

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA
TOULOUSE LAUTREC



**DISEÑO DE UN SIMULADOR PARA AYUDAR A POSICIONAR EN
EL MERCADO LABORAL A EGRESADOS UNIVERSITARIOS DE
LIMA METROPOLITANA**

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

AUTOR: GUSTAVO ALONSO HUAMAN PALMA

(<https://orcid.org/0000-0002-1977-2591>)

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

AUTOR: HILARY MILAGROS CHAVEZ ESPINOZA

(<https://orcid.org/0000-0002-5939-701X>)

Asesora

LENNY PERCCA TREJO

(<https://orcid.org/0000-0002-8363-8354>)

Lima-Perú

Enero 2022

Resumen del Proyecto de Investigación

La inserción al mercado laboral ha estado en declive debido al aumento del desempleo en el país, a pesar de que muchos jóvenes egresan, actualmente en diversas situaciones encontrar un trabajo para lo que estudiaste es difícil. A nivel nacional, las instituciones de educación superior tienen un gran desafío a la hora de evaluar el aprendizaje de los estudiantes. De tal forma que esto se refleje en la inserción laboral y empleabilidad de los egresados en el mercado laboral.

El objetivo de este proyecto de innovación fue diseñar un simulador de entrevistas de trabajo con asesoría personalizada para establecer la relación entre los egresados universitarios de Lima Metropolitana y su capacidad para enfrentar los desafíos de la inserción laboral. Asimismo, posicionarse en el mercado laboral. El objetivo fue crear una plataforma didáctica y amigable donde, a través de simuladores de entrevistas profesionales en tiempo real con profesionales especializados de diversas carreras, el usuario desarrolla y mejora sus habilidades y habilidades comunicativas.

El plan de innovación fue aprobado y ayudó a los usuarios a perder el miedo y prepararse para una entrevista de trabajo, en base a los comentarios de los usuarios entrevistados; Les resulta novedosa y útil la plataforma, el diseño UX es fácil de entender sin necesidad de una explicación previa, además de poder simplificar el proceso de entrevista en 4 sencillos pasos que les resultaron prácticos y rápidos donde mencionaron que estaría dispuesto a contratar el servicio.

Esta herramienta busca incidir en los procesos de entrevista de empresas con egresados de universidades o institutos del área metropolitana de Lima, para que el usuario pueda prepararse para estas situaciones. Por otro lado, esto ayudará a mejorar la tasa de desempleo en el país, fortalecerá las habilidades y la autoestima de los jóvenes egresados y permitirá así optimizar estos procesos.

Palabras claves: EMPLEABILIDAD, EGRESADOS, INSERCIÓN LABORAL, SIMULADOR DE ENTREVISTAS

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del proyecto de innovación

1. Contextualización del problema.....	6
2. Justificación.....	8
3. Reto de Innovación.....	10
4. Sustento teórico.....	11
4.1 Estudios previos.....	11
4.2 Marco teórico.....	14
5. Beneficiarios.....	17
6. Propuesta de valor.....	21
6.1 Propuesta de valor.....	21
6.2 Segmento de clientes.....	21
6.3 Canales.....	21
6.4 Relación con los clientes.....	22
6.5 Actividades clave.....	22
6.6 Recursos clave.....	22
6.7 Aliados clave.....	23
6.8 Fuentes de ingreso.....	23
6.9 Presupuesto.....	24
7. Resultados.....	29
8. Conclusiones.....	30
9. Bibliografía.....	32
10. Anexos.....	36
10.1 Anexo 1.....	36
10.2 Anexo 2.....	37
10.2 Anexo 3.....	38
10.2 Anexo 4.....	39
10.2 Anexo 5.....	44
10.2 Anexo 6.....	45

10.2 Anexo 7.....	47
10.2 Anexo 8.....	52
10.2 Anexo 9.....	55
10.2 Anexo 10.....	55
10.2 Anexo 11.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Inversiones</i>	24
Tabla 2. <i>Alquiler</i>	25
Tabla 2. <i>Sueldos</i>	26
Tabla 2. <i>Ventas</i>	27
Tabla 2. <i>Costos</i>	28
Tabla 2. <i>Resultados</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Página web</i>	47
Figura 2. <i>Entrevista de testeo pág web</i>	52
Figura 2. <i>Redes sociales</i>	55
Figura 2. <i>Spot publicitario</i>	55
Figura 2. <i>Gráfico de resultados (encuesta)</i>	57

1. Contextualización del Problema

Actualmente se sabe que en el Perú muchos jóvenes egresados no cuentan con la capacidad de enfrentarse al mercado laboral por muchos factores.

De acuerdo a RRHHDigital, (2019):

En el Perú El 68,2% de los nativos digitales y el 90% de los ejecutivos de RRHH en una encuesta consideran que los jóvenes no están preparados para el mundo laboral, además en promedio solo el 27% de los jóvenes logra obtener su primer empleo durante los primeros 6 meses luego de graduarse, luego de 7 meses este porcentaje se reduce a 10%. (párr. 5).

Las barreras que encuentran los egresados peruanos para encontrar trabajo tiene como consecuencia tomar el primer trabajo en el que son aceptados ocasionando así un estancamiento que os impide postular a trabajos mejor remunerados por la percepción de que no están totalmente capacitados o listos para plasmar la teoría a la práctica.

“Este problema afecta a los egresados económicamente de manera significativa en los últimos dos años donde los sueldos de dicho segmento cayeron un 15%.” (Gestión, 2020, párr. 1).

La innovación disruptiva de hoy requiere que los egresados estén constantemente actualizados para ejercer mayor conocimiento y remuneración en mejores oportunidades laborales.

“Según la última encuesta de universidades del INEI el 2019, solo el 9.1% de egresados se encuentra realizando estudios de maestría, sólo el 15.7% del 100% se encuentra en condición de egresado sin ningún título o grado que los respalde.” (El Comercio, 2016, párr. 4-5).

Además, la inserción al mercado laboral ha ido en declive debido al incremento de desempleo en el país, a pesar que muchos jóvenes egresan de bachiller, actualmente en diversas situaciones el encontrar un trabajo de lo que estudiaste resulta complicado.

“La proporción de egresados universitarios que no se encuentran laborando se ha incrementado de manera sostenida, pues ha pasado del 5,2% al 8,8% en el 2018, cifra que supera en 4,0 y 5,7 puntos porcentuales a la tasa de desempleo de la población con estudios técnicos completos y sin educación superior, respectivamente” (SUNEDU, 2020, pág. 123).

Según lo escrito anteriormente, las carreras de Comunicación Audiovisual Multimedia asimismo Publicidad y Marketing digital ofrece el servicio que consiste en una aplicación orientada al uso de simulación de entrevistas laborales dirigidas por psicólogos y profesionales especializados en las distintas carreras educativas donde cada estudiante pueda interactuar de forma gamificada para así desarrollar su destreza y confianza ante una situación real.

En conclusión, se pretende resolver la problemática con los egresados de Lima Metropolitana que no postulan a trabajos mejor remunerados creando la mencionada aplicación la cual ayudará a la percepción de que no están totalmente capacitados para que así la inserción laboral y entrevistas de trabajo no sea un proceso tedioso, que genere estrés y que pueda llegar a desmotivar para así tener egresados más preparados y listos para mejores postulaciones.

2. Justificación

A nivel nacional las instituciones de educación superior tienen un gran reto al evaluar el aprendizaje de los estudiantes. De tal modo que esto se refleja en la inserción laboral y su empleabilidad de los egresados en el mercado laboral. “Siendo entonces el sistema educativo de las instituciones (universidades e institutos) el factor principal para que el estudiante o egresado logre la inserción al mercado laboral.” (Pérez, 2008)

Justificación social

Con el diseño de un simulador de entrevistas laborales los principales beneficiarios de esta investigación son los alumnos egresados universitarios de todas las carreras de Lima Metropolitana (Perú), sin embargo, podría ser útil para alumnos de ciclos menores que quieran saber cómo prepararse para su próxima inserción laboral. De tal modo que no sólo ayudará al desempleo profesional, si no al crecimiento económico del País.

La inserción laboral es un reto para todos los egresados que tienen confianza en que la educación superior asegura un rápido acceso a empleos superiores. En la actualidad las altas competencias en el mercado laboral demandan más exigencia a los profesionales para sobresalir del resto. El desempleo como la inactividad laboral son dos de los problemas que enfrentan los egresados en el mercado laboral.

Justificación práctica

Este proyecto de innovación se realiza porque existe la necesidad de mejorar la capacidad de los egresados de todas las carreras de Lima Metropolitana ya que en nuestro país, cada año se gradúan aproximadamente 130 000 universitarios y tras el impacto de la crisis sanitaria que está pasando el país para los jóvenes recién egresados insertarse al mercado

laboral disminuye los ingresos salariales no solo en el corto plazo, también en el largo plazo y esta reducción salarial es del 10% al inicio de la carrera.

Este problema puede ser a causa diversos factores entre ellos dos principales, Primero, las personas que ingresan al mercado laboral en una recesión tienden a encontrar puestos que no se adecuan a su nivel de formación. Segundo, aquellos que encuentran trabajo, desarrollan menos competencias, ya que las empresas invierten menos en formación y capacitación.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos del proyecto de innovación, se utilizó la metodología Toulouse Thinking una dinámica-técnica para investigar, idear, desarrollar y buscar solución a la carencia de los egresados. Se acude al empleo de investigación de escritorio, entrevistas a profundidad, encuestas y una serie de mapas estructurados como son: mapa de problema, contexto DPESTA, mapa de actores y arquetipos el cual definen los resultados de solución a la inserción laboral de los egresados de Lima Metropolitana (Perú).

Se realizaron un total de cinco entrevistas a dos jóvenes estudiantes de último ciclo, un recién egresado y una psicóloga para así poder conocer a profundidad la situación actual del problema a abordar desde un punto de vista propio además de una visión desde un profesional de la salud mental adicional a las entrevistas se realizó una encuesta a jóvenes recién egresados obteniendo 30 respuestas que pudo permitir complementar con las diferentes herramientas e investigaciones de escritorio.

3. Reto de innovación

Ayudar a posicionar en el mercado laboral a egresados universitarios de Lima Metropolitana.

Partiendo del problema nos formulamos la siguiente pregunta:

¿Cómo ayudar a posicionarse en el mercado laboral a egresados universitarios de Lima Metropolitana?

Objetivo general

Diseño de un simulador de entrevistas laborales que ayude a posicionarse en el mercado laboral a egresados universitarios de Lima Metropolitana.

Objetivos Específicos

1. Desarrollar mockups para un boceto de proyecto para el diseño de simulador de entrevistas laborales con profesionales especializados en las distintas carreras universitarias para los egresados de Lima Metropolitana.
2. Elaborar una agenda de contenido organizada y una planilla de profesionales para un simulador de entrevistas laborales con profesionales especializados en las distintas carreras universitarias para los egresados de Lima Metropolitana
3. Diseñar una campaña de pre-lanzamiento para lograr el engagement de los egresados de Lima Metropolitana para un simulador de entrevistas laborales con profesionales especializados en las distintas carreras universitarias.
4. Validar que el diseño de un simulador de entrevistas laborales ayudará a posicionarse en el mercado laboral a egresados universitarios de Lima Metropolitana

4. Sustento Teórico

4.1 Estudios previos

Cerf, S; Luna, A; Paredes, P; Villena, A; Zegarra, M. (2019) *Creación de plataforma virtual para empleabilidad: Get Work*. Para optar el título de Administración y Recursos Humanos y el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales.

El objetivo consiste en desarrollar una plataforma dinámica y entretenida para incrementar el nivel de empleabilidad de los usuarios de manera ágil y didáctica. Ofreciéndoles gratuitamente test donde puedan medir su nivel de empleabilidad, avisos de trabajo para que puedan postular, consejos semanales sobre empleabilidad y cursos o seminarios para que puedan desarrollar habilidades tanto técnicas como sociales.

