ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA

“TOULOUSE LAUTREC”

CREACIÓN DE UN LABORATORIO SOCIAL WEB “EQUILAB” PARA PROMOVER ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL A JÓVENES PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD MOTRIZ Y EMPRESAS PRIVADAS EN LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2024.

Trabajo de Investigación para obtener el grado de Bachiller en Publicidad y Marketing Digital

AUTOR:

RODRIGO JORGE SAMAME MILLA DE LEON

(https://orcid.org/0009-0009-4255-1015)

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

AUTOR:

DIEGO ARMANDO VENEGAS CARRANZA

(https://orcid.org/0009-0001-3679-4768)

Asesor

ABEL PONTE SANTOS

(https://orcid.org/0000-0001-8313-3180)

Lima-Perú

Mayo 2024

PAPER NAME

LABORATORIO WEB PARA J%C3%93VENES CON DISCAPACIDAD MOTRIZ Y EMPRESAS PRIVADAS - T_INVEST - RODRIGO JORGE SAMAME MILLA DE LEON.pdf

AUTHOR

-

WORD COUNT

8896 Words

CHARACTER COUNT

50377 Characters

PAGE COUNT

43 Pages

FILE SIZE

539.6KB

SUBMISSION DATE

May 13, 2024 9:26 PM GMT-5

REPORT DATE

May 13, 2024 9:27 PM GMT-5

11% Overall Similarity

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

- 9% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

TABLA DE CONTENIDO

1. Contextualización del Problema…….. 9

2. Justificación……..11

2.1. Justificación social…… 12

2.2. Justificación práctica…….12

2.3. Justificación metodológica……13

3. Reto de innovación……...14

3.1. Pregunta General……...14

3.1.1. Preguntas Específicas…….. 14

3.2. Objetivo General……...14

3.2.1. Objetivos Específicos…….. 15

4. Sustento Teórico……...15

4.1. Estudios previos……

145

4.2. Marco teórico…… 22

4.2.1. Bases teóricas…….. 23

4.2.2. Conceptos teóricos…….. 23

4.2.2.1. Discapacidad motora…… 23

4.2.2.2. Inclusión laboral…….. 24

4.2.3.3. Jóvenes profesionales con discapacidad motora**……** 25

4.2.4.4. Empresas privadas……... 25

4.2.5.5. Laboratorio social web…… 25

5. Beneficiarios……. 25

5.1. Arquetipos de clientes…….. 25

5.2. Mapa de Actores…….. 27

5.3. Cantidad de beneficiarios……. 27

6. Propuesta de valor…….. 27

6.1. Propuesta de valor…… 27

6.2. Segmento de clientes…… 28

6.3. Canales……. 29

6.4. Relación con los clientes…….. 29

6.5. Actividades clave……. 30

6.6. Recursos clave……. 31

6.7. Aliados clave…… 32

6.7.1. Recursos Humanos……. 32

6.7.2. Patrocinadores……. 32

6.7.3. Cámara de Comercio de Lima……. 33

6.8. Fuentes de ingresos…….. 33

6.8.1. Honorarios de consultoría…… 33

6.9. Presupuestos……. 33

6.9.1. Inversión inicial…….... 33

6.9.2. Costos Operativos Mensuales.……34

6.9.3. Estimación de Ingresos…… 34

7. Resultados…….35

8.Conclusiones……..36

9. Referencias Bibliográficas……...38

10.Anexos……..41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Presupuesto de Inversión Inicial……..41

Tabla 2. Presupuesto de Gastos Mensuales……...41

Tabla 3. Ingresos estimados……...42

Tabla 4. Utilidad……42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Prototipo del MVP……..42

Figura 2. Prototipo del MVS …….43

Resumen del Trabajo de Investigación

La presente investigación se despliega en torno a la ODS 8, con tema en la inclusión laboral y la problemática de la falta de oportunidades laborales específicas para jóvenes profesionales con discapacidad motora en empresas privadas. Por esa razón, se tiene como reto de innovación principal, desarrollar un laboratorio social web que facilite la inclusión laboral efectiva de jóvenes profesionales con discapacidad motora en empresas privadas en Lima Metropolitana en el 2024. A través de “EquiLab”, se busca potenciar la empleabilidad de estos jóvenes; ofreciéndoles una bolsa de trabajo y webinars con testimonios inspiradores. De igual manera, se busca desarrollar estrategias de inclusión laboral a través del servicio de consultorías para las empresas privadas. La propuesta de valor se centra en brindar una experiencia integral, colaborativa e informativa para el beneficio de ambos públicos objetivos.La metodología que se empleó fue Toulouse Thinking, la cual consiste en cuatro fases: investigar, idear, desarrollar y transferir. En esa misma línea, es importante destacar que se realizaron encuestas, entrevistas y talleres de ideación y validación. Al igual que, el diseño del producto mínimo viable a través del prototipo web y el desarrollo de servicio mínimo viable a través de un storyboard.Como resultado, se logró validar satisfactoriamente el reto de innovación, con un promedio del 80% de aceptación y satisfacción de los prototipos. EquiLab se percibe como un innovador espacio digital que facilita un enfoque colaborativo e integral y prioriza las necesidades específicas de ambos agentes.

Palabras clave: *Discapacidad motora, inclusión, jóvenes profesionales, empresas privadas, laboratorio social, plataforma web.*

Abstract

This research is deployed around SDG 8, with a theme on labor inclusion and the problem of the lack of specific job opportunities for young professionals with motor disabilities in private companies. For this reason, the main innovation challenge is to develop a web social laboratory that facilitates the effective labor inclusion of young professionals with motor disabilities in private companies in Metropolitan Lima in 2024. Through "EquiLab", we seek to enhance the employability of these young people; offering them a job board and webinars with inspiring testimonials. Likewise, it seeks to develop labor inclusion strategies through consulting services for private companies. The value proposition focuses on providing a comprehensive, collaborative, and informative experience for the benefit of both target audiences.The methodology used was Toulouse Thinking, which consists of four phases: research, ideate, develop and transfer. In the same vein, it is important to note that surveys, interviews, and ideation and validation workshops were conducted. Like, the design of the minimum viable product through the web prototype and the development of the minimum viable service through a storyboard.As a result, the innovation challenge was successfully validated, with an average of 80% acceptance and satisfaction of the prototypes. EquiLab is perceived as an innovative digital space that facilitates a collaborative and comprehensive approach and prioritizes the specific needs of both agents.

Keywords: *Motor disability, inclusion, young professionals, private companies, social laboratory, web platform.*

1. Contextualización del Problema

El trabajo forma parte del desarrollo humano y nace bajo la necesidad de adquirir una fuente de experiencia y motivación.

En ese sentido, el inicio de la vida laboral de los jóvenes profesionales significa para ellos una nueva etapa en la que se enfrentarán a distintos cambios y retos de socialización que definirán las circunstancias de su futuro. (Dacuña et al., 2006).

