ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA TOULOUSE LAUTREC

Implementación de un modelo de prácticas preprofesionales anticipadas para el fortalecimiento de competencias laborales en estudiantes de educación superior de ciclos intermedios y avanzados en Lima Metropolitana.

PROYECTO DE INNOVACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE BACHILLER EN MARKETING ESTRATÉGICO E INNOVACIÓN

PRESENTADA POR

Kyara Juliett Quispe Miranda
DNI: 76368165, Perú

Carlos Inocencio Ramirez Castaneda
DNI: 77446074, Perú

ASESOR

Martha Sofia Mercedes Millan Reyes
DNI: 76965994, Perú
ORCID: 0000-0002-2892-4921

JURADO

Brigitte Madelein Perez Ortiz
Diego Enrique Gonzales Maltese
Juan Miguel Chunga Chunga

Lima, septiembre 2026

Informe-0000021488-0000033079-RAMIREZ-QUISPE .pdf

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::11391:615114657

Fecha de entrega
17 ago 2026, 11:10 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
23 sep 2026, 6:13 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Informe-0000021488-0000033079-RAMIREZ-QUISPE .pdf

Tamaño del archivo
10.3 MB

80 páginas

13.947 palabras

80.059 caracteres

12% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

5% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
361 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.

Dedicatoria

A mi madre, a quien amo con todo mi corazón y mi alma, por haberme brindado su amor y apoyo incondicional durante toda mi vida.
A mi padre y hermanos, por haberme regalado innumerables risas en estos años llenos de aprendizajes, desafíos y momentos inolvidables.
A mi perrita, Wendy, mi fiel compañera, quién me brindó el soporte emocional que tanto necesitaba.
Y, por supuesto, a Dios, porque sin Ellos nada de esto habría sido posible.

Carlos Ramirez

A Dios, por iluminarme y mostrarme el camino cuando me sentía perdida.
A mis padres, por su apoyo incondicional y por ser siempre mi impulso para seguir adelante.
A mis hermanas, por su cariño y compañía en cada etapa de mi vida.
A mi tía Sandy, mi tía Angela y mi tío Luis, por su cariño y por estar siempre presentes.
A mi abuelita, por su amor y su ejemplo, que llevo siempre conmigo.
A mi abuelo, que desde el cielo sigue siendo mi guía e inspiración.
Y a Josh, mi enamorado, por su apoyo incondicional en los momentos en que más lo he necesitado, y por estar siempre a mi lado incluso cuando me he sentido mal.

Con todo mi cariño, les dedico este logro.

Juliett Quispe

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincera gratitud a Dios, por ser el cimiento de mis creencias y por formarme como una persona de bien.

A mi madre, Ruth Castañeda, quien es la persona que más cree y confía en mí. Tu admirable guía y apoyo me permiten seguir esforzándome para convertirme en el profesional que aspiro a ser. Desde tu voz despertándome cada mañana hasta los almuerzos que me preparabas con tanto cariño, nunca olvidaré todo lo que has hecho por mí.

A mi querido padre, quien, a pesar de estar muy lejos, siempre lo he sentido cerca. Sin ti, no habría culminado mi carrera. Gracias por tu apoyo incondicional, tanto como padre como por el esfuerzo que hiciste para brindarme el respaldo económico que necesité. A mis hermanos, que siempre están ahí para escucharme y hacerme reír. Gracias por ser esa luz que, incluso en los momentos más difíciles, siempre logra llevarme a un lugar de tranquilidad y felicidad.

Asimismo, a mi compañera, Juliett, que sin ella este trabajo no se hubiera completado al 100%, las risas, las desveladas y nuestro compañerismo siempre los llevaré conmigo.

Y cómo olvidar a mi perrita, Wendy, el amor de mi vida. Siempre ha estado conmigo, sin importar las circunstancias. Tu ladrido, tu alegría al verme y el cariño incondicional que me das son de las cosas más hermosas que tengo en mi vida.

Carlos Ramirez

A Dios, por ser mi guía en cada etapa de este proceso y por escucharme en los momentos más difíciles, dándome la fortaleza necesaria para continuar.

A mi madre, Patricia Susan Miranda Reynoso, por confiar en mí, por nunca perder las esperanzas y por acompañarme en cada momento en estos 4 años. Este triunfo se lo dedico especialmente a ella.

A mi padre, Marcial Quispe Cuba, por su cuidado y dedicación constantes, por acompañarme y trasladarme a donde fuera necesario para cumplir con mis estudios, sin dudarlo jamás. Este triunfo se lo dedico también a él. A mis hermanas, por su apoyo incondicional y por ser una fuente constante de alegría y motivación; sus palabras de aliento han sido un impulso fundamental para seguir adelante.

A mis tíos, Luis Miranda, Sandy Leiva, Ángela Miranda y Miriam Miranda, por su orientación, sus consejos y su cariño a lo largo de este camino. A mi abuela, por su ejemplo de fortaleza y perseverancia, que ha sido para mí una fuente constante de inspiración.

A mi abuelo, quien hoy me acompaña desde el cielo, por ser también una inspiración en mi vida; con este trabajo de tesis siento que continúo su legado.

A mi compañero de tesis, Carlos, por el apoyo mutuo y el compromiso compartido a lo largo de esta investigación, así como por la amistad construida durante nuestra formación profesional.

Finalmente, a Josh, por su apoyo incondicional a lo largo de este proceso y por ser esa persona que me dió la fortaleza para continuar aún, incluso en los momentos más desafiantes.

Kyara Quispe

ÍNDICE DE CONTENIDO

I. Información general……10

1.1 Título del Proyecto de Innovación……...10

1.2 Resumen del Proyecto de Innovación……10

1.3 Contextualización del Proyecto de Innovación…….……11

II. Descripción de la innovación…….…..12

2.1 Planteamiento del Problema……...12

2.2 Poblaciónbeneficiaria…….…18

2.3 Objetivo(s) del proyecto……..……..25

2.4 Marco referencial……26

2.5 Proceso creativo y experimentos……..29

2.5.1 Información sobre el usuario(s).....29

2.5.2 Información sobre el Mercado ……31

2.5.3 Concepto y Propuesta de Valor ……34

2.5.4 Diseño de producto/servicio……37

2.5.5 Modelo de Negocio……38

2.5.6 Resultados esperados……..43

2.5.7 Prototipos desarrollados……..44

2.5.8 Experimentos……48

III. Estimación de costos……...51

3.1 Presupuesto……51

IV. Conclusiones y recomendaciones……53

4.1 Conclusiones……...53

4.2 Recomendaciones……..55

V. Referencias Bibliográficas ……58

VI. Anexos……...63

6.1 Anexo 1 - Herramientas Toulouse thinking……....63

6.2 Anexo 2 - Resultados de Encuestas…….... 81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Competencia 35
Tabla 2 Planes por reto individual 42
Tabla 3 Planes de suscripción empresarial 43
Tabla 4 Ingresos secundarios 44
Tabla 5 Estructura de presupuesto por categorías 54
Tabla 6 Proyección de ingresos — año 1 55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de Problema 17
Figura 2 Mapa de Actores 22
Figura 3 Arquetipo Usuario - Estudiante Universitario 32
Figura 4 Arquetipo Usuario - Empresa Reclutadora 33
Figura 5 Ruta para Conceptualizar 38
Figura 6 Tablero Propuesta de Valor 39
Figura 7 Tablero de Modelo de Negocio 44
Figura 8 Prototipo de baja fidelidad 48
Figura 9 Prototipo de alta fidelidad 49
FIgura 10 Prototipo de alta fidelidad: Registro estudiante 49
Figura 11 Prototipo de alta fidelidad: Registro de empresa 50
Figura 12 Prototipo de alta fidelidad: Postulación microprácticas 50
Figura 13 Prototipo de alta fidelidad: Funciones aplicativo 51
Figura 14 Tabla UX 52

I. Información general

1.1 Título del Proyecto de Innovación

Implementación de un modelo de prácticas preprofesionales anticipadas para el fortalecimiento de competencias laborales en estudiantes de educación superior de ciclos intermedios y avanzados en Lima Metropolitana.