Los resultados de la investigación concluyen que el sector de la empleabilidad dentro de los portales de búsqueda de trabajo no ha sido aún explotado en su totalidad por el mercado. Ya que, existen personas muy interesadas en incrementar su grado de empleabilidad, pero no saben por dónde empezar o a dónde acceder para lograrlo de una manera práctica y sobre todo accesible.

La utilidad de esta tesis revela que a pesar de que las personas están deseosas de acelerar su propósito de empleabilidad, no conocen una forma manejable y factible de dónde o cómo lograrlo. Esto afirma que este proyecto de innovación es necesario para incrementar la empleabilidad en los egresados de Lima metropolitana de manera continua, ya que les ayudará con todos los procesos de búsqueda hasta su inserción en el mercado laboral.

Torres, L. D (2019) *La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú*. Para optar el título de Economista. Pontificia Universidad Católica del Perú.

El objetivo de la investigación es encontrar los principales factores de la transición de los recién egresados al trabajo además de evaluar la efectividad de las universidades en la inserción laboral de sus recién egresados así mismo medir el tiempo en el que puede llegar a tardar conseguir un primer empleo y las condiciones de la misma tomando en cuenta sus características y habilidades.

Los resultados de la investigación concluyen que los recién egresados presentan una gran cantidad de dificultades para conseguir su primer empleo y está puede tardar un gran periodo de tiempo una de las principales dificultades es la edad, para los egresados que residen en Lima aumentó en 21% las probabilidades de escapar más rápidamente del desempleo y encontrar un empleo y, asimismo, pertenecer a un cuadro de mérito en la universidad lo aumenta en 7% entre otros factores que llegan a beneficiarlos. También se pudo encontrar facultades donde el tiempo de espera para encontrar su primer empleo es mucho más largo que otras como en el caso de la facultad de educación donde en conjunto con la alta competitividad la lleva a que acepten trabajos no adecuados como primer empleo.

La utilidad de esta tesis es poder encontrar factores internos y externos de cómo se puede abordar de manera más detallada el problema de desempleo e inserción laboral no solo en una facultad, conocer y complementar a profundidad cuales son las carencias y Paint que tiene cada egresado para así poder proponer una alternativa de solución que ayude a evitar trabajos mal pagados, largos periodos de desempleo e inconformidad.

Scavino, P; Vega, K (2018) *Percepción de empleabilidad en millenials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana*. Para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología.

El objetivo de la investigación es conocer la percepción de la empleabilidad en los estudiantes millennials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias. Para ello, se tomó en cuenta tres dimensiones, las cuales guardan relación con el problema de investigación: habilidades y competencias; experiencia y oportunidades laborales.

Los resultados de la investigación indican que los estudiantes tienen la percepción que cuentan con competencias requeridas en el mercado laboral, destacando las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la actitud frente al trabajo. Respecto a la percepción de oportunidades laborales, es que el centro de estudios es un factor de ventaja, considerando que este brinda oportunidades de desarrollo y conocimientos. Finalmente, en cuanto a la percepción de estudiantes, con respecto a la dimensión de experiencia, esta está asociada a conseguir un trabajo, vista como un beneficio, ya que según la percepción de los millennials la experiencia les brinda mayor seguridad y los hace más competitivos en el mercado laboral, así como también le suma a su hoja de vida.

La utilidad de esta tesis es determinar a detalle cuales son los principales factores y conocer la percepción de los estudiantes universitarios al insertarse en el mercado laboral, de tal manera que se puedan crear soluciones a partir de estas determinantes. Por otro lado, se puede delimitar las habilidades y competencias necesarias que este público objetivo considera importantes para la empleabilidad al egresar.

Lindo, L, T; Ruiz, N, M (2017) *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998*. Para optar el título de Administrador de empresas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

El objetivo de la investigación es dar a conocer el perfil personal y profesional de los estudiantes nacidos entre los años 1992 y 1998; así mismo dar a conocer si las empresas

están dispuestas a implementar nuevas políticas de retención del talento humano, acorde con las características, y expectativas laborales de estas generaciones.

Los resultados de la investigación concluyen que, en el ámbito laboral, estas generaciones no toleran una estructura de trabajo rígida, buscan horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde su casa. Para los jóvenes de la universidad de nivel socioeconómico medio alto, las amistades si figuran dentro de sus prioridades, a diferencia de los jóvenes de la universidad de nivel bajo quienes no las mencionan. Finalmente, las áreas de recursos humanos consideran que es importante trabajar políticas de retención, pero no han implementado nuevas estrategias dirigidas exclusivamente a estas generaciones.

La utilidad de esta tesis es demostrar que, en el proceso de selección y reclutamiento, las empresas buscan personas con habilidades blandas, como un buen nivel de comunicación y capacidad para adaptarse al cambio, pero las empresas no están dispuestas a contratar personal sin experiencia laboral, por lo que a los jóvenes de la generación Z se les hace más difícil insertarse laboralmente.

4.2 Marco teórico

Diseño de simulador de entrevistas laborales

4.2.1 Conceptualización del simulador de entrevistas laborales

Ante el problema antes mencionado, se decidió implementar la creación de un simulador de entrevistas laborales a través de una plataforma online donde los egresados de Lima Metropolitana puedan desarrollar su destreza y confianza ante una situación real para ayudar a su inserción en el mercado laboral.

“Se conoce que la entrevista inicial es uno de los momentos más importantes durante el proceso de selección debido a que es el primer acercamiento entre el candidato y la empresa” (Vanegas, 2018, pág. 5)

Se busca crear una plataforma didáctica y amigable para el usuario, donde a través de simuladores de entrevistas profesionales en tiempo real con profesionales especializados de diversas carreras, el usuario desarrolle y mejore sus capacidades y habilidades de comunicación.

4.2.2 Características de la creación del simulador de entrevistas laborales

Plataforma.

Se creará un mockup de la plataforma con diferentes secciones dentro de la página web. Estará optimizada para que tenga un buen tiempo de respuesta y exista una buena experiencia al usuario, siendo responsive para todos los dispositivos. Se desarrollará una plataforma amigable y diseñada de manera que el usuario visualmente se familiarice con ella, y pueda llevar a cabo un proceso accediendo a los simuladores de entrevista.

Interfaz del simulador.

“Se manifiesta que en un ambiente interactivo se observa de manera directa los cambios que ocurren en el objeto que se está analizando y esto permite que el estudiante comprenda con mayor propiedad dichos conceptos” (Ruiz, 2013, pág. 32)

Esta será nuestra principal herramienta dentro de la plataforma, y se llevará a cabo en tiempo real con profesionales de diversas carreras profesionales y técnicas. Se busca crear dinamismo y optimización para que sea una herramienta entretenida y educativa al mismo tiempo. Contará con una interfaz donde el usuario podrá

acceder a sus datos personales registrados, datos registrados de los profesionales como entrevistadores, además de diversas opciones básicas como subir o descargar archivos, colocar dispositivos al simulador, entre otros.

Seguimiento.

Además de ser un simulador de entrevistas, se hará un seguimiento a los usuarios que vean otras herramientas dentro de la plataforma, y quieran seguir formándose como profesionales. Llevar a cabo una serie de puntuaciones e historial para cada uno, y pueda ver su progreso, recomendaciones, etc.

Docentes.

Se contará con profesionales de las diversas carreras universitarias o técnicas que hay en las instituciones. Se irá agregando progresivamente todas las carreras, contactando con más profesionales. La idea es que los recién egresados se nutran de una formación para estos tipos de procesos de entrevista, y a su vez tener un plan de seguimiento en la plataforma.

Secciones de la plataforma.

La interfaz de la plataforma contará con diferentes secciones intuitivas para que sea amigable con el egresado. Encontrarás en ella las siguientes secciones: Regístrate, Simulador de entrevista, sobre nosotros, trabaja con nosotros, carreras profesionales, áreas de especialización, calculadoras salariales, soporte, etc. Todas estas secciones están enfocadas al desenvolvimiento y crecimiento profesional del egresado.

Comunicación en redes sociales.

“La revolución tecnológica permite el crecimiento, el desarrollo económico y humano del futuro, esta herramienta hoy en día se considera como la punta de iceberg de la historia financiera porque se puede llegar a un gran número de clientes potenciales, que pueden contestar de forma casi instantánea el mensaje que la empresa envía” (Espinoza, 2017, pág. 131)

Junto a la creación de este simulador de entrevistas laborales se piensa llevar a cabo una campaña de comunicación para redes sociales, como Facebook e Instagram, creando una fan page en cada red y publicando contenido constante a través de una parrilla de contenidos teniendo en cuenta que nuestro principal objetivo será generar alcance y awareness. Se tendrá en cuenta tener marketing de contenidos, y junto a la plataforma, contaremos con un blog donde vayamos resolviendo dudas a lo largo de este proceso.

4.2.3 Importancia de un simulador de entrevistas laborales

Esta herramienta busca tener un impacto en los procesos de entrevistas de las empresas con los recién egresados de universidades o institutos de Lima Metropolitana, permitiendo al usuario prepararse para estas situaciones. Por otro lado, esto ayudará a mejorar la tasa de desempleo en el país, fortaleciendo las habilidades y autoestima de los recién egresados, permitiendo de tal manera que se optimicen estos procesos.

5. Beneficiarios

5.1 Directos

El simulador de entrevistas laborales está enfocado hacia personas del nivel socioeconómico ABC de 20 a 30 años que buscan insertarse en el mercado laboral, que estén en busca de su primer trabajo o un mejor puesto pasando por una entrevista simulada previa para así adquirir más seguridad y experiencia de la mano de asesores según su facultad y un psicólogo para trabajar habilidades blandas y autoestima para así poder estar preparado para entrevistas reales fortaleciendo su confianza, seguridad y experiencia al momento de reclutamiento por empresas.

5.2 Indirectos

Los beneficiarios indirectos del simulador de entrevistas laborales son empresas de diversos rubros ya que con nuestro servicio podrán encontrar en los procesos de selección, reclutamiento y entrevistas a egresados preparados, confiados y listos para poder postular a sus ofertas, ayudando a poder filtrar de manera más sencilla a los mejores candidatos y evitando entrevistas rutinarias, aburridas o negativas.

(a) Arquetipo del cliente

Los beneficiarios son hombres y mujeres jóvenes egresados de 20 a 30 años de edad que se encuentran en Lima Metropolitana. Son personas interesadas en continuar complementando su educación superior, consideran que las empresas piden muchos requisitos para poder encontrar un puesto de trabajo así que esto les genera inseguridad y la percepción que no están lo suficientemente capacitados para obtener un buen puesto de trabajo, son jóvenes interesados en su futuro laboral, en poder obtener un buen puesto de trabajo y ascender además de poder independizarse o apoyar en casa.

Están en constante búsqueda de empleo por ende en sus tiempos libres están al pendiente de plataformas de empleo enviando sus curriculum vitae o ampliando su red de contactos en LinkedIn.

Por último, necesitan que los portales de empleabilidad de sus universidades se preocupen más por la situación de los egresados ya que muchos después de meses o años de egresar no pueden conseguir un trabajo o el proceso para ello es muy agotador, estresante y desalentador.

Enrique Álamo tiene 23 años de edad, egresado en ingeniería industrial desde hace un mes y medio en la universidad Ricardo Palma, vive con sus padres y su hermana de 14 años en el distrito de Chorrillos. En sus tiempos libres busca ofertas de empleo en diversos portales de empleabilidad tales como Computrabajo, LinkedIn, Indeed entre otras. Además se encuentra estudiando diversos cursos para complementar su carrera como Excel, SAP, inglés entre otros ya que si bien no tiene experiencia laboral busca compensarlo con estudios y conocimientos. Cuando no se encuentra buscando empleo o en sus cursos en sus tiempos de ocio está activo en redes sociales que son Instagram, Facebook y tiktok donde sigue a sus empresas favoritas y a la vez está al tanto de avisos de reclutamiento por ese medio, también sigue páginas que realicen contenido educativo o preparación para entrevistas ya que considera que es dinámico, didáctico y fácil de entender. Considera que está en una constante competencia entre todos sus compañeros de carrera que egresaron junto con él así que su día finaliza después de sus clases listo para iniciar otro día.

