pudo definir la problemática a tratar, el mapa de actores, que facilitó el reconocimiento de todos los actores relacionados al tema, el lienzo de propuesta de valor, con el cual se pudo identificar el problema.

## 3. Reto de innovación

### 3.1 Preguntas

#### 3.1.1 Pregunta general

¿De qué manera la creación de un curso efectivo podrá orientar sobre la empleabilidad y recursos profesionales a jóvenes egresados?

#### 3.1.2 Preguntas específicas

P1: ¿Cuáles serán las necesidades de los jóvenes egresados en la creación de este curso efectivo?

P2: ¿Qué herramientas utilizaremos para la creación de este curso efectivo?

P3: ¿De qué manera se puede generar un impacto ante la creación de este curso efectivo para los jóvenes egresados en Lima Metropolitana?

3.2 Objetivos

### 3.2.1 Objetivo general

El objetivo del curso es identificar las habilidades y competencias demandadas en el mercado laboral actual y comprender las necesidades individuales de los jóvenes egresados. La investigación busca proponer un enfoque integral que prepare a los jóvenes para enfrentar los desafíos del mercado laboral, proporcionándoles herramientas y recursos para su desarrollo profesional y el logro de sus metas personales.

### 3.2.2 Objetivos específicos

01: Considerar la falta de experiencia de los jóvenes egresados en diversas situaciones del mercado laboral, no sólo profesionalmente sino también personal, ya que no se encuentran preparados psicológicamente en dicho ámbito.

02: Definir el contenido de cada sesión virtual y presencial de manera óptima y dinámica, donde abordaremos diversos temas como: apoyo psicológico, marca personal, mejorar tu currículum, dar a conocer una red de contactos y preparación eficaz para una entrevista de trabajo. Donde las sesiones virtuales (5) serán transmitidas a través de la plataforma *Meet* y la última sesión (6) será presencial para poder desarrollar todo lo aprendido.

03: Especificar cada detalle del curso, que denota algo innovador y práctico para que los jóvenes egresados puedan realizar una mejora en su toma de decisiones personales y profesionalmente.

## 4. Sustento Teórico

### 4.1. Estudios previos

Ulises (2019) investigó la integración laboral de los recién graduados universitarios en el Perú, con el propósito de identificar los factores que inciden en ella. Para ello, empleó tanto análisis cuantitativos como cualitativos basados en la Encuesta de Egresados Universitarios y Universidades de 2014. El estudio resalta la relevancia de la ubicación geográfica, el *networking* y la elección de la carrera en el proceso de búsqueda de empleo. Se observa que vivir en Lima y contar con recomendaciones personales incrementa las oportunidades laborales, aunque se identifican disparidades entre distintas carreras y desafíos en la calidad educativa. Estos resultados subrayan la necesidad de políticas específicas para mejorar la empleabilidad en Lima y promover un equilibrio en las oportunidades laborales para los jóvenes graduados.

Sánchez y Hernández (2022) resaltan la importancia de que los jóvenes universitarios se adapten ágilmente a los cambios en el entorno laboral, especialmente en lo referente a las habilidades blandas. Una revisión reciente pone de manifiesto una gran demanda de estas habilidades, pero una notoria carencia en su dominio entre los recién graduados. Se llega a la conclusión de que se deben tomar medidas para cerrar esta brecha y facilitar la inserción laboral de los jóvenes, subrayando así la necesidad de adquirir habilidades blandas para prosperar en el mercado laboral actual. Actualmente, las empresas han dirigido su atención hacia determinados criterios al llevar a cabo sus procesos de selección, contratación y capacitación de personal. Reconocen que mediante estas prácticas es factible mejorar el clima organizacional y, en ocasiones, incluso incrementar la productividad.