Nuestro país es cuna de talentos, lo que incluye a los jóvenes que exitosamente han terminado sus estudios superiores, ya sean universitarios o técnicos, y aspiran a conseguir un puesto de trabajo en el competitivo mercado actual. Lastimosamente, de cada 10 jóvenes que han egresado, solo 3 trabajan de lo que han estudiado. (El Peruano, 2023). Todo ello resulta en una mala inversión del capital humano productivo en el Perú, que no solo trae consecuencias económicas para nuestro país, sino también repercute en la salud mental de los jóvenes profesionales. Si bien es cierto, dentro de esas cifras no se especifica la condición de cada profesional; es evidente reconocer que la situación resulta retadora y frustrante, aumentando su nivel de dificultad si se trata de profesionales jóvenes con discapacidad motriz.

En el Perú hay más de 411 mil adultos jóvenes entre el rango de edad de 25 a 35 años que tienen alguna discapacidad. Dentro de las principales se encuentra la motriz, que implica la dificultad para moverse o caminar. Además, se resalta que el 21,3% de esa población cuenta con educación superior. (INEI, 2017).

De lo anterior se desprende que, si bien es cierto, muchos de los jóvenes con discapacidad motriz en nuestro país suelen desempeñarse en labores de oficio o trabajos informales; es de vital importancia reconocer que existe una población vulnerable que sí cuenta

con estudios profesionales y a pesar de que se realizan diversos esfuerzos de inclusión; no logran vencer la brecha de desigualdad en el mercado laboral profesional en el Perú.

En el marco de la política, la Ley Nº 29973 indica que las empresas públicas deberán tener dentro de su plana a personal con discapacidad y esto no deberá ser menor al 5% de sus trabajadores en total. De igual manera, en el caso de los empleadores privados con más de 50 trabajadores; se aplica ello, pero considerando un porcentaje del 3%. Aunque esta normativa ha estado en vigencia los últimos años, no ha resultado favorable para los jóvenes con discapacidad motriz; puesto a que no se ha establecido un ente regulador que verifique el cumplimiento de esta y como consecuencia, persisten las dinámicas dentro de las empresas que impiden que la inserción laboral sé de una manera accesible, positiva y real.

Aunque se creería que la desinformación solo está presente en las personas externas a entornos corporativos; muchos de los casos de discriminación son hechos por las propias empresas y comienzan incluso antes de las entrevistas, por la falta de cultura de inclusión y esfuerzos extras por realmente superar las barreras que impiden a los profesionales con discapacidad motriz desempeñarse exitosamente.

La falta de empleabilidad en estos jóvenes, ocasionada en gran parte por las empresas, no solo les dificulta poder desarrollarse profesionalmente y por ende obtener ingresos económicos, sino también repercute en la percepción y confianza que tienen sobre ellos mismos y en las relaciones interpersonales que desarrollan en su día a día.

Por ello, buscamos abordar la problemática de la falta de oportunidades laborales para jóvenes de 20 a 35 años con estudios superiores y con discapacidad motora en Lima Metropolitana. Buscando la integración de las empresas y jóvenes profesionales.

2. Justificación

El presente trabajo de investigación se basará en la creación de laboratorio social web que promueve la empleabilidad en jóvenes profesionales con discapacidad motriz en Lima Metropolitana y desarrolla estrategias de inclusión laboral para las empresas privadas.

2.1.Justificación social

A través de la investigación se espera mejorar las condiciones de empleabilidad en los jóvenes profesionales con discapacidad motriz, quienes de forma inherente tienen el derecho universal a trabajar de forma digna y productiva. Además, se busca aportar al desarrollo de una cultura laboral más inclusiva en las empresas privadas en nuestro país.

Nuestros públicos objetivos se beneficiarán potencialmente. Los jóvenes podrán encontrar una plataforma específica que responda a sus necesidades laborales inmediatas y las empresas privadas podrán encontrar un espacio virtual que les abra el camino de la inclusividad a través de estrategias concretas y herramientas integrales.

2.2. Justificación práctica

El laboratorio social web aportará a mejorar la problemática de la falta de oportunidades laborales inclusivas para los jóvenes profesionales con alguna discapacidad motora de 20 a 25 años en Lima Metropolitana.

Se resalta que un profesional con discapacidad motriz que tenga una buena preparación y capacitación será un valioso miembro de la fuerza productiva de una empresa dispuesta a adaptarse y realizar esfuerzos de inclusión. (UNPRPD, 2020).

Por eso, apuntamos a un trabajo en conjunto entre ambos públicos objetivos; puesto que, la efectividad de la inclusión laboral depende tanto del compromiso y la disposición de la empresa para adaptarse y brindar oportunidades equitativas, como del profesional con discapacidad motriz para aprovechar esas oportunidades y contribuir con su talento y habilidades al desarrollo de la organización.

En ese contexto, se resalta la importancia de la virtualidad en beneficio de ambos públicos objetivos; quienes, debido a sus necesidades y rutinas específicas, necesitan herramientas digitales y ágiles para poder adentrarse a mejorar la problemática detectada.

Así, la implementación de las asesorías integrales para las empresas privadas tendrá un impacto en el desarrollo de nuevas estrategias de inclusión laboral; y la difusión de empleos específicos y testimonios de inspiración para los jóvenes con discapacidad motora podrá potenciar su nivel de empleabilidad.

2.3. Justificación metodológica

Con el objetivo de proponer una solución innovadora y de impacto se empleó la metodología Toulouse Thinking. La cual consta de 4 etapas iterativas (investigar, idear, desarrollar, transferir) que permitieron la detección del problema, el conocimiento pleno de los públicos objetivos, el desarrollo de insights, la co-creación de la propuesta de valor y el desarrollo y validación del prototipo. (Escuela Superior Toulouse Lautrec, 2021)

A través de esa metodología, pudimos desarrollar no solo un pensamiento creativo; sino también ético. Lo cual, al tratarse de una problemática de carácter social, resulta muy importante.

3. Reto de innovación

3.1. Pregunta General

¿Cómo podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes con discapacidad motora con el fin de lograr una inclusión laboral efectiva?

3.1.1. Preguntas Específicas

¿Cuáles son los obstáculos recurrentes que dificultan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad motriz y cómo podríamos abordarlos eficazmente para fomentar la igualdad dentro de las empresas privadas?

¿Cómo podemos implementar estrategias de orientación para el personal de las empresas privadas para evitar sesgos inconscientes y discriminación hacia personas con discapacidad motriz?

¿De qué manera se podría reducir el desempleo en jóvenes profesionales con discapacidad motriz en Lima Metropolitana?

¿Cómo podemos asegurarnos de proporcionar nuestro servicio de manera efectiva y satisfactoria a la audiencia objetivo?

3.2. Objetivo General

Desarrollar un laboratorio social web que facilite la inclusión laboral efectiva de jóvenes profesionales con discapacidad motora en empresas privadas en Lima Metropolitana en el 2024.

3.2.1. Objetivos Específicos

Identificar los principales obstáculos que enfrentan los jóvenes con discapacidad motora en su inserción laboral.

Establecer estrategias de orientación y capacitación para el personal de empresas privadas, con el objetivo de evitar sesgos inconscientes y discriminación hacia personas con discapacidad motora.

