ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA
"TOULOUSE LAUTREC"

CREACIÓN DE UNA PLATAFORMA WEB "PRACTIDATA" PARA CAPACITAR SOBRE DERECHOS LABORALES EN JÓVENES PRACTICANTES DE LIMA METROPOLITANA

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

AUTOR:
MONICA ALEJANDRA ALVILDO DAZA
https://orcid.org/0009-0000-1916-6033

ASESOR:
MARÍA CONSUELO ALBÁN SOLIS
https://orcid.org/0000-0001-7464-9687

Lima-Perú
2024

ENVIO 57

ENVIO 57

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::11391:469012182

Fecha de entrega

23 jun 2025, 2:27 a.m. GMT+2

Fecha de descarga

23 jun 2025, 2:31 a.m. GMT+2

Nombre de archivo

CREACIÓN DE UNA PLATAFORMA WEB "PRACTIDATA" PARA CAPACITAR SOBRE DERECHOS LABOR....pdf

Tamaño de archivo

8.1 MB

49 Páginas

7479 Palabras

42.468 Caracteres

12% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado

Fuentes principales

11% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
6% 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 presente investigación “Creación de una plataforma web Practidata para capacitar sobre derechos laborales en jóvenes practicantes de Lima Metropolitana” tuvo como objetivo primordial formular la creación de una plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar acerca del incumplimiento de derechos laborales en los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana. Se trabajó bajo una metodología cualitativa-cuantitativa, para ello se utilizaron técnicas para la recolección de datos, como entrevistas, encuestas y focus group. Asimismo se utilizó la metodología Toulouse Thinking que ha permitido desarrollar e identificar las necesidades que debe tener la propuesta. Se realizaron pruebas unitarias e integrales para determinar que el modelo propuesto, a través de la página web, brinde las funcionalidades que fueron identificadas a través del proyecto. Se determina que la propuesta satisface las necesidades de los practicantes y plantea información crítica y de valor para que los jóvenes practicantes conozcan sus principales derechos y deberes laborales, y que estos se encuentren alineados a las leyes y normativas ocupacionales.

Palabras claves: Derechos, Leyes, Plataforma, Practicantes, Web.

Abstract

The main objective of this investigation "Creation of a web platform Practidata to train on labor rights in young trainees in Metropolitan Lima" was to formulate the creation of an informative and interactive platform to help train on the non-compliance of labor rights in young trainees in Metropolitan Lima. We worked under a qualitative-quantitative methodology, using data collection techniques such as interviews, surveys and focus groups. The Toulouse Thinking methodology was also used to develop and identify the needs of the proposal. Unit and integral tests were carried out to determine that the proposed model, through the web page, is functional and provides the functionalities that were identified throughout the project. It is determined that the proposal meets the needs of the interns and provides critical and valuable information for young interns to know their main labor rights and duties, and that these are aligned with the laws and occupational regulations.

Key words: Rights, Laws, Platform, Interns, Web.

TABLA DE CONTENIDO

1. Contextualización del Problema 7
2. Justificación 8
2.1. Justificación social 9
2.2. Implicaciones prácticas 10
2.3. Utilidad metodológica 10
3. Reto de innovación 11
3.1. Preguntas 11
3.2. Objetivos 12
4. Sustento Teórico 13
4.1. Estudios previos 13
4.1.1. Antecedentes internacionales 13
4.1.2. Antecedentes nacionales 15
4.2. Marco teórico 17
4.2.1. Modalidades para practicantes en el Perú 18
4.2.2. Mercado laboral 19
4.2.3. Página web 20
4.2.4. Estructura página web 22
4.2.5. Metodología 23
5. Beneficiarios 23
6. Propuesta de Valor 25
6.1. Propuesta de valor 25
6.2. Segmento de clientes 25
6.3. Canales 26
6.4. Relación con los clientes 26
6.5. Actividades clave 26
6.6. Recursos clave 27
6.7. Aliados clave 27
6.8. Fuentes de ingresos 28
6.9. Presupuestos 29
7. Resultados 30
8. Conclusiones 32
9. Bibliografía 34
10. Anexos 38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Tipos de modalidad formativa laboral.*.....9
Tabla 2. *Presupuesto de costos* 29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Flujograma de Propuesta* 21

1. Contextualización del Problema

El inicio de la etapa laboral es fundamental para el desarrollo de cada profesional, los practicantes y su capacidad de manejar diversas situaciones en las cuales no presentan experiencia previa, demuestran sus aptitudes para adaptarse a un puesto de trabajo. El entorno donde se encuentran influencia su proceso, un liderazgo tóxico puede afectar de manera negativa a la satisfacción laboral de los trabajadores, lo cual trae como consecuencia la rotación a otro lugar (Bakkal et. al., 2019). El practicante suele encontrarse en un ambiente estresante desde un punto de vista personal y profesional, pues, dentro de esa experiencia se ve involucrada una mezcla de sus sentimientos, creencias y actitudes (Gorichon et. al., 2020).

Por otro lado, son evidentes los cambios entre la constitución de 1993 y de 1979 con respecto a las leyes dirigidas hacia los practicantes, los vacíos normativos como: la falta de estabilización laboral, la regulación del trabajo nocturno, la compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, bonificaciones, participación dentro de la empresa, entre otros. (Verano et. al., 2020).

Asimismo, las prácticas preprofesionales y profesionales se consideran desde la óptica educativa y no laboral. Esta valoración diferencia al practicante de un trabajador y califica su trabajo como modalidades formativas. Debido a esto, no se les otorgan los mismos beneficios, como se establece en la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (Ley N° 28518, 2005) la cual hace referencia a que los practicantes no reciben compensaciones por CTS, utilidades, asignación familiar e indemnización por despido. Este último aspecto permite a la empresa despedir al practicante sin importar el tiempo laborado en la organización, lo cual demuestra la falta de reconocimiento hacia ellos.

Sumado a esto, las lagunas jurídicas permiten a las empresas realizar estrategias para no verse en la obligación de cumplir con leyes como, la Ley que reconoce las Prácticas Preprofesionales y Prácticas Profesionales como Experiencia Laboral (Ley N° 31396, 2022), la cual menciona que es correspondiente al practicante la subvención de medio sueldo adicional cada seis meses. Sin embargo, la realidad de la mayoría de los practicantes entrevistados en esta investigación es un convenio menor a tres meses.

Con respecto a todo lo mencionado anteriormente, se debe considerar este conjunto de factores sumados con la competencia exhaustiva por un puesto de trabajo, lo cual conlleva a la pérdida de estándares por parte de los practicantes que presentan necesidad de realizar convenios de prácticas, aceptando así estas condiciones.

Al observar la prevalencia actual de esta problemática, se decidió elaborar una propuesta que facilite el acceso a la información con respecto a las prácticas preprofesionales y profesionales. De esta manera, los practicantes podrán discernir entre qué trabajo les aporta profesionalmente y cuál vulnera sus derechos.

2. Justificación

Los practicantes requieren contar con horas de prácticas para finalizar su carrera profesional. Por ello, necesitan buscar horarios flexibles dado que algunos trabajan y/o estudian al mismo tiempo para solventar sus obligaciones económicas. En ese sentido, los estudiantes buscan conseguir trabajos que no interfieran con el horario establecido por su universidad o instituto, en otras situaciones, buscan que el jefe no les asigne actividades extraordinarias que deban ser desarrolladas fuera del horario plasmado en su convenio. Cabe precisar que, cuando ellos se encuentran en los últimos ciclos, la universidad o instituto establecen horarios diferentes que a veces interfieren con su jornada de trabajo.

2.1. Justificación social

Los jóvenes universitarios y egresados desean desarrollar su trayectoria académica complementando las enseñanzas adquiridas en las aulas con el aprendizaje que se obtiene durante las primeras prácticas preprofesionales.

A nivel nacional, es importante que los estudiantes obtengan los conocimientos prácticos en diversos campos dado que ellos serán los futuros profesionales que se desempeñarán como diseñadores gráficos, psicólogos, economistas, entre otras carreras.

Por ello, es relevante que los jóvenes conozcan sus derechos laborales para su propio bienestar social y su desarrollo profesional, personal y económico. En suma, hay 23,767 jóvenes que laboran bajo la modalidad formativa laboral, el 87% de ellos son practicantes pre profesionales o profesionales, según el MTPE (2023).

Tabla 1.

Tipos de modalidad formativa laboral

	Modalidad Formativa		**Cantidad**	**Porcentaje**
Lima Metropolitana	De la actualización para la reinserción laboral		11	0,05%
	De la pasantía	De docentes y catedráticos	12	0,05%
		En la empresa	293	1,23%
	De la capacitación laboral juvenil		270	1,14%
	Práctica profesional		8,640	36,35%
	Del aprendizaje	Con predominio en el CFP: prácticas pre profesionales	12,234	51,47
		Con predominio en la empresa	2,307	9,71%

Total	23,767	100,00%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023).

Los practicantes que hacen sus convenios de prácticas ya sean en sector público o privado, buscando ofertas de trabajo que se adecuen a sus necesidades para convalidar las horas necesarias para obtener su bachiller. Si bien esto representa una obligación para que ellos puedan obtener sus grados académicos, siempre deben velar a trabajar bajo condiciones adecuadas y respetando su dignidad laboral.