Pineda y Moreno (2019) se centran en los factores que inciden en la inserción laboral de jóvenes universitarios recién graduados. Sugieren el desarrollo de instrumentos y estrategias que involucren al sector productivo, las instituciones educativas y el Estado. A través de un estudio cualitativo y el diseño de encuestas, se evalúa la confiabilidad de dichos instrumentos. Se concluye que el sistema universitario debe tener en cuenta estos factores y tomar medidas para mejorar la inserción laboral mediante alianzas estratégicas con el sector productivo y el apoyo del Estado. Esto implica considerar una amplia gama de variables y factores que influyen en el desafío de la inserción laboral de los jóvenes graduados, y tomar acciones dirigidas a reducir esta problemática mediante alianzas estratégicas con el sector.

Campechano-Escalona y Bohórquez (2019) llevaron a cabo un estudio que incluyó una revisión documental para identificar estudios sobre las competencias del profesional en mercadotecnia a nivel nacional e internacional, junto con la realización de encuestas personales a empleadores. Los resultados revelaron que los empleadores buscan veinte competencias genéricas en los graduados de mercadotecnia, de las cuales catorce coinciden con las establecidas en el proyecto Tuning Latinoamérica. Además, se identificaron competencias específicas relacionadas con la investigación de mercados, la gestión comercial, el marketing analítico y el marketing estratégico. Se ha comprobado que, aunque existen competencias genéricas consensuadas a nivel de América Latina, no todas coinciden con las demandadas por los empleadores, lo que destaca la importancia de una evaluación constante y pertinente en el ámbito geográfico correspondiente. Asimismo, se reconoce la relevancia de las competencias específicas evaluadas, que son consideradas como muy importantes por las empresas y contribuyen a definir

y evaluar el perfil de egreso. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de implementar estrategias en los sistemas educativos para desarrollar competencias en los estudiantes que garanticen su empleabilidad, teniendo en cuenta que la formación profesional es un proceso dinámico y continuo a lo largo de la vida.

Trivelli y Gil (2021) han observado que, en el ámbito laboral, la pluriactividad en las áreas rurales ofrece oportunidades laborales más allá del sector agropecuario, abriendo camino hacia el comercio y los servicios. Sin embargo, los niveles de urbanización también tienen un impacto significativo, generando oportunidades tanto en empleo dependiente como independiente. Los jóvenes rurales muestran una mayor ocupación en actividades relacionadas con la agricultura y la ganadería en comparación con sus contrapartes urbanas, pero aún existe una notable presencia de trabajo familiar no remunerado. Esta situación destaca la calidad del empleo como el principal desafío para los jóvenes, ya que el trabajo familiar no remunerado a menudo conduce a trayectorias laborales precarias, especialmente para las mujeres, quienes son las principales afectadas por esta modalidad.

## 4.2. Marco teórico

### 4.2.1

Balula y Vasconcelos (2020), definen a la marca personal como las creencias, valores, atributos y características de un ser humano, que generan una diferenciación en las mentes de otras personas a las que se quiere impactar, que es resultado de lo que hacen los individuos y cómo lo hacen. Esta lógica integra la dimensión interna y la proyección externa de la marca personal: impactar el entorno desde el ser y el accionar propios, esto último integrado por el comportamiento personal y el desempeño profesional, para obtener el tipo y nivel de logro que se desea y espera, tanto en una dimensión como en la otra, y en la integración de ambas. La marca personal es una herramienta poderosa para los jóvenes egresados que buscan destacar en el mercado laboral y encontrar oportunidades profesionales. Integrar la enseñanza y el desarrollo de la marca personal en un curso sobre empleabilidad y recursos profesionales puede ser clave para el éxito de los participantes.

### 4.2.2

Susomrith, Coetzer, & Ampofo (2019) indican que la capacitación es un proceso a corto plazo y una inversión a largo plazo; los planes de capacitación bien ejecutados aumentan el

conocimiento, sus competencias y su desempeño laboral, lo que permite elevar la calidad y la productividad de la organización. Indican que hay una relación positiva entre la capacitación y el desempeño, mostrando que mientras las capacitaciones sean constantes, hacen que la calidad del trabajo sea más eficiente y se consiga la mejora de las actividades del desempeño en la entidad. La capacitación en un curso efectivo sobre empleabilidad y recursos profesionales es esencial para equipar a los jóvenes egresados con las herramientas, conocimientos y habilidades necesarias para tener éxito en el mundo laboral actual y construir una carrera profesional satisfactoria.