Validar el laboratorio social web como plataforma para la capacitación, orientación laboral y conexión con empleadores que ofrezca oportunidades específicas para jóvenes profesionales con discapacidad motriz en Lima Metropolitana, con el fin de mejorar su acceso al empleo.

Contrastar la efectividad del desarrollo de un laboratorio social web como la principal plataforma para ofrecer nuestros servicios, con el fin de garantizar que la audiencia objetivo opte por los servicios que esta ofrece.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

Según Cano y Robles (2023), el objetivo de la investigación fue desarrollar un diseño de servicio de búsqueda de empleo inclusivo para personas con discapacidad; resaltando la importancia de brindar oportunidades de formación y difusión a estas personas y la necesidad de sensibilizar y capacitar a los empleadores sobre la inclusividad; teniendo ahí la gran oportunidad de crecer y prosperar no solo a nivel organizacional, sino como sociedad.

La metodología empleada fue la implementación de un diseño documental con un enfoque cualitativo. Se desarrolló a través de cinco etapas. La primera se centró en el desarrollo completo del primer prototipo y sus contenidos a nivel general. A través, de la segunda, lograron recopilar un base de datos de empresas que cumplían con ciertos parámetros que los hacía ideales para el ofrecimiento de vacantes inclusivas. En la tercera, ya con una mejor visión, diseñaron una interfaz de vacantes específicas para trabajadores con discapacidad; buscando a través de esta la conexión entre empresas y postulantes. En la cuarta etapa se enfocaron en la promoción de la web a través de las redes sociales para poder recopilar todos los usuarios posibles. Finalmente, en la quinta etapa; realizaron las primeras ofertas laborales y recibieron a sus primeros usuarios. Se destaca que la página web no garantiza que la persona discapacitada sea contratada; sino, su objetivo principal es crear un vínculo entre empresa y persona.

Los resultados de la investigación demostraron que la propuesta fue útil para las personas en situación de discapacidad. Lograron desarrollar un sitio web práctico e intuitivo; considerando las limitaciones y necesidades digitales que las personas con discapacidad podrían tener. Utilizaron distintas estrategias para realizar las ofertas laborales en la plataforma.

Principalmente, se establecieron alianzas con empresas que podrían estar interesadas. Tras una selección se diseñaron y publicaron las ofertas; asegurando que estas cumplan con los requisitos para emplear a personas discapacitadas. Una vez ya publicadas las ofertas, se difundieron a través de la plataforma y de los perfiles creados anteriormente en las redes sociales. Como resultado final se logró la primera solicitud, la cual fue materializada mediante una entrevista laboral entre la empresa y persona.

La utilidad de la investigación radica en reconocer que este tipo de herramientas digitales son fundamentales para crear vínculos de inclusión laboral y con ello crear una comunidad activa y productiva; sin embargo, se resalta la importancia de reconocer que solo se trata de una herramienta como tal, esta no va a garantizar la contratación final de la persona; puesto a que ello depende del cumplimiento de los conocimientos requeridos para el puesto por parte del postulante. También se rescata que el proceso de la propuesta es continuo y evolutivo, dada la naturaleza social de la problemática.

Al respecto, Patiño (2019) refiere que el objetivo de investigación fue identificar los obstáculos y trabas que se presentan en personas jóvenes con discapacidad motriz en Uruguay, asimismo fomentar la importancia de su inclusión e informar sobre los programas que hacen una efectiva capacitación laboral sobre el tema en cuestión.

La metodología empleada fue a través de investigación sobre modelos de discapacidad internacional, concepciones y definiciones sobre la discapacidad que abordan datos, programas de inclusión y específicamente como es el término de la discapacidad con la juventud, con la conclusión de que aunque existan programas y leyes de inclusión para jóvenes con discapacidad motora, es pertinente observar y manifestar el rechazo a que las empresas no cubren la cuota necesaria de empleabilidad hacia estas personas afectadas, por ende las personas con discapacidad motriz no son las únicas parte de esta problemática, las responsables del cambio no son solo empresas o ministerios o gobiernos sino también nosotros como sociedad, las personas deben ejercer un rol que les dé ventaja para poder mejorar su calidad de vida, desde diferentes tipos de persona sean psicólogos, personal de recursos humanos o simplemente familiares que tengamos a una de estas personas en nuestro hogar.

Los resultados de la investigación mostraron significativamente que en este trabajo se lograron encontrar 3 barreras fundamentales que son parte de la problemática, la débil inclusión que se vive en América Latina con los jóvenes discapacitados. La primera se refiere a la de actitud que lleva un proceso de “estigmatización” y estereotipos de parte de la persona que contrata con el postulante, la segunda es política, la cual refiere a que las mismas políticas del país valga la redundancia, otorgan un impedimento de que las leyes a favor de la inclusión con jóvenes discapacitados se ejecuten correctamente, ya que no hay regulación. Por último, la barrera social y familiar, esta impide por parte de los familiares de la persona afectada a que no trabajen, ya que adoptan una posición de ser las personas que deben ser cuidadas, más que todo por protección y estigmas que se generan en la misma familia.

La utilidad de la investigación fundamentalmente complementa nuestras ideas como equipo y proyecto en conjunto. La investigación mostrada guarda relación con el presente estudio. Ya que, demuestra cómo la correcta investigación de cómo vive la sociedad, la familia, las empresas y subordinados; como todo ello genera un ambiente en el que no avanzamos, nos estancamos y es un problema que va creciendo. Si bien es cierto, una discapacidad motriz implica más esfuerzo y sacrificio de cuidados, tiempo, etc., va de la mano también en que la mentalidad de la gente no evoluciona y no es consciente de que las personas con discapacidad motora en realidad tienen derechos y deben ser empoderadas para salir adelante, se les debe tratar por igual, ya que las mismas leyes mandan ello, por lo tanto, poder identificar las barreras que se presentan hacia estas personas es pertinente para poder atacar el problema y erradicarlo de nuestra sociedad junto a nuestro proyecto.

Por otro lado, Maldonado y Peña (2021) señalan que objetivo del estudio de la investigación es ilustrar cómo es realmente el estado actual de la inserción laboral en América Latina, específicamente en personas con discapacidad. El artículo investiga 3 aspectos fundamentales, revisión de las leyes sobre el derecho al trabajo en países de América Latina, luego informar sobre el estado y la situación actual de la integración laboral. Por último, establecer los desafíos que surgen tras haber llevado a cabo un análisis de información eficiente.

La metodología empleada que se realiza es por medio de una revisión bibliográfica. Se abordaron temas como las leyes nacionales enfocadas en el derecho al empleo en personas con discapacidad en Latinoamérica. Informe que presenta la postura de entidades internacionales sobre la inserción laboral y artículos científicos sobre la problemática en Latinoamérica. Sobre las leyes se realizó una búsqueda exhaustiva que permite conocer sobre el panorama de los diversos países. Se analizaron 12 documentos de bases de datos como Scielo, Scorpus, etc. Para la búsqueda se establecieron criterios como “inclusión”,” trabajos teóricos o empíricos”. Se excluyeron de la búsqueda libros, reseñas, capítulos de libros. Este proceso se lleva a cabo desde octubre a diciembre de 2018.

