ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA TOULOUSE LAUTREC

PROGRAMA VIRTUAL DE SIMULACIONES GAMIFICADAS PARA FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN LAS MEDIANAS EMPRESAS EN LIMA (2022)

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

AUTOR:
NADIM AMELIA ASPAJO VARGAS
https://orcid.org/0000-0002-0352-8164

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

AUTOR:
OMAR AMÉRICO PÉREZ GODOY
https://orcid.org/0000-0003-2811-3923

Asesora
LÍA LUCY REBAZA LÒPEZ
https://orcid.org/0000-0003-2147-5358

Lima-Perú

2022

8.8.25

8.8.25

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::11391:479700174

Fecha de entrega
8 ago 2025, 4:50 p.m. GMT+2

Fecha de descarga
8 ago 2025, 4:55 p.m. GMT+2

Nombre de archivo
NADIM AMELIA ASPAJO VARGAS - OMAR AMÉRICO PÉREZ GODOY.pdf

Tamaño de archivo
1.8 MB

49 Páginas

10.459 Palabras

60.258 Caracteres

6% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

Fuentes principales

6%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
3%	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

En el Perú persisten problemáticas vinculadas a la discriminación y estereotipos hacia la comunidad LGBTI+, especialmente hacia las personas trans, quienes han sido históricamente excluidas en diversos ámbitos, incluido el laboral. En muchas empresas de Lima aún se observan sesgos que afectan el reconocimiento de los derechos, la libertad de expresión y la identidad de quienes no se ajustan al modelo heteronormativo dominante. Esta investigación busca promover el reconocimiento de las diversas identidades de género dentro de medianas empresas de Lima mediante el desarrollo de "Vivencial Sim", un programa virtual de simulaciones gamificadas. A través de esta herramienta, empresarios y trabajadores pueden experimentar la creación de entornos laborales inclusivos mediante actividades que simulan situaciones reales del ámbito laboral.

La muestra incluyó a 30 empleadores y 60 trabajadores, quienes participaron en encuestas, entrevistas y talleres generativos. Además, se entrevistó a 4 personas trans, tres de las cuales estaban empleadas y una en búsqueda de empleo formal. Los beneficiarios directos del proyecto son los empleadores, mientras que los indirectos son las personas LGBTI+.

La investigación utilizó la metodología Toulouse Thinking, que facilitó un proceso ágil, interactivo y flexible para diseñar soluciones innovadoras. Durante la validación del programa, se analizó el comportamiento y la retroalimentación de los participantes en las distintas etapas de la simulación. Los resultados demostraron que las dinámicas del programa impulsaron a los participantes a reflexionar sobre sus actitudes y prácticas relacionadas con la inclusión laboral. Además, valoraron positivamente la interfaz visual, que hizo la experiencia más atractiva y comprensible. La mayoría manifestó satisfacción con la simulación, expresó interés en adquirir el servicio y lo recomendaría. Finalmente, se contemplan futuras mejoras para adaptar el programa a distintos contextos empresariales.

Palabras claves: identidad de género, comunidad LGBTI+, empresas, simulación virtual, diseño

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del Trabajo de Investigación 1

1. Contextualización del problema 6
2. Justificación… 9
   - 2.1 Justificación Social 9
   - 2.2 Implicaciones de Prácticas 10
   - 2.3. Utilidad metodológica 11
3. Reto de Innovación… 12
   - 3.1 Preguntas 13
   - 3.2 Objetivos 14
4. Sustento teórico… 14
   - 4.1 Estudios previos 14
   - 4.2 Marco teórico… 20
5. Beneficiarios 28
6. Propuesta de valor 31
   - 6.1 Propuesta de valor 31
   - 6.2 Segmento de clientes 31
   - 6.3 Canales 31
   - 6.4 Relación con los clientes 31
   - 6.5 Actividades clave 32
   - 6.6 Recursos clave 33
   - 6.7 Aliados Clave 34
   - 6.8 Fuentes de ingreso… 35
   - 6.9 Presupuesto… 36
7. Resultados 36
8. Conclusiones 39
9. Bibliografía 41
10. Anexos 46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Presupuesto* ……...
36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Lienzo de propuesta de valor* ……..……....46

Figura 2. Lienzo Modelo de Negocio ...……..……....47

Figura 3. Mapa de Actores ...……..……...….47

Figura 4. Prototipo de simulación “Bienvenida” …..…..……..... 48

Figura 5. Prototipo de simulación “Entrevista”.....……..……...…. 48

Figura 6. Prototipo de simulación Publicación de “Anuncio”……..…. 49

1. Contextualización del Problema

En el Perú, aún se vive en una sociedad conservadora y los temas relacionados a la identidad de género no son abordados en muchos ámbitos, desde lo educacional hasta en lo judicial. Por ello, el derecho a la identidad de género es importante, pues es la proyección y reconocimiento de la autoconstrucción personal y la libre expresión de la persona, dado que se define el término como:

> La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la percibe, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal) y otras expresiones de género, que incluyen la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Ramos, 2017, p.1)

El derecho y reconocimiento de la identidad de género es fundamental, pues constituye la autodeterminación, dignidad y libertad de la persona, "permitiendo así que todo individuo sea reconocido por lo que es y cómo es, individualizado conforme a determinados rasgos distintivos, esencialmente de carácter objetivo (nombres, seudónimos, registros, herencia genética, características corporales, etc.)" (CONACOD, 2019, p.9). De este modo, es necesario reconocer la diversidad en las identidades de género, las que van más allá del binomio hombre-mujer. Estas se se conforman por:

> Las personas "trans", son aquellas personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer. Mientras que las personas "cis" o "cisgénero" son personas cuya identidad y/o expresión de

género se corresponde con su sexo asignado al nacer (Lamm, 2017, p.5). Asimismo, en el "género no binario" se incluyen todas las personas que no se sientan identificadas ni con masculino, ni con femenino (Verdejo, 2020, p14).

Con relación a la percepción de la identidad de género en el Perú, "aún existe la confusión conceptual y desnaturalización del verdadero significado de la identidad de género, ello genera simpatías y antipatías muchas veces por desinformación" (Barrios, Charca, 2021,p.14). Esto se refleja en el rechazo por parte de movimientos conservadores como "Con Mis Hijos No te metas", quienes se oponen al nuevo Currículo Nacional de la Educación Básica del Ministerio de Educación y que confunden la identidad de género con "Ideología de género" y argumentan que se estaría "incitando la promiscuidad temprana, a la homosexualidad y a la confusión de las identidades, lo cual podría llevar a problemas psiquiátricos y suicidio de escolares"(Gomez,2017, p.4).

En el ámbito empresarial peruano, que existan cualidades como la empatía y la adaptación al cambio en todos los ámbitos laborales, refiere a una conducta responsable. Sin embargo, según la encuesta realizada por el Instituto de Estudios Sindicales (IES), "un 24,3% de las personas que difieren del modelo heteronormativo reportó que sus pares y jefes de trabajo desconocen su orientación sexual e identidad de género, por miedo a la discriminación o al rechazo" (Herrera , 2021, p2).

En relación a esta situación, las personas trans son las más afectadas, pues deben enfrentar situaciones en las que son expuestas a la suspicacia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir, el no reconocimiento de su identidad, la disuasión de utilizar baños acordes a su género y el rechazo y acoso de sus

compañeros/as de trabajo. Inclusive muchas personas de la comunidad trans son completamente excluidas del mercado laboral, conllevando a una exposición a trabajos en condiciones de peligro, como la prostitución, en el caso de las mujeres trans.

Las empresas en el Perú juegan un rol importante en la inserción laboral de las personas trans. Por eso, es importante tener empresas que respeten la libre identificación de género de las personas trans y sus derechos, permitiendo que puedan desempeñar sus habilidades y conocimientos en el trabajo sin ser juzgadas y discriminadas. Esto también tendría un impacto positivo y enriquecedor para las empresas, pues "apostar por la diversidad es una ventaja competitiva que se basa en adaptarse a una nueva realidad, que a medio y largo plazo aporta frutos positivos mejorando el ambiente laboral" (Xarxa de Municipis LGTB de Catalunya, 2021, p. 57).