**4.2.3**

Orellana (2019) señala que la empleabilidad se refiere al conjunto de habilidades y capacidades que un individuo debe adquirir para ingresar, mantenerse y crecer en el mercado laboral. Esta definición implica una relación con la educación superior, que tiene un papel esencial en el desarrollo de dichas habilidades y capacidades. De modo que las instituciones de educación superior juegan un papel clave al convertirse en un puente directo entre la educación y la economía de la sociedad moderna para el desarrollo de dichas habilidades y capacidades. Un curso con enfoque en la empleabilidad y recursos profesionales provee a los recién egresados las herramientas esenciales para prosperar en el mercado laboral y forjar una trayectoria profesional gratificante. Mediante este curso, los jóvenes obtienen las destrezas, saberes y medios indispensables para desenvolverse con éxito en el ámbito laboral.

## 5. Beneficiarios

El arquetipo cliente es un joven que acaba de egresar de la Pontificia Universidad Católica del Perú a la edad de 23 años, cuya formación académica se centró en la carrera de Comunicación y Publicidad. Busca poder aplicar todo lo aprendido durante su carrera en un ambiente laboral relevante, donde pueda aportar su experiencia y crecer profesionalmente. Sin embargo, se enfrenta a la dura realidad de la falta de experiencia laboral fuera de sus prácticas profesionales, lo que le genera cierta inseguridad y miedo a la hora de postularse a un empleo. Se siente presionado por encontrar un trabajo que cumpla con sus expectativas y su formación, pero muchas veces se desanima por la falta de oportunidades que se ajusten a sus necesidades. Esta incertidumbre le provoca preocupación y estrés, afectando su confianza en sí mismo y su autoestima. Anhela ser reconocido por sus habilidades y tener la oportunidad de demostrar su

valía en el lugar de trabajo. Lo que más necesita en este momento es orientación y apoyo para navegar en el mercado laboral, así como la oportunidad de demostrar su valía y crecer profesionalmente.

**Mapa de actores:**

**Centrales:** En esta sección se encuentran los jóvenes egresados entre 23 a 28 años de universidades e institutos, ya que son los mayores perjudicados al tratar de obtener un trabajo ideal en base a lo que estudiaron en sus respectivos centros de estudio.

**Directos:** En esta sección se encuentran los padres de los jóvenes egresados de 23 a 28 años de universidades e institutos, las instituciones educativas, la Municipalidad de Lima Metropolitana, las diversas empresas del sector, y los empleadores y reclutadores; ya que ellos desempeñan un papel trascendental en la búsqueda de empleo de estos jóvenes.

**Indirectos:** En esta sección tenemos a las ONG, los medios de comunicación y las entidades financieras, quienes se encuentran interesados en el desarrollo de los jóvenes.

**Cantidad de beneficiarios impactados:**

La presente investigación va enfocada a los jóvenes egresados de universidades e institutos entre 23 a 28 años. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) entre noviembre y diciembre del 2023 y enero del 2024, un 7.2% de la población limeña estuvo desempleada, esto representa un total de 409,700 mil personas en búsqueda activa de empleo.

## 6. Propuesta de Valor

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

### 6.1. Propuesta de valor

Ayudar a egresados de universidades e institutos entre los 23 a 28 años a desarrollarse profesionalmente participando en un curso de potenciación, orientación y asesoría profesional para presentarse de manera óptima a entrevistas laborales con el objetivo de crear nuevos contactos, fortalecer relaciones laborales y generar sinergias entre ellos.

### 6.2. Segmento de clientes

Jóvenes peruanos egresados de 23 a 28 años de educación universitaria o técnica. De todos los niveles socioeconómicos.