Los resultados muestran 3 secciones para el tema de análisis. En primer lugar, el derecho al trabajo en personas con discapacidad está estipulado en 14 textos legales que han sido revisados en esta investigación la cual nos informa cómo los países tienen sus leyes respecto al tema, la segunda es para poder entender el panorama actual de la inserción laboral en América Latina y como está siendo afectada, aunque la ley estipule una inclusión eficiente, por último, los desafíos en cada región que están presentes.

La utilidad de la investigación y el vínculo con nuestro proyecto sobre esta investigación comparte nuestra forma de pensar y abordar la inclusividad hacia las personas con discapacidad motriz. En un contexto donde América Latina posee altos índices de desigualdad, es necesario darle otra perspectiva a este tema, seleccionar y capacitar correctamente al personal, pero no solo ello, sino también incentivar a las empresas para que hagan un correcto proceso laboral es algo positivo para que ello mejore nuestra cultura de trabajo y las normativas se cumplan y adapten de la mejor manera.

En esa misma línea de investigación, García, A. Ramos y G. Ramos (2021) refieren que la inclusión laboral para las empresas del sector privado a base de capacitaciones y que el colaborador mejore diariamente sus labores, ya que este programa le brindará las herramientas necesarias para el aprendizaje diario.

La metodología empleada fue a través de capacitaciones que fomentan la inclusión laboral a jóvenes con dicha discapacidad en el distrito de La Molina, analizando el comportamiento de las empresas hacia esta comunidad, hay que recalcar que se utilizaron herramientas cualitativas y cuantitativas para brindar la información relevante y que las empresas puedan fomentar el apoyo y la inclusión en sus puestos de trabajo. Así mismo descubrir las barreras, por lo cual existen pocas políticas que ayudan a las personas con discapacidad motriz e identificar nuevas políticas que se puedan implementar para ayudar a esta comunidad.

Los resultados de la investigación identificaron barreras que incluyen la falta de infraestructura, así como la falta de ayuda para algunas tareas laborales, tales como Home Office y la falta de medios de transporte para la comunidad. Además de desarrollar un ambiente laboral óptimo, los cuales tengan las herramientas adecuadas.

La utilidad de este programa fue optimizar y brindar información sobre la inclusión laboral a través de capacitaciones para las empresas del sector privado, identificar ciertas barreras y herramientas que limitan la acción del trabajo asimismo analizar e implementar nuevas mejoras como políticas que faciliten el desempeño de los trabajadores en el sector privado.

A esto se le suman los resultados de la investigación realizada por, J. Hernández, M. Hernández y Vives (2019), quienes analizaron la consideración de candidatos con discapacidad física en los procedimientos de contratación en la región Metropolitana de Lima, específicamente jóvenes con dificultades físicas. Se destaca que, a pesar de que la discapacidad no afecta su nivel de productividad, estos individuos enfrentan obstáculos en su búsqueda de empleo debido a prejuicios por parte de los empleadores.

El estudio emplea una metodología cuantitativa mediante una evaluación de la congruencia en la contratación, mediante la aplicación de una auditoría de correspondencia que implica el envío de currículos ficticios a vacantes laborales reales con el propósito de diferenciar la receptividad de candidatos ficticios que presentan discapacidad motriz y aquellos sin discapacidad. Los resultados revelan la identificación de un patrón estadísticamente relevante de desigualdad en el ámbito laboral de la zona metropolitana de Lima, lo que resalta la necesidad de abordar esta problemática.

Además, se identifican variables externas de carácter individual, como género, edad, nivel educativo y la experiencia laboral, que también influyen en las posibilidades de sobrepasar las primeras etapas de selección en los procedimientos de contratación laboral. Se busca comprender las características del entorno que impactan en la inserción laboral de personas con

discapacidad motriz mediante entrevistas semiestructuradas con la participación de figuras fundamentales vinculadas a este tema.

La utilidad final de dicha investigación fue proponer recomendaciones con el propósito de optimizar las estrategias gubernamentales de inclusión laboral en el mercado peruano con el objetivo de promover la inclusión laboral de individuos con discapacidad física, especialmente jóvenes, durante la fase inicial a su inserción laboral. El propósito de este enfoque es fomentar la equidad en el acceso laboral y eliminar obstáculos discriminatorios dentro del entorno laboral con la finalidad de promover la participación integral de todos los individuos en la sociedad.

4.2. Marco teórico

Tras la recopilación de información, se considera importante dar a conocer las bases teóricas y los conceptos más relevantes de la investigación, con el fin de facilitar la comprensión del contexto y desarrollo del estudio.

4.2.1. Bases teóricas

A partir de la problemática de la falta de oportunidades laborales inclusivas para los jóvenes profesionales con discapacidad motora, se plantea el desarrollo de normativas y/o herramientas complementarias a la ley N° 29973, con el fin de impulsar a las empresas a mantenerse social y responsablemente activos. De igual manera, se destaca al teletrabajo como una gran alternativa de modalidad para los jóvenes profesionales con discapacidad motora en nuestro país. (Zenteno, 2020).

Siguiendo la postura del autor, es cierto que existe una normativa en el Perú que avala a las personas discapacitadas; sin embargo, esta no resulta efectiva porque busca ser aplicada de manera general, sin considerar las necesidades específicas de los distintos subgrupos existentes

dentro de la condición de discapacidad. Dada esa situación, es necesario poder desarrollar herramientas específicas que resulten potencialmente útiles para promover en las empresas una cultura de inclusión.

Así mismo, se plantea que la “Diversidad funcional” es el pensamiento base para poder desarrollar dentro de las empresas un sistema accesible e inclusivo, en el que se considere fundamental el respeto. En esa misma línea, se destaca la importancia de generar la autonomía personal de los trabajadores con discapacidad motora para que estos efectúen con seguridad y naturalidad su trabajo y sientan la confianza de comunicar cualquier riesgo laboral que surja en el camino. (Moldes, 2023).

En la actualidad, se siguen dando situaciones de discriminación laboral basadas en estigmas sobre el potencial de los jóvenes profesionales con discapacidad motora, por lo que resulta importante poder establecer estrategias ágiles que promuevan de una forma efectiva el pensamiento de “Diversidad funcional”.

4.2.2. Conceptos teóricos

Tras la recopilación de información, se considera importante dar a conocer los conceptos más relevantes de la investigación, con el fin de facilitar la comprensión del contexto y desarrollo del estudio.

4.2.2.1. Discapacidad motora

Se define como la dificultad para participar en ciertas actividades de la vida propia, que surge como resultado de limitaciones para moverse, desplazarse, lograr mantener el equilibrio, manipular distintos objetos y/o acceder a las barreras existentes en el contexto en el que convive la persona. Esto puede tener un origen congénito, hereditario o adquirido. (Huete, 2019).

En ese sentido, se puede entender que la discapacidad motora no solo depende de las condiciones físicas; sino también de la interacción de estas limitaciones con el contexto social desfavorable.