(b) Customer journey map

En base a nuestro arquetipo trabajado, se utilizó la herramienta customer journey map para cada una de las etapas de experiencia por las que atraviesa el cliente.

Etapa 1 -Antes “Egresado sin conocimiento sobre el mundo laboral”: El usuario egresó hace poco y se encuentra frustrado, le comentaron que hay mucha competencia en su rubro. Necesita hallar un método que lo ayude a progresar en la búsqueda de empleabilidad ya que ha pasado algunas entrevistas sin éxito.

Etapa 2- Durante “En busca de opciones”: El usuario estuvo en sus redes sociales preferidas y encontró un anuncio de GrowSkills donde pudo conocer los beneficios que ofrece el servicio como el simulador de entrevistas y las asesorías con profesionales, le parece una propuesta novedosa ya que no había visto un servicio similar, la empresa le causa confianza y opta por una prueba de 1 mes.

Etapa 3- Después “Contacto final”: La empresa y el usuario se contactan ya que optó por la prueba de un mes el usuario presenta algunas dudas con respecto a la plataforma y asesorías, pero se le brinda información personalizada y a detalle de cada uno de los beneficios además de una herramienta exclusiva para usuarios. El usuario se siente contento con el servicio además de confianza ya que aclararon todas sus dudas, considera que es el impulso que necesita para postular a ofertas laborales y estar más preparado.

5.3 Cantidad de beneficiarios

El presente proyecto va enfocado en jóvenes egresados de 20 a 30 años de Lima Metropolitana (Aproximadamente 130 000 personas). Fueron escogidos en base a la delimitación social e investigación para llevar a cabo el servicio GrowSkills, ofreciendo

simuladores de entrevistas y asesores especializados en la inserción laboral y reclutamientos. Finalmente, se quiere contribuir con las personas que no se encuentran muy informadas del tema.

6. Propuesta de Valor

1.1. Propuesta de valor

Realizar un simulador de entrevistas llamado GrowSkills, que brinda asegurar una oportunidad laboral satisfactoria a los egresados de Lima Metropolitana de la mano con asesores profesionales especializados en donde podrán utilizar este servicio para ampliar sus destrezas y confianza ante una entrevista laboral.

El público beneficiario de esta propuesta, tiene problemas con postular a distintos empleos ya que no están totalmente capacitados en muchos factores. Por ello, necesitan de alguna ayuda personalizada para lograr ampliar sus habilidades y confianza.

Por lo tanto, se combinó la idea de una plataforma web responsive y la asesoría con profesionales especializados en la inserción laboral, ya que, por problema de la pandemia, muchos tienen temor de acudir a ciertos centros, por ello, optan de una manera virtual y dinámica.

1.2. Segmento de clientes

Nuestros clientes son aquellos jóvenes egresados que se encuentran sin trabajo o que estén realizando estudios de postgrado. con un rango de 20 a 30 años ubicados en Lima Metropolitana.

1.3. Canales

La comunicación con los beneficiarios es mediante la plataforma web responsive, se hizo uso de su información a través del registro y dicha comunicación fue vía correo electrónico o la sección de soporte dentro de la plataforma.

1.4. Relación con los clientes

Se informó a los egresados mediante la publicidad por redes sociales, activaciones BTL y avisos publicitarios la propuesta en gráficos, flyers, textos y reels de vídeos esperando generar interés, mostrando las características y los beneficios que conseguirán. El alcance de personas por mes será de 20.000 por campaña publicitarias, activaciones y avisos publicitarios.

1.5. Actividades clave

Diseño y desarrollo de la plataforma web optimizada para la experiencia de usuario con un diseño llamativo, adecuado, dinámico y fácil de usar.

Campañas publicitarias en las redes sociales para el reclutamiento de los usuarios en el pre lanzamiento de la plataforma.

Las activaciones con alta dosis de creatividad en lugares estratégicos como universidades e institutos.

Anuncios publicitarios con la intención de conocer la propuesta en espacios específicos.

1.6. Recursos clave

Se contará con 3 psicólogos y 3 docentes de educación para brindar la asesoría personalizada y crear la estructura de una entrevista laboral.

Se contará con 1 diseñador y 2 desarrolladores para producir la plataforma web responsive.

Se contará con 2 diseñadores gráficos para la creación de la identidad de la marca y la comunicación visual de las redes sociales.

Se contará con 1 encargado en el área de Marketing digital para acercar la propuesta a posibles clientes en los medios digitales.

1.7. Aliados clave

Fueron los profesionales en psicología y docencia de distintas ramas para lograr la estructura de las asesorías personalizadas, principalmente la simulación de las entrevistas laborales. Por otra parte, tenemos a las universidades o institutos para crear alianzas y mejorar el proceso de inserción laboral al momento de egresar. Así mismo algunas marcas comprometidas con la educación en el país para la expansión de la propuesta y, por último, el apoyo del gobierno (ministerio de educación) para distintos factores.

1.8. Fuentes de ingresos

El financiamiento es propio y externo a través de préstamos de capital de entidades bancarias.

1.9. Presupuestos

Tabla 1

Inversiones

Materiales	Cantidad	Precio	Total
Escritorios	4	600	2,400
Sillones de escritorio	4	600	2,400
Sillas de visita	6	60	360
Archivadores	8	12	96
Laptops para psicólogos	3	2,800	8,400
Impresora	1	2,000	2,000
Telefonos	4	950	3,800
Engranpadoras	8	12	96
Papel (Paquete de 500 hojas)	10	20	200
Kit de Lapiceros	5	20	100
Pizarra	1	69	69
Microondas	1	200	200
Cafetera	1	39	39
Tacho de basura	1	20	20
Kit de limpieza	1	35	35
Laptops para programadores psicologos	2	3,500	7,000
Laptop diseñador web	1	3,500	3,500
			-
			-
			-
			-
			-
			-
			-
			-
			-
			-
			-
			-
TOTAL			S/. 30,715

Tabla 2

Alquiler: <https://urbania.pe/inmueble/alquiler-de-oficina-en-leuro-miraflores-61840381>

Gastos de Alquiler	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Alquiler local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alquiler oficina	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00
Total Alquiler	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00

Link: <https://urbania.pe/inmueble/alquiler-de-oficina-en-leuro-miraflores-61840381>

Foto:

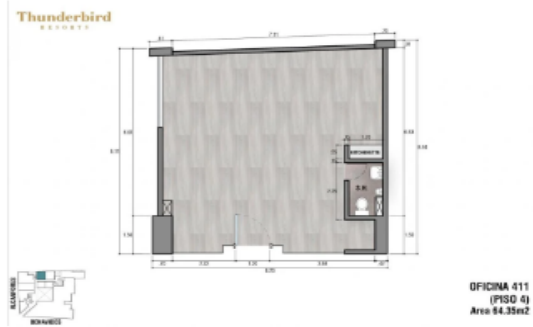


Tabla 3

Sueldos

Directora de Arte- Hillary	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00
Total Mes	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00	S/. 1,375.00

Secretaria	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (Mensual)	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00
Total Mes	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00

Contador	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (Mensual)	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00
Total Mes	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00	S/. 1,750.00

TOTAL SALARIOS ADMINISTRATIVOS	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00	33,875.00
TOTAL SALARIOS GERENCIA	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00	S/. 15,000.00

Programador	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sueldo (Mensual)	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00
Total Mes	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00

Diseñador web	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (Mensual)	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00
Total Mes	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00

Psicólogos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sueldo (Mensual)	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00	S/. 2,250.00
Total Mes	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00	S/. 6,750.00

Community manager	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (Mensual)	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00	S/. 1,100.00

Tabla 4

Ventas

VENTAS

Factor crecimiento mensual: 5%

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Producto 1:	20,160	20,160	20,160	20,160	20,160	40,320	40,320	40,320	40,320	40,320	40,320	40,320
Precio estimado	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Institutos con alianza estratégica	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Carreras por instituto	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Mercado objetivo 8vo ciclo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Alumnos por carrera	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
% alumnos alcanzados	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%
Cantidad estimada:	168	168	168	168	168	336	336	336	336	336	336	336
Producto 2: Plantillas	196	206	216	225	235	245	260	274	289	304	319	333
Precio estimado	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90
Cantidad estimada:	40	42	44	46	48	50	53	56	59	62	65	68
Producto 3: Charlas de crear CV	6,048	6,345	6,660	6,975	7,335	7,695	8,100	8,505	8,910	9,360	9,810	10,305
Precio estimado	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Cantidad estimada:	134	141	148	155	163	171	180	189	198	208	218	229
Producto 4: LinkedIn	5,040	5,300	5,550	5,850	6,150	6,450	6,750	7,100	7,450	7,800	8,200	8,600
Precio estimado	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Cantidad estimada:	101	106	111	117	123	129	135	142	149	156	164	172
Ingreso total	31,444	32,011	32,586	33,210	33,880	54,710	55,430	56,199	56,969	57,784	58,649	59,558

Tabla 5

Costos

Ítem \ Año	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Luz												
Facturación mensual	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00
Agua												
Facturación mensual	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00	S/50.00
Telefono e Internet												
Facturación mensual	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00	S/150.00
Gasto servicios basicos	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00
OTROS COSTOS MENSUALES - Ejemplo: Materiales												
Costo Hosting	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00	S/85.00
Costo Mantenimiento Web	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00	S/80.00
Costo dominio	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00	S/35.00
Costo servidor privado VPS	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00	S/95.00
Costo publicidad redes sociales	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00	S/250.00
Costo Licencia Office	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00	S/280.00
Costo Zoom empresas	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00	S/196.00
Gasto servicios basicos	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00	S/1,021.00

Tabla 6

Resultados

RESULTADOS.													
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Ventas	S/. 31,444	S/. 32,011	S/. 32,586	S/. 33,210	S/. 33,880	S/. 54,710	S/. 55,430	S/. 56,199	S/. 56,969	S/. 57,784	S/. 58,649	S/. 59,558	
Costos Fijos	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	S/. 35,825	
Costos Variables	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	S/. 1,151	
Utilidad	S/. -5,532	S/. -4,965	S/. -4,390	S/. -3,766	S/. -3,096	S/. 17,734	S/. 18,454	S/. 19,223	S/. 19,993	S/. 20,808	S/. 21,673	S/. 22,582	
Margen	-18%	-16%	-13%	-11%	-9%	32%	33%	34%	35%	36%	37%	38%	

Periodo de recuperación de la inversión:

8 meses

7. Resultados

Luego de realizar una exploración de campo se percibió que los egresados de educación superior no se sienten listos para insertarse en el mercado laboral, ocupar un puesto de alto rango y en la mayoría de casos aún no pierden el miedo de las entrevistas laborales y proceso de reclutamiento que realizan las empresas, de esa manera se realizó se propuso realizar una plataforma web que brinda asesoramiento personalizado de la mano de profesionales que ayuda a potenciar su currículum vitae , realizar test psicológicos y un simulador de entrevistas donde los usuarios puedan sentirse dentro del proceso de reclutamiento ayudándolos a perder el miedo y ganar más experiencia.

Experimentación:

Para llegar al resultado se contactó a 2 egresados de diversas carreras donde se realizó una simulación de entrevista. Las entrevistas se dieron a cabo en el mes de diciembre con una duración total de 30 minutos para poder validar el producto mínimo viable.

Por otro lado, se realizó el testeo del prototipo de plataforma web GrowSkills con 8 egresados donde se explicó la finalidad de la misma y el usuario pudo interactuar con la plataforma para así poder tener una experiencia completa luego de poder interactuar se les hizo unas preguntas para poder saber el feedback y si estarían dispuestos a adquirir el servicio que se ofrece para finalizar se pidió como requisito realizar una encuesta breve.

En resumen, se pudo concluir que:

La plataforma GrowSkills ayudó a los usuarios a perder el miedo y prepararse tener ante una entrevista laboral según los comentarios de los 8 usuarios la plataforma les parece novedosa y útil, el diseño UX es fácil de entender sin necesidad de una explicación previa

además poder simplificar el proceso de entrevistas en 4 simples pasos que les resulto ser práctico y rápido donde mencionaron que estarían dispuestos a contratar el servicio.