2.2. Implicaciones prácticas

A pesar de que los practicantes por ley cuentan con derechos laborales y beneficios al trabajar en las empresas privadas o públicas, en la actualidad, algunos jefes hacen caso omiso a estos derechos, obligándolos a ejecutar trabajos fuera del horario establecido, lo que perjudica al practicante, dado que afecta el tiempo dedicado a sus estudios y a su vida familiar.

Por ello es necesario que los practicantes tengan conocimiento sobre el marco normativo que repercute en sus derechos laborales con el fin de que no sean vulnerados sus derechos, requiriendo un servicio de ayuda a fin de conocer las experiencias laborales de otras personas, así como recomendaciones o talleres de ayuda.

2.3. Utilidad metodológica

La metodología empleada en esta investigación fue el Toulouse Thinking, según la guía permite desarrollar soluciones innovadoras desde una gestión ágil e interactiva.

Esta metodología contiene cuatro etapas: Investigar, Idear, Desarrollar, Transferir. Las cuales sirven para potenciar los procesos en el desarrollo.

Cabe precisar que la encuestas fueron cuantitativas para tener mayor conocimiento sobre el tema respecto a los desafíos que enfrentan los practicantes, y anónimas a fin de salvaguardar los datos personales de los encuestados y mejorar con ello la precisión y honestidad de los comentarios recibidos. Por otro lado, en las entrevistas se exploró directamente con las personas el tema a tratar, permitiendo efectuar preguntas que sirvieron para complementar el trabajo realizado. Finalmente, con el taller generativo se generó una lluvia de ideas que les permitió obtener otro tipo de perspectiva.

3. Reto de innovación

Propuesta de plataforma interactiva “Practidata” para capacitar sobre derechos laborales a los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana.

3.1. Preguntas

Pregunta general

¿De qué manera la plataforma informativa ayudará a capacitar acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana?

Preguntas específicas

P1: ¿Cuáles son los recursos necesarios para la creación de una plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana?

P2: ¿Qué tipo de procedimientos y asesorías se podrían incluir en la plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar y prevenir acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana?

P3: ¿De qué manera daremos a conocer la plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar y prevenir acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana?

P4: ¿Qué necesidades serán resueltas a través de nuestra plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar y prevenir acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana?

3.2. Objetivos

Objetivo general

Formular la creación de una plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

O1: Identificar los recursos necesarios para la creación de una plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana.

O2: Identificar los procedimientos y asesorías que se incluirán en la plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar y prevenir acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana.

O3: Identificar qué recursos y procedimientos se requieren para dar a conocer nuestra plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar y prevenir acerca del

incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana

O4: Investigar qué necesidades de los usuarios serán resueltas a través de nuestra plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar y prevenir acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

Dentro del mercado actual existen diversas plataformas que ofrecen sistemas informativos que son esenciales para el funcionamiento de cada rubro, ya sea privado o público. Estas ayudan a obtener datos importantes en el momento necesario y así agilizar operaciones.

4.1.1. Antecedentes internacionales

Baquero y Garzón (2022) en su proyecto de grado: Desarrollo de una plataforma web para la gestión de prácticas y pasantías empresariales sociales y comunitarias de la Universidad Santo Tomás. Tuvo como objetivo primordial el desarrollo de una plataforma web que agilice el proceso de gestión y asesoramiento con respecto a las prácticas profesionales. Para este proyecto se realizó una serie de procesos especializados en programación, arquitectura web, modelos de seguridad y automatización. Cabe recalcar los objetivos que proponen satisfacer las necesidades de los usuarios, garantizar la confidencialidad de información, interacción entre líderes y estudiantes.

Dentro de los resultados obtenidos se concluye con la validación del correcto funcionamiento mediante pruebas realizadas a través de la plataforma. Además, se logró cumplir con los objetivos propuestos anteriormente siendo capaces de cubrir las necesidades planteadas permitiendo así la interacción sin interferencias.

Finalmente, la utilidad de esta tesis comprende la recopilación de información y los procesos necesarios para mantener la integridad, almacenamiento efectivo y automatización permitiendo así una experiencia intuitiva que agilice los procesos interactivos y cumpla con las necesidades del usuario.

Cadena et. al. (2021) en su investigación de grado: Desarrollo de una aplicación web enfocada a la gamificación de actividades académicas, Universidad del Norte, Barranquilla. Consiste en crear una aplicación web centrada en la gamificación, siendo esta una técnica de aprendizaje que mezcla dinámicas de juego junto al ámbito educativo, para así mantener el interés del individuo y su tiempo de estudio sea más eficiente. Mediante esto, se propuso una cantidad diversa de estrategias a través de la plataforma, como: la revisión sistemática del procesos de cada usuario, actividades lúdicas que mantengan la atención y diseño de soluciones personalizadas, para así mejorar el rendimiento de los estudiantes en el ámbito académico.

Finalmente, los resultados de la investigación concluyen en la corroboración de los objetivos planteados mediante el prototipo y su respectivo testeo. La utilidad de este proyecto corresponde a la implementación de una plataforma de guía y asesoría exitosa, que soluciona el problema de déficit que presentan los estudiantes.

Galán et. al. (2021) en su investigación denominada: Cámara de Gesell digital: adecuaciones para prácticas profesionales en distanciamiento social. Universidad de

Guadalajara, Jalisco. Se centra en presentar el proceso de transición a modalidad virtual de las prácticas profesionales realizadas en una cámara de Gesell, la cual consiste en un espacio donde se observa la conducta humana para su posterior análisis. Dentro de este trabajo se realizaron cambios debido a la llegada de la pandemia por covid-19, siendo necesario dar continuidad a las actividades propuestas para no detener la formación de los practicantes.

Dentro de los resultados obtenidos se concluye con la validación de migración hacia el ámbito virtual, pues las sesiones se dieron adecuadamente junto con el proceso que regularmente se tendría en un consultorio físico. Además, surgieron ventajas que en la modalidad presencial no se tenían. Una de estas es el contacto con el paciente ininterrumpido, pues se realiza un seguimiento sincrónico que se mantiene de modo virtual siendo más orgánico.

Finalmente, la utilidad de este estudio consiste en observar la capacidad de adaptación a plataformas virtuales y como estás cumplen con la misma función que una modalidad presencial. Además, se recalca el uso de plataformas efectivas para facilitar el contacto entre usuarios y se evidencian los problemas externos que pueden afectar a la experiencia en ciertos momentos.

4.1.2. Antecedentes nacionales

Guerrero et.al. (2021). En su proyecto de grado Bachiller: Practi-k: página web para la búsqueda de prácticas pre-profesionales. Lima, 2021. Se identificó la necesidad de plantear un enfoque variado al proceso de selección de las empresas, donde los postulantes no mandan su currículo vitae, por el contrario, se asignará un perfil al

postulante, el cual será evaluado y clasificado a través de una encuesta, con estos valores su perfil será segmentado.

Se planteó el diseño de una plataforma web llamada, esta tiene como principal objetivo identificar aquellos estudiantes que se encuentran en los últimos ciclos de las carreras universitarias y técnica que se encuentran buscando realizar prácticas preprofesionales. La propuesta de valor de la página web, se enfoca en lo que denominaron “Modelo Invertido”. Este modelo plantea que las empresas son las que darán el primer paso para contactar al estudiante. Adicionalmente la plataforma plantea un sistema de educación a través de cursos cortos orientados a herramientas técnicas y manejo de softwares, como los son Microsoft Office, Power BI y Sistemas SAP, entre otros.

Justino et. al. (2023) En su presente investigación: Modelo ProLab: Capacítate Online - propuesta de solución para la asesoría de personas que buscan la recolocación laboral en Perú. Lima, 2021.

Identifica una problemática que afecta a aquellos individuos que no cuentan con empleo o aquellos que buscan nuevas oportunidades laborales pero no cuentan con los conocimientos o herramientas necesarias para potenciar su perfil. De esta manera se planteó un servicio de relocación y búsqueda de nuevas oportunidades laborales a través de una página web. Se desarrolló la página web “Capacítate Online” para la cual se plantean diversos servicios de asesoramiento, mentorías a través de especialistas, preparación de perfil competitivo personal, realización de CVs y diversas guías que permiten posicionar el perfil profesional del individuo y reinsertarse en una empresa.

La página web ofrece diversos paquetes para los clientes potenciales que agrupan servicios desde contenidos audiovisuales, hasta programación de cursos para potenciar las habilidades blandas y técnicas.

Finalmente, esta plataforma contribuirá en la fomentación de inclusión social y económica de los ciudadanos, así como la incrementación de ingresos. Asimismo, una mejora continua en alcanzar objetivos dentro de su entorno laboral, como los diferentes aspectos de su vida.