4.2.2.2. Inclusión laboral

No tiene un significado único. Se puede definir como aquellas acciones, estrategias y/o políticas que se hacen en favor de la inserción laboral de aquellos grupos vulnerables, sin importar su religión, orientación sexual, género, condición, entre otros aspectos. Se busca que a través de estas se pueda acceder a un trabajo digno. (Morales y Hemelryck, 2022).

Por ello, para los jóvenes discapacitados motores es la principal vía para lograr la independencia económica y satisfacción personal, a través del ofrecimiento de puestos de trabajos específicos que se adapten a sus necesidades.

4.2.3.3. Jóvenes profesionales con discapacidad motora

Dentro de la población con discapacidad en nuestro país, el grupo de los jóvenes adultos llega a la cifra de 411 mil 972. De ellos, el 21.3% cuenta con educación superior. Igualmente, se destaca la discapacidad motriz como la segunda más frecuente. (INEI, 2017).

En ese contexto, en la investigación se puede definir a los jóvenes profesionales con discapacidad motora como aquellos individuos entre el rango de edad de 20 a 35 años con estudios técnicos o universitarios terminados.

4.2.4.4. Empresas privadas

Se entiende a una empresa como el resultado de la acción de emprender que involucra a dos o más personas. En el sector económico, es aquel elemento que brinda algún servicio y/o producto y a raíz de ello genera ingresos. Actualmente, existen diferentes tipos de empresas que

principalmente se rigen bajo la clasificación del sector público o privado. La empresa privada es la que pertenece a un particular ajeno al gobierno del país. A través de sus actividades se generan los impuestos. (Trigoso, 2019).

De lo anterior se desprende que, en la investigación se considera como grupo objetivo principal únicamente a las empresas privadas con más de 50 trabajadores.

4.2.5.5. Laboratorio social web

Espacio concebido para diseñar de manera interactiva estrategias para resolver de forma colectiva e innovadora problemas que tengan algún impacto social. Permite el trabajo en conjunto de diferentes partes interesadas. Su naturaleza es flexible, por lo que se permite evaluar y reevaluar los procesos a través del tiempo. (Montes de la Barrera, Batz y Espejo, 2023).

En ese contexto, la propuesta de la investigación involucra el desarrollo de un laboratorio social a través de una plataforma web; que servirá de puente de conexión para el desarrollo de los procesos consecuentes de la mano de los dos grupos objetivos principales; las empresas privadas y los jóvenes profesionales con discapacidad motora.

5. Beneficiarios

5.1. Arquetipos de clientes

Para la presente investigación se consideraron 2 arquetipos principales: un joven profesional con discapacidad motriz y una encargada del área de Recursos Humanos de una empresa privada; que en su esencia representan a los usuarios ideales para el laboratorio social web “EquiLab”.

Como joven profesional con discapacidad motriz se escogió a Julio Vásquez, tiene 28 años y paraplejia. El arquetipo fue definido como “El frustrado”. Estudió ciencias de la comunicación y en su día a día convive con su familia. Actualmente, invierte la mayoría de su tiempo buscando trabajo en lo que ha estudiado. Siente que ello le resulta complicado por las escasas oportunidades para gente como ella y por los estigmas dentro de las empresas. Vive esta problemática con frustración y confusión. A pesar de ello es perseverante e intenta seguir postulando a entrevistas de trabajo para conseguir un puesto en el sector. Constantemente busca grupos en redes sociales o plataformas web que sirvan de apoyo. Le molesta principalmente que parte de las empresas tengan un discurso de inclusión y lamentablemente no cumplan con sus ideales. Además, le fastidia la ignorancia de algunos reclutadores al momento de realizar una entrevista en un proceso de selección laboral hacia un discapacitado. Necesita oportunidades de trabajo específicas y que las empresas puedan ver sus habilidades profesionales por encima de su discapacidad.

Como segundo arquetipo se estableció el perfil de Rosa Salcedo, una mujer profesional de 35 años encargada del área de Recursos Humanos de una empresa privada. Fue definida como “La comprometida”. En su día a día gestiona procesos de selección y visualiza perfiles de candidatos de la empresa en la que trabaja. Está constantemente buscando cómo mejorar la cultura organizacional y las prácticas para el bienestar de los empleados. Sabe que el talento se encuentra en diferentes personas y está consciente que en la empresa donde labora no cuenta con verdaderas prácticas de inclusión. Le molesta la falta de apoyo de la gerencia para implementar programas de desarrollo profesional y bienestar laboral. Necesita recursos y apoyo para implementar programas de inclusión efectivos y capacitaciones para sensibilizar al personal sobre la diversidad y la inclusión. Además, busca el reconocimiento y la colaboración de otros

departamentos para poder trabajar en conjunto hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

5.2. Mapa de Actores

Se ha establecido como actores centrales a los jóvenes profesionales con discapacidad motora entre el rango de edad de 20 a 35 años y con un NSE B o A. Residentes en Lima Metropolitana. Son profesionales que se encuentran en una búsqueda laboral activa y deseen ejercer su carrera en alguna empresa privada. De igual manera, los encargados del área de Recursos Humanos de una empresa privada que cuente con más de 50 trabajadores en Lima Metropolitana forman parte del grupo de actores centrales. Si bien es cierto la plataforma EquiLab estará abierta para que todo aquel integrante de una empresa privada pueda acceder a la información y contactarnos por la plataforma; se busca enfocar como punto de contacto, entre EquiLab y la empresa contratadora, a un encargado del área de Recursos Humanos.

Dentro de los actores directos se encuentran los demás miembros de las empresas del sector privado y público que se enfrentan día a día en una jornada laboral en la que no existen muchos esfuerzos por la inclusión. Están presentes las asociaciones organizacionales privadas que buscan apoyar proyectos a favor de la problemática y de igual manera; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

Finalmente, como actores indirectos se encuentra la red de apoyo de los jóvenes profesionales con discapacidad motora; las universidades, institutos o escuelas superiores; las Organizaciones No Gubernamentales que apoyan la causa, las microempresas y toda plataforma virtual de empleabilidad como LinkedIn o Bumeran.

5.3. Cantidad de beneficiarios

El presente proyecto se enfoca en el grupo de los jóvenes profesionales con discapacidad motora entre el rango de 20 a 35 años y con NSE B o A en Lima Metropolitana. Se estima la cifra de 16,261 personas (INE,2017). Los cuales fueron elegidos en base a la delimitación por la edad, tipo de discapacidad, estudios obtenidos y lugar de residencia; para poder ser los beneficiarios del laboratorio social web EquiLab y las herramientas que este les ofrece: Bolsa de trabajo y webinars.

Por otro lado, también se considera como beneficiarios a las empresas privadas con más de 50 trabajadores en Lima Metropolitana que estén interesadas en mejorar su cultura de inclusión para los jóvenes profesionales con discapacidad motora. Se estima la cifra de 26,456 empresas constituidas (INEI, 2023). La delimitación de estas dependerá de la capacidad que tengan para poder ofrecer un puesto de trabajo productivo y digno, considerando principalmente la infraestructura, modalidad y los requerimientos extras que este requiere. Si están en la condición de poder ofrecer ello, formarán parte del grupo de beneficiarios de EquiLab.