1.2 Resumen del proyecto de innovación

El proyecto de innovación propone la Implementación de un modelo de prácticas preprofesionales anticipadas para el fortalecimiento de competencias laborales en estudiantes de educación superior de ciclos intermedios y avanzados en Lima Metropolitana se plantea en el área estratégica de desarrollo prioritario de Educación y empleabilidad juvenil y la actividad económica de servicios de intermediación y gestión de talentos/ tecnologías de la información, y busca resolver la exclusión sistemática que enfrentan los estudiantes de ciclos intermedios y avanzados en educación superior en Lima Metropolitana par acceder a sus primera experiencia laboral formal, dado que el modelo de selección vigente exige como experiencia previa como condición de entrada sin ofrecer mecanismos que permitan construirla. La población beneficiaria está conformada, del lado del usuario principal, por universitarios entre el tercer y el décimo ciclo de carreras como ciencias empresariales, ingeniería comunicaciones y tecnología en universidades licenciadas en Lima Metropolitana, y del lado del cliente pagador, por empresas medianas y grandes del sector formal con capacidad para publicar retos y evaluar equipos, mientras que las instituciones de educación superior participan como socio estratégico del modelo.

Se aplicó la metodología de resolución creativa de problemas con herramientas de Toulouse Thinking para colocar al usuario en el centro del proceso, complementada con principios de Lean Startup orientados a validar la propuesta antes de su implementación. Entre las herramientas empleadas destacan la técnica persona, utilizada para construir los arquetipos de la estudiante universitaria y del jefe de Recursos Humanos; el mapa de actores, para

reconocer a los involucrados del ecosistema; la ruta para conceptualizar y el tablero de propuestas de valor, para consolidar el concepto innovador; y el canvas de modelo de negocio, para analizar su sostenibilidad, entre otras que se detallan a lo largo del documento.

La solución innovadora, sistematizada en el tablero de propuesta de valor, consiste en una plataforma digital de dos lados que articula microprácticas: retos reales de negocio que equipos multiciclo de estudiantes resuelven en un periodo acotado, combinando una fase remota de desarrollo con una fase presencial de presentación. Todos los equipos que culminan el reto reciben un certificado emitido por la empresa convocante, y el equipo destacado accede a una oportunidad concreta de contratación, invirtiendo la lógica tradicional de selección hacia un esquema donde la empresa decide después de observar el desempeño real del candidato. En términos de triple balance, el modelo democratiza el acceso de una mala contratación mientras incrementa la empleabilidad del estudiante (económico), y al operar de forma íntegramente digital, minimiza la infraestructura física y los desplazamientos propios de los procesos de selección convencionales (ambientales).

Para la experimentación se desarrolla un prototipo de baja fidelidad, orientado a valor el flujo de navegación, y uno de alta fidelidad diseñado en Figma con la identidad visual definitiva de la marca, sometido a una sesión de navegación guiada con estudiantes seguida de una formulario con escalas Likert, Net Promoter, Score y preguntas abiertas, Los resultados evidenciaron una fuerte aceptación dle concepto - claridad de 4.8/5, atractivo visual de 4.85/ y un NPS de 80 puntos - mientras que el 65% de los participantes confirmó haber tenido dificultades importantes para conseguir su primera experiencia laboral, validando con datos primarios el problema identificado.

Se concluye que la solución propuesta responde a un problema estructural y no a una carencia de talento, y que las microprácticas anticipadas constituyen un mecanismo

validado para cerrar la brecha entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral limeño. Se recomienda priorizar, en la fase piloto, la construcción de casos de éxito documentados con un número acotado de aliados , formalizar los acuerdos académicos y monitorear la conversión de empresas hacia planes de suscripción, como condiciones previas a una expansión progresiva hacia otras ciudades universitarias del país.

1.3 Contextualización del proyecto de innovación

Lima Metropolitana concentra la mayor actividad económica del Perú, representando aproximadamente el 43.6% del PBI nacional (INEI, 2024). Este dinamismo es sostenido por una fuerza laboral de millones de trabajadores peruanos distribuidos en distintos sectores. En este escenario de alta competitividad, las organizaciones demandan talento con capacidad de respuesta inmediata, lo que presiona a los futuros profesionales a validar sus competencias de manera cada vez más temprana. En este ecosistema, según reportes del Sistema de Información Universitaria (SIU) de la Sunedu (2023) los actores principales son una población estudiantil de nivel superior que supera los 1,2 millones de matriculados en Perú, y en solo Lima 578 mil matriculados de universidades. Asimismo, en todo Perú se genera un flujo de egreso de más de 182,111 nuevos profesionales que buscan integrarse al aparato productivo (SUNEDU, 2025). Estos estudiantes, en su mayoría nativos digitales, se caracterizan por una alta capacidad de adaptación y una cultura de esfuerzo donde 5 de cada 10 busca alternar sus estudios con actividades laborales para financiar su educación o adquirir experiencia temprana (Ipsos, 2022). Por otro lado en el Perú está bien visto trabajar y estudiar al mismo tiempo, según un sondeo de Ipsos (2025), 8 de cada 10 encuestados considera muy importante o importante estudiar una carrera técnica mientras trabaja.

El entorno de Lima Metropolitana ofrece recursos estratégicos sin paralelo: una infraestructura empresarial diversificada que abarca desde clústeres financieros en San Isidro hasta nodos industriales en Lima Sur y el Callao. Sin embargo, la interacción entre este talento joven y las organizaciones está mediada por el modelo de postulación

tradicional, el cual funciona bajo una lógica de embudo extremadamente estrecho. En los procesos de reclutamiento de empresas de mediana y gran envergadura, es común registrar cientos de postulaciones para una sola vacante de práctica pre profesional. Este sistema opera a través de filtros algorítmicos y evaluaciones de competencias que, irónicamente, priorizan a candidatos que ya poseen algún tipo de validación o historial previo, dejando de lado el potencial de la gran mayoría.

Esta dinámica genera una atmósfera de alta presión y frustración sistemática en el estudiante de niveles avanzados. El proceso tradicional se ha vuelto rígido y excluyente: se exige un currículum robusto para acceder a la primera oportunidad de aprendizaje real. El dolor que experimenta el universitario o técnico no es solo la falta de empleo, sino la sensación de invisibilidad profesional. A pesar de contar con los recursos técnicos y la formación teórica, el estudiante se choca con un "muro de cristal" donde el mercado solo sabe leer la experiencia ya adquirida y no las capacidades en desarrollo. Existe un vacío de mecanismos que permitan al alumno demostrar su valor en acciones concretas de corta duración, obligándolo a permanecer en una sala de espera académica mientras su competitividad se estanca ante la falta de puentes de transición efectivos hacia el mundo real.

II. Descripción de la Innovación

2.1 Planteamiento del problema

Si bien Lima Metropolitana representa el mayor espacio geográfico para alcanzar el éxito profesional, esta hegemonía económica no se traduce automáticamente en oportunidades para el talento joven. El mercado laboral limeño enfrenta hoy un fenómeno de saturación en los procesos de selección iniciales: por cada vacante de práctica pre profesional en empresas de mediana o gran envergadura, se registran cientos e incluso miles de postulaciones. Esta dinámica de "supercompetencia" genera un cuello de botella donde la gran mayoría de estudiantes —a menudo con perfiles académicos similares—

queda excluida del sistema formal, no por falta de capacidad, sino por la rigidez de un modelo de selección que solo puede absorber a una fracción mínima del talento disponible.

Esta exclusión se refleja en cifras alarmantes. Según el BCRP (2026) existe una tasa de desempleo de jóvenes entre 14 a 24 años de 13.7%. Más grave aún es el fenómeno del subempleo por competencias: se estima que 57% se ven obligados a laborar en el sector informal o en actividades no relacionadas con su carrera para subsistir. Asimismo, las empresas cada día son más exigentes en sus convocatoria de trabajo, exigiendo una excelencia y cualificación que los estudiantes de últimos ciclos y egresados no poseen aún. Según la encuesta de escasez de talento de Manpower Group (2025) el 70% de los empleadores presenta dificultades para encontrar talento que se adapte a las necesidades de la empresa. Esta realidad no solo estanca el desarrollo profesional del estudiante, sino que genera una pérdida de capital humano para el país, ya que miles de jóvenes con formación avanzada permanecen en la inacción profesional, alimentando el desaliento laboral y la precariedad económica.