8. Conclusiones

En base a la experimentación realizada se concluyó que para lograr con éxito nuestra propuesta de valor, es importante tomar en cuenta el objetivo de esta investigación que busca analizar la dificultad que tienen los jóvenes recién egresados o que estén a punto de egresar al momento de conseguir un trabajo bien remunerado, ya sea por su corta edad o la poca experiencia laboral.

Para lograr los objetivos de esta investigación se utilizó la metodología Toulouse Thinking, investigación de escritorio, encuestas, mapa de actores y arquetipos el cual define los resultados de solución a la inserción laboral de los egresados de Lima Metropolitana (Perú).

Dentro de las conclusiones se puede concluir que los egresados de educación superior no se sienten listos para afrontar un proceso de reclutamiento o para insertarse en el mercado laboral, esto debido a la falta de capacitaciones y/o convenios de la propia entidad educativa. Sin embargo, para lograr una inserción laboral exitosa debemos prestar atención a distintos factores tanto individuales como externos. Por ende, ya no solo importa el nivel de educación para asegurar una correcta inserción laboral, sino que también importa el lugar donde estudiaste, cómo te desempeñaste y qué has estudiado.

Como parte del proceso se logró cumplir con el reto de innovación tomando en cuenta en primer lugar la aceptación de 8 egresados de la carrera al testeó del prototipo donde los usuarios pudieron experimentar las distintas funciones que brinda nuestro simulador, los cuales apostaron por nuestra propuesta de valor y como resultado de la experimentación ellos confirmaron que la plataforma GrowSkills se adecuaba a sus requerimientos ya que al momento del testeó la sintieron intuitiva y fácil de acceder, por otro lado, se pudo hacer preguntas para así obtener feedback del producto. Finalmente concordaron que de lanzar de manera oficial GrowSkills estarían dispuestos a contratar el servicio.

9. Bibliografía

Cerf, S; Luna, A; Paredes, P; Villena, A; Zegarra, M. (2019). Creación de plataforma virtual para empleabilidad: GetWork. Para optar el título de Administración y Recursos Humanos y el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales. Recuperada de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626520/CerfG_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y

ComexPerú. (23 de julio de 2021). Empleo juvenil acumula tres años de elevado desempleo, informalidad y vulnerabilidad. ComexPerú. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/empleo-juvenil-acumula-tres-anos-de-elevado-desempleo-informalidad-y-vulnerabilidad>

El Comercio. (12 de junio de 2016). El 74% de profesionales peruanos no tiene estudios de posgrado. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/74-profesionales-peruanos-estudios-posgrado-218780-noticia/>

Equipos&talento. (24 de mayo de 2019). ¿Están los jóvenes preparados para el mundo laboral? Equipos&talento. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/05/24/estan-los-jovenes-preparados-para-el-mundo-laboral>

Espinoza, Y. (2017). Redes Sociales en el marketing empresarial. Para optar por el título profesional de Licenciatura en Marketing. Recuperada de <http://repositorio.uasf.edu.pe/bitstream/UASF/109/1/TU%20RSME%20-%20YKEF.pdf>

Fernández, F. (22 de mayo de 2020). ¿Qué sucede con los recién graduados en la crisis? Universidad de Piura. Recuperada de <https://www.udep.edu.pe/hoy/2020/05/que-sucede-con-los-recien-graduados-en-la-crisis/>

Gálvez-Díaz, NC; Salazar-Mechán, DM; Velásquez-Caro, JM; et al. (2018). La experiencia de semilleros de investigación. Universidad Señor de Sipán. Recuperada de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6249/LIBRO%20RESUMEN%202018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

García, M., & Cárdenas, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. UNED, XXI (21), 323-347. Recuperada de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209/18088>

Isgut, A., & Weller, J. (Edits.). (2016). Protección y formación Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). ISBN: 978- 92-1-057545-4. Recuperada de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40660/6/S1600551_es.pdf

Linares, I. (2015) Situación de la educación superior tecnológica y técnico productiva hacia una política de calidad. Presentado a Ministerio de Educación. Recuperada de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/DAFD29C47494BD7005258312006FA34D/\\$FILE/SITUACION_DE_LA_EDUCACION_SUPERIOR_TECNO.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/DAFD29C47494BD7005258312006FA34D/$FILE/SITUACION_DE_LA_EDUCACION_SUPERIOR_TECNO.pdf)

Lindo, L, T; Ruiz, N, M (2017). Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998. Para optar el título de Administrador de empresas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Martínez, M. (24 de agosto de 2021). ¿Por qué los universitarios no se sienten capacitados para trabajar? Hablemos de empresa. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/universitarios-sindrome-impostor/>

Pérez, S. (2008). Inserción al mercado laboral: Conceptos relacionados y modelos de transición. Papeles Salmantinos de Educación (10), 139-161. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/33f1/79e68db9acbf6b609bcd223a56e9ee48f75c.pdf>

Perú21. (27 de junio de 2013). La ‘odisea’ de un egresado por encontrar trabajo. Perú21. <https://peru21.pe/vida/odisea-egresado-encontrar-112989-noticia/>

RRHHDigital. (24 de mayo de 2019). Los Nativos Digitales no están preparados para el mundo digital. RRHHDigital. [Khttp://www.rrhhdigital.com/secciones/empleo-joven/136809/Los-nativos-digitales-no-estan-preparados-para-el-mundo-digital?target=_self](http://www.rrhhdigital.com/secciones/empleo-joven/136809/Los-nativos-digitales-no-estan-preparados-para-el-mundo-digital?target=_self)

Ruiz, E. (2013). La Simulación Virtual como herramienta de aprendizaje en los estudiantes del 2do año de secundaria de la Institución Educativa 3071 José García Cerrón, 2012. Para optar por el título de Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima. Recuperada de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1810/TM%20CE-Du%203596%20V1%20-%20Vergara%20Martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Semana. (17 de noviembre de 2015). ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo? Semana. <https://www.semana.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142/>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020). II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. Recuperada de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>

Scavino, P; Vega, K (2018) Percepción de empleabilidad en millenials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana. Para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología. Recuperada de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7633a061-f6d9-41a5-b0d7-678ac3318b10/content>

Torres, D. (2019) La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. Para optar el título de Licenciado en Economía. Recuperada de

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERTION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trigoso, M. (23 de enero de 2020). Sueldo de egresados caen en 15% llegando a niveles de hace dos años. Gestión. <https://gestion.pe/economia/sueldos-de-egresados-caen-en-15-llegando-a-niveles-de-hace-dos-anos-noticia/>

Vanegas, Y. Torres, L. Pataquiya, J. (2018). Protocolo de entrevista inicial para proceso de selección de personal. Programa de psicología; Recuperada de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-hermilio-valdizan/evaluacion-psicologica/2018-protocolo-entrevista-inicial/18589394>

10. Anexos

Anexo 1: Pauta de entrevistas para estudiantes.

- Bienvenida (introducción al tema)
- Presentación del entrevistado (edad, carrera, año de egreso)
- Situación Actual:
 1. ¿Cuentas con prácticas pre y profesionales?
 2. ¿Consideras que tienes los requerimientos necesarios para egresar?
 3. ¿Sientes que el instituto o universidad te brinda facilidades para cumplir dichos requisitos?
 4. ¿Estás pensando en buscar prácticas o algún trabajo relacionado a la carrera?
- Encontrar trabajo
 1. ¿Crees que la uni/ins te brinda facilidades para insertarse en el mercado laboral?
 2. ¿Crees que hay oportunidades de sobra?
 3. ¿Por qué medios has buscado trabajo o prácticas?
 4. ¿Cuáles son los factores más determinantes al momento de buscar un trabajo?
 5. ¿Tanto tú como tus conocidos, sienten preocupación, temor o alguna sensación inoportuna al momento de estar en la búsqueda?
 6. ¿Te sientes actualmente preparado en tu área para desarrollarte en cualquier empresa?
 7. ¿Qué es lo que más te cuesta al momento de encontrar trabajo?

8. Los requerimientos que piden muchas empresas para las postulaciones, ¿te parecen adecuadas? Por ejemplo, el indicador de años de experiencia
 9. ¿Aceptarías un trabajo no remunerado?
- Familia y amigos
1. ¿Sientes presión por tus padres para encontrar trabajo o tienes su total respaldo?
 2. ¿Conoces a amigos cercanos que pasan por esta situación?
 3. ¿Te has comparado profesionalmente con tus amigos?

Anexo 2: Pauta de entrevistas para psicólogos.

1. ¿Cuáles son los problemas más comunes en los estudiantes/egresados?
2. ¿Qué agentes influyen en los egresados o estudiantes de últimos ciclos a la hora de buscar ofertas laborales más remuneradas?
3. ¿Cuáles son los miedos o impedimentos más comunes en egresados a la hora de buscar empleo?
4. ¿Es común que los egresados se encuentren estancados en un trabajo mal remunerado por miedo?
5. ¿De qué forma las universidades/institutos podrían ayudar a sus estudiantes?
6. ¿Cómo podrían dejar ese miedo o inseguridad?
7. ¿Qué tan importante es la ayuda psicológica en estudiantes/egresados bajo el contexto de miedo a la inserción laboral?

Anexo 3: Guía de encuestas.

Somos estudiantes de la escuela superior Toulouse Lautrec del programa Innovation Challenge, realizamos un proyecto de investigación enfocado a recién egresados pertenecientes a todas las carreras de universidades/institutos en Lima Metropolitana.

Agradecemos su participación.

- Nombre y Apellidos
 - Edad
 - Sexo
 - Distrito
 - Carrera
 - Nombre del Instituto/Universidad
1. ¿A qué edad egresaste?
 2. ¿En qué ciclo de la carrera te diste cuenta que debías realizar tus prácticas profesionales?
 3. ¿Brindó a tu universidad/instituto cursos de inserción laboral o asesorías en tus últimos años de carrera?
 4. ¿Cuáles son las barreras que te encontraste al egresar?
 5. ¿Por cuál medio buscas/encuentras ofertas laborales?
 6. ¿Preferirías seguir complementando tu carrera con más cursos antes de postular a un trabajo con una remuneración alta?
 7. ¿Te encuentras trabajando actualmente?, si la respuesta es no pasa a la pregunta 11.
 8. ¿Estás a gusto con tu trabajo actual?
 9. Si tu respuesta fue no ¿Por qué?

10. ¿Cuáles consideras que son las dificultades de encontrar trabajo?

11. ¿Qué podría impedirte postular a un trabajo con una remuneración alta?

Anexo 4: Puntos destacados de las entrevistas.

1. Raúl Rodríguez (Sacando titulación)

-Las instituciones educativas deberían elaborar una guía que sea más clara y simple para el alumno respecto a la búsqueda de requerimientos para egresar.

- Tiene total respaldo por parte de su familia al momento de buscar trabajo.

- Tiene muchas ideas en mente, como viajar a encontrar una maestría, o continuar su carrera profesional, pero no sabe dónde empezar a buscar.

- "Si me gustaría encontrar trabajo, sin embargo, he escuchado experiencias donde el trabajo interfiere mucho con los estudios, o experiencias negativas con jefes con practicantes, y causa rechazo".

- Intentó con el portal de empleabilidad encontrar trabajo, sin embargo, los requerimientos de las empresas para estudiantes es tener 1 o 2 años de experiencia.

- "Necesito aprender a crear mi CV o portafolio".

- "Intenté hablar con mi asesor de carrera, pero sin éxito alguno. Me gustaría que incentiven a los alumnos, o que motiven y haya un seguimiento para encontrar el trabajo esperado".

- Desconoce plataformas para encontrar trabajo, solo las más conocidas.

- No aceptaría un trabajo no remunerado. El practicante merece ser remunerado por su trabajo.
- Ha escuchado muchas experiencias donde no trabajas de lo que realmente te piden en la propuesta laboral, o existe esa falta de interés por parte de sus jefes.