6. Propuesta de valor

6.1. Propuesta de valor

A través del laboratorio social web “EquiLab” se busca brindar una experiencia integral e informativa a los jóvenes profesionales con discapacidad motriz que anhelan potenciar su empleabilidad y a las empresas privadas que buscan desarrollar estrategias que fortalezcan su cultura de inclusión.

Se busca abarcar la problemática de la falta de oportunidades laborales específicas para el grupo vulnerable de los jóvenes profesionales con discapacidad motora, quienes en sus búsquedas laborales se enfrentan a los estigmas y desinformación que existe alrededor del tema.

EquiLab se convierte en el epicentro de la innovación inclusiva, que se distingue por su enfoque integral y colaborativo para ambos beneficiarios principales: los jóvenes con discapacidad motora y las empresas privadas.

El laboratorio social web ofrece para las empresas privadas el servicio de consultorías integrales en donde podrán trabajar en equipo para desarrollar e implementar estrategias de innovación. Al mismo tiempo, les permite el acceso a un blog de novedades donde podrán mantenerse actualizados sobre las noticias y nuevas prácticas en la inclusión laboral.

En ese sentido, EquiLab ofrece para los jóvenes profesionales una bolsa de trabajo con ofertas específicas filtradas; así como webinars mensuales donde podrán escuchar testimonios inspiradores y conectarse con una red de apoyo.

Se contará con una base de datos de los jóvenes registrados en la plataforma y estos serán posteriormente referenciados en el desarrollo de las consultorías a las empresas.

6.2. Segmento de clientes

EquiLab abarca dos principales segmentos de clientes: los jóvenes profesionales con discapacidad motora y las empresas privadas con más de 50 trabajadores en Lima Metropolitana en el 2024.

En primera instancia están los jóvenes profesionales con discapacidad motora entre el rango de 20 a 35 años, con NSE B o A y residentes en Lima Metropolitana. Son jóvenes

profesionales que se encuentran en una búsqueda laboral activa, con la posibilidad de que estén buscando su primer trabajo o no. Son egresados técnicos o universitarios. Son activos en las redes sociales e interactúan constantemente con diferentes herramientas y plataformas digitales.

Las empresas privadas también forman parte del segmento de clientes. Son empresas con más de 50 trabajadores en Lima Metropolitana y están interesadas en mejorar su cultura de inclusión a través de la innovación y el trabajo colaborativo. Están abiertos a la digitalización y los beneficios que el internet pueda generar para su mejoría.

6.3. Canales

Se llegará a los clientes por diferentes canales de comunicación y distribución.

Los canales de comunicación serán por medio de Facebook a través de un grupo cerrado y el chat directo mediante Messenger y WhatsApp, por Instagram a través de la creación de un perfil profesional y marketing de influencers, LinkedIn a través de un perfil y la mención de perfiles activos que difundan contenido de valor sobre EquiLab, y Youtube a través de los videos de los webinars y el apartado de comentarios. Se contará con un correo corporativo para tener un contacto directo ante cualquier duda, consulta o sugerencia.

Así mismo, el principal canal de distribución será la página web que contendrá al laboratorio social web EquiLab; la interfaz permitirá una experiencia ágil del usuario.

6.4. Relación con los clientes

Se busca crear una relación sólida, honesta y rápida con los clientes.

Antes que conozcan y apuesten por EquiLab, se buscará desarrollar la curiosidad de los usuarios a través del ofrecimiento de información relevante sobre la plataforma y las principales

herramientas que esta ofrece. Además, a través del respaldo de las diferentes empresas se busca generar confianza y credibilidad.

Durante el uso de la plataforma se busca desarrollar una comunicación ágil que responda a cualquier duda de los clientes. Para ello estarán abiertos los diferentes perfiles en las redes sociales; tanto en Instagram, Facebook y LinkedIn. Además, los usuarios podrán contactarse con EquiLab por medio del teléfono corporativo y correo que estará disponible de lunes a viernes en el horario de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. De igual manera, para adquirir el servicio de consultoría; las empresas privadas deberán completar un formulario de contacto. En esta etapa de la relación con los clientes se busca principalmente la fidelización a través del ofrecimiento de recursos gratuitos para ambos grupos de clientes (blog de novedades, bolsa de trabajo y webinars) y la comunicación constante para guiarlos en el camino.

Después del uso de la plataforma o la compra del servicio de consultoría, estará disponible el correo electrónico, soporte técnico o el libro de sugerencias o quejas.

6.5. Actividades clave

Se destacan las principales actividades para la desarrollo de la propuesta innovadora.

El diseño e implementación de la plataforma web EquiLab, que permita una navegación intuitiva y efectiva por los diferentes apartados de la propuesta.

El desarrollo y clasificación del servicio de las consultorías para las empresas privadas, considerando las distintas posibilidades en cuanto a cantidad y precio y asegurando que estas cumplan con las necesidades de los clientes.

La implementación de la bolsa de trabajo específica para los jóvenes profesionales con discapacidad motora, asegurando que estas ofertas sean justas según el marco de la ley peruana.

El desarrollo y actualización de las herramientas digitales de la plataforma, como el blog de novedades y la sección de webinars.

La creación de una comunidad por medio de las redes sociales y la publicidad BTL, para generar más conocimiento de los usuarios hacia la plataforma web.

6.6. Recursos clave

La creación de Equilab, un laboratorio social web especializado en consultoría con la experiencia de especialistas en inclusión laboral, requiere una gestión cuidadosa de diversos recursos clave para lograr los objetivos de manera efectiva. En términos de recursos humanos, se necesitará un equipo comercial dedicado a programar, trabajar los leads y consolidar reuniones con los prospectos. Este equipo mantendrá un contacto directo con los posibles clientes a través de las reuniones pactadas.

En cuanto a los recursos tecnológicos, será esencial desarrollar una plataforma web social mediante un diseñador web para establecer una comunicación efectiva con los clientes; además de utilizar las redes sociales para llevar a cabo campañas de marketing. Desde el punto de vista financiero, será necesario asegurar una inversión adecuada para desarrollar la infraestructura tecnológica, incluyendo los pagos por dominios web y hosting correspondientes.

Los recursos intelectuales jugarán un papel crucial en el proyecto, involucrando la formulación de análisis estratégicos basados en investigaciones rigurosas y datos de clientes, análisis de mercado laboral e investigaciones internas. La empresa deberá mantenerse actualizada con la formación continua y el desarrollo profesional para el personal con

discapacidad motriz contratado, asegurando que estén al tanto de las últimas tendencias y mejores prácticas en su campo de especialización.

Con un enfoque en la contratación y formación de personal diverso y experto, la inversión financiera adecuada, la infraestructura tecnológica y el desarrollo continuo de contratación de personas con discapacidad motriz, se establecerá y consolidará con éxito esta iniciativa empresarial en un entorno global cada vez más comprometido con la igualdad y la inclusión.