4.2. Marco teórico

Tras haber iniciado su formación académica, los estudiantes universitarios buscan un aprendizaje práctico que les permita aplicar lo aprendido en las aulas. Así, bajo la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (El Peruano, 2005), se crea la figura de practicante como método para la formación laboral. Establece que, las empresas pueden contratar a estudiantes universitarios o recién egresados con el propósito de ayudarlos en el desarrollo de sus habilidades profesionales y ejecutando lo aprendido en las aulas según sus carreras. En particular, estos practicantes deben gozar de los siguientes beneficios como parte de sus derechos según la Ley:

1. Subvención económica: los practicantes deben recibir una compensación monetaria no menor a un sueldo mínimo, lo que equivale a 1,025 soles en abril del 2024 por su jornada laboral de seis horas. Adicionalmente, cada seis meses ininterrumpidos de trabajo bajo este contrato, el practicante debe recibir media subvención.
2. Seguro: Los practicantes deberán contar con un seguro de salud obligatorio que asegure el estado de su bienestar.

3. Feriados: se deben respetar los feriados decretados por el Gobierno, dando descanso a los practicantes con el derecho a recibir remuneración por ellos.

En Lima, se estima que, durante enero a junio del 2023, laboraban un total de 23,767 practicantes declarados, de los cuales el 51% de ellos son hombres y el 49% mujeres (MTPE, 2023). Cabe indicar que no todas las empresas reportan esta información, de modo que el número podría ser mayor.

Adicionalmente, a través de la Decreto Legislativo Nº 1401-2018 se aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público que busca contribuir en la formación y desarrollo de capacidades de los estudiantes y egresados de universidades, Institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, promoviendo el conocimiento de las actividades que realizan las entidades del sector público (El Peruano, 2018).

4.2.1. Modalidades para practicantes en el Perú

En el marco establecido por la Ley, los jóvenes universitarios pueden acceder a dos tipos de empleo o figuras que las empresas formales utilizan para diferenciar a sus trabajadores que ejercen de practicantes. Adicionalmente, los jóvenes también podrían acceder al subempleo. A continuación se detallarán estos tipos de empleo para los jóvenes

a. Practicante pre profesional: son jóvenes que están cursando la universidad y se encuentran en sus últimos ciclos de la carrera por lo general. Laboran 6 horas con una hora adicional de almuerzo y gozan de los derechos descritos anteriormente.

b. Practicante profesional: son recién egresados de la universidad, laboran una jornada laboral completa con una hora adicional de almuerzo. Por lo general, son practicantes profesionales durante un año después del egreso y reciben una compensación monetaria mayor al sueldo mínimo, pero no siempre es así.
c. Subempleado: Son jóvenes practicantes preprofesionales o profesionales que laboran profesionalmente bajo la Ley, pero reciben una discriminación en su jornada laboral o sueldo mensual. El primer punto relacionado a la jornada laboral hace mención a que los practicantes laboran más horas de las que se permite según ley y el segundo punto relacionado al sueldo mensual hace referencia a que reciben una menor compensación económica por trabajar sus horas establecidas. Si bien este es un tipo de empleo ilegal, pues no respeta la Ley N° 28518, representa una modalidad de contrato informal muy común en Lima Metropolitana.

De los 23,767 practicantes declarados en el Registro de la Planilla Electrónica, 51.47% tienen un contrato como practicantes preprofesionales y el 36.35% poseen un contrato como practicantes profesionales, mientras que el porcentaje adicional, representa otros tipos de empleos formativos como pasantías, capacitación, entre otros (MTPE, 2023). Cabe indicar que muchas empresas no reportan estos valores y, adicionalmente, es complejo medir el número de subempleo de los practicantes. Asimismo, los valores podrían ser distintos.

4.2.2. Mercado laboral

Para el presente estudio se identificaron diversas plataformas webs o apps que brindan un servicio similar en el país. A continuación se realizará un análisis sobre ellas:

a. Practicantes Perú: es una cuenta en Linkedin que comparte convocatorias laborales con el fin de difundirlas entre su red de contactos. La cuenta está inactiva desde hace 10 meses. (https://www.linkedin.com/company/practicantes-per%C3%BA/?originalSubdomain=pe)
b. Practica Ya!: es un portal en Linkedin que difunde convocatorias para prácticas preprofesionales y profesionales. Adicionalmente, han realizado podcast y lo difunden en sus redes sociales con el fin de dar un apoyo motivacional y consejos a los jóvenes universitarios que están buscando prácticas. (https://www.linkedin.com/company/practicaya-pe/?originalSubdomain=pe)
c. Practicas.pe: es un portal web más desarrollado que publica ofertas laborales para prácticas preprofesionales y profesionales de diversas empresas públicas y privadas. Da un resumen del perfil del puesto e información sobre la vacante. (https://www.practicas.pe/)
d. Miprimerachamba.com: Es un portal web que anuncia ofertas laborales únicamente del sector público. Entre las ofertas, se incluyen puestos para prácticas preprofesionales y profesionales. (https://miprimerachamba.com/)

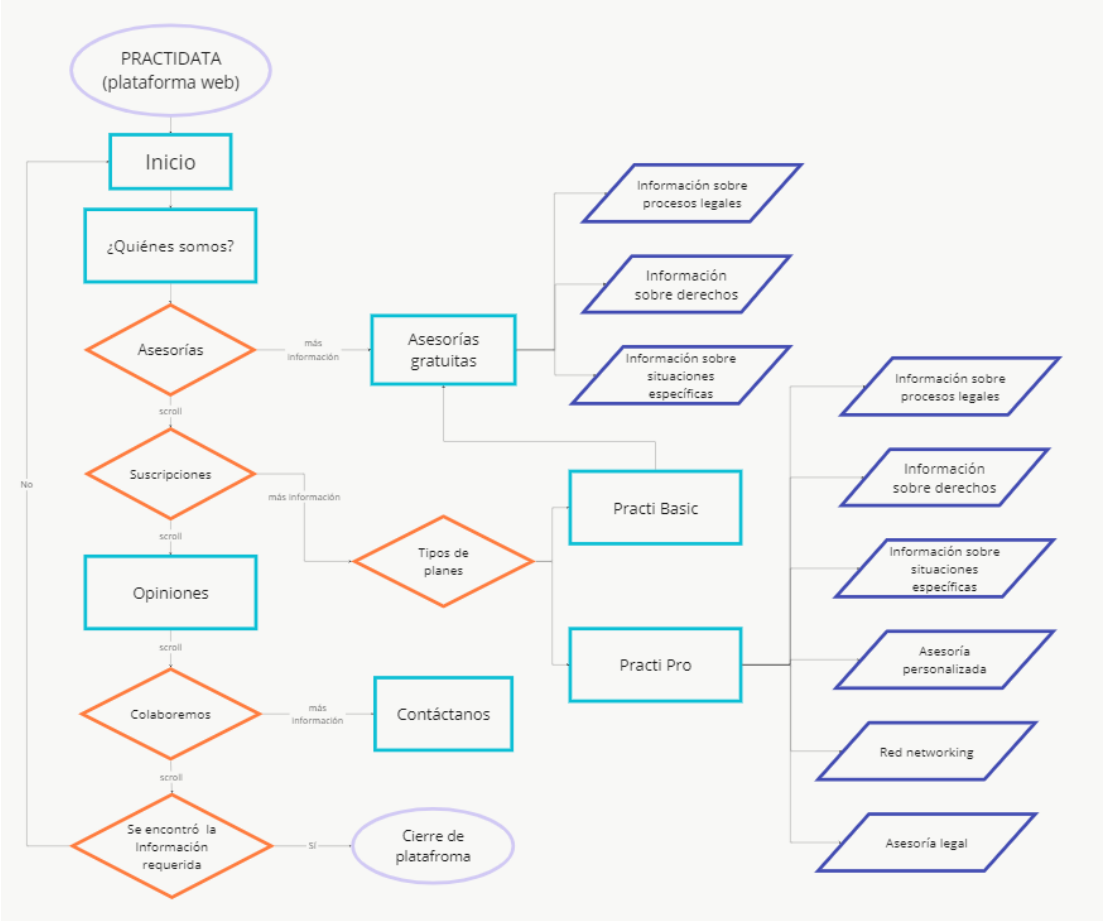
4.2.3. Página web

Las páginas web son una terminología utilizada frecuentemente desde la expansión del internet a todos los hogares. De acuerdo con la Real Academia Española (2024), la web proviene de sus siglas en inglés World Wide Web y se define como “de la Red o de Internet” en alusión al documento de internet que es accesible mediante enlaces de internet.

Existen diversos tipos de página web como las redes sociales, institucionales, de negocio, entre otros. Dado que la propuesta tiene como objetivo dar información y asesorías en temas laborales a los practicantes, entonces se define el tipo de página web de la solución como educativo.

A continuación, se procederá a dar una descripción del flujo que deberán seguir los usuarios en la página web que se propone en el presente proyecto. Los usuarios podrán recibir las asesorías las cuales ponen a disposición información respecto a los derechos laborales, procesos legales, situaciones problemáticas, así como asesorías gratuitas o respecto a su pago, podrán salir de página web cuando estén satisfechos con la información.

Figura 1. *Flujograma de Propuesta*



Nota: Elaboración propia

4.2.4. Estructura página web

Las páginas web son la herramienta predominante cuando se accede al internet desde computadoras y/o laptops. Según Bellido (2021) indica que el diseño web logra destacar el producto o servicio desarrollando conocimientos y habilidades que permiten potenciar para que las páginas web sean funcionales y accesibles. Así, en el presente punto, se procederá a describir los elementos clave de la estructura de la página web, las cuales serán de vital importancia para la plataforma.