2. Carlos Soto (Estudiante de últimos ciclos)

- "Estuve cerca de un año encontrando trabajo de mi carrera".
- Mayormente por desconocimiento, mandaba CV a todos los trabajos habidos y por haber, después se dio cuenta que debe segmentar mejor.
- Al momento de investigar plataformas de búsquedas de prácticas, encontró unas muy curiosas como PracticaYa en TikTok, o TuBrujulaPe diciéndote qué es lo que el alumno necesita para postular o plataformas muy rebuscadas.
- No sé hacer al día de hoy un buen CV y portafolio.
- No sé exactamente los requerimientos para egresar, tuve que llamar infinidad de veces.
- Sus fuentes más confiables fueron por recomendaciones familiares o amicales para encontrar trabajo.
- Si siente presión por parte de su familia, ya que está próximo a acabar la carrera, y exigen que él trabaje.
- Aprendí con el tiempo que no hace falta postularte a empresas grandes, las mypes son una gran opción.

- Los requerimientos absurdos encontrados por empresas buscando practicantes profesionales son inmensos. pidiendo años de experiencia de 2 a 3 años o no remunerados.
- Las ofertas laborales de su institución son muy pocas o dirigidas a una sola carrera general.

3. Eliane Sánchez 20 años (Estudiante de últimos ciclos)

- Aún no consigo prácticas a pesar de estar en noveno ciclo y que algunos compañeros sí lo han logrado.
- Considera que su universidad si brinda oportunidades para insertarlos al mercado laboral como el portal de empleabilidad.
- Grandes requerimientos de las empresas como 2 o 3 años de experiencia para puestos no tan altos además de mucho dominio de programas.
- Estaría dispuesta a trabajar "gratis" solo por un certificado de prácticas.
- Siente que no tiene los requerimientos necesarios para egresar, mucha timidez y miedo a no ser competente en grandes o medianas empresas.
- Considera a sus compañeros como competencia intenta superarse y superarlos constantemente, en el mercado laboral solo consiguen buenos trabajos los mejores.
- No ha pasado por la presión de familiares por conseguir trabajo o prácticas, tampoco conoce compañeros que hayan pasado por una situación similar.
- Siente que es fundamental la experiencia, necesita plasmar su teoría a la práctica, pero las empresas no apuestan por ello, se siente frustrada.

4. María Gracia (Sacando Licenciatura)

- La universidad me dio prácticas dentro de la universidad en la revista universitaria pero no fueron remuneradas.
- La universidad tiene un portal de empleabilidad, pero brinda muy pocos puestos de trabajo. Máximo 5 empresas de todas las estudiantes que hay en la facultad. La mayoría de amistades consiguió prácticas fuera de la universidad. La universidad no se encarga mucho de conseguir prácticas.
- Mi universidad en cierta parte me formó, pero todo lo que aprendí fue gracias a las prácticas externas, la universidad fue mucho más teórica.
- En mi carrera no hay muchas oportunidades laborales, hay bastante competencia.
- Los medios para buscar trabajo fueron pág. como CompuTrabajo, indeed, linkedin y muchas más... pero el trabajo donde me encuentro ahora fue gracias a un contacto. Igual mis amistades la mayoría encontró su trabajo por recomendación de un contacto cercano.
- Los miedos que tienen muchos de los egresados cada vez que postulas a un trabajo es los requisitos que piden las empresas como los años de experiencia, o te piden licenciatura cuando recién han egresado... es la preocupación de muchos.
- En el mercado laboral te piden títulos, es por eso que actualmente me encuentro sacando mi título de licenciatura para poder encontrar un mejor puesto de trabajo

- Mi primera práctica fue no remunerada.

5. Daniela Ramón (Psicóloga)

- Uno de los problemas más comunes de los egresados de cualquier carrera es la experiencia profesional.

-Muchas empresas buscan un mínimo de experiencia para considerarlos ya que deben tener habilidades duras y blandas.

- A comparación de Perú, en el extranjero las universidades incentivan la creación de sociedades de alumnos que son financiados muchas veces por las mismas instituciones, en estos grupos reciben capacitaciones, charlas de acuerdo a sus habilidades, que sería un plus para su carrera ya que llevan todo a la práctica.

-Lo que más influye al momento de buscar un trabajo es la remuneración.

-He sido reclutadora y puedo decir que hay muchas empresas que te limitan ya que buscan egresados solamente de universidades renombradas o lanzan puestos solo para varones o mujeres.

-Uno de los principales miedos o impedimentos al momento de postular a un empleo es el miedo al fracaso y la comparación, ya que la mayoría de veces en nuestro círculo cercano existen personas de diferentes carreras que ya están bien posicionados profesionalmente a comparación de otros egresados de carreras creativas; por último, las habilidades sociales que usamos para vendernos al mercado laboral.

-Sí, es común estancarse en un trabajo mal remunerado ya que en algunas ocasiones no tienen carga familiar, no es fácil encontrar trabajo, no tienen metas claras, son conformistas.

- Si eres un estudiante con honores tu misma casa estudiantil podría brindarte una oferta laboral. En Perú es muy difícil que las mismas universidades ofrezcan trabajos a sus egresados.

-Convenios con empresas con ingreso directo para los egresados.

-Capacitaciones para tener una entrevista laboral exitosa y cómo elaborar un buen cv.

-Para dejar el miedo e inseguridad, práctica, infórmate, si quieres postular a una empresa empáptate de ella, pero si piensas que eres demasiado introvertido o te pones muy nervioso recuerda que siempre puedes tener un soporte de algún profesional de salud mental.

-La salud mental es muy importante en todo nivel, sobre todo en los egresados ya que al terminar la carrera se enfrentan con una realidad que tal vez pensaban sería distinta, ya que al intentar encontrar un trabajo suelen frustrarse y no saben cómo llevar ese sentimiento, además que uno de los objetivos de La psicología es potenciar las habilidades que todos tenemos.

Anexo 5: Puntos destacados de la encuesta.

- El rango de egreso fue de 21 a 26 años, siendo el más frecuente 21 años (jóvenes).

- El 62.5% de los encuestados mencionó que una de las grandes barreras que encontró al egresar fue la "falta de experiencia laboral" mientras que el 20% mencionó que era "Inseguridad de llevar lo teórico a la práctica."

-El 79% prefiere complementar su carrera antes de postular a un trabajo con remuneración alta.

-El 20% restante menciona que no complementaría porque mientras se trabaja se puede complementar con cursos a la par o aprender con la experiencia del trabajo.


-El 19% de los encuestados que mencionó que no le gusta su trabajo actual es porque tienen una remuneración baja.

-Entre las dificultades de encontrar trabajo los encuestados consideran que muchas empresas piden mucha experiencia laboral y que algunas empresas ni siquiera aceptan practicantes.

-Lo que podría impedir a los encuestados postular a un trabajo con alta remuneración salarial es la falta de experiencia en su mayoría.

Anexo 6: Arquetipo de usuarios.

1. Recién egresado



ARQUETIPO

Persona (Pamela)	Comportamientos	Pains y Gains
<p>¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?</p> <p>Joven de 23 años, egresada de Comunicaciones -vive con sus padres en San Juan de Miraflores. Trabaja en una agencia como community manager y tiene trabajos esporádicos como freelance.</p> <p>Organizada, responsable y con una alta capacidad de escucha activa, ayuda con algunos gastos en casa pero su prioridad es seguir capacitándose en cursos o diplomados.</p>	<p>¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?</p> <p>No es del todo independiente ya que aún sus padres la apoyan, profesionalmente aún le falta más experiencia por ello busca aprender de forma autónoma.</p> <p>Ella el mundo muy competitivo en el mercado laboral ya que ahora todos son todistas y necesita aprender más skills.</p> <p>A veces siente que no aprovecho al máximo su etapa universitaria o que no se le brindo las suficientes herramientas ya que le costo mucho encontrar trabajo</p>	<p>¿Qué le duele/molesta? (Pains)</p> <p>Le molesta sentirse estancada en un mismo trabajo desde hace dos años.</p> <p>No se siente lo suficientemente capaz de dejar su actual trabajo y postular a uno mejor.</p> <p>Fallo más compromiso por parte de su universidad de darle más herramientas para el mercado laboral (crear portafolios, linkedin, etc).</p> <p>Ser rechazada por empresas por eso prefiere ser freelance a largo plazo.</p>
<p>¿Qué dice o piensa?</p> <p>Desde que egresó solo piensa en seguir capacitándose y adquiriendo experiencia para poder ascender a mejores cargos ya que desde que egresó solo ha sido community.</p> <p>Se siente estancada en su trabajo, no cree ni tiene nuevos retos, está cansada ya que los trabajos no le dan abasto monetariamente hablando.</p> <p>Dice que tendrá paciencia pero es temerosa porque ya ha sido rechazada varias veces al momento de postular, esta algo resignada.</p>		<p>¿Qué quiere o necesita? (Gains)</p> <p>Quiere seguir creciendo, aprender más conocimientos a través de la práctica, un mejor sueldo que le permita independizarse y ayudar económicamente a su familia.</p> <p>Sentir nuevamente la pasión por su carrera y no trabajar solo por un sueldo.</p>

2. Estudiante de último ciclo

ARQUETIPO

Persona (Raúl)

¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?

Estudiante de último ciclo en su carrera con 24 años. Vive con su familia en un departamento de Magdalena. Trata de encontrar prácticas pre profesionales para cumplir con las convalidaciones. Suele jugar videojuegos y ver películas o series.

¿Qué dice o piensa?

"Llevo mucho tiempo buscando chambá pero no encuentro".
"Postulo y postulo y solo piden 2 años de experiencia"
"No se si mi CV o portafolio están bien armados".

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Siente que debería haber más oportunidades laborales en las ofertas que consigue su institución.

Se siente algo frustrado porque tras varias entrevistas siente que algo falla.

Además, sus padres lo presionan para encontrar trabajo, no lo considera negativo pero es un factor relevante en cómo se siente.

María Gracia se encuentra sacando su **folio de expedientes estudiantiles** de la **Comunicación** y tiene el **perfil** de **Investigación** después del **bachillerato**. **Para conseguir el puesto** de **operario** en el cargo de producción pero quiere un mejor puesto de trabajo **pero que le pida un número de línea**. **Le gusta ver las series de sus películas**, series y hacer **fotos**.

Pains y Gains

¿Qué le duele/molesta? (Pains)

- No conseguir trabajo.
- No poder armar un buen portafolio.
- Le molesta que los requisitos de algunas ofertas son muy altos y no ofrecen remuneración.
- Le duele que a pesar de intentarlo, no encuentra el fallo por no pasar de fase.

¿Qué quiere o necesita? (Gains)

- Necesita un mentor o una guía para encontrar trabajo.
- Quisiera escuchar testimonios o referencias positivas de practicantes, ya que en su entorno ha escuchado varias negativas.
- Necesita armar una buen portafolio para presentarse ante una oportunidad.

3. Egresado en licenciatura

ARQUETIPO

Persona (María Gracia)

¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?

Joven de 26 años egresada que complementa sus estudios y conocimientos para así obtener más grados que le permitan ser más reconocida al momento de postular a un trabajo además de poder postular a puestos más altos con más remuneración salarial.

¿Qué dice o piensa?

Desea postular a un mejor puesto de trabajo.
Las empresas piden demasiados requisitos.
Es difícil encontrar empleos por internet.

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Su campo laboral es muy competitivo, no es fácil conseguir un puesto de trabajo bien remunerado.

Siente incertidumbre que al terminar su licenciatura, no mejore las oportunidades laborales.

Le gustaría viajar y llevar un diplomado para mejorar su CV.