### 6.3. Canales

La publicidad se centrará en plataformas clave como Facebook, Instagram y LinkedIn, aprovechando sus amplias audiencias y capacidades de segmentación para llegar al público objetivo de manera efectiva. Además, se respaldarán en referencias de egresados satisfechos del curso, quienes compartirán sus experiencias positivas y resultados exitosos, generando confianza y credibilidad en nuestra oferta. Se va a aprovechar el *networking* de los colaboradores, estableciendo conexiones y alianzas con profesionales y empresas relevantes en el campo laboral.

### 6.4. Relación con los clientes

Se busca brindar un servicio de acompañamiento integral y personalizado en su búsqueda de empleo. A través de asesoramiento personalizado, se le brindará orientación específica para destacar sus habilidades y experiencia en su currículum y durante las entrevistas. Además, se garantiza un *feedback* continuo, brindando retroalimentación constructiva sobre sus fortalezas y áreas de mejora, así como identificar oportunidades de crecimiento profesional. Se facilitará el acceso a una red de contactos amplia y diversa, permitiéndole explorar oportunidades laborales relevantes y establecer conexiones significativas en el mercado laboral. Estas sesiones serán dinámicas e íntegras, diseñadas para fomentar el aprendizaje activo y el desarrollo de habilidades clave para el éxito profesional.

### 6.5. Actividades clave

Dentro del curso se encontrarán sesiones de asesoramiento psicológico personalizado para abordar cualquier ansiedad o duda que pueda surgir durante su proceso de transición al mundo laboral. Estos talleres especializados en creación de currículums vitae y preparación para entrevistas le brindarán las herramientas y habilidades necesarias para destacar en el proceso de selección. Además, se busca enfocar en el desarrollo de su marca personal, ayudando a identificar y comunicar efectivamente sus fortalezas y valores únicos para diferenciarse en el mercado laboral. Con este enfoque holístico, estamos comprometidos a apoyar a este joven profesional en cada paso de su trayectoria laboral, facilitando su éxito y crecimiento profesional.

### 6.6. Recursos clave

Se contará con el apoyo de un psicólogo organizacional y orientador altamente capacitado, quienes proporcionarán un apoyo especializado para abordar cualquier desafío emocional o psicológico que pueda surgir durante su búsqueda de empleo y adaptación al entorno laboral. Además, se trabajará con la versión premium de *Google Meet*, asegurando una comunicación fluida y segura para las sesiones de asesoramiento y talleres, garantizando así una experiencia de aprendizaje y desarrollo de alta calidad para este joven profesional.

### 6.7. Aliados clave

Se trabajará en colaboración con universidades e institutos educativos para mantenernos al tanto de las últimas tendencias del mercado laboral y ofrecer programas de capacitación adaptados a las necesidades actuales. Además, se contará con alianzas sólidas con empresas reclutadoras, lo que permitirá proporcionar acceso privilegiado a oportunidades laborales relevantes y acompañamiento durante el proceso de reclutamiento. Los servicios también cuentan con el respaldo de psicólogos organizacionales, quienes aportan su experiencia en el desarrollo personal y profesional, garantizando un enfoque integral para el éxito de este joven profesional en su búsqueda de empleo y desarrollo profesional.

### 6.8. Fuentes de ingresos

Estos servicios están diseñados para ser accesibles y sostenibles, con un modelo de ingresos diversificado que garantiza una oferta integral y de calidad. Los participantes podrán inscribirse mediante un único pago, que cubrirá el acceso a todas las sesiones de asesoramiento que el curso le brindará. Además, se busca generar ingresos a través de comisiones por la colocación de ofertas laborales en la plataforma *web*, brindando a las empresas la oportunidad de publicitar sus vacantes y acceder a una amplia y cualificada base de talento.