1. Cabecera: Se visualizará nuestro logotipo, una gráfica sintetizada que represente nuestra identidad, con un menú de opciones (Inicio, Sobre nosotros, Planes de Suscripción y Contacto).

2. Área de contenido principal: Noticias relevantes respecto a nuevos beneficios para los practicantes, como enlaces para los videos de las asesorías gratuitas. También se podrá visualizar la información detallada de los beneficios de la suscripción para poder ver los vídeos sin anuncios hasta las guías para asesorías personalizadas con expertos.

3. Columnas laterales: Sección para localizar los enlaces de publicidad o información adicional.

4. Contacto: Formulario de contacto, para empresas que necesiten una colaboración de publicidad, etc.

5. Pie de página: Área final de la web que cuenta con las políticas de privacidad y términos de servicios, como los logotipos de las empresas asociadas para publicidades.

4.2.5. Metodología

En la presente investigación se recopilaron diversas fuentes secundarias para investigar las causas y consecuencias que posee el problema mencionado. De esta manera, se pudo crear la hipótesis sobre las necesidades de los practicantes y su contexto.

Esta recopilación se ha complementado con la realización de encuestas, entrevistas y un taller generativo para idear soluciones. Adicionalmente, se

utilizaron el Lienzo de la Propuesta de Valor de Osterwalder (2011) y el arquetipo de cliente para diagramar las características y los deseos del segmento estudiado, es decir, de los practicantes profesionales con respecto a sus puestos de trabajo.

Así, la herramienta Toulouse Thinking (2024) permitió crear una solución que es una página web que servirá a los practicantes para conocer sus derechos laborales y recibir asesorías en el tema por parte de especialistas.

5. Beneficiarios

Se ha considerado la información adquirida mediante las encuestas y entrevistas realizadas mediante la fase de investigación para definir a los beneficiarios. En primer lugar, se encuentran los actores centrales, corresponden a los jóvenes que están iniciando sus prácticas en el ámbito profesional. En segundo lugar, se tiene a los actores directos, los cuales están presentes en el entorno laboral, como los empleadores, jefes directos o trabajadores de recursos humanos. Por último, entidades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la universidad de procedencia influyen como actores indirectos.

Los arquetipos consisten en personas de 18 a 26 años que se encuentran realizando prácticas profesionales, ya que este proyecto busca informar y prevenir sobre el incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima metropolitana.

El primero consta de las siguientes características: Mujer de 22 años, recientemente inició su primer convenio de prácticas preprofesionales en un hospital como interna. Valora positivamente su empleo, apreciando cómo le permite adquirir experiencia adicional y prepararse para futuros desafíos laborales. Sin embargo, le

molesta la presión por actividades extras en su trabajo debido a que debe asistir a clases en la universidad después del horario laboral, esto no le permite tener mucho tiempo para su vida personal. Sumado a esto, el rubro donde labura es de entidad pública, por lo que el ambiente es agotador y los encargados de supervisar su rendimiento presentan una actitud tóxica. La universidad donde estudia no presenta ningún tipo de capacitación previa al inicio de prácticas y cuando solicita ayuda no se le da respuesta.

El segundo arquetipo consiste en un hombre de 23 años, él ha pasado por dos oportunidades de prácticas en el ámbito de empresas privadas, y en cada caso, se ha encontrado con entornos bastante rigurosos que no eran propicios para su calidad de vida. A medida que transcurría el tiempo, surgían complicaciones relacionadas con la ejecución de tareas que no estaban estipuladas en el contrato que firmó, esto trajo como consecuencia la pérdida de tiempo personal debido a que en sus días libres avanza con la cantidad de trabajo que falta por hacer. Es una persona bastante trabajadora y a pesar de las situaciones ve muchas oportunidades a futuro y está satisfecho con la cantidad de prácticas realizadas ya que le da una buena base laboral que lo ayudarán a posicionarse en un futuro.

En total, encontramos dos tipos de beneficiarios impactados directamente con la propuesta, los cuales se dividen en practicantes dentro de una entidad estatal, quienes tienen un margen específico, y los practicantes que se encuentran en una entidad privada.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

La sociedad presenta como base a los trabajadores que aportan constantemente a su crecimiento, por ello, es necesario brindar herramientas

efectivas desde el inicio del ámbito laboral para que en consecuencia se obtengan logros y profesionales exitosos.

Dentro de la investigación planteada se busca brindar una fuente de información fidedigna, para así colaborar con los practicantes y puedan adquirir experiencias laborales que ayuden a su desarrollo profesional enriquecedor y cómodo. Este servicio se proporcionará a través de una página web informativa con una interfaz intuitiva para así facilitar la interacción de los usuarios. Contará con leyes dirigidas a practicantes y datos relacionados con la carrera o sector específico en el que se encuentren.

Además, se brindará la opción de contratar un plan mensual para recibir asesorías personalizadas con un profesional con experiencia en el rubro legal y de recursos humanos, contando con consultorías extra mediante un pago adicional si es que el caso específico lo requiere.

6.2. Segmento de clientes

El público objetivo consiste en los practicantes dentro del rango de edad entre 18 a 26 años localizados en Lima Metropolitana. En específico, se centra en los jóvenes que estén empezando dentro del ámbito laboral correspondiente a su carrera, ya sea en sector público o privado, y que no posean conocimientos previos sobre derechos o leyes existentes con respecto a las prácticas pre-profesionales o profesionales.

6.3. Canales

La plataforma se distribuirá a través de canales como la World Wide Web, la cual es primordial en el desarrollo del servicio. Además, se emplearán las redes sociales para difundir la página haciendo uso de Facebook Ads y una

cuenta en Instagram, Facebook y Youtube, en donde también se responderán preguntas sobre el funcionamiento de la web. Por otro lado, para inconvenientes, consultas o reclamos por parte de los usuarios, se brindará la opción de contacto por correo electrónico, que a su vez, será necesario para el procesos administrativo dentro de la empresa.

6.4. Relación con los clientes

La relación con el cliente va a depender de ciertos factores. El primero corresponde al plan mensual, si se asocia obtendrá acceso a diversas opciones para asesoramiento. El segundo, consta de un pago adicional para resolver temas legales específicos con asesoramiento personalizado enfocado a casos particulares que lo requieran. Por otro lado, si no ha realizado la suscripción las funciones dentro de la página se verán limitadas, sin embargo, esto no interfiere con la información brindada, esta es igual para todo internauta.

6.5. Actividades clave

Se realizarán las siguientes actividades clave:

1. La creación de una plataforma web que facilite información legal dirigida a practicantes que inician en su ámbito laboral.
2. Elaboración de guías informativas sobre derechos laborales (servicio standard).
3. Asesorías/mentorías con profesionales (servicio suscripción).
4. Asesorías legales específicas para casos que las requieran (pago adicional).

6.6. Recursos clave

Programador y Diseñador Web. Su trabajo se enfoca en el desarrollo de diseño y programación, los cuales son esenciales para la creación del servicio en la página web.

Marketing y Publicidad. Se considera como un puesto dentro del costo mensual, debido a la importancia de la difusión en redes y la publicidad constante para llegar a hacer conocido al servicio en el comienzo.

Área legal. Dentro del servicio se ofrece asesoría legal para casos específicos, estas necesitarán a un abogado con experiencia que brinde datos personalizados al caso. Además, será importante en casos donde sea necesario resolver sustos legales dentro de la empresa.

6.7. Aliados clave

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Mediante la información ofrecida por la plataforma de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se obtendrá la información con respecto a derechos legales, su cumplimiento y protección. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], s.f.)

Servicio de página web (Figma)

El servicio será brindado a través de una plataforma web, la cual se crea a partir del servicio Figma que es una plataforma colaborativa para diseñar prototipos de diversos estilos en diseño UX y UI (Staiano, 2022). Esta se adaptó de mejor manera a las necesidades que se presentan.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Se obtendrá información esencial con respecto a las leyes de practicantes junto con información base sobre cada rubro y sector específico. Los procesos legales y trámites a realizar se explican claramente en los apartados dentro de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2022)

6.8. Fuentes de ingresos

Suscripción:

Corresponde a un plan mensual que ofrece opciones extras para mejorar la experiencia del usuario. Estas incluyen asesoramiento personalizado con respecto a información legal y una guía para el rubro requerido, junto con un espacio enfocado al networking que conecta a los suscritos.

Servicio legal:

Consta de un pago adicional para resolver temas legales específicos con asesoramiento personalizado enfocado a casos particulares que lo requieran.

Publicidad:

Se aplicará dentro del servicio standard donde se encuentra la información legal y específica con respecto al rubro requerido.

6.9. Presupuestos

La siguiente tabla muestra el presupuesto de inversión inicial requerido para iniciar operaciones.

Tabla 2.

Presupuestos de costo

	Cantidad	Precio (s/.)	Total (s/.)
Recursos de Producción			
Profesional con experiencia en RR.HH.: Derecho, remoto, part time.	1	1000	1000
Gestión	1	1100	1100
Diseñador UX/UI	1	1100	1100
Recursos administrativos			
Línea Móvil Empresa	1	40	40
Ordenador Hp	1	1100	1100
Equipo móvil	1	600	600
Fibra Óptica 120 Mbps	1	65	65
Recursos Logísticos			
Pack Adobe Creative Cloud	1	150	150
Espacio Coworking	1	450	450
Mantenimiento programas	1	70	70
Recursos de difusión			
Community manager	1	1100	1100
Total			**6775**

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto de inversión inicial considerando los gastos mensuales a realizar posteriormente.