Más allá de las implicancias macroeconómicas, esta problemática desencadena efectos adversos profundos y medibles en la integridad biopsicosocial del estudiante. El desempleo y la exclusión laboral son factores determinantes en el incremento de casos de ansiedad y depresión moderada, según datos de la Endes Perú (2023), 1 de cada 3 jóvenes (32.3%) de 15 a 29 años reportó haber tenido problemas de salud mental o emocional en los últimos 12 meses. El rechazo constante y la percepción de un "currículum vacío" actúan como detonantes de altos niveles de cortisol y estrés crónico, derivando frecuentemente en un síndrome del impostor que socava la confianza en la propia formación académica.

En Lima, la falta de estos puentes de transición genera que el estudiante llegue al final de su carrera con un historial laboral inexistente, compitiendo en desventaja frente a quienes sí lograron superar el embudo inicial. La problemática no radica únicamente en la escasez de plazas, sino en la ausencia de una infraestructura intermedia que democratice la

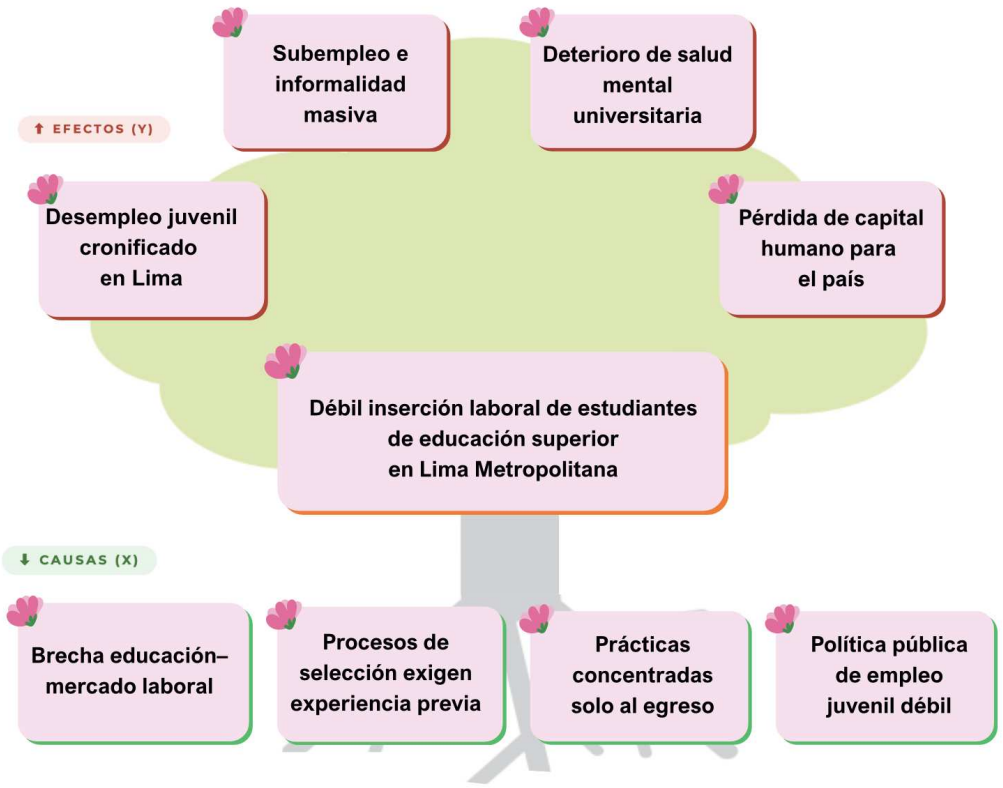
práctica profesional. La realidad de Lima Metropolitana exige, por tanto, una reconfiguración urgente: pasar de un modelo de "ganador único" en la postulación a un ecosistema donde el esfuerzo académico se traduzca en hitos de experiencia real y acumulativa, garantizando que la formación superior no desemboque en la frustración del desempleo, sino en una inserción laboral técnica y efectiva.

El tránsito de la formación universitaria hacia la vida laboral constituye hoy uno de los principales puntos críticos para los jóvenes egresados en el Perú, y se vincula directamente con dos objetivos de desarrollo sostenible. En relación con el ODS 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico, persiste una marcada brecha entre lo que forma la universidad y lo que exige el mercado laboral: el desempleo juvenil duplica largamente al de la población adulta, una parte considerable de quienes sí logran trabajar lo hacen en condiciones de informalidad o en puestos que no aprovechan su formación, y a ello se suma la conocida trampa del primer empleo, en la que el egresado no puede demostrar sus competencias porque no se le concede una primera oportunidad para hacerlo. Esta desconexión entre el talento formado y las oportunidades reales no solo limita el desarrollo económico individual, sino que desaprovecha el capital humano que el país necesita para crecer.

Esta problemática, además, trasciende lo estrictamente económico y se conecta con el ODS 3, sobre salud y bienestar. La incertidumbre laboral que enfrenta el joven egresado tiene un costo emocional real que aumenta la exposición a la ansiedad, el estrés y la frustración derivados de no encontrar un primer empleo, o de la sensación de que los años de estudio no se traducen en oportunidades, afectan directamente su bienestar psicológico. De este modo, la brecha entre formación e inserción laboral no se agota en cifras de empleo, sino que repercute en la salud mental de toda una generación que transita hacia la vida productiva sin rutas claras ni mecanismos eficientes que conecten su talento con las oportunidades que el mercado demanda. En resumen, para mostrar las causas y efectos del problema se ha usado el Árbol de problemas tal como puede verse en la Figura 1.

Figura 1

Árbol de problema



Efectos del Problema Central

Efecto 1: Desempleo juvenil cronificado en Lima

La exclusión sistemática del mercado laboral formal genera un fenómeno de desempleo juvenil que tiende a consolidarse y cronificarse con el tiempo. Según datos del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2026), la tasa de desempleo entre jóvenes de 14 a 24 años alcanza el 13.7%, lo que evidencia que la incapacidad de insertarse laboralmente no es un episodio transitorio, sino un patrón estructural que persiste más allá de los primeros meses posteriores al egreso. Este desempleo cronificado no solo impide que el joven construya un historial laboral, sino que deteriora progresivamente su empleabilidad, generando una espiral negativa donde la falta de experiencia dificulta aún

más el acceso a oportunidades futuras. Lima Metropolitana, pese a concentrar el 43.6% del PBI nacional (INEI, 2024), no logra traducir su dinamismo económico en oportunidades reales y accesibles para el talento joven en formación.

Efecto 2: Subempleo e informalidad masiva

Ante la imposibilidad de acceder al empleo formal relacionado con su carrera, un porcentaje alarmante de jóvenes se ve forzado a aceptar condiciones laborales que no corresponden a su nivel de formación. Se estima que el 57% de los jóvenes se ve obligado a laborar en el sector informal o en actividades completamente ajenas a su carrera para poder subsistir económicamente (INEI, 2025-2026). Este fenómeno, conocido como subempleo por competencias, representa un desperdicio masivo de capital humano: personas con formación técnica y universitaria ejecutan tareas que no requieren sus conocimientos, lo que impide tanto el desarrollo profesional individual como la generación de valor agregado para las organizaciones y la economía nacional. La informalidad, por su parte, priva a estos jóvenes de acceso a seguridad social, beneficios laborales y, sobre todo, de la posibilidad de construir un historial laboral formal que les permita avanzar en su trayectoria profesional.

Efecto 3: Deterioro de la salud mental universitaria

Las consecuencias de la exclusión laboral no se limitan al ámbito económico: se extienden con igual intensidad al plano biopsicosocial del estudiante. El rechazo sistemático en los procesos de selección, la percepción de un "currículum vacío" y la sensación de no estar a la altura de las exigencias del mercado actúan como detonantes de altos niveles de estrés crónico y síndrome del impostor, socavando la confianza del joven en su propia formación académica. Según datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES, 2023), 1 de cada 3 jóvenes de entre 15 y 29 años reportó haber experimentado problemas de salud mental o emocional en los últimos 12 meses. Investigaciones complementarias (Zurita y Saez, 2023) indican que el 82.2% de universitarios en Lima

experimenta niveles elevados de estrés, vinculados directamente a la presión académica y a la incertidumbre laboral. La exposición prolongada a este entorno de frustración sistemática genera cuadros de ansiedad y depresión moderada que comprometen tanto el rendimiento académico como el bienestar integral del estudiante.