### 6.9. Presupuestos

Los honorarios del equipo de psicólogos y orientadores, así como del *comunista manager* y diseñador, constituyen una parte importante de la financiación, garantizando la calidad y el soporte integral que ofrecemos. Además, los costos asociados a la plataforma

*Meet* se cubren mediante una parte de la matrícula de los cursos, lo que permite mantener una comunicación fluida y efectiva con los participantes.

| **PRESUPUESTO INCIAL** | |
|---|---|
| **RECURSOS** | **COSTOS** |
| **Recursos de producción** | |
| 1 psicólogo organizacional (6 sesiones) | S/. 720.00 |
| 1 orientador laboral (6 sesiones) | S/. 600.00 |
| 1 community manager + Diseñador grafico | S/. 1580.00 |
| 1 programador web | S/. 1200.00 |
| **Recursos administrativos** | |
| 1 celular | S/. 1299.00 |
| **Recursos logísticos** | |
| Plataforma Meet | S/. 45.00 |
| Alquiler de oficina | S/. 240.00 |
| Plan renta básica (Claro) | S/. 29.90 |
| LinkedIn Premium | S/. 160.00 |
| **Recursos financieros** | |
| Capital propio | S/.10,000.00 |
| **TOTAL** | **S/. 15,873.90** |

| **PRESUPUESTO MENSUAL** | |
|---|---|
| **RECURSOS** | **COSTOS** |
| **Recursos de producción** | |
| 1 psicólogo organizacional | S/. 2160.00 |
| 1 orientador laboral | S/. 1800.00 |
| 1 community manager + Diseñador grafico | S/. 1580.00 |
| 1 programador web | S/. - |

| | |
|---|---|
| **Recursos administrativos** | |
| - | S/. - |
| **Recursos logísticos** | |
| Plataforma Meet | S/. 45.00 |
| Alquiler de oficina | S/. 720.00 |
| Plan renta básica (Claro) | S/. 29.90 |
| LinkedIn Premium | S/. - |
| Mantenimiento de la página web | S/. 55.00 |
| **Recursos financieros** | |
| Capital propio | S/. - |
| **Recursos financieros** | |
| Pago de publicidad en redes sociales | S/. 360.00 |
| **TOTAL** | **S/. 6,779.90** |

## 7. Resultados

Se logró cumplir satisfactoriamente con el reto de innovación, debido a que los clientes egresados han encontrado muy relevante e innovador nuestro curso de potenciación, orientación y asesoría profesional para presentarse de forma óptima a entrevistas laborales con el objetivo de crear nuevos contactos, fortalecer relaciones laborales y generar sinergias entre ellos.

Se logró validar este proyecto junto con personas reales del público objetivo, en este caso jóvenes egresados de 23 a 28 años, que residen en Lima Metropolitana, mediante entrevistas el cual compartieron sus puntos de vista respecto al curso “Emprende tu carrera”. En su totalidad sus comentarios fueron muy positivos, así como también nos comentaron puntos de mejora para el curso y expresaron su confianza con respecto a la propuesta de solución al problema, demostraron un gran interés por saber más del curso sobre las sesiones, planteamiento y organización, el cual les parece un curso innovador y práctico para enfrentarse al mundo laboral actual.

Los resultados fueron posibles gracias a las entrevistas que se llevó a cabo junto con jóvenes egresados del público objetivo antes mencionado. Donde se detalló todo acerca del curso y en el cual pudieron responder diversas preguntas para recolectar datos importantes y realizar

mejoras. Además de ello se otorgó un breve resumen sobre la empleabilidad juvenil actual en jóvenes egresados.

Sobre los comentarios obtenidos de dicho público objetivo de nuestro proyecto, en su mayoría, comentarios positivos, validamos que el curso es interesante, innovador y práctico para afrontar situaciones del mundo laboral y cumple con los objetivos del proyecto.

## 8. Conclusiones

Se concluye que, el desempleo juvenil representa una compleja red de desafíos que afectan diversos aspectos de la vida de los jóvenes y de la sociedad en su conjunto. Desde sus impactos en la salud emocional y física hasta sus consecuencias económicas y sociales, este fenómeno demanda una atención integral y urgente. Las estadísticas revelan una realidad preocupante, con tasas de desempleo que siguen en aumento y jóvenes que luchan por encontrar oportunidades laborales acordes con su formación académica. La falta de empleo no solo limita el desarrollo profesional y personal de los jóvenes, sino que también socava la cohesión social y alimenta otros problemas como la informalidad laboral y la pobreza. Ante este panorama, es crucial adoptar enfoques holísticos que aborden las causas subyacentes del desempleo juvenil y promuevan la creación de oportunidades laborales inclusivas y sostenibles.