7. Resultados

La investigación realizada al público objetivo detectó una gran cantidad de practicantes en Lima Metropolitana que no se encuentran bien informados sobre las

leyes que les corresponden o no poseen conocimiento alguno. Debido a esto, se propuso la creación de una plataforma informativa para capacitar sobre derechos laborales en las prácticas preprofesionales y profesionales.

Se denominó al proyecto “Practidata” ya que mediante el servicio se ofrece información (“data” en inglés) dirigida a los practicantes. Además, está organizada con respecto al sector y rubro específico donde se encuentre el usuario, para así facilitarles el acceso a herramientas efectivas desde el inicio del ámbito laboral.

Para la recolección de datos que ayudaron a validar la investigación propuesta y definir los conceptos planteados, se realizaron diversas estrategias:

1. Encuestas y entrevistas

   A través de las encuestas y entrevistas realizadas se identificaron las necesidades de los usuarios.

   Dentro de las encuestas cuantitativas se obtuvo como resultado que el 49,12% se encuentra en un nivel regular de conocimiento sobre las normas y beneficios que por ley le corresponden, mientras que un 26,32% se encuentra desde mal a muy mal informado. Sumado a esto, el 66,7% comenta que no se les proporcionó un documento que detalle sus derechos y obligaciones como practicante en la empresa donde ejercen. Por último, el 92,98% considera desde importante a muy importante informarse sobre las condiciones laborales para futuras oportunidades de empleo.

   Por otro lado, dentro de las entrevistas cualitativas, se logró definir las problemáticas y necesidades específicas de los sectores público y privado. Con respecto al sector público, se brindaron testimonios negativos sobre el entorno laboral y la actitud de “pagar por derecho de piso” que los internos deben

adoptar, la cual normaliza gran cantidad de injusticias y negligencias. Asimismo, en el sector privado se manifestaron diversos incumplimientos en cuanto a carga laboral y falta de respeto por el horario de trabajo, lo cual trajo como consecuencia la fatiga y pérdida de tiempo personal de los practicantes.

2. Focus group

La solución propuesta ante las problemáticas y necesidades evidenciadas anteriormente se validó mediante un focus group, del cual participaron nueve practicantes residentes en Lima Metropolitana.

Dentro del taller se mostraron nueve propuestas de las cuales se escogieron tres mediante votaciones. Considerando estos puntos se definió una plataforma que brinde información previa a los practicantes, la cual incluya datos legales y se acople al tipo de rubro en el que se encuentren, centrándose en cada carrera, sector (público o privado) y los puestos correspondientes.

Al formular esta idea los practicantes comentaron no tener conocimiento de alguna página existente con respecto a la propuesta planteada. De este modo, se validó la propuesta para crear una plataforma de este tipo.

3. Validación

En base a los requerimientos se identificaron los recursos necesarios para la elaboración de la página informativa sobre derechos laborales, junto con las asesorías para llevar a cabo la propuesta y las herramientas para su difusión. Al obtener estos datos se elaboró un prototipo de página web donde se observa el servicio planteado.

Para la validación se realizó un segundo focus group con seis participantes distintos, los cuales corroboraron la utilidad de la información

propuesta. En consecuencia a la retroalimentación brindada, se pudo mejorar ciertos aspectos en la investigación.

De esta manera, se concluye por confirmar que los resultados obtenidos demuestran el cumplimiento de los objetivos planteados con respecto al reto de innovación, debido a que se realizaron constantes pruebas con el público objetivo para no desviarse del objetivo principal y tener en cuenta constantemente su punto de vista.

8. Conclusiones

El desarrollo de este proyecto representa un paso significativo hacia la construcción de un entorno laboral más inclusivo y equitativo, donde los jóvenes puedan desarrollarse plenamente y alcanzar su máximo potencial a través de sus prácticas profesionales.

En este sentido, el objetivo general de la presente investigación fue formular la creación de una plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes de Lima Metropolitana y las conclusiones confirman que este objetivo se ha logrado. El desarrollo de la plataforma “Practidata” representa un avance relevante hacia la capacitación y concientización sobre los derechos laborales incumplidos de los jóvenes practicantes en Lima Metropolitana. Esta herramienta proporciona un medio eficaz para empoderar a los jóvenes, equipándolos con el conocimiento y los recursos necesarios para enfrentar los desafíos laborales con confianza y seguridad.

El primer objetivo específico tuvo como propósito identificar los recursos para la creación de una plataforma informativa e interactiva que ayude a capacitar acerca del incumplimiento de derechos laborales de los jóvenes practicantes. La presente

investigación analizó las demandas y requisitos fundamentales para la creación y mantenimiento de Practidata. Este proceso asegura que la plataforma resultante sea robusta y efectiva en su propósito de capacitar a los jóvenes practicantes sobre sus derechos laborales.

En cuanto al segundo objetivo específico, se procedió a identificar el procedimiento y asesorías pertinentes para garantizar su utilidad práctica y relevancia para los practicantes. Practidata aborda los desafíos comunes enfrentados por los jóvenes practicantes en el ámbito laboral, la plataforma se convierte en una herramienta integral para la prevención y mitigación de situaciones de incumplimiento de derechos laborales.

Asimismo, también se planteó como objetivo dar a conocer la plataforma mediante la difusión de la plataforma Practidata. La estrategia diseñada para dar a conocer la plataforma asegura su accesibilidad y alcance entre la comunidad de jóvenes practicantes en Lima Metropolitana. Considerando que es una plataforma web que está al alcance del público objetivo ya sea mediante su celular, laptop, o cualquier otro dispositivo. Este enfoque proactivo de difusión garantiza que aquellos que más lo necesitan puedan beneficiarse de los recursos y orientación proporcionados por la plataforma.

Por último, el cuarto objetivo específico planteó la investigación de necesidades de los practicantes. Por ello, se realizó un análisis exhaustivo de los practicantes y sus necesidades que permita diseñar las funcionalidades de Practidata para satisfacer las demandas cambiantes de los jóvenes practicantes. Al mantenerse al tanto de las necesidades y preocupaciones del público objetivo, la plataforma se posiciona como una herramienta dinámica y relevante en el panorama laboral actual.

9. Bibliografía

Bakkal, E., Serener, B., Myrvang., N. (2019). Toxic Leadership and Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala,* (66), 88-102. https://doi.org/10.33788/rcis.66.6

Baquero Gutiérrez, F. y Garzón Martin, N. (2022). *Desarrollo de una plataforma web para la gestión de prácticas y pasantías empresariales sociales y comunitarias de la Universidad Santo Tomás.* Universidad Santo Tomás. Recuperado en: http://hdl.handle.net/11634/46629

Bellido, F. (2021). *Diseño de página web para informar sobre el incremento de infectados por Covid-19 a causa de las nuevas variantes*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado en: https://hdl.handle.net/20.500.14005/11676

Cadena Florez, I., Donato Camacho, M., Hoyos Cabarique, J. (2021). *Desarrollo de una aplicación web enfocada a la gamificación de actividades académicas*. Universidad del Norte. Recuperado en: http://hdl.handle.net/10584/9595

El Peruano. (2018). *Decreto legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.* Recuperado en: https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1689969-1

Estado Peruano. (s.f.). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.gob.pe/mtpe

Estado Peruano. (s.f.). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. https://www.gob.pe/sunafil

Galán Jiménez, J., Rodríguez Hernández, B., de León Posadas, E. (2021). Cámara de Gesell digital: adecuaciones para prácticas profesionales en distanciamiento social. *Apertura*, Revista de innovación educativa, 13(2). http://doi.org/10.32870/Ap.v13n2.2026

Guerrero, Guevara, Olano, Ore y Ríos. (2021, 28 noviembre). Practi-k: página web para la búsqueda de prácticas pre-profesionales. Recuperado en: http://hdl.handle.net/10757/658624

Gorichon Gálvez, S., Pérez Lorca, A., Yañez Pérez, M., & Roberts Rivera, M. (2020). Supervisión y acompañamiento de prácticas profesionales. Desarrollo de un enfoque de reflexividad práctica desde un self-study colaborativo. *Revista Iberoamericana De Educación*, 82(1), 31–50. https://doi.org/10.35362/rie8213682

Justino C., Cordero J., Huertas E. y Zegarra E. (2023, Octubre) Modelo ProLab: Capacítate Online - propuesta de solución para la asesoría de personas que buscan la recolocación laboral en Perú. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/27188

Ley N° 28518 de 2005. Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. 24 de mayo de 2005. D.O. No. 20050524.