Por ello, desde la carrera de Comunicación Audiovisual Multimedia y Dirección y Diseño Gráfico, se plantea la creación de un programa virtual de simulaciones gamificadas que contará con diversas actividades, las cuales estarán dirigidas a los empresarios y colaboradores de medianas empresas, teniendo como objetivo vivenciar y co-crear un entorno laboral inclusivo, en favor de la libre expresión y reconocimiento de la identidad de género en el entorno laboral. Asimismo, la solución estará enfocada en brindar una experiencia vivencial a través de simulaciones dinámicas y gamificadas, donde los participantes se informen, aprendan y cuestionen las acciones que tomen durante las simulaciones planteadas.

2. Justificación

La presente investigación está enfocada en resolver la problemática que afecta directamente a las medianas empresas, debido a la ausencia del reconocimiento de la identidad de género. Para ello, se busca iniciar el desarrollo de un programa virtual de simulaciones gamificadas que permita a los empresarios y colaboradores vivenciar y co-crear un entorno laboral inclusivo, en favor de la libre expresión y reconocimiento de la identidad de género en el entorno laboral.

2.1. Justificación social

La interacción social en el entorno laboral es importante para el desarrollo personal de cada trabajador, pues es uno de los espacios donde se pasa la mayor parte del tiempo. Por ello, las medianas empresas en Lima Metropolitana deben estar preparadas y sensibilizadas para que empresarios y colaboradores vivencien la co-construcción de un entorno laboral inclusivo, presenciando la interacción e impacto que se tendría en la empresa.

Según la investigación de ONG Presente en Primer Diagnóstico de Diversidad y Equidad (2018), el 80% de las empresas peruanas no cuenta con políticas laborales a favor de la diversidad y la inclusión. Además, sólo el 18% cuenta con programas de entrenamiento o sensibilización en temas de diversidad sexual y solo el 6.9% se ha pronunciado internamente a favor de la causa LGBTI+ (pp. 9-16).

Por consiguiente, se busca lograr que un mayor número de medianas empresas en Lima Metropolitana adopten prácticas que permitan crear un entorno más inclusivo a favor de la libre identidad y expresiones de género no heteronormativas. A pesar de las cifras mostradas anteriormente, existen empresas en el Perú que apuestan por adoptar políticas y prácticas inclusivas con el compromiso de igualdad y diversidad. La organización Presente con el programa de Empresas Presente busca

co-construir espacios laborales más inclusivos, diversos y equitativos para generar una transformación cultural, en este proyecto se suman empresas como Crehana, Química Suiza, SPDA, entre otras. Asimismo, las empresas al incorporar a personas trans en su personal, muestran su compromiso por la igualdad y diversidad, lanzando un mensaje positivo, a nivel interno y externo, de que valoran a todos los miembros de su personal (Xarxa de Municipis LGTB+ de Catalunya, 2021, p.59).

Es por ello, que la importancia de la creación de una solución que fomente el reconocimiento de la identidad de género y la implementación de prácticas inclusivas traería beneficios tanto a las personas trans como a las empresas. Además, se tendrán diversas empresas que asuman la responsabilidad social y capacidad para reconocer las consecuencias e impacto que sus decisiones generan en la sociedad.

2.2. Implicaciones prácticas

El siguiente trabajo de investigación se basa en la creación de un programa de simulaciones gamificadas, permitiendo que los empresarios y colaboradores de las *medianas* empresas puedan vivenciar y co-construir un ambiente laboral trans-*inclusivo* que promueva el respeto y reconocimiento de la identidad de género de las personas trans.

El programa virtual de simulaciones tendrá una experiencia gamificada y de fácil uso, además, su diseño estará basado en actividades y contextos que las medianas empresas experimentan dentro de su clima organizacional, las cuales serán representados con material audiovisual durante el proceso. Además, al ser un programa virtual se podrá adaptar a medios tanto remotos como presenciales. En el caso de ser usado de manera remota, los usuarios podrán acceder a las simulaciones a través de un landing page que los redirigirá a una plataforma digital colaborativa

con una navegación y uso intuitivo. En un contexto presencial, el programa virtual será usado mediante la realidad virtual, para ello se armará e implementará un módulo que brindará una experiencia inmersiva, con ayuda de los lentes de realidad virtual. La ubicación de estos módulos será en puntos estratégicos, como ferias y convenciones empresariales. Además, la implementación de las gráficas y recursos visuales usados en las simulaciones virtuales se presentarán de manera lúdica y con un estilo gráfico (colores, tipografías, ilustraciones y vídeos) acorde a las temáticas presentadas. Como resultado, los empresarios y colaboradores podrán vivenciar diferentes contextos en el entorno laboral que aborden temas de inclusión e identidad de género y cuestionen las acciones que realicen durante las dinámicas simuladas. Finalmente se busca obtener un impacto positivo en el ámbito empresarial de Lima, donde las empresas reconozcan la importancia de tener espacios laborales más inclusivos, diversos y equitativos. Además, podrán ser parte de una experiencia vivencial que les permita conocer las medidas correspondientes para construir una empresa trans-inclusiva que busque el reconocimiento y respeto de la diversidad de identidad de género.

2.3. Utilidad metodológica

La metodología usada es Toulouse Thinking, la cual fue empleada para realizar la investigación y su proceso de desarrollo, el cual se caracteriza por ser un proceso ágil, flexible e interactivo, con el fin de lograr resolver problemas y diseñar soluciones, teniendo como centro a las personas. El proceso consiste en 4 etapas: investigar, idear, desarrollar y transferir; los cuales permiten una óptima gestión del proyecto y su desarrollo. La primera etapa consiste en la búsqueda de conocimiento, comprender y observar una situación problema; la segunda en

conceptualizar las ideas; la tercera en prototipar, elegir y validar la propuesta y finalmente la cuarta idéntica mejoras significativas para producir un entregable y presentar una solución.

3. Reto de innovación

Creación de un Programa virtual de simulaciones gamificadas para fomentar el reconocimiento de la identidad de género en las medianas empresas de Lima.

3.1. Preguntas

3.1.1. Pregunta general

¿De qué manera los empresarios junto a sus colaboradores podrán vivenciar y co-crear un entorno laboral inclusivo a través de una experiencia dinámica y gamificada?

3.1.2.Preguntas específicas

- P1: ¿Cuáles serían las actividades que tendría el programa virtual de simulaciones gamificadas?
- P2: ¿Cómo el programa virtual de simulaciones gamificadas se adaptaría a entornos remotos y presenciales?
- P3: ¿Cómo se beneficiarán las medianas empresas durante el proceso vivencial?
- P4: ¿Cómo validar el impacto que se tendría en las medianas empresas con el uso del programa virtual de simulaciones gamificadas?

3.2. Objetivos

Objetivo general

Crear un programa virtual de simulaciones gamificadas que fomente el reconocimiento de la identidad de género en las medianas empresas de Lima Metropolitana (2022).

Objetivos específicos

O1: Identificar las diferentes actividades que permitan la interacción entre empleadores y colaboradores durante el proceso vivencial.

O2: Identificar los entornos que permitirán tener el programa virtual de simulaciones de forma remota y presencial.

O3:Identificar los beneficios durante el proceso vivencial del programa virtual de simulaciones gamificadas.

04: Validar el impacto que tendría en las medianas empresas con el uso del programa virtual de simulaciones gamificadas.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

4.1.1. Antecedentes Nacionales

Ferrando, G. (2020). *Diseño de red social para la difusión de oportunidades laborales inclusivas contribuyendo con el aumento de posibilidades de contratación de mujeres jóvenes trans del Perú.* Para optar el Título Profesional de Licenciado en Arte y Diseño Empresarial.

Consta en realizar una red social Laborall.org con una visión más inclusiva y de igualdad de oportunidad que ofrezca una oferta laboral más amplia y con mayores criterios de equidad. El proyecto está destinado a los nuevos emprendedores de medianas y pequeñas empresas que se encuentran en la búsqueda de nuevos talentos para incluirlos en sus equipos de trabajo. La red social servirá como medio

para que los empleadores logren ser sensibilizados por medios de capacitaciones virtuales que fomentan la visión de equidad e inclusión.