Efecto 4: Pérdida de capital humano para el país

A nivel macroeconómico, la débil inserción laboral de los estudiantes de educación superior representa una pérdida sostenida de capital humano para el Perú. Cada año, miles de jóvenes con formación avanzada permanecen en la inacción profesional, alimentando el desaliento laboral y la precariedad económica. Más del 50% de los profesionales peruanos trabaja en actividades no relacionadas con su carrera (La República / INEI, 2025), lo que implica que la inversión —tanto pública como privada y familiar— realizada en años de formación superior no se traduce en productividad ni en desarrollo sectorial. Este desajuste estructural no solo estanca el crecimiento individual, sino que compromete la capacidad del país de desarrollar una fuerza laboral especializada y competitiva, profundizando las brechas de productividad que separan a Perú de economías con sistemas de transición educación-trabajo más consolidados.

Causas del Problema Central

Causa 1: Brecha educación–mercado laboral

Una de las causas estructurales más profundas de la débil inserción laboral es el divorcio permanente entre lo que se enseña en las instituciones de educación superior y las competencias que el mercado laboral realmente demanda. Los planes curriculares, con frecuencia desactualizados o diseñados sin participación activa del sector empresarial, generan una sobreoferta de egresados con perfiles similares en carreras cuya demanda laboral es limitada o decreciente. Este desajuste se refleja con claridad en los datos: según el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2025) y la revista Gestión (2025), el 70% de los

empleadores reporta dificultades significativas para encontrar talento que se adapte a las necesidades reales de sus organizaciones, pese a existir una amplia disponibilidad de egresados. La paradoja de escasez en medio de la abundancia revela que el problema no es cuantitativo, hay suficientes jóvenes formados, sino cualitativo: las competencias desarrolladas en el aula no coinciden con las que las empresas requieren para operar en entornos de alta competitividad.

Causa 2: Procesos de selección que exigen experiencia previa

El modelo de reclutamiento predominante en Lima Metropolitana opera bajo una lógica de embudo extremadamente estrecho que paradójicamente exige experiencia previa como condición de acceso a la primera experiencia laboral. Los procesos de selección en empresas de mediana y gran envergadura están diseñados con filtros algorítmicos que descartan automáticamente a candidatos sin historial laboral validado, privilegiando a quienes ya superaron el embudo inicial en detrimento de quienes buscan su primera oportunidad real (INEI / Diario Correo, 2026). Este mecanismo genera un círculo vicioso: sin experiencia no se accede al empleo, y sin empleo no se puede construir la experiencia que el mercado exige. La lógica del "ganador único" en la selección convierte el acceso a las prácticas preprofesionales en un privilegio para una fracción mínima del talento disponible, dejando a la gran mayoría en una situación de exclusión sistémica que no guarda relación con sus capacidades reales ni con su potencial de desarrollo.

Causa 3: Prácticas preprofesionales concentradas solo al egreso

El modelo vigente de prácticas preprofesionales en el sistema de educación superior peruano concentra toda la exposición laboral al final de la carrera, generalmente en el último o penúltimo ciclo. Esta estructura deja sin mecanismos de Aprendizaje Integrado al Trabajo (Work-Integrated Learning, WIL) a los estudiantes durante los ciclos intermedios, es decir cuarto a sexto ciclo, que representan los años en que se sientan las bases conceptuales y técnicas de la formación. La ausencia de exposición laboral progresiva impide que el

estudiante construya su identidad profesional de manera gradual, que desarrolle competencias transferibles en contextos reales y que acumule el historial laboral que el mercado exigirá al momento del egreso (Proyecto de Innovación, 2026). Referentes internacionales como la Universidad de Waterloo (Canadá) y la Universidad Northeastern (Estados Unidos) demuestran que la integración de prácticas desde los ciclos intermedios genera ventajas competitivas sostenidas y reduce significativamente la brecha entre la formación académica y el mercado laboral.

Causa 4: Política pública de empleo juvenil débil

La ausencia de una infraestructura pública robusta que articule de manera sistemática a las instituciones de educación superior con el sector empresarial constituye una causa estructural de primer orden. Sin mecanismos institucionales que democratizan el acceso a las prácticas profesionales, el sistema perpetúa la desigualdad de oportunidades, favoreciendo a quienes cuentan con redes de contacto o acceden a instituciones con mayor vinculación empresarial. La debilidad de esta política se expresa en datos concretos: el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) destinado a programas de empleabilidad juvenil cayó más del 60% en los últimos años, beneficiando a apenas 5,000 jóvenes en 2024, una cifra insignificante frente a los más de 578,000 matriculados en universidades solo en Lima (Gestión, 2025; SUNEDU, 2025). Esta brecha entre la magnitud del problema y la capacidad de respuesta institucional evidencia la necesidad de reconfigurar el rol del Estado como articulador entre academia y empresa, tal como lo hacen modelos exitosos como el sistema dual alemán o los programas cooperativos norteamericanos.

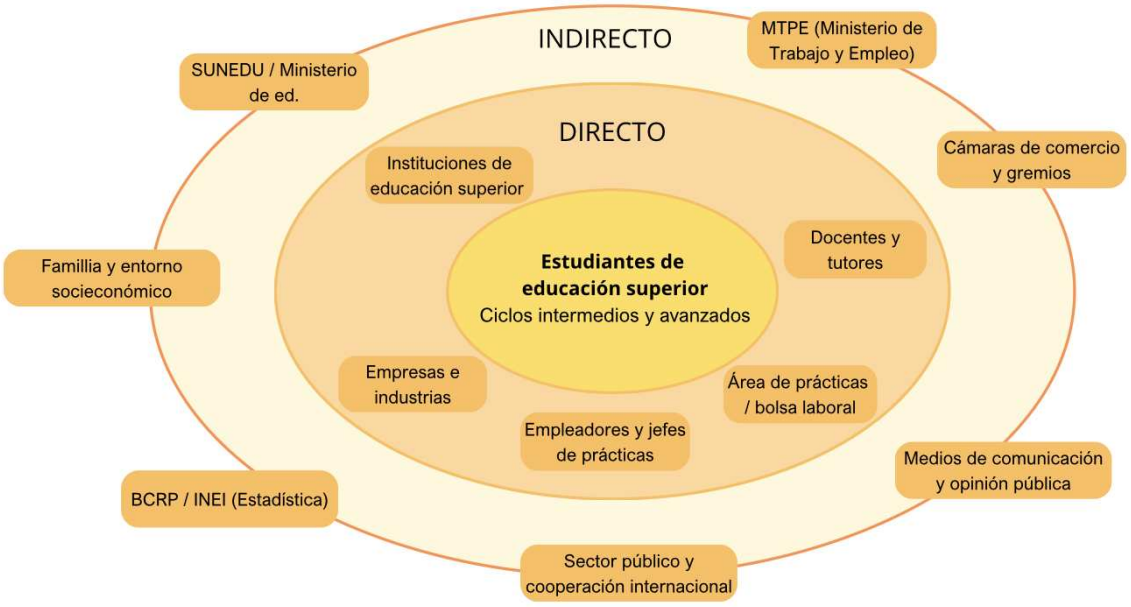
2.2 Población Beneficiaria

La determinación de la población beneficiaria constituye un paso metodológico esencial en cualquier proyecto de innovación de base social, pues permite delimitar con precisión quiénes serán los destinatarios directos del cambio propuesto, quiénes

participarán de manera activa en su implementación y quiénes se verán afectados de forma indirecta por sus resultados. Para este proyecto, dicha delimitación se realiza a partir del Mapa de Actores, una herramienta de Toulouse Thinking que organiza a los involucrados en tres niveles de proximidad con respecto al problema central: actores centrales, directos e indirectos. Esta clasificación no es meramente descriptiva; responde a la lógica de intervención del proyecto, que reconoce que la inserción laboral temprana de estudiantes de educación superior en Lima Metropolitana no puede resolverse desde un solo frente, sino que requiere la articulación consciente y estratégica de múltiples actores del ecosistema educativo, empresarial e institucional. A continuación se observa el mapa de actores en la Figura 2.

Figura 2

Mapa de actores



Actores centrales

Los actores centrales son aquellos sobre quienes recae directamente el problema que el proyecto busca resolver y quienes concentran el mayor beneficio de la intervención.