6.7. Aliados clave

Equilab propone forjar alianzas estratégicas con diversos colaboradores clave para anticipar su posición en el mercado y expandir su alcance hacia más empresas. Estos colaboradores incluyen:

6.7.1. Recursos Humanos

Trabajar en conjunto con equipos que prioricen la implementación de estrategias de desarrollo e inclusión laboral, así como programas de formación continua. Se busca contar con las habilidades técnicas y conocimientos necesarios para abordar los desafíos de los equipos de trabajo empresariales, fortaleciendo la inclusión y el rendimiento de los empleados.

6.7.2. Patrocinadores

Establecer colaboraciones con empresas de sectores como banca, retail y consumo masivo, que tengan un enfoque en la inclusión laboral y programas de formación continua.

6.7.3. Cámara de Comercio de Lima

Trabajar en sinergia con esta entidad, que cuenta con un amplio alcance en empresas y profesionales. Esto permitirá explorar diversas industrias y ofrecer una mejor gestión de prospectos.

En última instancia, la colaboración con aliados estratégicos adecuados enriquecerá la propuesta de valor de Equilab, facilitando la creación de relaciones a largo plazo con los clientes y la capacidad de adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado.

6.8. Fuentes de ingresos

Equilab, que se especializa en el servicio de consultoría, generará ingresos a través del servicio que ofrece. La fuente de ingresos es:

6.8.1. Honorarios de consultoría

Como principal fuente de ingresos, se realizará el cobro de tarifas por los servicios de consultoría que se proporciona a las empresas en relación con la inclusión de personal profesional con discapacidad motriz en el ámbito laboral.

6.9. Presupuestos

6.9.1. Inversión inicial

Se estima una inversión propia de S/ 16.277,36. Considerando diversos aspectos. (Ver Anexo 1).

Contratación de Consultores Especializados en Inclusión Laboral: Asociada al reclutamiento de personal para las consultorías.

Recursos Administrativos: Adquisición de tecnología eficiente para las operaciones diarias.

Creación de Sitio Web y Dominio: Pago por el registro de un dominio web para asegurar la propiedad y el uso exclusivo en internet.

Campañas Publicitarias en Redes Sociales: Inversión en publicidad digital para el lanzamiento.

6.9.2. Costos Operativos Mensuales

Se estima una cifra de costos operativos mensuales de S/ 9.380,90. (Ver Anexo 2).

Gastos de Personal: Sueldos y salarios del equipo administrativo, consultores y personal de marketing.

Servicios Básicos: Pago de internet, energía eléctrica y telefonía.

Marketing Continuo: Promoción constante en redes sociales y campañas publicitarias.

6.9.3. Estimación de Ingresos

Se estima un flujo de ingresos mensuales de S/ 42.500,00. (Ver Anexo 3).

Fundamentada en las tarifas promedio de los servicios y el número previsto de consultorías programadas. Las consultorías hasta 10 personas tendrán el precio de S/ 3.000,00 y se estima la venta de 7 servicios de ese tipo al mes. Las consultorías hasta 20 personas tendrá el precio de S/ 4.500,00 y se estima una venta de 3 servicios de ese tipo y finalmente la consultoría de hasta 50 personas tendrá el precio de S/ 8.000,00 y se estima la venta de 1 servicio de ese tipo.

El desarrollo del plan presupuestario requiere atención meticulosa a los detalles y su actualización regular conforme la empresa crece. Es esencial considerar tanto los gastos directamente relacionados con las operaciones como aquellos que contribuyen al crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo. Se estima una utilidad mensual de S/ 16.914,64. (Ver Anexo 4).

7. Resultados

Se logró cumplir de manera satisfactoria con el reto principal de innovación, debido a que se pudo resolver la problemática de la falta de oportunidades específicas para los jóvenes profesionales con discapacidad motora en Lima Metropolitana, mediante un laboratorio social web “EquiLab”; que potencia la empleabilidad en los jóvenes y orienta a las empresas privadas para el desarrollo de estrategias inclusivas, que consecuentemente lleven al desarrollo y difusión de puestos de trabajos específicos para los perfiles de profesionales con discapacidad motora.

Se logró validar los dos prototipos que forman parte de la propuesta. Para el producto mínimo viable (MVP) se diseñó una interfaz web en Figma, que permitió que los usuarios interactúen con los diferentes apartados de la misma. (Ver Anexo 5).

Para el servicio mínimo viable (MVS) se desarrolló como prototipo un storyboard que permitiera entender el propósito y estrategia detrás del servicio de consultoría para empresas privadas que se ofrece en la plataforma de EquiLab. (Ver Anexo 6).

Tras la validación del MVP, el promedio de aceptación y satisfacción con el prototipo fue elevado; lo que indica que realmente sería una propuesta de solución que los usuarios sí estarían dispuestos a usar. Más del 80 % de los 34 encuestados consideró entre amigable y muy amigable la plataforma de EquiLab. El 48.5% opinó que el diseño de interfaz es muy bueno y el

30.3% opina que es bueno (según la escala de Likert). En su mayoría, tanto los jóvenes discapacitados motores encuestados, como los encargados de RRHH de empresas; sí recomendarían la propuesta a otras personas que crean que les puede interesar. En general, se logró identificar los principales obstáculos que enfrentan los jóvenes con discapacidad motora en su inserción laboral y validar el laboratorio social web como plataforma para la capacitación, orientación laboral y conexión. Para futuras versiones se considera ampliar la información de forma más detallada, incluyendo más wireframes.

Por otro lado, se pudo conocer la opinión y validación del personal de RRHH en empresas con más de 50 trabajadores, sobre el servicio de consultoría en el laboratorio virtual EquiLab; en vías de mejorar la empleabilidad hacia las personas con discapacidad motora en Lima Metropolitana. Les pareció un servicio disruptivo y accesible. Además, se reconoció la importancia de abordar la desinformación como un obstáculo inicial y desarrollar estrategias para superarla.

Los resultados fueron posibles gracias a la encuesta de validación del MVP compartida por correo y redes sociales a jóvenes profesionales con discapacidad motora entre el rango de 20 a 35 años y a los miembros de empresas privadas con más de 50 trabajadores en Lima Metropolitana. Así mismo, gracias al taller de validación del MVS realizado a cinco encargados del área de Recursos Humanos en empresas privadas.

8. Conclusiones

Tras el desarrollo de la investigación y los resultados obtenidos, se puede afirmar que el laboratorio social web “EquiLab” supone para los usuarios, tanto jóvenes profesionales con discapacidad motora como empresas privadas con más de 50 trabajadores, un innovador espacio

digital que facilita, a través de un enfoque colaborativo e integral, la orientación y el desarrollo de estrategias con el objetivo de generar un impacto positivo frente la problemática de la falta de oportunidades laborales inclusivas en Lima Metropolitana.

Los jóvenes profesionales con discapacidad motora muestran un gran interés en potenciar su empleabilidad y encontrar una plataforma laboral específica, para así acceder a ofertas laborales justas y productivas que se alineen a sus objetivos profesionales. De igual manera, las empresas privadas muestran una gran disposición a ser orientadas para desarrollar estrategias ágiles en favor de una inclusión laboral efectiva, a través de los servicios de consultorías.