El resultado de la investigación y solución previa de Ferrando menciona que un 40% de los emprendedores de pequeñas y medianas empresas no tienen conocimientos sobre políticas inclusivas y lo que implica establecer estas normativas. Además, los expertos, según Ferrando, señalan que es necesario contar con espacios que generen mayor inclusión y oportunidades laborales para las mujeres trans, así como el rechazo y discriminación que ella pasan debido al desconocimiento a la falta de capacitación de las personas que las rodean. La plataforma cuenta con los recursos, como asesorías virtuales y contenido digital que servirán como herramientas para que los emprendedores puedan lograr aprender a ser más inclusivos y generar más valores de igualdad , y que a su vez ellos puedan reflejar en las publicaciones de sus anuncios laborales.

Este trabajo aporta a la propuesta con información auténtica y clara sobre la situación que atraviesa la comunidad trans, en especial las mujeres trans. Asimismo, la creación de la plataforma web da un precedente de qué tener en cuenta al realizar una solución que esté basada en el uso de la tecnología y la importancia de capacitar a los emprendedores, pues ellos son un factor importante para mejorar la ocupabilidad de las personas trans. El trabajo ayuda a entender qué herramientas son necesarias para que los emprendedores puedan contar con espacios inclusivos y ser sensibilizados sobre temas de la comunidad trans.

Giraldez, B. (2018).*El juego lúdico como estrategia para informar la discriminación hacia personas trans como consecuencia de los prejuicios sexistas.* Para optar el Título profesional de Licenciado en Arte y Diseño Empresarial.

Consta en realizar la campaña “Transparentes” para dar a conocer y sensibilizar sobre la realidad de las mujeres trans y el incumplimiento de sus derechos básicos en el Perú, a través de juegos lúdicos dirigidos a obreros de 35 a 37 años de nivel socioeconómico bajo. El objetivo es educarlos, puesto que no tuvieron una educación enfocada en la inclusión de minorías como lo son las personas trans, asimismo, se les incentiva a que puedan educar a sus hijos sobre las enseñanzas recibidas.

En cuanto al resultado al aplicar los juegos lúdicos, se pudo determinar que los obreros no estaban completamente informados acerca de los términos relacionados a las mujeres trans, confundiendo orientación sexual con educación sexual, asimismo, no diferenciaban entre la persona transgénero y la homosexual. Posteriormente, la metodología implementada resultó ser efectiva, captando la atención inmediata y la participación de las personas de una manera rápida e interactiva, obteniendo retroalimentación de los participantes durante la actividad. Finalmente, las personas que fueron partícipes del estudio pudieron replantear las ideas que tenían sobre temas relacionados a la comunidad trans.

El trabajo de investigación permite tener una referencia sobre cómo implementar la gamificación como medio de aprendizaje en temas de diversidad sexual e identidad de género. Asimismo, se brindó información obtenida a través de entrevistas a especialistas del tema y líderes del colectivo trans, quienes proporcionaron distintos puntos de vista y opiniones especializadas sobre la problemática. Finalmente, el registro de la implementación de las metodologías aplicadas en el proceso de solución ayudó a evaluar qué atributos y características fueron las más relevantes.

4.1.2. Antecedentes Internacionales

Escoda Saffie, M. (2019) *Análisis de la comunicación organizacional con enfoque en la inclusión de las diversidades de género.* Para optar por el título de magíster en Gestión Estratégica de la Comunicación.

Esta investigación tiene como objetivo el análisis de la comunicación organizacional en la inclusión de las diversidades de género en las empresas, y cómo esta herramienta da un gran beneficio hacia las personas trans en el ámbito laboral.

La problemática de esta investigación se basó claramente en que hay empresas en Chile que no tienen un plan concreto en lo que es la comunicación organizacional y tampoco ninguna política de integración trans en sí. La hipótesis fue comprobar la importancia del uso de esa herramienta con enfoque en las diversidades de género para lograr una inclusión laboral ya que los empleadores y trabajadores chilenos no se encuentran informados y mucho menos capacitados con respecto a ese tema. En cuanto a la metodología se hizo un muestreo de 70 personas, entre ellos funcionarios trans, compañeros de trabajo, colaboradores de otros pisos y RRHH. Como siguiente paso se les aplicó otras herramientas como encuestas con escala Likert y entrevistas semi estructuradas, y es por eso que el avance del proyecto logró verificar que para las organizaciones chilenas el hablar de diversidad y tener políticas respecto a ello es un hecho importante ya que se menciona en su código de ética pero a un nivel muy genérico, ya que no hay política interna concreta sobre esta situación. Finalmente analizando estos y otros factores, se dieron a conocer los siguientes pasos para un buen plan de comunicación organizacional, entre ellos está; Reunión entre funcionario Trans y recursos humanos, reunión entre RRHH y gerentes y/o jefes a cargo del funcionario trans, sensibilización de todos los colaboradores, feedback, cambio de credenciales con nombre elegido por funcionarios trans y elaborar un buen

plan de acción a la organización que incorpore la inclusión de diversidad de género como parte de su cultura y crear un canal de denuncias contra la discriminación.

Se eligió este estudio ya que la comunicación organizacional es una herramienta muy efectiva en cuanto a la estructura y ordenamiento de una empresa, se tiene en cuenta los pasos a seguir para que al ser parte de la solución haya un orden establecido con respecto a la constante comunicación que todos los trabajadores deben tener para el buen funcionamiento de la empresa sin ningun tipo de discriminación por la identidad de género.

Gainza, P. y Techera, J. (2016) *¿Ocho horas de inclusión?políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública.* Revista Sexología y Sociedad 22(2). 131-148

Consta en la creación de un programa socioeducativo laboral para generar y promover mayores oportunidades laborales a personas con bajos recursos, dónde el 2% está dirigido al colectivo trans. Además, permitirá que las personas trans puedan contar con aportes a la seguridad social y tener acceso a servicios gratuitos de asistencia de salud, declarando tener su TUS Trans (Tarjeta Uruguay Social para personas trans) o estar en proceso de tramitación de la misma.

El resultado de la implementación del programa, mostró que se inscribieron un total de 75 personas trans (20 varones trans y 55 mujeres trans) de un total de 17.000 inscritos en el programa durante 2015. Sin embargo, solo 25 personas pudieron terminar con el proceso que corresponde al 74% del total. De las bajas, 6 son por inserción laboral. También, muestra cómo muchas personas trans no están enteradas de la existencia del programa debido a la poca profundización a nivel territorial y la

escasa confianza generada por no haber una intensificación en la formación de derechos humanos y diversidad sexual en el país.

Esta investigación aporta significativamente, permite mostrar la importancia de establecer programas que sean utilizados como instrumentos para el desarrollo de políticas sociolaborales que fomenten la inclusión, no discriminación y promuevan el respeto de los derechos humanos de las personas trans. Además, la creación del programa da un precedente de cómo el Estado tendrá una visibilización más amplia de la situación del colectivo trans permitiendo ofrecer alternativas laborales específicas que, además del beneficio económico, impliquen beneficios de inclusión y protección social para el reconocimiento de su identidad en diversas empresas. Asimismo, poder fortalecer la interacción de la comunidad trans con las organizaciones sociales para construir mayores espacios de participación e involucramiento laboral en el país.

Coll-Planas,G. y Missé,M. (2018) *"Identificación de los Factores de Inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona"*. OBETS. Revista de Ciencias Sociales. Vol. 13(n°1). 45-68

Establecieron como objetivo el identificar los factores que colocan a las personas trans en situaciones de vulnerabilidad frente al mercado de trabajo y establecer los subgrupos que se encuentran en una situación más vulnerable. Teniendo una metodología a partir de entrevistas a 12 personas trans e informantes clave.

El resultado de la investigación de Coll-Planas y Missé logró identificar 9 factores (género, visibilidad, tiempos, origen y situación legal, posición socioeconómica, apoyo del entorno, nivel formativo, trabajo sexual y estado de salud) los cuales son

claves para entender las diferencias dentro del colectivo trans en relación a las posibilidades de inserción laboral. Asimismo, establecieron tres subgrupos que se encuentran en un mayor riesgo de exclusión social.