Ley N° 31396 de 2022. Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el decreto legislativo 1401. 10 de enero de 2022. D.O. No. 2031731-2.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Boletín estadístico sobre Modalidades Formativas Laborales.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4909079/Bolet%C3%ADn%20Semestral%20I-2023%2013.07.23.pdf

Osterwalder, A., Pigneur, Y. (2011). Generación de modelos de negocios (Business Model Generation). (Libro electrónico) DEUSTO

Real Academia Española. (2024) Web. *Diccionario Panhispánico de Dudas*. Recuperado en 13 de Mayo de 2024, de https://www.rae.es/dpd/web

Staiano, F. (2022). *Designing and Prototyping Interfaces with Figma: Learn essential UX/UI design principles by creating interactive prototypes for mobile, tablet, and desktop.* Packt Publishing Ltd.

Toulouse-Lautrec. (2024) *¿Cómo la metodología Toulouse Thinking formó parte de InspiraSound?*. https://www.toulouselautrec.edu.pe/blogs/como-metodologia-toulouse-thinking-formo-parte-inspirasound

Verano Calero, M. C., Flores Huamani, A. C., & Constantino Caycho, R. A. (2020). Difícil para unos, utópico para otros: la deficiente regulación de las prácticas formativas y su impacto negativo en las personas con discapacidad. *IUS ET VERITAS*, (61), 52-67. https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.003

LinkedIn. (s.f.). *Perfil de Practicantes Perú.* Recuperado de: https://www.linkedin.com/company/practicantes-per%C3%BA/about/

Linkedin .(s.f.). *Perfil de Practica Ya!*. Recuperado de: https://www.linkedin.com/company/practicaya-pe/?originalSubdomain=pe

Practicas.pe (s.f.). *Convocatorias 2024 de Prácticas en Perú*. Recuperado de: https://www.practicas.pe/

Redacción Gestión. (23 de enero 2024). MTPE ofrece empleos a través de ‘Mi Primera Chamba’: ¿cómo acceder a las ofertas laborales?. *Diario Gestión.* https://gestion.pe/economia/sin-experiencia-laboral-mtpe-ofrece-empleos-a-traves-de-mi-primera-chamba-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-noticia/

10. Anexos

¿Quiénes respondieron?

Correo electrónico

camiari28@gmail.com

diegopalaciost22@gmail.com

andersoncerna03@gmail.com

gatsbymera@gmail.com

nicolcollantes2005@gmail.com

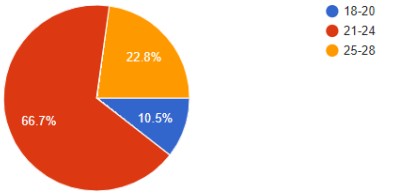
ernesto.re.18@gmail.com

fv3r0n1ca@gmail.com

esdiego.fvg2312@gmail.com

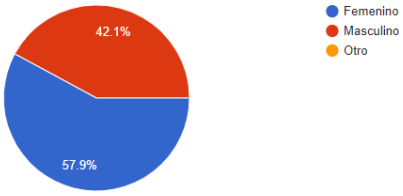
Edad Copiar

57 respuestas



Género Copiar

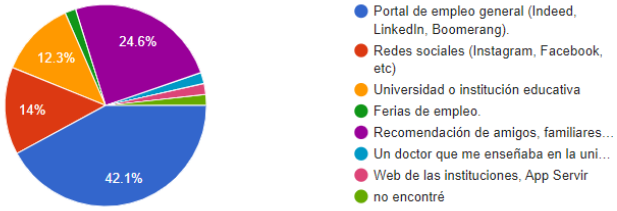
57 respuestas



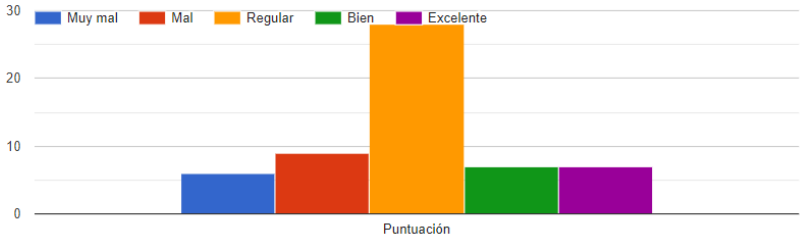
Desarrollo de condiciones laborales en jóvenes profesionales

¿De qué manera encontraste los puestos o solicitudes para practicantes? Copiar

57 respuestas

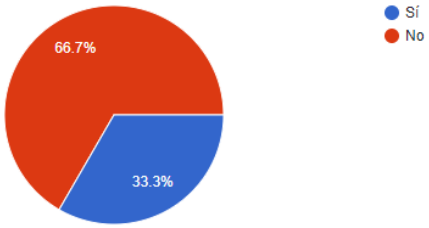


¿Qué tan informado estabas al inicio de tus prácticas sobre las normas y beneficios existentes que por ley te corresponden? Copiar



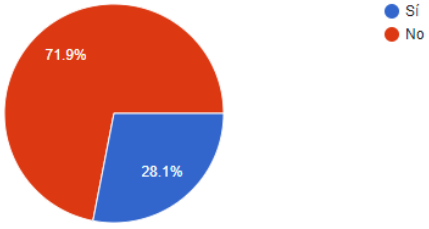
En la empresa que trabajas ¿Te han proporcionado un documento que detalle tus derechos y obligaciones como practicante? Copiar

57 respuestas



En tu periodo de prácticas, ¿Has presentado inconvenientes en los acuerdos establecidos por parte de la empresa? Copiar

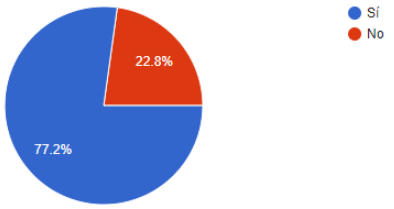
57 respuestas



Copiar

¿El ambiente laboral donde trabajas/trabajaste te pareció agradable?

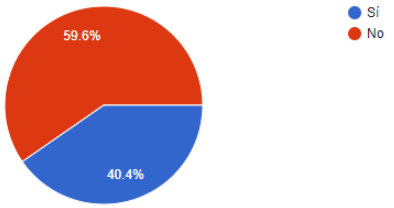
57 respuestas



Copiar

¿La empresa te propuso beneficios atractivos que no llegó a cumplir?

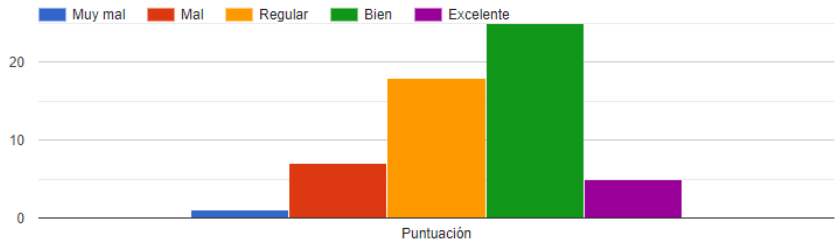
57 respuestas



Desarrollo de condiciones laborales en jóvenes profesionales

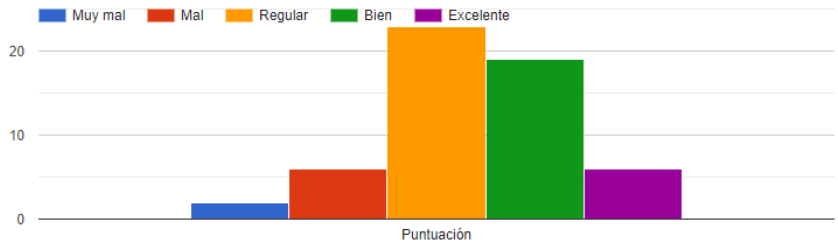
¿Cómo consideras que manejaste la situación para abordar el incumplimiento del acuerdo?

Copiar



¿Cómo consideras que el empleador (jefe directo) respondió a la situación sobre el incumplimiento del acuerdo?

Copiar



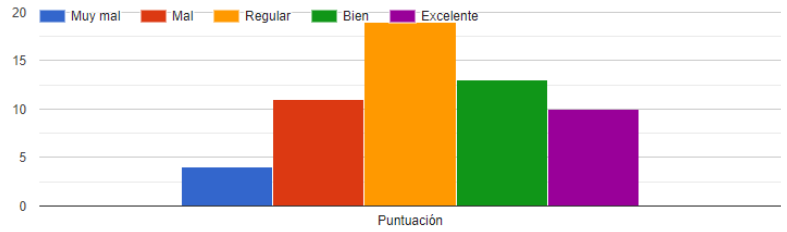
¿Qué medidas o recomendaciones crees que deberían existir para prevenir el incumplimiento de acuerdos en el futuro?

57 respuestas

- Dejar en claro los términos al comienzo, mantener una comunicación cuando se empiecen a incumplir ciertos acuerdos
- Mayor acceso a la información sobre las consecuencias que traería el incumplimiento de los acuerdos (futuros procesos laborales, inspecciones sunafil, etc).
- Sindicatos
- Mayor información
- Leyes más claras y sanciones más adecuadas
- Poner todo bajo contrato con penalidades
- Firma de contrato
- Coincidir acuerdos desde un inicio, además de saber elegir.