Resulta importante abordar este tipo de problemáticas sociales a través de soluciones ágiles y digitales. Si bien es cierto, existen diversas leyes que buscan regular la cuota de trabajadores discapacitados y disminuir la vulneración de los derechos de los jóvenes con discapacidad; es fundamental comprender la amplia gama de tipos de discapacidades que existe en nuestro país, para así desarrollar herramientas y/o soluciones específicas y que se adapten al estilo de vida de los usuarios.

Dada la naturaleza del tema y problemática, el desarrollo y mantenimiento de EquiLab será continuo y evolutivo.

9. Referencias Bibliográficas

Batz Liñeiro, A., Montes de la Barrera, J., & Espejo Ramírez, J. A. (2023). Laboratorio Social. Innovación y experimentación para la economía formal e inclusiva. Universidad del Rosario. https://doi.org/10.12804/urosario9789585001862

Cano Pérez, O., & Cortés Robles, G. (2023). En busca de la inclusión laboral: diseño de un servicio de búsqueda de empleo inclusivo para personas con discapacidad. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(3), 2965–2981. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6387

Escuela Superior Toulouse Lautrec. (2021). Toulouse Thinking . https://uploadsssl.webflow.com/63fd105fc7c8a935273083bd/644195afac48d617ccb9d17a_TLSThinking22.pdf

García, K., Ramos, A., & Ramos, G. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021. https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/551/1/INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20EMPRESAS%20DEL%20SECTOR%20PRIVADO%20EN%20LIMA%20METROPOLITANA%20EN%20EL%20A%C3%91O%202021.pdf

Hernández, J., Hernández, M., & Vives, D. (2019). La discriminación en los procesos de selección laboral : El caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2698/HernandezJorge_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Huete García, A. (2019). Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de Protección Social. Inter-American Development Bank. https://publications.iadb.org/es/autonomia-e-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-ambito-de-proteccion-social

INEI. (n.d.). Instituto Nacional de Estadistica e Informatica. Gob.pe. Retrieved April 11, 2024, from https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209-mil-261-personas-con-discapacidad-11687/?ref=blog.elsa.la

INEI. (2023, September 3). Demografía empresarial en el Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5129103/Demograf%C3%ADa%20Empresarial%20en%20el%20Per%C3%BA%20-%20II%20trimestre%202023.pdf

MTPE: Siete de cada 10 jóvenes trabajan en algo diferente a lo que estudiaron. (n.d.). Elperuano.Pe. Retrieved April 11, 2024, from https://www.elperuano.pe/noticia/231422-mtpe-siete-de-cada-10-jovenes-trabajan-en-algo-diferente-a-lo-que-estudiaron

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Saúde e Sociedade, 29(4). https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190724

Patiño Tórtora.N. (2019). Barreras en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad motriz en el Uruguay. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22780/1/Pati%C3%B1o%20Tortora%2C%20Noelia.pdf

Roberto Dacuña, L. P., Cecilia Pisani, y G. T. (Rosario), Cruz), V. Á. y N. M. (Santa, & Ayuso (Appeal), A. T. y M. L. (2006). Los saberes del trabajo como fuente de sentido. *Anales de*

La Educación Común, *2*(5), 86–91. https://cendie.abc.gob.ar/revistas/index.php/revistaanales/article/view/325

Trigoso Suárez, M. A. (2020).La empresa en el Perú: clasificación y la responsabilidad social empresaria. Ius Inkarri, 8(8), 323–332. https://doi.org/10.31381/iusinkarri.vn8.2736

UNPRPD. (2020). Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo. Caja de Herramientas Para La Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad, Guía 5. Primera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf

Van Hemelryck, T., & Morales, B. (2022). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas. Repositorio.cepal.org. https://repositorio.cepal.org/entities/publication/89c903f5-d2fd-47be-99f2-482b245f24f8

Yolanda Moldes Diz. (2023). La discapacidad: De reto a oportunidad en la prevención de riesgos laborales. Gestión de La Seguridad Y Salud En El Trabajo, 5(2), 32–35. https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3706

Zenteno, E. M. (2020). El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020 [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/27830

10. Anexos

Tabla 1: Presupuesto de Inversión Inicial

INVERSIÓN INICIAL (PROPIA)				
RECURSOS	TIPO DE SERVICICIO	CANTIDAD	MONTO del personal	TOTAL PERSONAL
Recursos de Producción	Consultoria hasta 10 personas	1 consultor	S/1,000 x consultoria	S/.1.400,00
		2 encargados	S/.400,00	
	Consultoria hasta 20 personas	1 consultor	S/1,500 x consultoria	S/.2.300,00
		4 encargados	S/.800,00	
	Consultoria hasta 50 personas	2 consultores	S/2,500 x consultoria	S/.3.700,00
		6 encargados	S/.1.200,00	
Recursos Administrativos		1 celular	S/.1.329,00	S/.1.329,00
		4 laptops	S/.4.196,00	S/.4.196,00
		Internet	S/.119,00	S/.119,00
		Energia eléctrica	S/.250,00	S/.250,00
		Línea telefónica	S/.39,90	S/.39,90
Recursos Logísticos	Página Web	Hosting + Dominio	S/.354,76	S/.354,76
		SQL	S/.88,70	S/.88,70
		Creación web	S/.1.000,00	S/.1.000,00
	Redes Sociales	Redes Sociales	S/.1.500,00	S/.1.500,00
			Monto total de inversión	S/.16.277,36

Tabla 2: Presupuesto de Gastos Mensuales

GASTOS MENSUALES ESTIMADOS			
RECURSOS	TIPO DE SERVICICIO	CANTIDAD	MONTO DEL PERSONAL
Recursos de Producción	Consultoria hasta 10 personas	Equipo a cargo	S/1,000 x consultor
			S/.400,00
	Consultoria hasta 20 personas		S/1,500 x consultor
			S/.800,00
	Consultoria hasta 50 personas		S/2,500 x consultor
			S/.1.200,00
Recursos Administrativos		Internet	S/.119,00
		Energia eléctrica	S/.250,00
		Línea telefónica	S/.39,90
Recursos de Difusión	Pago pauta en redes sociales	Redes Sociales	S/.1.500,00
			S/.9.308,90

Tabla 3: Ingresos estimados

INGRESOS MENSUAL ESTIMADOS				
CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	ESTIMADO TOTAL DE UNIDADES VENDIDAS AL MES	
Pago por uso	Consultoria hasta 10 personas	S/.3.000,00	7	
	Consultoria hasta 20 personas	S/.4.500,00	3	
	Consultoria hasta 50 personas	S/.8.000,00	1	
			Total de ingresos	S/.42.500,00

Tabla 4: Utilidad

TOTAL DE INGRESOS ESTIMADOS MENSUALES		TOTAL DE INVERSIÓN INICIAL		TOTAL DE GASTOS MENSUALES		UTILIDAD
S/.42.500,00	-	S/.16.277,36	-	S/.9.308,00	=	S/.16.914,64

Figura 1: Prototipo del MVP



Figura 2: Prototipo del MVS