Este trabajo aporta a la propuesta con datos claros que se deben tomar en cuenta para la investigación puesto que los factores que proponen los autores influyen en la inserción de las personas trans al entorno laboral. Ya que las personas trans si son, en conjunto, un colectivo en riesgo de exclusión sino que hay subgrupos que, en función de la combinación de factores(género, visibilidad, tiempos, origen y situación legal, posición socioeconómica, apoyo del entorno, nivel formativo, trabajo sexual y estado de salud), tienen más o menos desventajas en el ámbito del trabajo.(19)

4.2 Marco teórico

Identidad de género

Según el Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de La CIDH se refiere a identidad de género como:

La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría o no corresponder con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones del género con el cual la persona se identifica (CIDH, 2020, p.23)

La identidad de género de una persona puede ser independiente del sexo con el que nació, la cual “suele establecerse a los tres años y significa un sentimiento profundo de ser hombre, mujer, ambos, un género fluido o ninguno. Las personas cisgénero se

identifican con el sexo asignado al nacer; las transgénero, no. (National Geographic, 2017, p.30)

Transgénero

Según la revista National Geographic "Género: La Revolución", trangénero se define como:

Abreviado como "trans", describe a una persona cuya identidad de género no corresponde al sexo biológico. Hace referencia a un rango de identidades que incluye a niños y hombres transgénero: personas que se identificaban como niño u hombre, pero que fueron asignadas como mujer al nacer; niñas y mujeres transgénero: personas que se identifican como niña o mujer, pero que fueron asignadas como hombres al nacer. (National Geographic, 2017, p.11)

Transexual

En la elaboración de este proyecto se procura usar el término "trans" o "transgénero", pues el término transexual no es preferido por el mismo colectivo trans y puede llegar a ser un término arcáico. Según la revista National Geographic "Género: La Revolución", transexual se define como:

Término viejo que se usa para referirse a una persona trangénero que paso por intervenciones hormonales o quirúrgicas, que cambió su cuerpo de forma que este más alineado con su identidad de género que con su sexo asignado al nacer. Aunque la palabra aún es usada por algunas personas, "trangénero" es el término preferido. (National Geographic, 2017, p.11)

De esta manera, es importante hacer uso de un vocabulario empático y adecuado, puesto que identificar la situación y los problemas que vivencia el colectivo trans, también requiere un entendimiento de la terminología correcta usada durante el desarrollo del proyecto.

Problemáticas de la comunidad trans

Las personas trans han sido un grupo minoritario que ha sido discriminado desde hace mucho tiempo, y que hasta la fecha todavía no recibe un justo y oportuno reconocimiento de su identidad de género ya que en el Perú no existe una legislación específica en la que se reconozcan su identidad en un breve plazo.

La gran problemática que se abarca en general es que no solo haya una falta de un reconocimiento de identidad de género, sino también la forma en que se desee hacer viral y reconocido. Diferentes órganos del estado como el Tribunal Constitucional no han elaborado una doctrina que se base en la autodeterminación y solo han llegado a enviar el conocimiento de algunos casos a la justicia ordinaria para que se lleve a cabo una actividad probatoria. Con estos factores mencionados, se da por entender que no existe una ley específica de protección del derecho a la identidad de las personas trans y que solo habría una protección constitucional. Según la constitución vigente, se regula que:"toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece" (Const. 1993, art. 2).

Por lo tanto, el TC ha puesto en práctica este derecho a través de un desarrollo jurisprudencial a través de tres sentencias de gran relevancia para la distinción del tema. El primero fue en el 2006 con el caso de Karen Mañuca Quiroz Cabanillas, el cual es sumamente importante mencionar este caso ya que por primera vez se otorga

un contenido al derecho de la identidad personal como elemento esencial para garantizar la vida digna. Por lo tanto, de esta manera, el derecho fundamental a la identidad humana se sustenta en la dignidad humana. El TC da una posición abierta sobre el sexo que tienen las personas y como va más alla del simple aspecto biológico, considerando tambien los elementos psicosociales en su composición y que se dan en una linea personal que tiene cada individuo. (Díaz, 2020, p.226)

En el 2014, se dió el caso de Pamelaa Estela Mendoza Moreno en Lima . En este caso el TC contrae una postura al lado de la biologicista sobre el sexo de las personas, ya que en esta sentencia se asume la doctrina de la indisponibilidad del sexo de las personas y tiene un caracter mucho más objetivo, profundizando una calificación realizada en la sentencia anterior. Al final solo se considera un elemento biologico al querer definir el sexo y asi dejando a un lado el componente psicosocial. Lamentablemente esta sentencia se negó la posibilidad a las personas trans tener un documento de identidad que refleje su identidad sentida y vivida. (Díaz, 2020, p.227)

Finalmente en el 2016 con el caso de Ana Romero Saldarriaga, el TC pasa a realizar una concepción mejor desarrollada del derecho de la identidad. Aca se ve cómo la identidad de género forma parte del contenido del derecho a la identidad personal, por lo que el TC ha dado a conocer su reconocimiento de un nuevo derecho después de una interpretación evolutiva de la Constitución y en amparo del artículo 3 de la misma, que señala que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Problemáticas a nivel laboral

En cuanto al entorno laboral, el problema radica en la discriminación y acoso que las personas experimentan debido a su orientación sexual y/o identidad de género, a menudo a causa de "la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo "normal" es ser heterosexual), además, de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre" (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Según la "Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI" realizada por el INEI en el 2017, un 44,7% de los encuestados no expresa su identidad de género por temor a perder el trabajo u oportunidades laborales.

Además, a pesar que muchas pequeñas, medianas y grandes empresas de Lima cuentan con políticas cero discriminación y trabajadores que se muestran como personas antidiscriminatorias, aún existen estereotipos hacia las personas trans, esto es abordado en el libro *No pero Si* de Liuba Kogan, Rosa María Fuchs y Patricia Lay, quienes analizan temas de discrimincación hacia la comunidad LGTBI en empresas de Lima.En el caso de las mujeres trans, quienes deben luchar contra los estereotipos y la división sexista del trabajo, les resulta aún más difícil encontrar y ser aceptadas a ciertas labores que la sociedad históricamente ha relegado de acuerdo con el género. De esta forma, las actividades relacionadas con la costura, el cuidado de la belleza, el maquillaje o la peluquería constituyen uno de los rubros donde suele existir cierto nivel de aceptación de mujeres trans. (CIDH, OEA, 2020)

Medidas de protección a nivel laboral (N)

Actualmente, existen impulsos legislativos que fomentan el acceso al empleo a mujeres (cisgénero), a personas con discapacidad y a otros colectivos de especial

protección. Sin embargo, no hay una que impulse alguna propuesta que involucre al colectivo que ve vulnerados sus derechos diariamente: el colectivo trans.

El derecho humano al trabajo y a condiciones justas, equitativas y satisfactorias se encuentran ampliamente reconocidos dentro del Sistema Interamericano (CIDH, 2020, p.109). La Comisión reitera que, en Latinoamérica, la exclusión y discriminación estructural en el mercado laboral por razones de identidad y expresión de género es uno de los factores desencadenantes que pone en marcha "un ciclo sin fin de pobreza continua." (CIDH, 2020, p.111). Por ello, la herramienta más transformadora que los profesionales de la ocupación necesitan para acompañar a una persona trans en un proceso de búsqueda de trabajo es la formación e información, es decir, el conocimiento específico sobre la realidad trans y todas sus complejidades. (Grupo de Trabajo Ocupació i Col·lectiu Trans de la Red de Municipios LGTBI, 2021, p.13)

En Perú, actualmente la Organización Presente promueve y es parte de la construcción de espacios laborales más inclusivos, diversos y equitativos para generar una transformación cultural. Además, cuenta con un programa de empleabilidad y bolsa de trabajo dirigido especialmente a personas trans y no binaries que han sido históricamente excluidas de los espacios laborales.

Leyes de protección a la identidad de género (O)

En la actualidad, el sistema administrativo que se tiene en el Perú no ha logrado dar una regulación necesaria para resolver el problema de la identidad de género en el país, ya que el TC considera que al sexo como un componente estable de la persona y es por eso que la RENIEC no acepta el cambio de sexo a traves de la ejecución de un trámite administrativo y en vista que no haya ningun tipo de

regulación especifica para estos casos, el TC no ha dado una orden clara para que se amplie el cambio de sexo a cualquier persona que lo requiera, y que mientras sea un derecho individual adquirido por un recurso jurisdiccional, no se va a conseguir normalizar esta desición del TC, y asi quedan desprotegidos y vulnerables en sus derechos de identidad, igualdad ante la ley y su derecho a la no discriminación. (Guerra Ortiz, 2022)

Es importante hacer relevante el reconocimiento del derecho de la identidad de género y su protección, ya que la identidad involucra el reconocimiento de su propia individualidad, de sus aportaciones y del aseguramiento de las condiciones que permitan su total desarrollo, resguardando así de una manera mejor las posibles vulneraciones a sus derechos. En ese sentido es como una marca de nuestros progresos y la carta de representación de singularidad y en especial se le considera también una marca que rechaza la consideración de la persona como una unidad estadística más. Hay una ley que reconoce la protección al derecho a la identidad de género que fue promulgada el 2018, si bien no hace descansar la solicitud de rectificación de sexo y nombre registral en un diagnóstico, tratándose de personas adultas, demanda que esa solicitud vaya acompañada de la deposición de dos testigos hábiles (art. 11, inc. 2º). La función de estos testigos es que se aseguren que el que pida el cambio registral “conoce todos los efectos".