En este caso, el actor central está constituido por los estudiantes de educación superior de ciclos intermedios y avanzados en Lima Metropolitana, es decir, jóvenes cursando entre el tercer y el sexto ciclo de carreras universitarias o técnicas en instituciones licenciadas por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

Según el Sistema de Información Universitaria (SIU) de la SUNEDU, las universidades licenciadas en Lima Metropolitana albergan aproximadamente 578,000 estudiantes matriculados (SUNEDU, 2025), lo que convierte a esta ciudad en el ecosistema universitario más denso del país. De este universo, se estima que alrededor del 50% —cerca de 290,000 estudiantes— se encuentra en los ciclos intermedios de su formación, el segmento sobre el cual este proyecto focaliza su intervención.

Este grupo poblacional se caracteriza por haber superado la etapa de nivelación académica inicial, contar con una base conceptual y técnica aplicable en entornos laborales reales, y estar atravesando simultáneamente una fase crítica de construcción de identidad profesional. Sin embargo, y pese a su potencial, se encuentra excluido del modelo convencional de prácticas preprofesionales, el cual tiende a concentrar las oportunidades de exposición laboral en los ciclos finales de la carrera, privando a estos estudiantes de la experiencia acumulada que el mercado exigirá al momento de su egreso. Esta exclusión estructural convierte a los estudiantes de ciclos intermedios en la población con mayor urgencia de intervención y, al mismo tiempo, con mayor capacidad de capitalizar los beneficios de un modelo de prácticas anticipadas.

Adicionalmente, el perfil socioeconómico de este actor refuerza la pertinencia del proyecto: según un sondeo de Ipsos (2022), 5 de cada 10 estudiantes universitarios en el Perú busca alternar sus estudios con alguna actividad laboral, ya sea para financiar su educación o para adquirir experiencia temprana. Esta disposición preexistente hacia la inserción laboral paralela al estudio representa un capital motivacional que el proyecto puede aprovechar y canalizar hacia experiencias estructuradas y formativas.

Actores directos

Los actores directos son aquellos que, sin ser los destinatarios finales del proyecto, participan de manera activa en su diseño, implementación o evaluación, y cuya colaboración resulta indispensable para que el modelo funcione. Se identifican cinco actores directos principales:

a) Instituciones de educación superior

Las universidades e institutos técnicos licenciados por la SUNEDU constituyen el primer actor directo del proyecto, en tanto son las organizaciones responsables de la formación académica de los estudiantes beneficiarios y las llamadas a incorporar el modelo de prácticas anticipadas en su estructura curricular. En Lima Metropolitana existen 35 universidades licenciadas, tanto públicas como privadas (SUNEDU, 2025), con una oferta académica diversificada que abarca desde ciencias empresariales e ingeniería hasta humanidades y ciencias de la salud. Su rol en el proyecto es triple: como articuladoras del vínculo con las empresas, como garantes académicas del proceso formativo durante la práctica, y como certificadoras de las competencias desarrolladas por el estudiante.

b) Empresas e industrias

El sector empresarial formal de Lima Metropolitana representa el segundo actor directo de mayor relevancia. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024), al primer trimestre de 2024 el Perú registraba más de 3.3 millones de empresas activas, con una concentración significativa en Lima Metropolitana, que reúne la mayor densidad del tejido empresarial nacional. Dentro de este universo, las empresas de mediana y gran envergadura —particularmente las de los sectores financiero, de tecnología, manufactura y servicios profesionales— son las más relevantes para el proyecto, al contar con la capacidad operativa y estructural para acoger practicantes en modalidades supervisadas. Su participación implica no solo ceder espacios de práctica, sino co-diseñar

las competencias a desarrollar, asignar tutores y brindar retroalimentación estructurada al estudiante.

c) Docentes y tutores académicos

Los docentes universitarios y los tutores designados por las instituciones educativas para el seguimiento de los practicantes constituyen el tercer actor directo. Su función es articular el aprendizaje teórico con la experiencia práctica del estudiante, traduciendo las situaciones del entorno laboral en oportunidades de reflexión y consolidación de competencias, conforme al ciclo de aprendizaje experiencial propuesto por Kolb (1984). Su involucramiento activo es determinante para que la práctica anticipada no sea una experiencia aislada, sino un componente integrado al itinerario formativo del estudiante.

d) Áreas de prácticas y bolsas laborales

Las oficinas de prácticas preprofesionales, centros de empleabilidad y bolsas laborales de las universidades operan como el nexo institucional entre la oferta de talento estudiantil y la demanda de las empresas. Son el actor responsable de gestionar las convocatorias, filtrar los perfiles, hacer seguimiento al proceso y sistematizar los aprendizajes. Su fortalecimiento y digitalización constituye un componente operativo clave del proyecto.

e) Empleadores y jefes directos de práctica

Dentro del entorno empresarial, los jefes directos y supervisores inmediatos del practicante son el actor con mayor influencia sobre la calidad de la experiencia. Son quienes asignan las tareas, brindan retroalimentación en tiempo real y determinan en la práctica el nivel de responsabilidad y autonomía otorgado al estudiante. Su perfil y disposición formativa hacia el practicante resultan determinantes para que la experiencia genere valor real y no se reduzca a labores operativas sin contenido de aprendizaje.

Actores indirectos

Los actores indirectos son aquellos que no participan directamente en la implementación del proyecto, pero cuyas decisiones, políticas o comportamientos inciden de manera significativa en el entorno que el proyecto busca transformar. Se identifican los siguientes:

a) SUNEDU y Ministerio de Educación

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) y el Ministerio de Educación son los organismos rectores del sistema de educación superior en el Perú. Sus políticas de licenciamiento, sus disposiciones sobre los requisitos de grado y titulación, y sus lineamientos sobre la vinculación formativa con el sector productivo constituyen el marco normativo dentro del cual el proyecto debe operar. La Resolución N.° 0042-2024-SUNEDU-CD, que establece nuevas condiciones para la obtención del grado de bachiller, representa un antecedente institucional favorable que abre espacio para la incorporación de experiencias prácticas certificadas como parte del itinerario formativo universitario.

b) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

El MTPE es el organismo responsable de las políticas públicas de empleo juvenil en el Perú, incluyendo la regulación de los convenios de prácticas preprofesionales bajo la Ley N.° 28518. Su debilidad presupuestaria y operativa —evidenciada en la caída de más del 60% del presupuesto destinado a empleabilidad juvenil en los últimos años (Gestión, 2025)— es una causa estructural del problema que el proyecto aborda. Al mismo tiempo, su capacidad normativa lo convierte en un aliado estratégico para escalar el modelo propuesto a nivel de política pública.

c) Cámaras de comercio y gremios empresariales

La Cámara de Comercio de Lima (CCL), la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y los gremios sectoriales representan los intereses del sector privado y tienen capacidad de movilizar a sus asociados en torno a iniciativas de vinculación academia-empresa. Su adhesión al proyecto puede generar un efecto multiplicador sobre el número de empresas participantes y dotar al modelo de mayor legitimidad ante el ecosistema empresarial limeño.

d) BCRP e INEI

El Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) proveen la evidencia cuantitativa que sustenta el diagnóstico del problema —incluyendo la tasa de desempleo juvenil del 13.7% (BCRP, 2026) y los datos de demografía empresarial (INEI, 2024)— y serán las fuentes de referencia para la medición de impacto del proyecto a mediano y largo plazo.

e) Familia y entorno socioeconómico

El entorno familiar del estudiante opera como un condicionante estructural de sus decisiones académicas y laborales. Según Ipsos (2025), 8 de cada 10 peruanos considera importante o muy importante estudiar mientras trabaja, lo que evidencia que la cultura de esfuerzo y la expectativa de inserción laboral temprana están profundamente arraigadas en el tejido social peruano. Este dato convierte a la familia en un actor de respaldo cultural del proyecto, aunque también en una fuente de presión que puede llevar al estudiante a optar por empleos informales y no calificados en lugar de prácticas formativas estructuradas.

f) Medios de comunicación y opinión pública

Los medios de comunicación y los espacios de opinión pública inciden en la percepción social sobre el valor de la formación superior y la empleabilidad juvenil. La visibilización del problema del desempleo joven —a través de reportajes, encuestas de percepción y análisis periodísticos— genera presión sobre los actores institucionales y

contribuye a instalar el tema en la agenda pública, creando condiciones favorables para la adopción del modelo propuesto.

g) Sector público y cooperación internacional

Organismos multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la OCDE han documentado extensamente los modelos de transición educación-trabajo y financian iniciativas de reforma en países emergentes. Su interés en la región latinoamericana representa una oportunidad de financiamiento y asistencia técnica para la escalabilidad del proyecto más allá de la fase piloto.