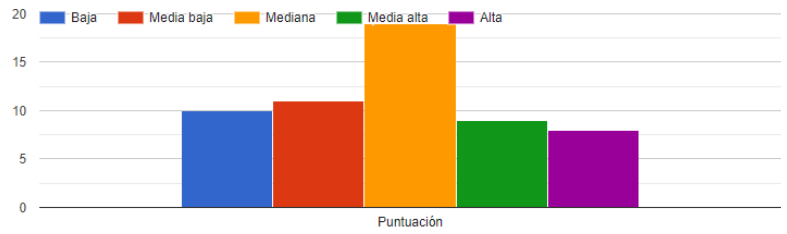
Califica la percepción de tu empleador en términos de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. (Respetar horarios fuera del trabajo, paga por horas extras, relaciones corporativas, etc)

Copiar



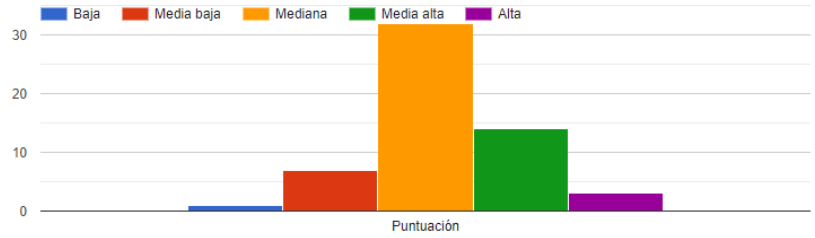
¿En qué medida consideras que la carga laboral ha afectado negativamente tu capacidad para mantener un estilo de vida equilibrado?

Copiar



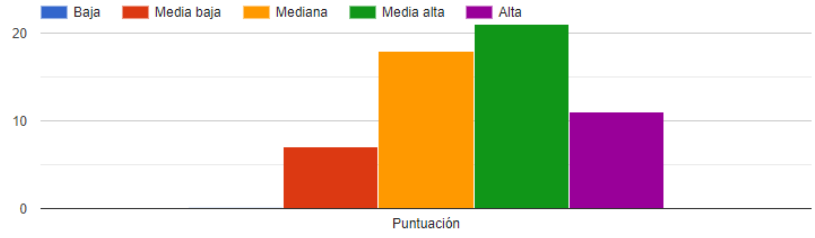
Copiar

¿Qué tan efectivas han sido las estrategias para gestionar situaciones en las que los practicantes encuentran dificultades para cumplir con las expectativas del equipo?



Copiar

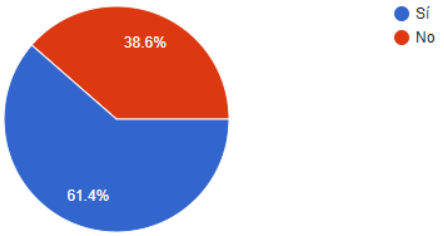
¿Cómo calificarías la frecuencia y calidad en la comunicación que mantuviste con tus colegas o supervisores de la empresa?



Copiar

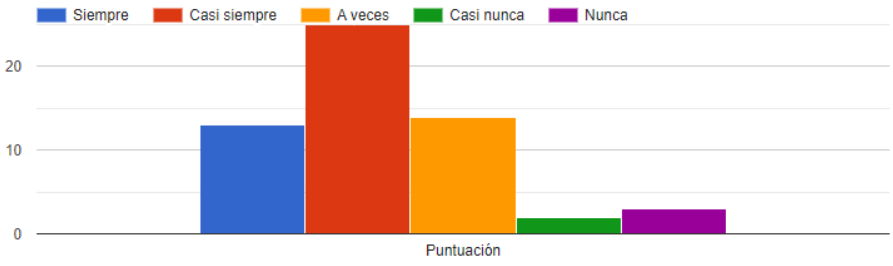
¿Dentro de tu lugar de trabajo existía marcación de entrada y salida?

57 respuestas

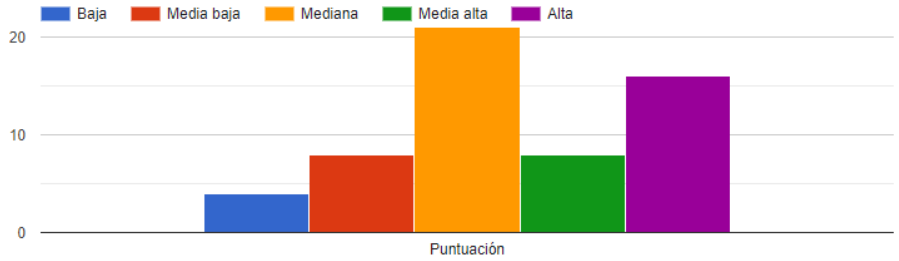


Copiar

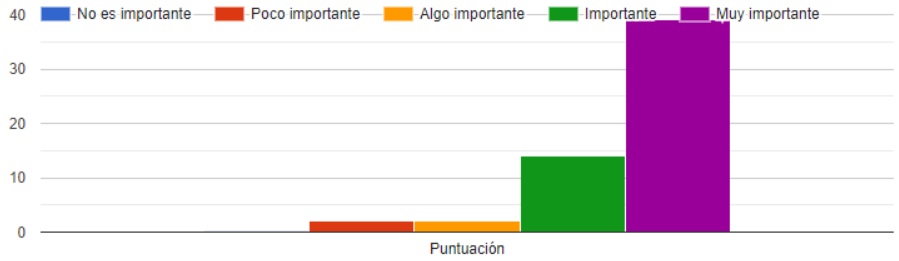
¿Se respetaba tu horario de trabajo?



¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción general con la empresa en donde trabajaste como un lugar para trabajar después de la pasantía?

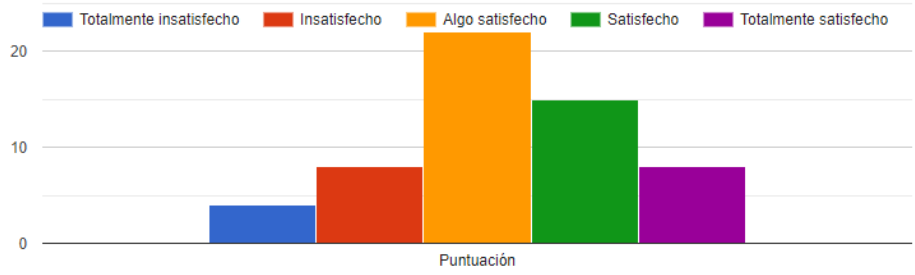


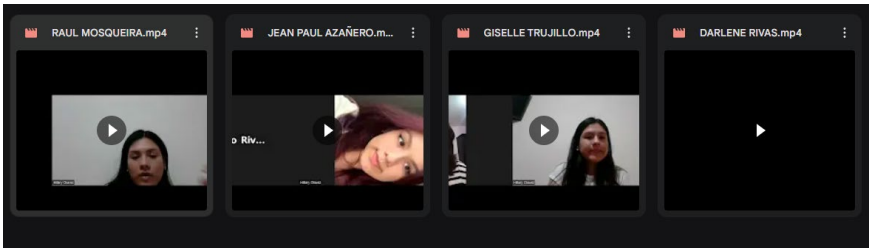
¿Qué tan importante consideras que es informarte sobre las condiciones laborales para futuras oportunidades de empleo?

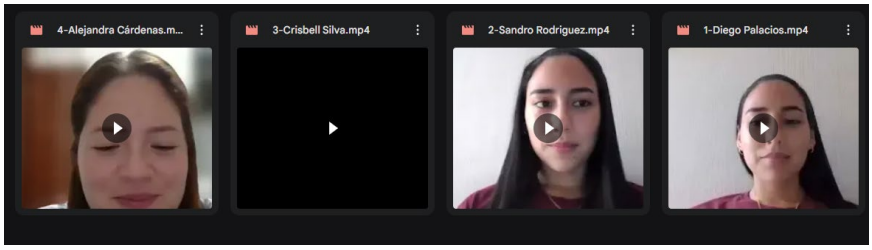


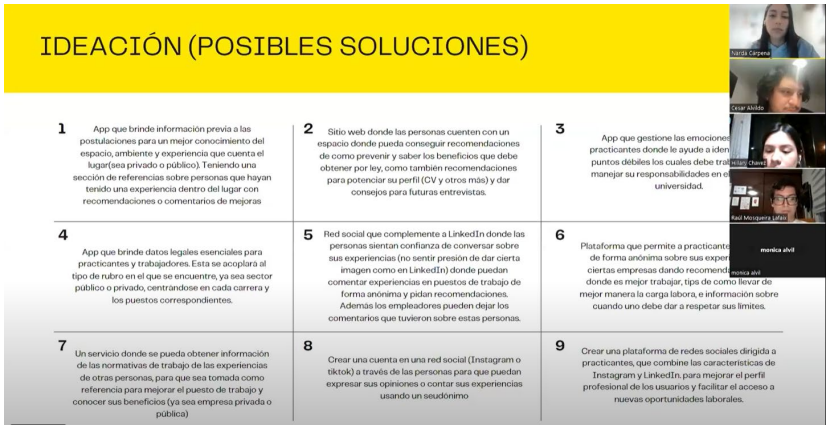
¿Qué tan satisfecho te encuentras en general con la empresa?