Reconocimiento de la identidad de género

La Identidad de Género es la vivencia individual de género de cada persona de acuerdo a como se siente con el sexo al cual se le ha sido asignado al nacer ; se catalogan en personas cisgenero y transgenero ; las personas cisgenero es la palabra asigna a las personas que se encuetran identificadas con el genero que le toco al nacer

; las personas transgenero son las personas que no se identifican con su genero que se les asigno al nacer , siempre son los mas afectados por que no respentan sus derechos, no encuentran la posicilidad de tener un trabajo estable por la falta de oportunidades , para completar ; el hecho de que las personas trans muchas veces porten documentos de identificación que no se condicen con su identidad de género. Tal como se desarrollará adelante, la imposibilidad de rectificar la documentación personal ha sido identificada como uno de los mayores obstáculos para el efectivo goce de otros derechos humanos, tanto civiles y políticos como económicos, sociales.(CIDH 2022, p 24) Comisión Interamericana ha abordado de manera específica y especializada el derecho al reconocimiento de la identidad de género,así como las violaciones a los derechos humanos de personas trans que tienen lugar, entre otras razones, como consecuencia de la falta de garantía y protección a ese derecho.(CIDH 2022, p. 25)

Empresas con inclusión de diversidad de identidad de género

Great place to work ha decidido nombrar a las siguientes empresas como los mejores lugares para trabajar con diversidad inclusiva que sería Sodimac y Maestro, son una de las empresas con cultura de Diversidad e Inclusión laboral se vive a través del respeto hacia las diversas características de las personas y de cómo éstas son una pieza clave para construir una cultura enfocada en la innovación, colaboración y confianza para la creación de nuevas soluciones que superara las expectativas de los client@s. Sodimac y Maestro promueven el respeto a la comunidad LGBTI+, visibilizando a través de una comunidad digital, brindándoles beneficios exclusivos que fomentan espacios seguros y libres de violencia. Como también Supermercados Peruanos conscientes en relación a la diversidad e inclusión

y el impacto ante sus más de 20000 colaborador@s, se elaboró en 2018 el plan "Raymi", cuyo objetivo es integrar en la cultura organizacional el valor de la diversidad y gestionar acciones en todas las operaciones. Brinda espacios seguros donde los talentos LGBTI+ comparten experiencias entre pares y reciben capacitaciones junto a la ong Presente. En Interbank Perú se practica una cultura de valores ,inspirados en acompañar a los peruanos a alcanzar sus sueños. Se promueve la igualdad de oportunidades entre las personas que integran esta organización y se incentiva la diversidad de los equipos. En Interbank están convencidos de que tener equipos de trabajo diversos en un ambiente laboral que respeta y valora las diferencias individuales, resulta en un impacto positivo en la creatividad y la innovación, lo que les permite comprender y atender mejor a sus clientes. Además, aspiran a construir un ambiente más inclusivo con acciones concretas hacia dentro y fuera de la organización. (Great Place to Work, 2021)

Importancia

La importancia de abordar este tema y darle una solución radica en los factores que existen en Lima con respecto al entorno laboral de las personas trans, puesto que el acceso a un trabajo formal con condiciones justas y equitativas es un derecho y deber social. Además, es un problema que debe tener más visibilidad en las empresas y en la sociedad en general, debido que las personas trans no solo son discriminadas antes y durante su desempeño en empresas de Lima, sino que las situaciones que afrontan en su entorno laboral suelen ser invisibilizadas. Hacer partícipes a las empresas de crear cambios que permitan el reconocimiento de la identidad de género no heteronormativa, será crucial para que las personas trans puedan seguir su vocación y tener "la posibilidad de vivir una vida libre de violencia

y desarrollar al máximo el potencial personal y sus planes de vida de forma plena" (CIDH, OEA, 2020, p.30). Además, las empresas serían beneficiadas, pues aumentaría su competitividad en el mercado, y es una de las formas de innovación que muchas grandes empresas, tanto nacionales como internacionales, han ido adoptando mediante los tiempos van evolucionando, pues "en la actualidad, ser socialmente responsable tiene un impacto significativo en la reputación e imagen de la empresa, especialmente como marca generadora de empleo" (Andina,2022,p.6). De esta manera, se demuestra la importancia y relevancia del tema tanto en el lado social como en el ámbito empresarial.

5. Beneficiarios

De acuerdo a la investigación los beneficiarios directos son los empleadores de medianas empresas de Lima, luego están las personas de la comunidad LGBTI+ que están en búsqueda de oportunidades laborales o se encuentran laborando en una empresa de Lima. Finalmente están los trabajadores de las empresas.

Con respecto al arquetipo del empleador, es una persona abocada a su trabajo y la gestión de la misma, priorizando el desempeño de sus trabajadores por el bienestar de la empresa. Debido al entorno que le rodeaba durante su crecimiento no recibió educación sobre temas relacionados a la diversidad de género e identidad de género. Además, durante su desempeño profesional no ha contratado o trabajado directamente con una persona trans, esto conllevó a que no cuente herramientas que le ayuden a gestionar un lugar inclusivo para con las personas trans, sin embargo, se dispone a aprender sobre nuevas propuestas de inclusión laboral con la finalidad de crear un ambiente armónico y sin ningún tipo de discriminación por identidad de género.

Siguiendo con el arquetipo de la persona trans, quienes pertenecen al la comunidad LGBTI+, a partir de sus vivencias de discriminación y rechazo por parte de personas desinformadas sobre temas relacionados a la comunidad trans, sienten una mayor inseguridad al momento de querer postular a algun puesto laboral.

Consideran que aún hay mucha desinformación sobre identidades de género y diversidad sexual. Esto ha generado que atraviesen por situaciones incómodas y de rechazo por parte de miembros de la sociedad, especialmente los empleadores. Durante su búsqueda laboral, ha recibido tratos diferenciados a los demás postulantes. Además, necesita que los temas relacionados a la comunidad trans ya no sean tabús y tengan más visibilización en las empresas, que estas velen por su seguridad y bienestar y que promuevan un entorno de respeto y confianza.

Dentro de la muestra de personas entrevistadas y encuestadas, se tiene 30 empleadores, quienes formaron parte de encuestas, entrevistas y talleres generativos. Después están los trabajadores, con un total de 60 participantes, quienes también participaron de los talleres generativos. Finalmente, se entrevistaron a 4 personas trans, quienes 3 se encontraban laborando en una empresa y una se encontraba en búsqueda de un trabajo formal.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

Creación de un programa virtual de simulaciones gamificadas para que empresarios y trabajadores puedan vivenciar y co-crear un entorno laboral trans-inclusivo.

6.2. Segmento de clientes

El programa beneficiará a los colaboradores de las medianas empresas de Lima, de esta forma, se estaría trabajando en diferentes contextos de acuerdo a las dinámicas comunes que se dan en el entorno laboral. Con los empresarios se buscará que haya una vivencia junto a sus colaboradores para que puedan formar parte de un espacio laboral trans - inclusivo. Los trabajadores que mayormente priorizan sus motivaciones aprenderán de manera dinámica y vivencial el cómo es estar en estos espacios inclusivos. Además, los trabajadores trans que necesitan que haya un trato equitativo, que reconozcan sus habilidades y capacidades y que se les brinde las mismas oportunidades a las personas independientemente de su identidad de género, se favorecen con estas actividades simuladas que promueven el reconocimiento de la identidad de género al co - crear un ambiente trans - inclusivo.