Pains y Gains

¿Qué le duele/molesta? (Pains)

- No tener más opciones de trabajo
- No ejercer su campo laboral
- Le molesta los requisitos de las empresas
- La inversión que hace un estudiante y que consiga un trabajo mal remunerado

¿Qué quiere o necesita? (Gains)

- Terminar su Licenciatura
- Encontrar nuevas empresas que busquen su perfil.
- Seguir creciendo con nuevos conocimientos
- Necesita aumentar su CV con nuevos trabajos.
- Independizarse

4. Estudiante de primeros ciclos

ARQUETIPO

Persona (Jorge)	Comportamientos	Pains y Gains
<p>¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?</p> <p>Joven de 19 años estudiante de cuarto ciclo es alegre, divertido y tiene muchos amigos en la carrera.</p> <p>Vive con sus padres en Santiago de surco, tuvo un año sabático para descansar y elegir la carrera.</p> <p>Es el más conocido de su promoción nunca se pierde una reunión, después de clases o en los huecos hacia hora en el parque cuando era presencial.</p>	<p>¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?</p> <p>Aún es joven y ve el mundo como un juego, 0 preocupaciones.</p> <p>Relajado, aún no piensa en buscar trabajo o practicas ya que sus padres lo apoyan y su único deber es estudiar.</p> <p>Vive el momento, en los trabajos en grupo no apoya mucho porque apenas va en cuarto ciclo y falta mucho.</p>	<p>¿Qué le duele/molesta? (Pains)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hará una vez que termine su carrera?, quiere ser el estudiante eterno. • Cuando son exigentes con el ya se maestros o compañeros de grupo. • No le gusta que lo abrumen con practicas o ferias laborales. • Si trabajará sería part time en algo sencillo porque quiere evadir las practicas. • En el fondo le tiene miedo al futuro <p>¿Qué quiere o necesita? (Gains)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesita involucrarse más en su futuro. • Cursos y capacitaciones para poder preocuparse más en la inserción laboral. • Motivación y exigencia por parte de su círculo social y padres.
<p>¿Qué dice o piensa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las clases son más sencillas ahora que es virtual, puedo hacer otra cosas entre clases. • Aún soy joven y tengo tiempo antes de trabajar. • Quiero disfrutar toda la experiencia universitaria, hacer contactos, divertirme y sin presiones. 		

Anexo 7: Página web

GrowSkills

SERVICIOS

NOSOTROS

INICIO NOSOTROS SERVICIOS BOLSA DE TRABAJO INGRESA / REGÍSTRATE

Regístrate

¡ES HORA DE BUSCAR CHAMBA!

¡Hola! Somos GrowSkills y buscamos ser el aliado perfecto entre los recién egresados y las oportunidades laborales, donde mejorar las habilidades, desarrollar la destreza y potenciar la autoestima de cada egresado serán nuestros pilares fundamentales.


Made with

GrowSkills

INICIO NOSOTROS SERVICIOS BOLSA DE TRABAJO INGRESA / REGISTRATE

GrowSkills


Somos GrowSkills y buscamos ser el aliado perfecto entre los recién **egresados** y las **oportunidades laborales**, donde mejorar las habilidades, desarrollar la destreza y potenciar la autoestima de cada egresado serán nuestros pilares fundamentales.



¿Qué ofrecemos?

- ✓ Herramientas y técnicas para perder el miedo y nerviosismo
- ✓ Respuestas a posibles preguntas de entrevistas
- ✓ Identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del mercado laboral
- ✓ Pitch de presentación según tu facultad, conocimientos y habilidades blandas
- ✓ Potenciación de CV
- ✓ Puntos fuertes y oportunidades de mejora

Menu Handoff No comments

Made with 

GrowSkills

INICIO NOSOTROS SERVICIOS BOLSA DE TRABAJO INGRESA / REGISTRATE

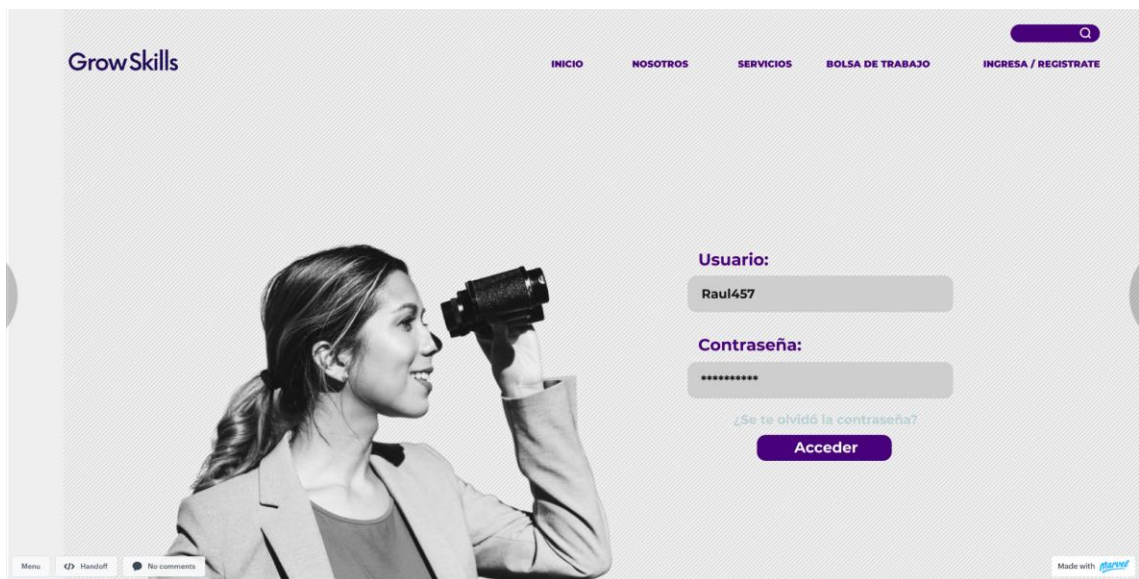
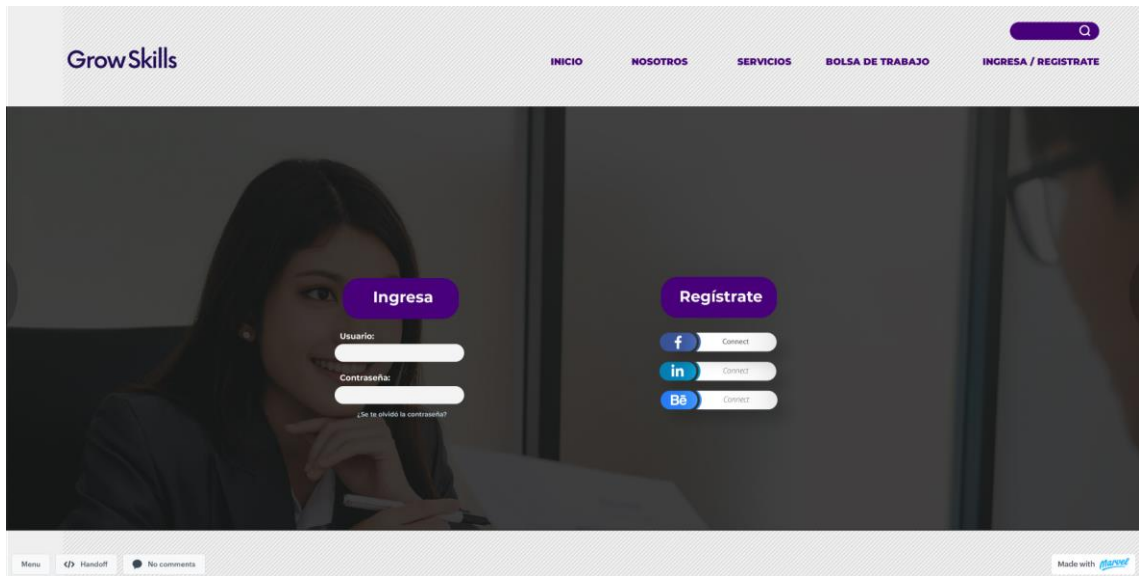
SERVICIOS

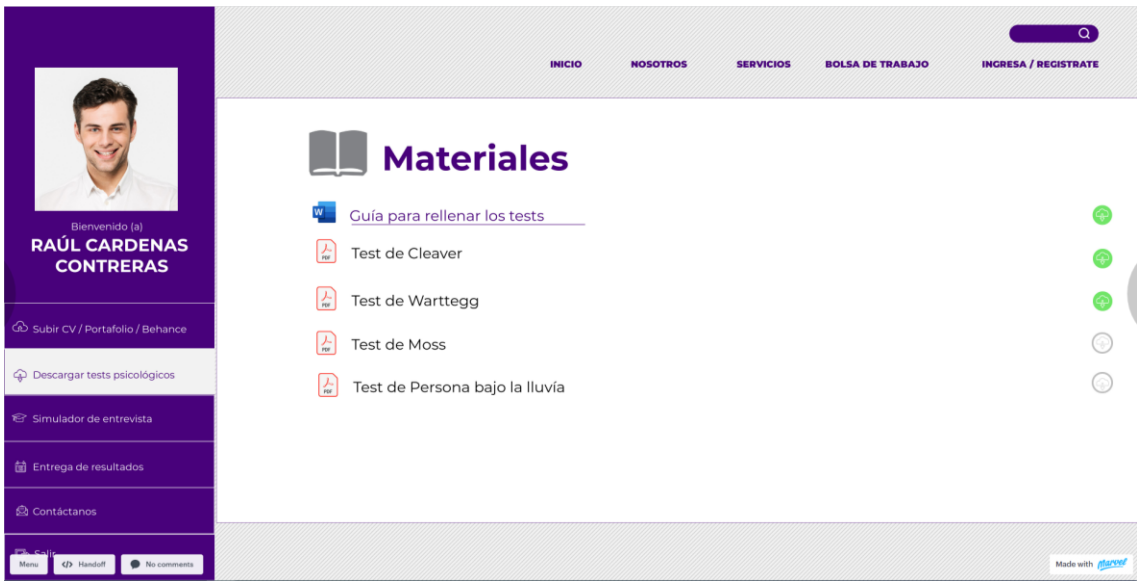
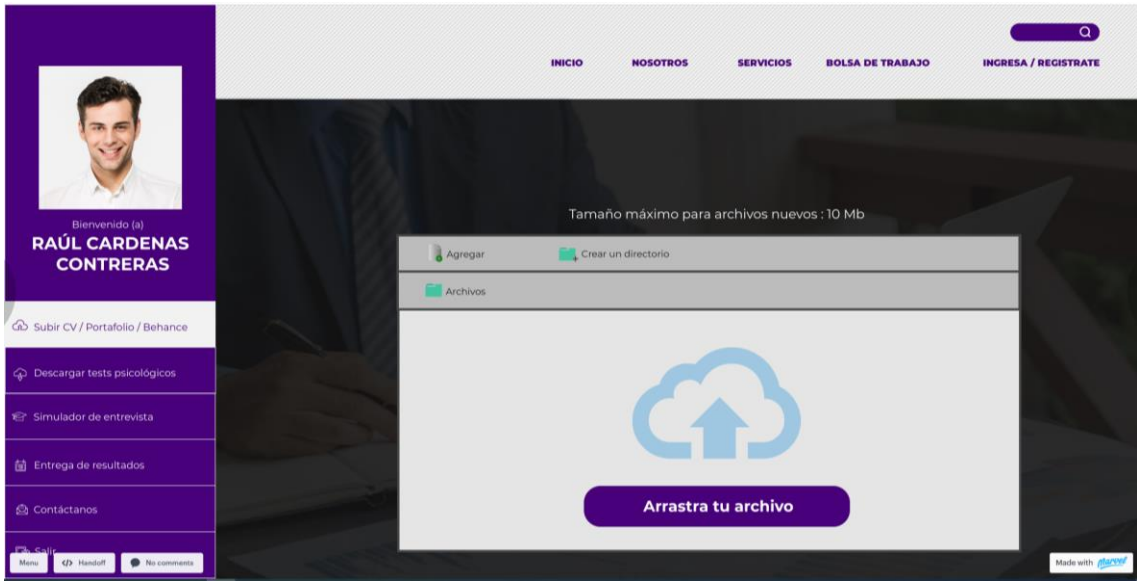
En nuestra plataforma podrás encontrar profesionales listos para prepararte en tu proceso de reclutamiento y entrevistas donde podrás encontrar:

- 1 Asesorías análisis de tu portfolio
- 2 Tests psicológicos
- 3 Simulador de entrevista de la mano de un experto en reclutamiento y selección
- 4 Entrega de resultados

Menu Handoff No comments

Made with 







Bienvenido (a)
RAÚL CARDENAS CONTRERAS

- Subir CV / Portafolio / Behance
- Descargar tests psicológicos
- Simulador de entrevista
- Entrega de resultados
- Contáctanos

Salir


Menu
Handoff
No comentarios

INICIO NOSOTROS SERVICIOS BOLSA DE TRABAJO INGRESA / REGÍSTRATE

Resultados

- [Feedback de CV](#)
- Resumen de puntos más resaltantes de la entrevista
- Puntos fuertes y oportunidades de mejora
- Resultados de tests

Bachiller ts
+51 972 201 560. También en
con maqueta está bien
WhatsApp



Bienvenido (a)
RAÚL CARDENAS CONTRERAS

- Subir CV / Portafolio / Behance
- Descargar tests psicológicos
- Simulador de entrevista
- Entrega de resultados
- Contáctanos

Salir


Menu
Handoff
No comentarios

INICIO NOSOTROS SERVICIOS BOLSA DE TRABAJO INGRESA / REGÍSTRATE

Seleccione Fecha y Horario Disponible

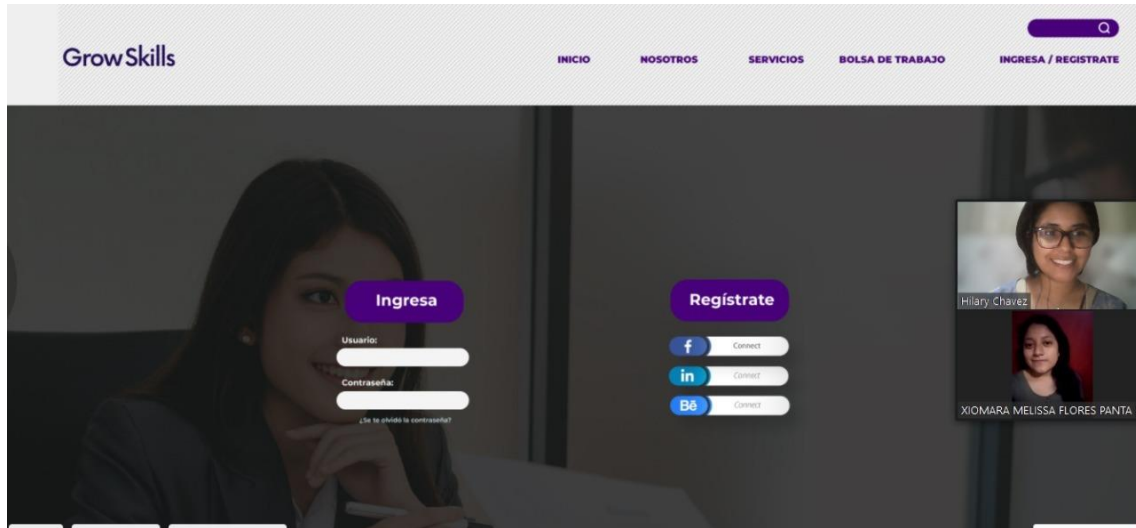
Horario	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA
06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	
8:00 - 9:00	■	■	■	■	■	■	■
9:00 - 10:00	■	■	■	■	■	■	■
10:00 - 11:00	■	■	■	■	■	■	■
11:00 - 12:00	■	■	■	■	■	■	■
15:00 - 16:00	■	■	■	■	■	■	■
16:00 - 17:00	■	■	■	■	■	■	■
17:00 - 18:00	■	■	■	■	■	■	■
18:00 - 19:00	■	■	■	■	■	■	■

Ocupado
Fecha: 08/03
Made with

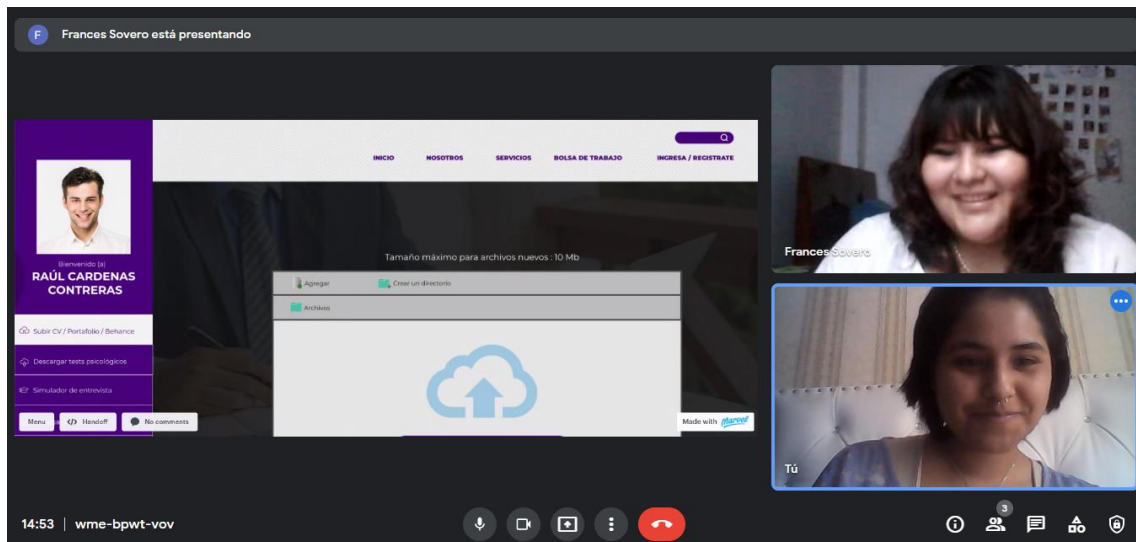


Anexo 8: Entrevistas de testeo página web / MPV.

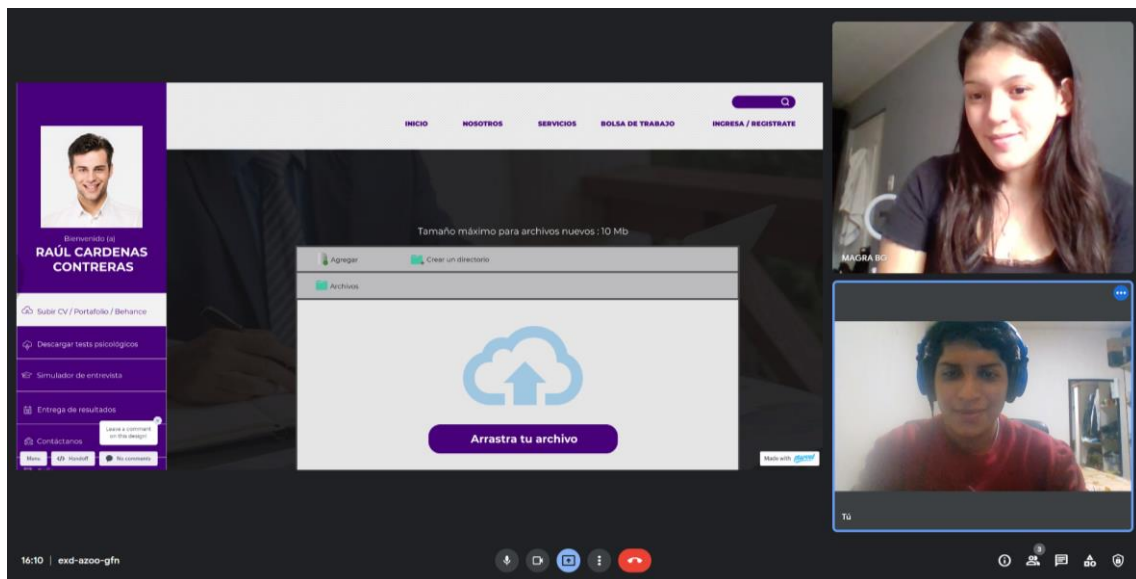
Xiomara Melissa Flores Panta – Comunicaciones



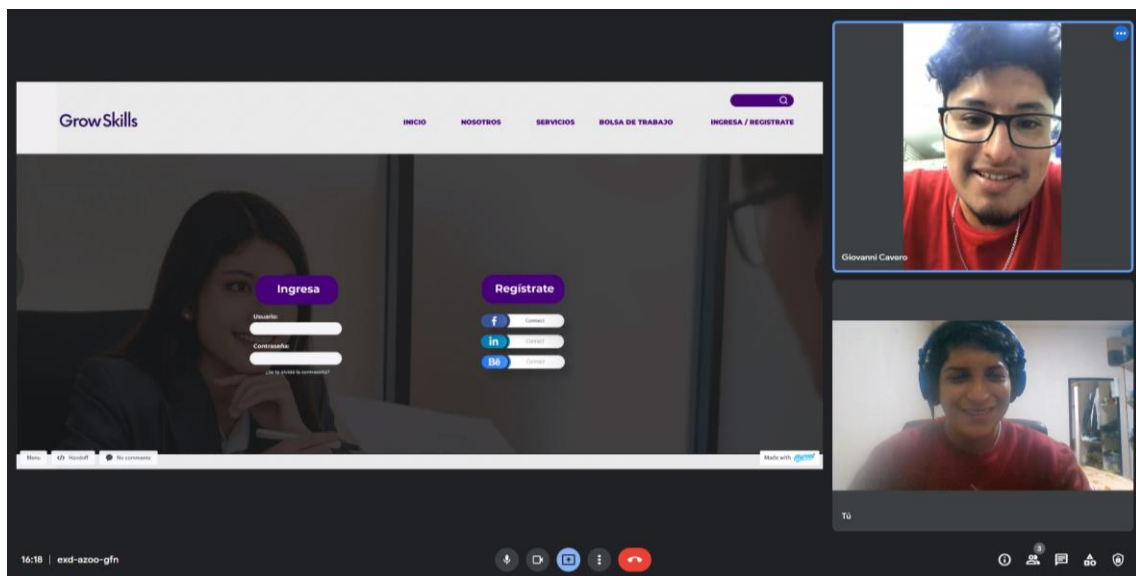
Saori Torres Nashiro - Publicidad



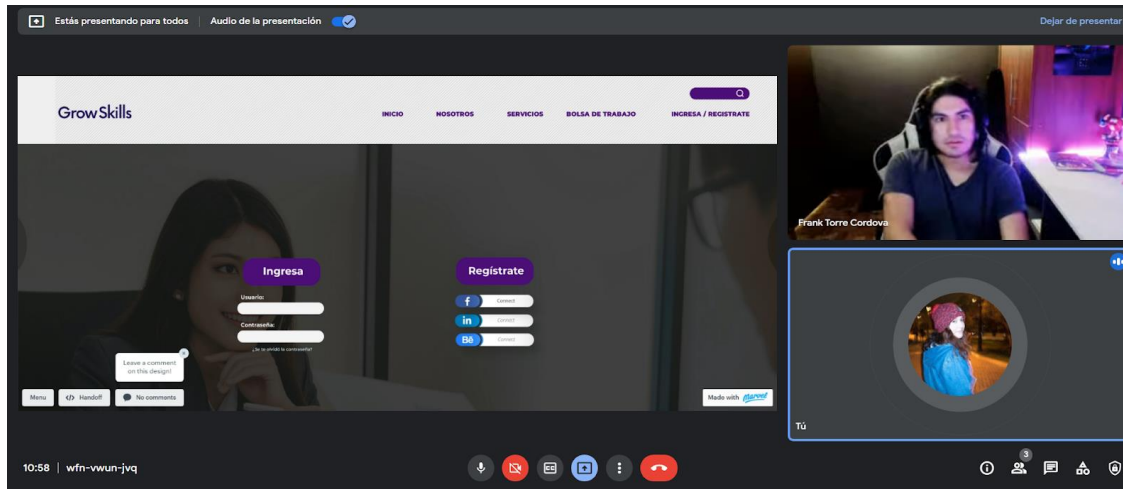
Maria Gracias Bustamante Guerrero – Ciencias de la Comunicación