2.3 Objetivos del proyecto

Objetivo General

Diseñar un modelo de prácticas preprofesionales que fortalezca las competencias laborales de al menos 1500 estudiantes de educación superior de ciclos intermedios y avanzados en Lima Metropolitana durante el primer año de implementación, mediante la articulación estructurada entre un mínimo de tres universidades licenciadas y veinte organizaciones del sector productivo formal.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar, en un plazo de dos meses, las principales barreras de acceso que enfrentan los estudiantes de ciclos intermedios y avanzados de educación superior en Lima Metropolitana para obtener su primera experiencia preprofesional formal, a través de 50 encuestas y 5 entrevistas en profundidad que permitan identificar los cuellos de botella del modelo de selección laboral tradicional.

2. Analizar tres modelos internacionales de prácticas anticipadas: el co-op de la Universidad de Waterloo, el co-op de Northeastern y las microprácticas de Parker Dewey, durante la fase de investigación, con el fin de extraer un mínimo de cinco componentes replicables y adaptables al contexto normativo y laboral peruano.
3. Proponer, antes del cierre de la fase de diseño, la estructura operativa completa del modelo de microprácticas, especificando roles, responsabilidades y mecanismos de articulación entre instituciones educativas, estudiantes y organizaciones involucradas, con criterios de viabilidad verificables para su implementación en Lima Metropolitana.
4. Establecer un sistema de al menos cinco indicadores de medición del desarrollo de competencias laborales en los estudiantes participantes, evaluables al término de cada ciclo de retos, con el fin de documentar el impacto del modelo sobre la empleabilidad y la trayectoria profesional temprana de los beneficiarios.

2.4 Marco referencial

El presente proyecto de innovación se sustenta en un conjunto de antecedentes internacionales, bases teóricas y conceptos clave que, en conjunto, permiten comprender el problema desde una perspectiva académica fundamentada y demostrar que la propuesta parte de décadas de evidencia empírica y elaboración teórica acumulada.

En lo que respecta a los antecedentes, uno de los referentes internacionales más sólidos es el programa de educación cooperativa (*co-op*) de la Universidad de Waterloo, en el país de Canadá, considerado el programa de prácticas integradas al currículo universitario más grande del mundo. Su modelo, vigente desde 1957, opera bajo el principio de alternancia: los estudiantes intercalan periodos académicos de cuatro meses con periodos de trabajo remunerado a tiempo completo en empresas vinculadas a su carrera, logrando acumular hasta dos años de experiencia profesional real antes de egresar. Con

más de 26,000 estudiantes co-op activos y más de 8,000 empleadores en más de 70 países, el programa es uno de los rasgos más distintivos de la institución. Sus resultados en empleabilidad son contundentes: el 81% de los egresados co-op de Waterloo ganan más de $60,000 dólares canadienses anuales dos años después de graduarse, frente al 44% de los egresados de programas regulares de Ontario. Adicionalmente, el 96% de los egresados que se emplean encuentran trabajo relacionado directamente con las competencias adquiridas en el programa, dentro de los seis meses posteriores a la graduación. Este caso demuestra empíricamente que integrar la práctica laboral desde ciclos intermedios y no solo al final de la carrera, genera ventajas competitivas sostenidas y reduce la brecha entre la formación académica y el mercado laboral (University of Waterloo, 2024).

Por otro lado es igual de relevante mencionar a la plataforma Parker Dewey, fundada en 2015 en Estados Unidos, que introdujo y popularizó el concepto de *micro-internship*, o micropráctica, como mecanismo de acceso anticipado y democratizado al mundo laboral. Una micropráctica es un proyecto de corta duración, típicamente entre 10 y 40 horas de trabajo, que un profesional en etapa inicial completa según su propio horario; este modelo, pionero de Parker Dewey, permite a las empresas conocer de primera mano las capacidades de los candidatos mientras los estudiantes ganan experiencia práctica y generan ingresos. Lo que distingue a este modelo es su capacidad de romper el círculo vicioso de "necesitas experiencia para conseguir experiencia": a diferencia de las prácticas tradicionales (estacionales y accesibles solo a un pool restringido de estudiantes), las microprácticas de Parker Dewey pueden realizarse durante todo el año, conectan a estudiantes de más de 5,900 instituciones de educación superior y permiten a las empresas evaluar habilidades reales antes de tomar una decisión de contratación. Asimismo, las microprácticas apoyan a todos los recién egresados que ingresan al mercado laboral y amplían el acceso para quienes enfrentan mayores barreras, como limitaciones geográficas, falta de redes de contacto o imposibilidad de realizar prácticas no remuneradas, democratizando el acceso a la experiencia profesional temprana (Parker Dewey, 2021).

En una línea similar, la Universidad Northeastern, en Boston, constituye otro referente de primer nivel con más de cien años de trayectoria en educación cooperativa. Lo que distingue a este modelo es su estructura de acceso progresivo y preparatorio: los estudiantes inician su primer co-op no antes del segundo semestre de su segundo año, y previamente deben completar un curso de Desarrollo Profesional que les permite construir redes profesionales y desarrollar competencias transferibles como comunicación, pensamiento crítico, trabajo en equipo y conciencia cultural. Este hallazgo refuerza la hipótesis central del proyecto, es decir que la calidad y la temprana exposición al mundo laboral son más determinantes en el desarrollo de competencias que la simple duración de la práctica (Northeastern University, 2024).

En cuanto a las bases teóricas que explican por qué este tipo de intervención funciona, el proyecto se apoya en tres perspectivas complementarias. La primera es el aprendizaje experiencial, cuyo sustento más vigente se encuentra en la revisión sistemática de Morris (2020), quien analizó 36 estudios sobre aprendizaje experiencial en educación superior y concluyó que el aprendizaje experiencial coloca la experiencia de vida como parte central y necesaria del proceso de aprendizaje, donde el conocimiento se crea a través de la transformación de la experiencia; asimismo, en los últimos veinte años la investigación sobre esta teoría se ha más que cuadruplicado en campos como la gestión, la educación, la psicología, la medicina y el derecho. Este marco explica por qué los estudiantes de ciclos intermedios que acceden a entornos laborales reales desarrollan competencias que la instrucción exclusivamente en aula no puede transferir por sí sola. La segunda perspectiva es el aprendizaje situado en comunidades de práctica, abordado recientemente por Díaz et al. (2024) en un estudio publicado en *Higher Education* que aplicó esta lente teórica para reconceptualizar el aprendizaje integrado al trabajo en ingeniería. Su hallazgo central es que el aprendizaje integrado al trabajo puede ser conceptualizado como la conexión entre dos comunidades de práctica (la universidad y la empresa) y que las experiencias WIL deben diseñarse para permitir a los estudiantes reinterpretar objetos

fronterizos y desarrollar capacidades de intermediación trabajando en un entorno laboral real. Este enfoque fundamenta la necesidad de que el estudiante de ciclos intermedios tenga acceso a los entornos laborales reales desde etapas tempranas, pues es en esa inserción donde comienza a construir su identidad profesional antes del egreso. La tercera perspectiva es la educación basada en competencias aplicada a la empleabilidad, sustentada en una revisión sistemática de 87 estudios publicada por Finch et al. (2023) en *Studies in Higher Education*, que concluyó que las actividades de empleabilidad organizadas por las instituciones de educación superior son valoradas por todos los actores —universidades, estudiantes y empleadores— por las mismas razones: son vistas como una parte vital de los programas educativos, al facilitar el desarrollo de competencias diversas que son altamente deseables en el mercado laboral. Este hallazgo respalda directamente la hipótesis central del proyecto: que las competencias laborales no se desarrollan plenamente solo en el aula, sino en la interacción real y estructurada con situaciones de trabajo.