Finalmente, las personas e instituciones superiores educativas que buscan ser aliados de la comunidad LGBTI+ y desean experimentar vivencias dinámicas que están basadas en la convivencia de un entorno laboral inclusivo. Se caracterizan por tener familiares que son parte de la comunidad LGBTI+ y/o están por entrar al mercado laboral; en el caso de las instituciones superiores educativas, buscan preparar a sus estudiantes para entrar al mercado laboral,creando profesionales con valores éticos y comprometidos con problemáticas del Perú.

6.3. Canales

Los canales principales que se utilizarán para el desarrollo del proyecto se dividirán en dos, de forma remota y presencial. En el caso se realice las simulaciones de manera remota, se hará uso de una landing page, que proporcionará la información y el acceso a las simulaciones gamificadas, las cuales se usarán por medio de programas colaborativos (Miro, Figma,entre otros). El uso de las redes sociales

como, Instagram y Facebook business, será utilizada para tener una comunicación con los clientes y/o potenciales clientes en cuanto a temas de contratación del servicio. En el caso de hacer uso de las simulaciones virtuales de manera presencial, el principal canal será a través de módulos armables ubicados en espacios donde se realicen convenciones y ferias empresariales, implementando la tecnología de realidad virtual, como lentes VR.

6.4. Relación con los clientes

Durante el desarrollo del programa virtual de simulaciones gamificadas se hará uso de un tono de comunicación amigable para generar confianza en los usuarios durante la inmersión virtual dinámica y lúdica. Además, a lo largo del proceso vivencial, se otorgarán recompensas para motivar a los empresarios y colaboradores, que tendrán desde el inicio un servicio de asistencia, el cual les permitirá resolver todas las dudas obtenidas en el transcurso de la utilización del programa virtual.

6.5. Actividades clave

- **Creación y desarrollo de las simulaciones**

A través de las experiencias, testimonios y vivencias de algunos colectivos como la comunidad LGBTI+, se pondrá en desarrollo la creación de las simulaciones en las cuales las actividades tendrán como base estos relatos y experiencias.

- **Creación de material audiovisual interactivo**

A través de la carrera de comunicación audiovisual multimedia, se desarrollaran videos interactivos en donde todos los colaboradores podrán interactuar de manera dinámica**.**

- **Creación de un landing page**

Durante la modalidad remota en que se usen las actividades simuladas, se desarrollará un landing page que los redirigirá a la información y el acceso de las simulaciones gamificadas, las cuales se usarán por medio de programas colaborativos como Miro, figma, entre otros.

- **Diseño y armado de módulo**

Al participar de eventos y convenciones empresariales, se contará con el diseño y armado de nuestro módulo que dará el espacio necesario para mostrar el servicio.

- **Instalación de artículos de inmersión**

Se contará con la instalación de artículos de inmersión como los lentes de realidad virtual que permitirá plasmar el programa gamificado.

- **Publicidad en redes**

Con la creación de una cuenta en diferentes redes sociales como Instagram o Facebook business, el programa se hace más viral al haber un contenido constante en los muros de publicación.

6.6. Recursos clave

- **Programa de prototipado**

Para la realización de las simulaciones se hará uso de Figma como herramienta principal de prototipado. De esta manera, se presentará al usuario las actividades correspondientes de la simulación con el uso de funciones principales del programa, como interacciones, botones,flujos, entre otros.

- **Programas de edición de vídeos**

Para la creación de nuestras piezas audiovisuales se usarán programas de edición de video para obtener una mejor calidad para las empresas. Sin embargo no serán las

únicas opciones de aplicaciones que usaremos . En cuanto al manejo de la aplicaciones, estará conformado por un equipo de comunicadores audiovisuales.

- **Programas de diseño web**

Para la creación de la plataforma web contaremos con programas de diseño web para la planificación e información y la experiencia del usuario se contará con diseñadores de página de UX /UI para poder dirigirse de una manera más formal con las empresas, también se contará con diseñadores gráficos que se encargaran del diseño de las piezas gráficas que llevarán nuestras pagina web.

- **Hosting y Servicios**

Considerado como la herramienta que dará el alojamiento a nuestro portal web es el servidor que promueve a todos los usuarios que desean tener un almacenamiento en línea.

- **Tecnología de realidad virtual**

Para nuestro proyecto de innovación usaremos tecnología de realidad virtual para poder desarrollar simulaciones para poder desarrollar un ámbito de aprendizaje continuo , para que al final de la simulación puedan trabajar entre todos para ver qué tal se desenvuelven de una manera virtual .

6.7. Aliados clave

De acuerdo a la propuesta de valor, se tiene como principales aliados:

- Organizaciones que promuevan la Responsabilidad Social

Con la finalidad de tener un acercamiento a las medianas empresas, la Organización Perú Sostenible y Organización Presente serán parte clave, ya que ayudarán a tener

un fácil acceso a los empresarios y colaboradores a través de los eventos y/o convenciones empresariales que realizan.

- **Marcas que apoyan el colectivo LGBTI+**

Con la finalidad de tener un mayor respaldo y apoyo, se crearán alianzas con marcas que muestren su compromiso altruista con respecto a problemáticas actuales que involucran al colectivo trans y su proceso en la inserción al mercado laboral. Además, permitirá que las marcas mantengan y refuercen su imagen de responsabilidad social, apoyando el proyecto presentado.

- **Organizaciones de la Comunidad LGBTI+**

Las organizaciones del colectivo permitirán obtener experiencias, vivencias y testimonios reales por las que atraviesan las personas LGBTI+ durante el proceso de inserción laboral. Todo ello ayudará y será clave para el desarrollo de las simulaciones gamificadas del programa virtual. Además, darán el respaldo y facilitarán herramientas esenciales que las medianas empresas necesitarán al co-crear junto a sus colaboradores un entorno laboral inclusivo en beneficio de las personas trans.

- **Entidades del Estado**

Tanto las municipalidades de diferentes distritos de Lima como los ministerios de trabajo y de la mujer y poblaciones vulnerables, darán su apoyo en cuanto a un financiamiento y soporte gubernamental para garantizar una mayor accesibilidad y confianza con los clientes debido a la red de alcance con la que cuentan. Además el proyecto está alineado con los objetivos de los ministerios mencionados,como la inserción laboral de las minorías.

6.8. Fuentes de ingresos

Freemium consistirá en dos paquetes,el paquete básico será usado como gancho donde se ofrece una sola simulación de forma gratuita que solo podrá ser usada una vez por persona, con una prueba de 3 días, el segundo paquete será el premium que tendrá accesos todas las simulaciones , con opción de personalización de cantidad de personas que pueden usarlo.

También se tiene el paquete que será de manera presencial y se cobrará un precio por la simulación en el uso de realidad virtual.

6.9. Presupuesto

Tabla 1: Presupuesto

PRESUPUESTO				
INVERSIÓN INICIAL	UNIDAD		CANTIDAD	PARCIAL
RECURSO DE PRODUCCIÓN				
Diseñador de Ux /Ui	Personal		1	s/1500
Diseñador Grafico	Personal		1	s/1500
Comunicador Audiovisual	Personal		1	s/1500
Programador	Personal		1	s/2000
Lentes Vr	Personal		1	S/1750
			Total	s/8750
RECURSO ADMINISTRATIVO				
Laptop			4	S/6500
			Total	s/6500
RECURSO LOGISTICO				
Licencia Adobe			Anual	S/940
			Total	s/16,190
MAPEO MENSUAL				
SERVICIOS				
SERVICIO LUZ				S/200
SERVICIO DE INTERNET				S/250
PUBLICIDAD DE REDES SOCIALES				S/100
			Total	s/550
MAPEO DE POSIBLES INGRESOS	UNIDAD	UNIDADES MENSUALES	INGRESO MENSUAL	INGRESO TRIMESTRAL
Paquete Premium Individual	S/30	50	S/1500	S/4500
Paquete Premium Empresarial (50/100 personas)	S/250	40	S/10,000	S/30.000
Paquete Premium Empresarial (101/150 personas)	S/500	30	S/15,000	S/45.000
Paquete Premium Empresarial (151/199 personas)	S/750	20	S/15,000	S/45.000
Simulación presencial (Ingreso)	S/15	65	S/975	S/2925
		Total	s/42,475	s/136,092
Total de Ingresos				s/42,475
Total de Inversión				s/7268.5
Total de Gastos				s/1600
Utilidades/ Perdidas				s/33,606

Fuente: Propio del autor

7. Resultados

En base a la investigación, se detectó la falta de interés y acercamiento que tienen los empresarios y colaboradores sobre temas relacionados a la comunidad LGTBI+, en especial de la comunidad trans. Por ello, se propuso la creación de un programa de simulaciones virtuales gamificado que permita vivenciar a través de diferentes actividades y contextos que se dan dentro de un entorno laboral inclusivo con la comunidad LGBTI+.