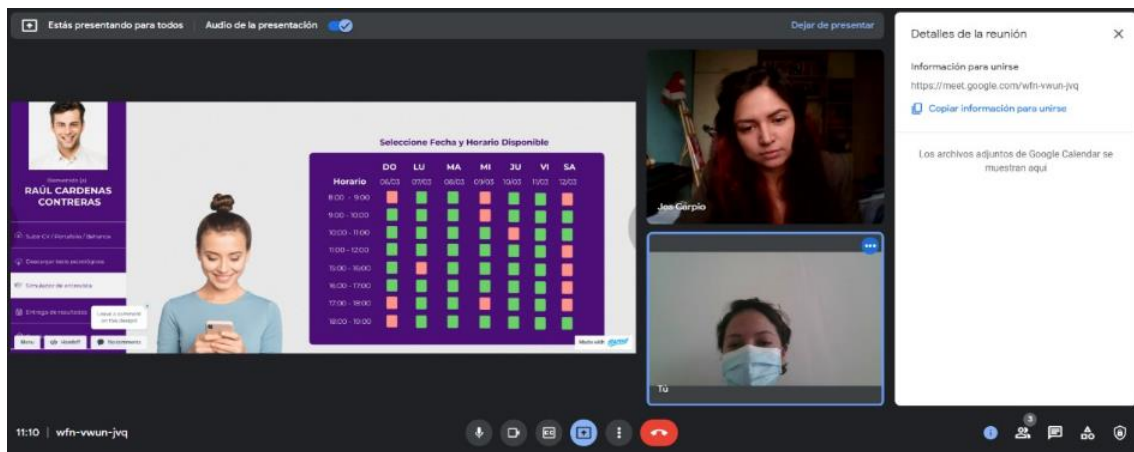
Giovanni Cavero Diaz - Dirección de Diseño Publicitario



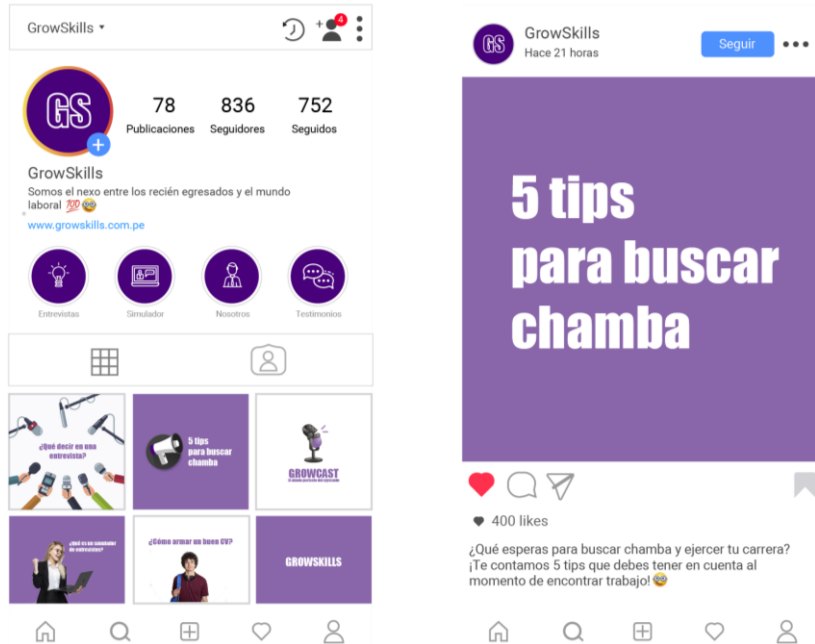
Frank Torre Córdova- Diseño Gráfico



Joselyn Carpio Oliva- Comunicación Audiovisual Multimedia



Anexo 9: Redes Sociales



Anexo 10: Spot publicitario





ES HORA DE
BUSCAR CHAMBA!

Somos GrowSkills y buscamos ser el aliado perfecto entre los recién egresados y las oportunidades laborales.



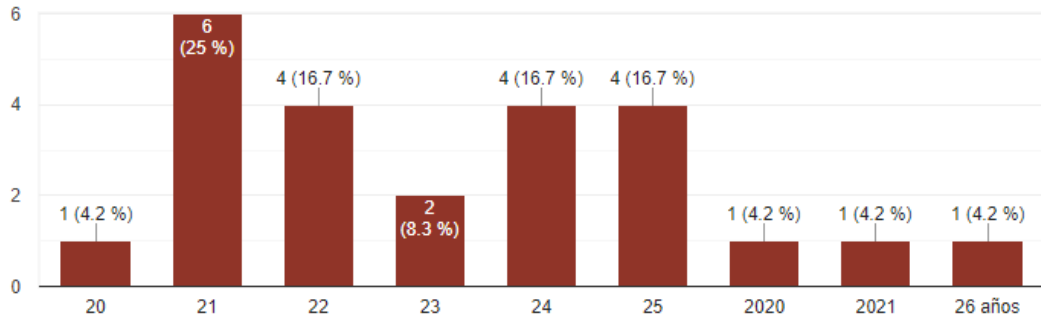
¿QUÉ OFRECEMOS?

- Potenciación de CV
- Pitch de presentación
- Puntos fuertes y oportunidades de mejora
- Respuestas a posibles preguntas de entrevista
- Herramientas y Técnicas para perder el miedo

Anexo 11: Gráfico de resultados (encuesta).

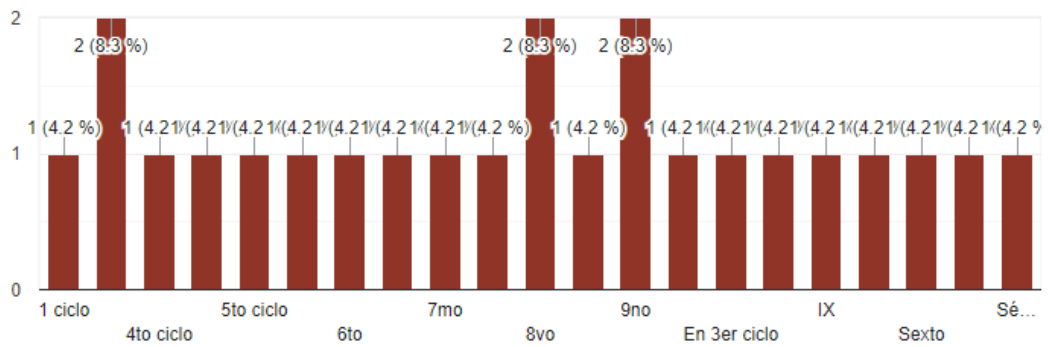
1. ¿A que edad egresaste?

24 respuestas



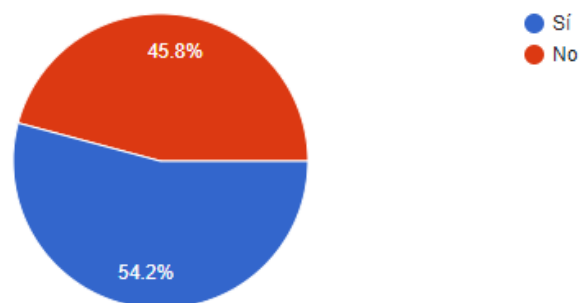
2. ¿En qué ciclo de la carrera te diste cuenta que debías realizar tus practicas profesional?

24 respuestas



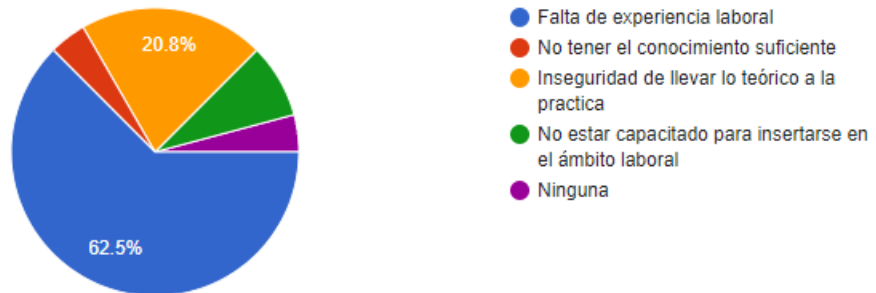
3. ¿Brindó tu universidad/instituto curso de inserción laboral o asesorías en tus últimos años de carrera ?

24 respuestas



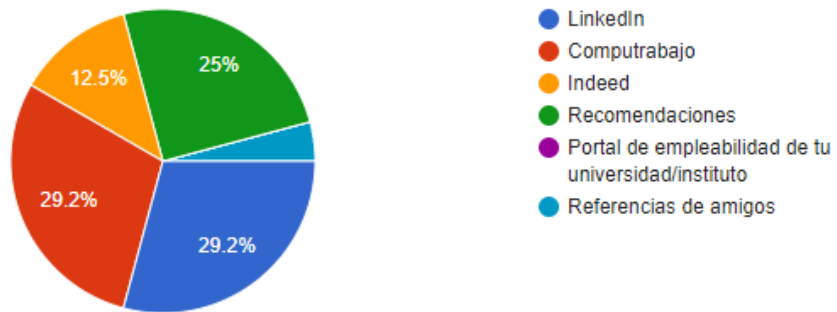
4. ¿Cuáles son las barreras que te encontraste al egresar?

24 respuestas



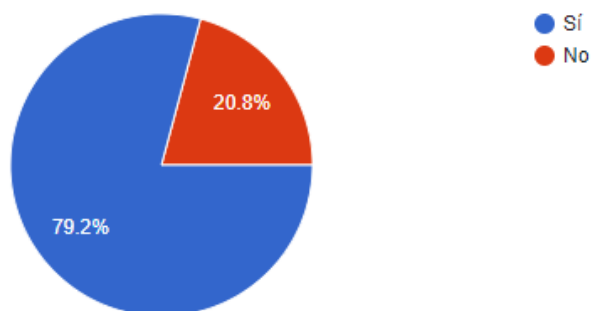
5. ¿Por cuál medio buscas/encuentras ofertas laborales?

24 respuestas



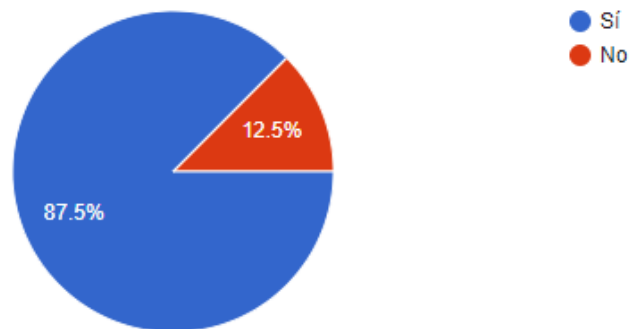
6. ¿Preferirías seguir complementando tu carrera con más cursos antes de postular a un trabajo con una remuneración alta?

24 respuestas



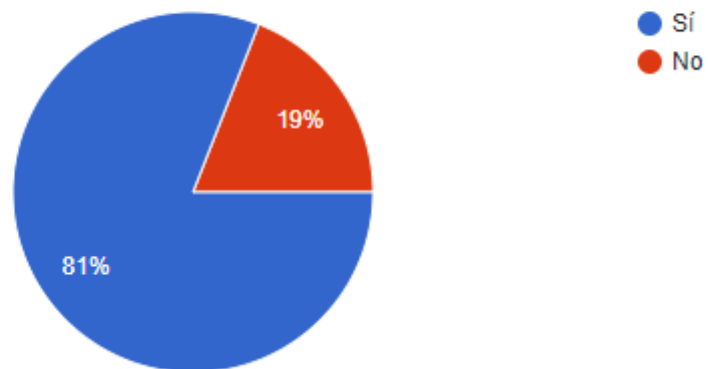
8. ¿Te encuentras trabajando actualmente?, si la respuesta es no pasa a la pregunta 11

24 respuestas



9. ¿Estás a gusto con tu trabajo actual?

21 respuestas



12. ¿Qué podría impedirte postular a un trabajo con una remuneración alta?

24 respuestas