2.5 Proceso creativo y experimentos

2.5.1 Información sobre el usuario

El proceso de investigación permitió identificar dos arquetipos representativos que concentran las características, frustraciones y motivaciones de los segmentos a los que Goin dirige su intervención. Estos arquetipos no son figuras ficticias genéricas, sino síntesis construidas a partir de evidencia cuantitativa y cualitativa recogida mediante encuestas y entrevistas durante el proceso de Toulouse Thinking.El detalle elaborado con cada uno de los arquetipos usuarios se conceptualizan en las siguientes Figuras (Figura 3 y Figura 4).

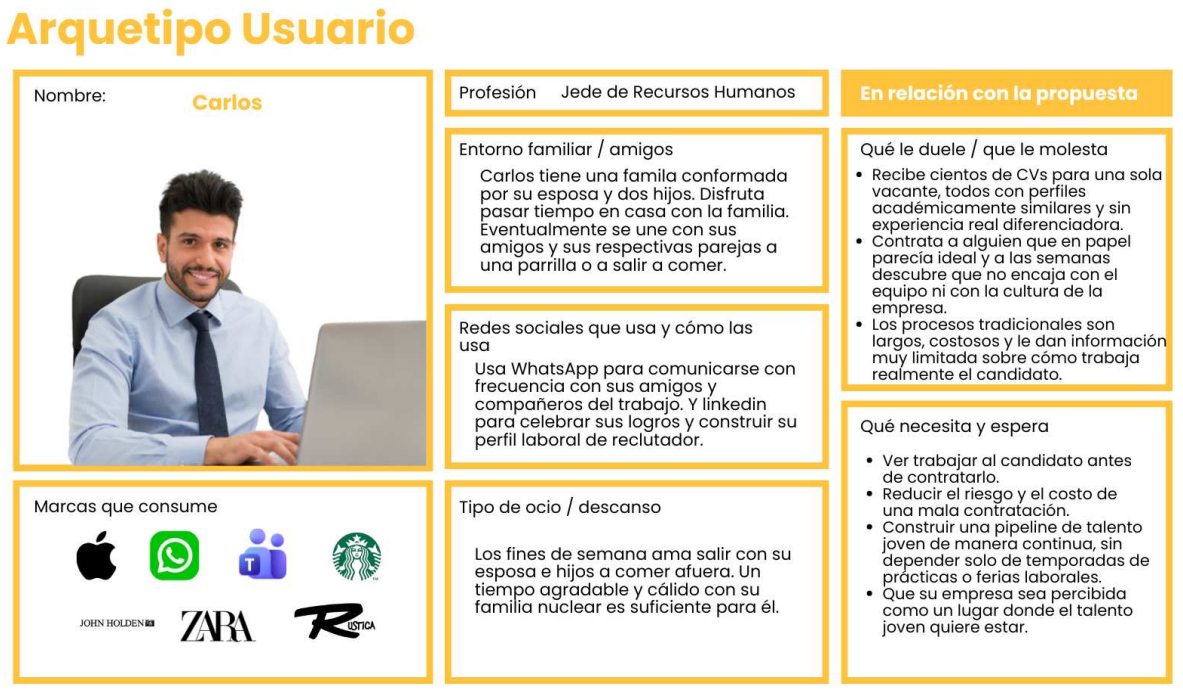
Figura 3

Arquetipo Usuario - Estudiante Universitario



Figura 4

Arquetipo Usuario - Empresa Reclutadora



Los dos arquetipos identificados en el proceso de investigación no son solo perfiles de usuario, son en esencia también la representación de dos segmentos de mercado con una necesidad no resuelta y una disposición activa hacia una solución. Valentina encarna a cientos de miles de estudiantes universitarios de ciclos intermedios en Lima Metropolitana que quieren insertarse laboralmente antes de egresar pero no encuentran un mecanismo formal que se los permita. Carlos representa a los responsables de selección de empresas pequeñas, medianas y grandes que necesitan conocer al candidato antes de contratarlo pero que el modelo tradicional no les da esa posibilidad. Nuestra solución existe precisamente en el espacio entre estos dos: donde la oferta de talento y la demanda empresarial tienen urgencia pero no tienen puente.

2.5.2 Información sobre el mercado

Oportunidades de mercado

El mercado de empleabilidad universitaria en Perú cuenta con actores establecidos como Computrabajo, Bumeran, LinkedIn y las bolsas de empleo internas de las universidades. Todos operan bajo la misma lógica de siempre: el estudiante postula, la empresa filtra y uno gana. Ninguno resuelve la barrera total, que es la ausencia de experiencia comprobable como condición de acceso. A nivel internacional, Parker Dewey es el referente más cercano con su modelo de micro-internships, aunque opera con proyectos individuales, sin dinámica grupal y en un contexto donde las redes de acceso al mercado laboral son significativamente más desarrolladas que en Perú. Nuestra solución introduce lo que ninguno de estos modelos tiene: equipos multiciclo, reto competitivo con certificación verídica y una fase presencial de presentación. Esa combinación no existe como producto consolidado en el mercado peruano, lo que define con claridad el espacio de oportunidad que el proyecto ocupa.

Competencias

El mercado de empleabilidad universitaria en Perú cuenta con actores consolidados que, pese a su alcance, operan bajo la lógica común que hemos llevado a cabo desde siempre: conectar oferta y demanda de talento a través del modelo de postulación tradicional. Las bolsas digitales como Bumeran, Computrabajo e Indeed, junto con LinkedIn y las bolsas universitarias, replican el mismo embudo de selección donde la gran mayoría de estudiantes queda excluida sin retroalimentación ni evidencia comprobable de haber participado. Además, su arquitectura penaliza estructuralmente a quien no tiene historial previo.

Por otro lado, los hackathons que desarrollan los corporativos u otras organizaciones incorporan retos grupales reales, pero su fin es la innovación y no la contratación, son esporádicos y únicamente el equipo ganador obtiene un reconocimiento concreto. En la Tabla 1 se sistematiza esta comparación a partir de los diferenciales centrales de GoIn.

Tabla 1

Competencia

Marcas	¿Para universitarios?	Disponible todo el año	Sin experiencia previa	Retos reales (inserción laboral piloto)	Certificado para tu cv
Bolsas: Computrabajo, Indeed, Bumeran, etc	✘	✔	✘	✘	✘
Bolsas universidades: UPC, PUCP, USIL, etc.	✘	✔	✘	✘	✘
Bolsas para prácticas: practicas.pe, Myworkin, Firstjob, etc.	✔	✔	✘	✘	✘
Hackatons corporativos	✔	✘	✘	✘	✔
GoIn	✔	✔	✔	✔	✔

Nota. Como se observa, GoIn es el único modelo que articula simultáneamente los cinco atributos analizados, lo que define con precisión el espacio de oportunidad que el proyecto ocupa dentro del ecosistema de empleabilidad universitaria en Lima Metropolitana.

Barreras de entrada

Las principales barreras de entrada se concentran en tres frentes: la confianza empresarial en la capacidad real de los equipos estudiantiles, la validación institucional de las universidades para reconocer la participación en microprácticas como experiencia formativa, y la masa crítica necesaria para que la plataforma funcione en ambos lados simultáneamente. La mitigación de estas barreras pasa por un piloto acotado con tres a cinco empresas aliadas y dos universidades que permita generar casos de éxito documentados antes de escalar. A mediano plazo, GoIn tiene condiciones para expandirse hacia otras ciudades universitarias del país como Arequipa, Trujillo y Piura, donde la brecha entre formación y mercado laboral replica las mismas dinámicas sin contar con ninguna solución equivalente disponible.

Alcance esperado y demanda potencial en el mercado objetivo

GoIn dirige su intervención a dos segmentos claramente delimitados. Por el lado del estudiante, el mercado objetivo son universitarios de ciclos intermedios y avanzados —entre el sexto y el décimo ciclo— de carreras de ciencias empresariales, ingeniería, comunicaciones, tecnología, y demás en universidades licenciadas de Lima Metropolitana. Por el lado empresarial, el mercado objetivo son organizaciones medianas y grandes de los sectores financiero, tecnología, manufactura y servicios profesionales, con capacidad operativa para publicar retos, asignar tutores internos y evaluar equipos dentro de sus procesos de atracción de talento.