Se realizó un prototipo de un programa de simulaciones virtuales, donde se plantearon diversas actividades inspiradas en el clima organizacional de las medianas empresas. El prototipo fue presentado de manera remota y presencial a los usuarios, donde se validó la interacción a través de entrevistas y encuestas.

-Interacción durante la simulación:

Dentro de los resultados obtenidos durante la interacción de las personas con las simulaciones virtuales, se analizó cada actividad presentada y el desempeño individual que tuvo cada participante. Durante la primera prueba de la simulación, se encontraron hallazgos relacionados al contenido y el diseño del programa. La primera actividad presentada consistió en la simulación de una redacción y publicación de un puesto laboral en una empresa ficticia, los usuarios prefirieron optar por información y plataformas conocidas, además, concluyeron que es preferible poder editar y personalizar las opciones que se les brindaron. Por ello, se recomienda realizar esta actividad en particular con opciones de edición y personalización del mismo usuario.

Durante la segunda simulación, la cual consistía en una entrevista, se validó el flujo de los botones y navegación dentro de la plataforma, los participantes la encontraron didáctica y fácil de usar, además, las instrucciones para el uso de la misma fueron claras. Sin embargo, en la redacción de las alternativas se recomienda hacer uso de lenguaje más claro y neutral, para ello es necesario en un futuro contratar a una especialista sobre temas de la comunidad LGBTI+ en el entorno laboral, quien ayudará a co-crear las actividades con información respaldada y validada.

- Entrevistas

Se realizaron entrevistas antes y después de la simulación virtual, donde se pudo conocer más a fondo los conocimientos del usuario con respecto a temas relacionados con la comunidad LGBTI+. Primero, se plantearon preguntas para saber a primera impresión que tanta importancia y conocimiento tenían con respecto a la inclusión laboral relacionada al colectivo LGBTI+. También, se pudo observar que nuestros usuarios si están al tanto de la situación por la que atraviesan las personas

del colectivo LGBTI+ y el cómo la sociedad no permite que ejerzan sus derechos con total libertad en el mercado laboral. Luego, se realizaron preguntas sobre si tenía alguna experiencia o conocimiento previo con respecto a las simulaciones vivenciales, dónde los usuarios mencionaron que no estaban familiarizados ni habían utilizado algún programa de simulaciones. Ante ello, se les explicó brevemente de qué trataba y cuál era la finalidad de realizar las dos actividades simuladas en nuestro prototipo.

Una vez concluidas las simulaciones, se realizó una entrevista con la finalidad de conocer su experiencias y opiniones. Los participantes hicieron hincapié en lo fácil y didáctica que fue el uso del programa virtual, además, la importancia de la información mostrada, pues conforme avanzaba de nivel iban aprendiendo términos e información nueva. Sin embargo, se debe realizar un grado mayor de dificultad pues algunas preguntas resultaron muy fáciles y obvias de responder, de esta manera se podrá desarrollar aún más el pensamiento crítico y otras habilidades durante el desarrollo de la simulación. En cuanto a futuras iteraciones e implementaciones, se recomienda hacer uso de las simulaciones con una realidad mixta, es decir agregar a personas que sean parte de un entorno laboral inclusivo dentro de las simulaciones, logrando que el usuario que realice la simulación tenga una interacción más humana.

Finalmente, los participantes expresaron su satisfacción con la experiencia dada durante las simulaciones, confirmando que si adquirían el servicio completo de paga.Asimismo, comentaron la importancia que tendría la aplicación de este servicio dentro de las empresas, pues ayudaría a conocer si una persona está preparada para ser parte de un entorno laboral inclusivo e ir aprendiendo y vivenciando de una manera más didáctica.

-Encuestas

Los resultados obtenidos mostraron una satisfacción de los participantes con la experiencia brindada en las simulaciones, asimismo, recomendar el servicio a compañeros de trabajo fue una de opiniones que tuvieron, puesto que lo ven como una manera de que más personas puedan entender la problemática a nivel vivencial.

Con respecto a la importancia de la gamificación en las simulaciones virtuales, durante la simulación se observó una gran influencia positiva en estructurar las actividades con esta técnica, pues ayudó a que los participantes navegaran por las simulaciones de una manera didáctica y amena.

8. Conclusiones

- El proyecto de investigación desarrollado, logró analizar y conocer a profundidad la problemática que tienen las empresas en Lima Metropolitana al haber una falta de reconocimiento de la identidad de género y una escasa vivencialidad en entornos laborales que involucren a personas de la comunidad LGBTI+.
- Gracias a la información recopilada a través de entrevistas, encuestas y talleres generativos, se pudo concluir que muchos empresarios de las medianas empresas no están completamente sensibilizados con el tema. Todo ello se evidencia con el comportamiento generado al brindar entrevistas heteronormativas, realizar preguntas incómodas en diversas ocasiones que evitan poder promover un ambiente laboral inclusivo en beneficio del colectivo LGBTI+, en especial de las personas trans.

- En base a la investigación y resultados obtenidos en la validación de las simulaciones con los empresarios y trabajadores de medianas empresas, se recomienda poder ofrecer en un futuro el servicio a personas que busquen ser aliados de la comunidad LGBTI+. Asimismo, a universidades que estén preparando a estudiantes a insertarse al mundo laboral con la finalidad de que vivencien y sean partícipes en la co-construcción de un ambiente laboral inclusivo con diversidad de identidad de género en beneficio de la comunidad LGBTI+.
- El prototipo presentado permitió observar cómo los usuarios se desempeñaron en las simulaciones virtuales gamificadas, donde cuestionaron y analizaron sus respuestas sobre la gestión y vivencia dentro de un ambiente laboral inclusivo. Además, las simulaciones presentadas van desde el proceso de reclutamiento e inducción hasta el proceso de un trabajo en equipo dentro de una empresa.
- Durante la simulación del prototipo presentado, se proporcionaron actividades relacionadas al proceso de reclutamiento e inducción. En los cuales, gran parte de los usuarios buscaban una opción que les permita personalizar ciertas funciones. En cuanto a la entrevista simulada, se recomienda usar un lenguaje neutral con información avalada por un especialista en temas de inclusión de la comunidad LGBTI+ en empresas.
- Se llegó a la conclusión de que la simulación es factible y funciona. Sin embargo, se deben realizar ciertas correcciones en cuanto al contenido y la redacción de las alternativas dadas, ya que se considera que algunas actividades deben contar con diferentes grados de dificultad permitiendo

analizar la situación y desarrollar aún más el pensamiento crítico. Asimismo, se recomienda agregar a personas que sean parte de un entorno laboral inclusivo para que haya una interacción más humana con los participantes durante las simulaciones.

- Se tiene en claro que la simulación no logrará que todas las empresas pongan en práctica la creación de un entorno laboral inclusivo después de usar la simulación. Sin embargo, su utilización permitirá un inicio fundamental como primer acercamiento, para que los empresarios y trabajadores de las medianas empresas puedan vivenciar la importancia de poner en práctica la co-creación de un ambiente laboral inclusivo con la comunidad LGBTI+. Además, donde se reconozca las diferentes identidades de género y en donde todos los colaboradores puedan ser partícipes de esta acción para el bienestar de los individuos y de la empresa.