La propuesta presentada aborda de manera integral la falta de experiencia y la preparación psicológica de los jóvenes egresados en el mercado laboral. Al definir un programa que combina sesiones virtuales y presenciales, enfocadas en aspectos como el apoyo psicológico, el desarrollo de la marca personal y habilidades para entrevistas, se ofrece una solución dinámica y completa. Esta estrategia innovadora no solo busca mejorar las habilidades profesionales, sino también fortalecer la toma de decisiones personales y profesionales de los jóvenes, preparándose de manera efectiva para enfrentar los desafíos del mundo laboral con confianza y competencia.

La importancia del reto al enfrentar el proceso de construcción de la marca personal, la capacitación continua y la mejora de la empleabilidad en el mercado laboral actual. Se destaca cómo la marca personal, entendida como la diferenciación generada por las creencias, valores y acciones de un individuo, se entrelaza con la capacitación constante y la adquisición de habilidades para mejorar el desempeño laboral. Además, se subraya el papel crucial de la educación superior en el desarrollo de estas habilidades y capacidades necesarias para ingresar,

mantenerse y crecer en el mercado laboral. En conjunto, estos elementos destacan la necesidad de enfrentar estos retos de manera proactiva y continua para alcanzar el éxito profesional y personal en la sociedad contemporánea.

## 9. Bibliografía

Campechano-Escalona, E., Universidad César Vallejo, Bohórquez Arévalo, L. E., Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Eds.). (2021). Educación, Empleabilidad, E Inserción Laboral. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Foguet, J. M. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. Journal of Vocational Behavior, 116, 103343. 10.1016/j.jvb.2019.103343

Empleo juvenil: escenario al bicentenario. (s/f). Edu.pe. Recuperado el 24 de abril de 2024, de https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/181/463

Gestión. (2024, febrero 15). Desempleo en Lima no se ha recuperado desde la pandemia. Gestión. https://gestion.pe/economia/inei-empleo-desempleo-en-lima-vuelve-a-subir-y-ahora-hay-mas-de-409-mil-en-busca-de-trabajo-noticia/

Herbert, I. P., Rothwell, A. T., Glover, J. L., & Lambert, S. A. (2020). Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work. International Journal of Management Education, 18(2), 100378. 10.1016/j.ijme.2020.100378

Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. Calidad en la Educación, (48), 273-291.

Patricia Melchor Rueda, F., Márquez Sánchez, E. del C., Estrada Portales, V. D. (2021). Personal branding y personal marketing: procesos complementarios centrados en la marca

personal. *The Anáhuac journal*, *21*(2), 104–129. https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2021v21n2.04

Peeters, E. R., Akkermans, J., & De Cuyper, N. (2020). The only constant is change? Movement capital and perceived employability. Journal of Career Assessment, 28(4), 674-692. 10.1177/1069072720918195

Römgens, I., Scoupe, R., & Beausaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. Studies in Higher Education, 45(12), 2588-2603. 10.1080/03075079.2019.1623770

Susomrith, P., Coetzer, A., & Ampofo, E. (2019). Training and development in small professional services firms. European Journal of Training and Development, 43(5/6), 517-535. https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2018-0113

*Vista de Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios*. (s/f). Edu.ec. Recuperado el 6 de mayo de 2024, de https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/641/1386

Vista de Jóvenes universitarios que trabajan. (s/f). Org.pe. Recuperado el 5 de mayo de 2024, de https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/388/388 https://www.ucv.edu.pe/noticias/un-reto-urgente-el-desempleo-juvenil-en-el-peru

Satizabal-Reyes, Unas-Camelo, Maca-Urbano. (2023). Expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios: aproximaciones desde una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. Prospectiva no.36 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-12132023000200004