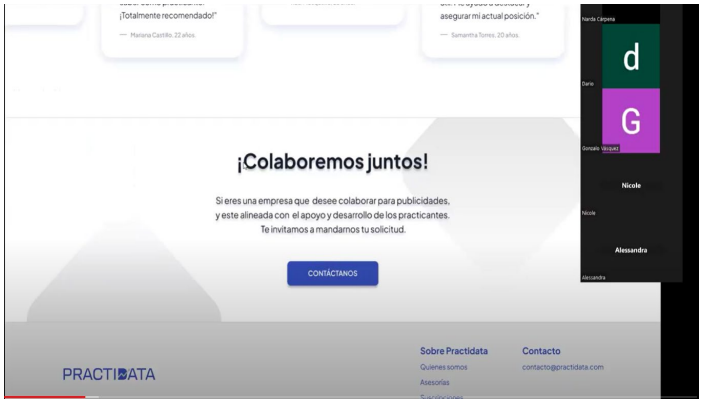
Copiar






4-Alejandra Cárdenas.m...
3-Crisbell Silva.mp4
2-Sandro Rodriguez.mp4
1-Diego Palacios.mp4


IDEACIÓN (POSIBLES SOLUCIONES)
1 App que brinde información previa a las postulaciones para un mejor conocimiento del espacio, ambiente y experiencia que cuenta el lugar(sea privado o público). Teniendo una sección de referencias sobre personas que hayan tenido una experiencia dentro del lugar con recomendaciones o comentarios de mejoras
2 Sitio web donde las personas cuenten con un espacio donde pueda conseguir recomendaciones de como prevenir y saber los beneficios que debe obtener por ley, como también recomendaciones para potenciar su perfil (CV y otros más) y dar consejos para futuras entrevistas.
3 App que gestione las emociones
practicantes donde le ayude a iden
puntos débiles los cuales debe trab
manejar su responsabilidades en el
universidad.
4 App que brinde datos legales esenciales para practicantes y trabajadores. Esta se acoplará al tipo de rubro en el que se encuentre, ya sea sector público o privado, centrándose en cada carrera y los puestos correspondientes.
5 Red social que complemente a LinkedIn donde las personas sientan confianza de conversar sobre sus experiencias (no sentir presión de dar cierta imagen como en LinkedIn) donde puedan comentar experiencias en puestos de trabajo de forma anónima y pidan recomendaciones. Además los empleadores pueden dejar los comentarios que tuvieron sobre estas personas.
6 Plataforma que permite a practicante
de forma anónima sobre sus exper
ciertas empresas dando recomend
donde es mejor trabajar, tips de como llevar de mejor manera la carga labora, e información sobre cuando uno debe dar a respetar sus límites.
7 Un servicio donde se pueda obtener información de las normativas de trabajo de las experiencias de otras personas, para que sea tomada como referencia para mejorar el puesto de trabajo y conocer sus beneficios (ya sea empresa privada o pública)
8 Crear una cuenta en una red social (Instagram o tiktok) a través de las personas para que puedan expresar sus opiniones o contar sus experiencias usando un seudónimo
9 Crear una plataforma de redes sociales dirigida a practicantes, que combine las características de Instagram y LinkedIn, para mejorar el perfil profesional de los usuarios y facilitar el acceso a nuevas oportunidades laborales.
Narda Cárpena
César Alvildo
Hilary Chavez
Raúl Mosquera Lafán
monica alvil


¡Totalmente recomendado!"
Mariana Castillo, 22 años.
asegurar mi actual posición."
Samantha Torres, 20 años.
¡Colaboremos juntos!
Si eres una empresa que desee colaborar para publicidades,
y este alineada con el apoyo y desarrollo de los practicantes.
Te invitamos a mandarnos tu solicitud.
CONTÁCTANOS
PRACTIDATA
Sobre Practidata
Quienes somos
Asesorías
Contacto
contacto@practidata.com
Narda Cárpena
d
Darío
G
Gonzalo Vasquez
Nicole
Nicole
Alessandra
Alessandra



¿QUIENES SOMOS?

PRACTIDATA

"Una plataforma con el objetivo de proteger a los practicantes ofreciendo información sobre sus derechos laborales, además brindamos asesoramiento para el crecimiento profesional y la defensa contra abusos en el trabajo."

Compromiso Seguridad Responsabilidad

CONTAMOS CON EL APOYO DE:

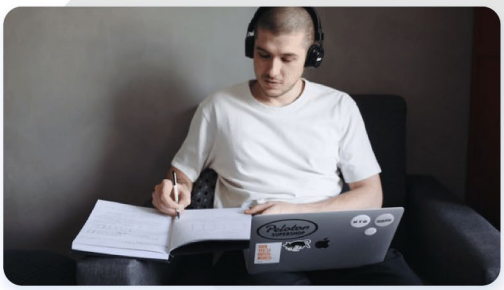
PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ASESORÍAS

Potencia tu perfil profesional

Nuestras asesorías aportan en el desarrollo de nuestro perfil competitivo, brindando mejores experiencia para los practicantes dentro de su ámbito laboral.

Mejora tus habilidades x para entrevistas y conoce más sobre tus derechos laborales previos a futuros contratos.



Más información



SUSCRIPCIONES

Hazte miembro: Beneficios exclusivos esperan por ti

Nuestras suscripciones están para brindarte asesorías legales y profesionales, recursos personalizados y herramientas que te prepararán para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en el ámbito laboral. ¡Únete hoy y descubre cómo podemos ayudarte a crecer y prosperar!

Más información

Descubre tus derechos laborales

Identifica tus áreas de mejora

Desarrolla tu estrategia personal

Supera con éxito tus metas

Opiniones

Las experiencias compartidas por nuestros usuarios no solo validan el trabajo que hacemos también inspira a nuevos practicantes unirse a nuestra comunidad. Valoramos sus comentarios y calificaciones, ya que nos guían en nuestro objetivo de proporcionar el mejor soporte posible para avanzar en su carrera profesional.

★ 4.6 Calificaciones

"La claridad de la información en Practidata hace que sea fácil entender lo que necesito saber como practicante. ¡Totalmente recomendado!"

— Mariana Castillo, 22 años.

★ 4.9 Calificaciones

"Cada vez que he necesitado asesoría legal, Practidata ha estado ahí para apoyarme. Son realmente un aliado para los practicantes."

— Raul Mosqueira, 25 años.

★ 4.5 Calificacio nes

"Suscribirme para recibir las asesorías sobre crecimiento profesional es increíblemente útil. Me ayudó a destacar y asegurar mi actual posición."

— Samantha Torres, 20 años.

¡Colaboremos juntos!

Si eres una empresa que desee colaborar para publicidades, y este alineada con el apoyo y desarrollo de los practicantes. Te invitamos a mandarnos tu solicitud.

CONTÁCTANOS

PRACTIDATA

Sobre Practidata

Quienes somos

Asesorías

Suscripciones

Contacto

contacto@practidata.com

Bienvenido a las Asesorías para Practicantes

Como parte de tu desarrollo profesional, es crucial entender tus derechos y deberes mientras realizas tus prácticas en Perú. Por eso, hemos creado esta sección de asesorías, donde encontrarás una serie de videos explicativos diseñados para guiarte a través de diversas situaciones y preguntas comunes que pueden surgir durante tu experiencia como practicante.

Cada video ha sido cuidadosamente preparado por expertos en derecho laboral y prácticas profesionales para proporcionarte información precisa y aplicable. Aquí podrás aprender sobre cómo proceder en caso de abuso laboral, cómo hacer una denuncia en Sunafil, qué esperar en términos de compensación y beneficios, y cómo asegurarte de que tus condiciones laborales cumplen con la legislación vigente.

Explora, aprende y empodérate con nuestra ayuda. ¡Comienza ahora!



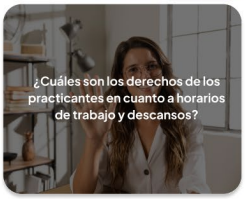




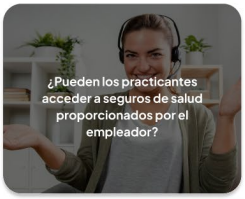
Ver ahora Ver ahora Ver ahora

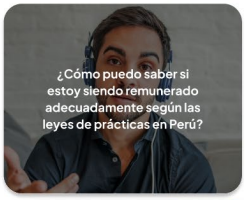






Ver ahora Ver ahora Ver ahora







Ver ahora Ver ahora Ver ahora

Suscripciones

Elige el plan que te pueda beneficiar

PRACTI BASIC

Gratis

- Anuncios publicitarios para las asesorías (videos)
- Contenido limitado de los videos informativos sobre derechos laborales.
- Contenido limitado de los videos informativos crecimiento profesional.

¡Quiero este plan!

PRACTI PRO

S/40 /mes

- Sin anuncios publicitarios para las asesorías (videos).
- Contenido extra y exclusivo sobre oportunidades laborales.
- Asesoramiento con Abogados Especialistas en Derecho Laboral,ante algún problema en la empresa que labura.
- Asesorías personalizadas para entrevistas laborales, etc.

¡Quiero este plan!

¿Listo para crecer juntos?

Para poder solicitar una colaboración, rellena este formulario con el mayor detalle posible.
Nos estaremos poniendo en contacto contigo luego de haber enviado el formulario.



Nombre de la Empresa:

Escribe aquí....

Correo electrónico:

Teléfono:

Comentarios:

Enviar