9. Bibliografía

Andina(2022) Responsabilidad social empresarial: ¿cómo funciona en los negocios?. *Andina, agencia peruana de noticias, p. 6.* https://andina.pe/agencia/noticia-responsabilidad-social-empresarial-como-funciona-los-negocios-882798.aspx

Barrios Tipiana, R. A., & Charca Linares, R. (2021). *Identidad de género en los niños de 5 años de la I.E n° 263 "María Montessori" de Nasca.* [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en: educación inicial] Universidad Nacional de Huancavelica. .https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4248/TESIS-SEG-ESP-FED-2021-

BARRIOS%20TIPIANA%20Y%20CHARCA%20LINARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coll-Planas,G. & Missé,M. (2018) "Identificación de los Factores de Inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona" OBETS. *Revista de Ciencias Sociales Vol*. 13, n.º 1, 45-68 **https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/76851/6/OBETS_13_1_2.pdf**

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf

Comisión Nacional Contra la Discriminación - CONACOD (2019). Informe sobre la situación de la identidad de género de las personas trans en el Perú. Informe temático N°2 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297521/Informe_CONACOD_Identidad_de_G%C3%A9nero.pdf

Ramos, Y. G. (2017). La construcción de la identidad de género: fundamentos teóricos y metodológicos. *Revista Sexología y Sociedad*, *23*(1).27-37 http://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/611

Lamm, E. (2018). Identidad de género. Sobre la incoherencia legal de exigir el sexo como categoría jurídica. https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/67237/230-278.pdf?sequence=

Verdejo, M. (2020). Conocimiento y actitudes de estudiantes universitarios hacia la diversidad de género y diversidad sexual en un contexto multicultural. [Tesis de maestría, Universidad de Granada]. ttps://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/63002/MDC%20-%20Trabajo%20Fin%20de%20M%c3%a1ster%20-%20MARTA%20VERDEJO%20MU%c3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gomez,T.(2017) El enfoque de género vs. la "ideología de género": los derechos en disputa y las respuestas del Estado. *La Revista Memoria de Idehpucp, p. 4* https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/enfoque-genero-vs-la-ideologia-genero-los-derechos-disputa-las-respuestas-del-estado/#_ftn6

Herrera, C.(2021). La discriminación hacia LGTBI en el entorno laboral peruano 2016-2020 https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/06/LA-DISCRIMINACION-HACIA-LGBTI-ver-resumida.pdf

XARXA MUNICIPIS.(2021) Guía para la ocupabilidad de las personas trans : Dirigida a equipos técnicos de empleo https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/guia01_vCast.pdf/555eca1c-b0ff-2aa4-a58a-346f35cbd31e?t=1635848593117

ONG Presente (2018). Primer Diagnóstico de Diversidad y Equidad https://drive.google.com/file/d/0B_JRXy4bwfxvanhtU3pKTUhiVTRkbktFLUhiUHFUSGFkQ2FB/view?resourcekey=0-aSh_tw6KScxbomNhqcG-ng

Ferrando, G (2020). *Diseño de red social para la difusión de oportunidades laborales inclusivas contribuyendo con el aumento de posibilidades de contratación de mujeres jóvenes trans del Perú.* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Arte y Diseño Empresarial]. Universidad San Ignacio de Loyola https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9d9852ee-5c56-4168-ba0d-30768e1953cf/content

Giraldez, B. (2018). *El juego lúdico como estrategia para informar la discriminación hacia personas trans como consecuencia de los prejuicios sexistas.* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Arte y Diseño Empresarial]. Universidad San Ignacio de Loyola https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c60d15d-dba6-4481-a0c7-437ec0012102/content

Escoda Saffie, M. (2019). Análisis de la comunicación organizacional con enfoque en la inclusión de las diversidades de género. *Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC, vol. 2, n°1.* https://www.revistapensamientoacademico.cl/index.php/Repeac2/article/view/34/34

Gainza, P. y Techera, J. (2016) ¿Ocho horas de inclusión? políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. *Revista Sexología y Sociedad 22(2).131-148* https://www.medigraphic.com/pdfs/revsexsoc/rss-2016/rss162c.pdf

National Geographic Society (2017, Enero). Género, La Revolución. *National Geographic en español,* Volumen 40 (n.°1) https://otdchile.org/biblioteca/genero-la-revolucion/

Díaz,M. (2020). Los nuevos retos del derecho a la identidad en el perú: desde la heterodesignación hacia la autodeterminación. *Revista Unife*, n°9, pp. 221-242 https://revistas.unife.edu.pe/index.php/personayfamilia/article/view/2340/2407

Grupo de Trabajo Ocupació i Col·lectiu Trans de la Red de Municipios LGTBI .(2021) Guía para la ocupabilidad de las personas trans : Dirigida a equipos técnicos de empleo https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/guia01_vCast.pdf/555eca1c-b0ff-2aa4-a58a-346f35cbd31e?t=1635848593117

Guerra Ortiz (2022). Protección del derecho a la identidad de género de las personas trans en el ordenamiento jurídico peruano. [Tesis para optar el Título Profesional de abogado]. Universidad Peruana de Las Américas. http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1888/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N-GUERRA%20ORTIZ%20NORIZ%20ELISABET.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Great Place to work (2021). Los Mejores lugares para trabajar identidad e Inclusión shttps://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-diversidad-e-inclusion-peru/2021/interbank

INEI (2017) Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI: Principales Resultados ineihttps://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE, p.1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

10. Anexos

Figura 1 : Lienzo de Propuesta de Valor (Fuente Propia)



Figura 2 : Lienzo Modelo de Negocio (Fuente Propia)

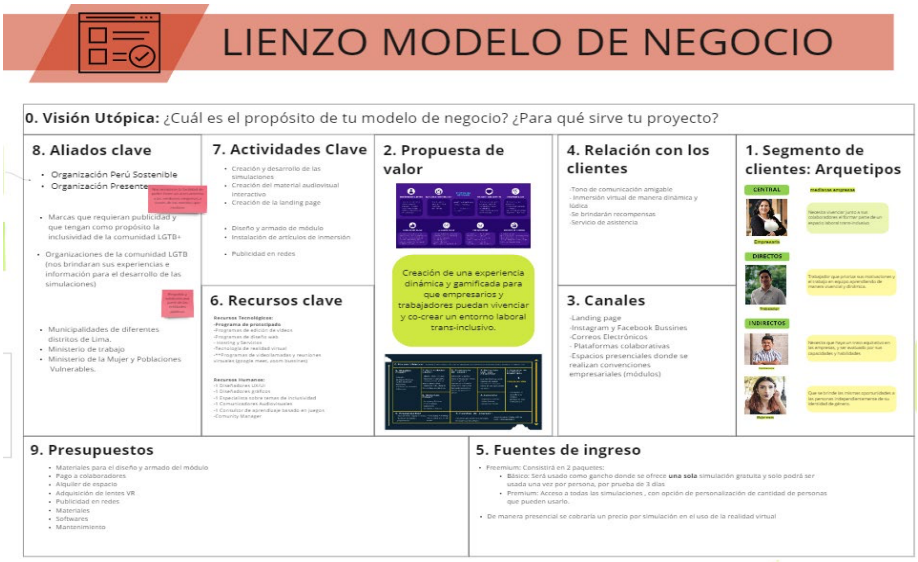

Figura 3 : Mapa de Actores (Fuente Propia)

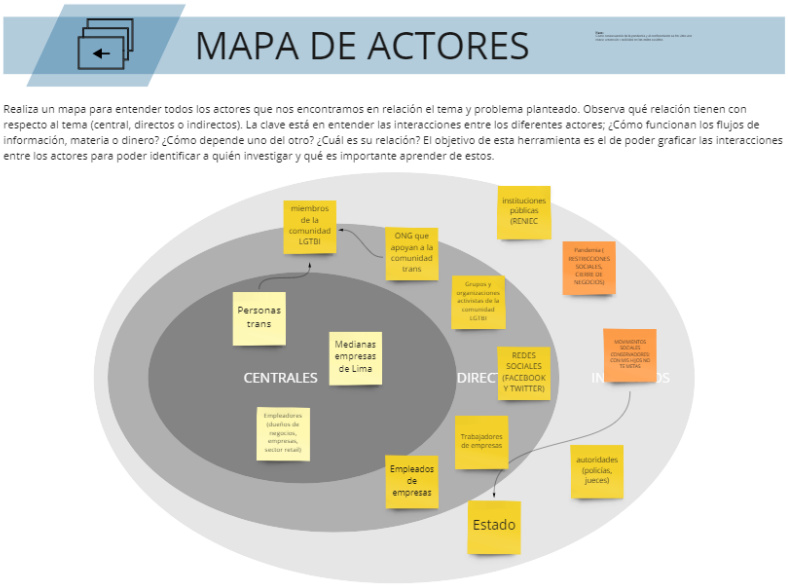

Figura 4 : Prototipo de simulación “Bienvenida”(Fuente Propia)



Figura 5: Prototipo de simulación “Entrevista”(Fuente Propia)



Figura 6: Prototipo de simulación Publicación de “Anuncio”(Fuente Propia)