Carlos De Domingo Soler, Mónica Naveda Jácome, Marco Antonio Rodríguez Proaño, María Gabriela Muñoz Pumagualle. (2020). Juventud, academia y empleo. Análisis de una desconexión. Podium no.37 Samborondón

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200129

LOW, Tee-Hwa; RAMOS, Jose y HERNANDEZ, Ana. (2020). El rol cambiante de los recursos personales en la empleabilidad percibida de los jóvenes en diferentes condiciones del mercado de trabajo. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622020000200009

Yazmín Morales Torres. (2022). Los jóvenes, el empleo y la educación: la incorporación precaria al mercado laboral. Transformación vol.18 no.2 Camagüey. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552022000200300

Guillermo Isaac González Rodríguez, Myrna Tovar Vergara, José Guadalupe Vargas Hernández. (2022). La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio. Revista Andina de Educación vol.6 no.1 http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-28162022000300002

Guillermo Rivera-Aguilera, Manuela García Quiroga, Oscar López Cortés, Lorena Pérez-Roa, Ludmila Costhek Abilio. (2019). Editorial Sección Temática: Juventud, trabajo y desigualdades. Psicoperspectivas vol.18 no.3 https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300001

Antonio Oblitas Vedia, Noemí Plaza. (2020). Exclusión e inserción laboral de los jóvenes; una mirada desde la perspectiva de género. Revista Investigación y Negocios v.13 n.22 http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000200005

Marta Panaia. (2022). Los jóvenes entre la universidad y el trabajo. Espac. blanco, Ser. indagaciones vol.32 no.2 http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-94852022000200199

Kelly Obispo Salazar, Erico Rentería Pérez. (2021). Aproximación al estudio de los significados y sentidos del trabajo en jóvenes. Universidad del Norte. https://www.redalyc.org/journal/213/21371324003/html/

Gerardo Villalobos Rodríguez, Geannina Moraga López, María José Guevara Portuguez. (2020). Desempleo juvenil: contribuciones para su disminución desde el emprendimiento. Revista Venezolana de Gerencia, 2021, vol. 26. https://www.redalyc.org/journal/290/29069613018/29069613018.pdf

Ernesto Aguayo-Téllez, Gloria Lucinda Mancha-Torres. (2022). Impacto del Covid-19 en las condiciones laborales de la población joven de Nuevo León, México. CienciaUAT, vol. 16, núm. 2, pp. 141-154. https://www.redalyc.org/journal/4419/441970414010/html/

Pablo Andrés Barbetti. (2019). Promoción de emprendimientos y autoempleo para jóvenes en políticas y programas de Argentina. Universidad del Zuila. https://www.redalyc.org/journal/280/28063104022/

Federico Favata, Julián Leone, Jorge Lo Cascio. (2020). Determinantes del empleo joven en Argentina 2004-2018. Universidad Nacional de Colombia. https://www.redalyc.org/journal/2821/282176350004/

García Viña, J. (2019). La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil. Revista Latinoamericana De Derecho Social, 1(30), 65–94. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2020.30.14072

Torres-López, Teresa Margarita; Acosta-Fernández, Martín; Parra-Osorio, Liliana. (2019). Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia. Psicogente, vol. 22, núm. 41, 2019 Universidad Simón Bolívar. https://www.redalyc.org/journal/4975/497562431008/497562431008.pdf

Zúñiga Guevara, Ricardo Manuel; Soriano Ayala. (2022). Encarnación Desempleo juvenil y programas empleo en Andalucía ¿La formación como elemento clave? Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm. 4, Universidad del Zulia, Venezuela https://www.redalyc.org/journal/280/28062322002/28062322002.pdf

Eduardo Raúl Díaz Gómez. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 10, núm. 19, pp. 121-138. https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239014/html/

Rojas Cadena, Cristina Michelle; Ruiz Silva, Arianna Melissa; Díaz-Mosquera, Elena Narcisa. (2024). Propuesta psicoeducativa sobre competencias emocionales en jóvenes universitarios. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 36. https://www.redalyc.org/journal/4418/441876638005/441876638005.pdf

## 10. Anexos