En cuanto al alcance, el proyecto contempla tres horizontes de desarrollo. En su fase piloto, GoIn operará con un número acotado de empresas aliadas y universidades en Lima Metropolitana, priorizando la validación del modelo sobre la escala. Este primer ciclo

tiene como objetivo documentar resultados medibles, ajustar la mecánica de los retos y construir los primeros casos de éxito que den credibilidad a la propuesta frente a nuevos actores. En una segunda fase de consolidación, la plataforma escalaría dentro de Lima ampliando el número de empresas participantes por sector y estableciendo alianzas formales con más instituciones clave de educación superior. La tercera fase contempla la expansión hacia ciudades universitarias con alta densidad estudiantil y baja oferta de mecanismos de inserción laboral temprana, como Arequipa, Trujillo y Piura.

Respecto a la demanda potencial, esta debe leerse desde los dos lados de la plataforma. Primero, del lado del estudiante, el mercado direccionable es amplio y con una disposición preexistente hacia la inserción laboral paralela al estudio, lo que reduce significativamente la barrera de adopción. Del lado empresarial, la demanda está impulsada por la dificultad creciente de encontrar talento joven con competencias adaptadas a las necesidades reales de las organizaciones, un problema que los canales de reclutamiento tradicionales no han logrado resolver. En ese sentido, GoIn no compite por presupuesto con las bolsas de empleo convencionales, sino se posiciona como una herramienta de recruiting activo que genera valor antes de la contratación, lo que le abre espacio en las áreas de gestión de talento y employer branding de las empresas objetivo.

2.5.3 Concepto y propuesta de valor

Concepto

GoIn es una plataforma digital de empleabilidad universitaria que conecta estudiantes de educación superior de ciclos intermedios y avanzados con empresas del sector formal de Lima Metropolitana, a través de una innovación llamada microprácticas, que son retos reales de negocio que los estudiantes resuelven en equipos multiciclo durante un periodo acotado de tiempo. La plataforma opera en el espacio de vacío que existe entre la formación académica y el primer empleo formal, democratizando el acceso a la

experiencia pre profesional anticipada sin exigir historial laboral previo como condición de entrada.

A diferencia del modelo de postulación tradicional, que opera bajo una lógica de embudo estrecho donde solo una fracción mínima del talento disponible accede a una plaza, GoIn introduce una lógica de participación abierta y certificación general: todos los estudiantes que completan el reto reciben un certificado emitido directamente por la empresa convocante, con independencia del resultado competitivo. El equipo destacado accede además a una oportunidad concreta de contratación o continuidad. Así, se transforma el proceso de selección en un proceso de demostración donde la empresa no elige antes de conocer, sino después de ver trabajar.

El modelo integra una fase remota de desarrollo del reto y una fase presencial de presentación final, combinando la flexibilidad que requiere el estudiante universitario con la señal de cultura organizacional que la empresa necesita observar antes de decidir. El proceso del concepto desarrollado lo describe la Figura 5 con la ruta para conceptualizar.

Figura 5

Ruta para Conceptualizar



A continuación se visualiza la herramienta Ruta para Conceptualizar del Toulouse Thinking que nos ayudó a concluir el concepto.

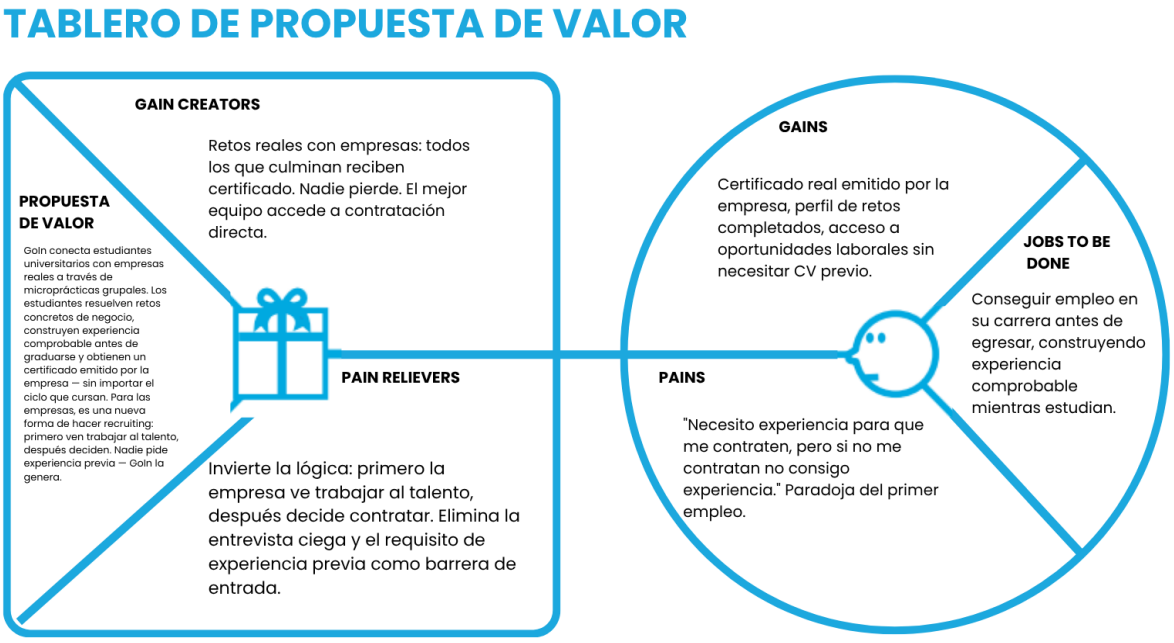
La propuesta de valor

Para el estudiante: GoIn le da al universitario de cualquier ciclo lo que el mercado laboral le exige pero que ningún proceso tradicional le permite construir: experiencia comprobable, trabajo en equipo real y un certificado corporativo que habla por él en cada proceso de selección futuro. No reemplaza las prácticas preprofesionales formales; las anticipa, las prepara y las hace posibles para quienes hoy están excluidos de ese primer escalón.

Para la empresa: GoIn convierte el recruiting en una decisión informada. En lugar de seleccionar candidatos a partir de un CV sin trayectoria, la empresa publica un reto, observa cómo piensan y colaboran los equipos, y decide con evidencia real. Accede a talento joven en acción, reduce el riesgo de una contratación a ciegas y construye una pipeline de candidatos validados antes de abrir cualquier vacante formal. A continuación se visualiza la herramienta Canvas de Propuesta de Valor del Toulouse Thinking (Figura 6) que nos ayudó a concluir el concepto.

Figura 6

Tablero de Propuesta de Valor



2.5.4 Diseño de producto/servicio

GoIn es una plataforma digital de dos lados que opera como infraestructura de encuentro entre el talento universitario y la demanda empresarial, a través de un mecanismo de retos reales estructurados. A diferencia de los canales de reclutamiento convencionales, GoIn no intermedia postulaciones: genera experiencias de trabajo colaborativo que producen valor simultáneamente para el estudiante, la empresa y la institución educativa.

Mecánica del servicio

El flujo operativo de GoIn se articula en cuatro fases secuenciales. En la primera, la empresa registra su organización en la plataforma, selecciona el plan que corresponde a su escala de convocatoria y publica un reto real de negocio con un brief detallado, criterios de evaluación y un plazo de entrega definido. En la segunda fase, GoIn gestiona la convocatoria entre su base de estudiantes universitarios, forma equipos multiciclo de cuatro integrantes cada uno y los conecta formalmente con el reto. Durante la tercera fase, los equipos trabajan el reto de manera remota durante el periodo establecido, con acceso a recursos contextuales dentro de la plataforma. La fase final contempla la entrega de resultados, la evaluación por parte de la empresa y la emisión automática del certificado corporativo para todos los equipos que completaron el reto, independientemente del resultado. En el plan Premium, esta fase incluye además una sesión presencial de pitching ante un jurado de la empresa, donde los equipos presentan sus propuestas en vivo y los reclutadores pueden observar dinámicas de trabajo, comunicación y pensamiento crítico en tiempo real.

Las universidades participan como aliadas estratégicas sin costo económico, a cambio de integrar formalmente los retos de GoIn como actividad académica reconocida dentro de sus cursos, talleres o proyectos de fin de ciclo. Este acuerdo garantiza un flujo

continuo y comprometido de participantes estudiantiles, lo que hace atractiva la plataforma para las empresas.

Triple balance

GoIn genera valor en tres dimensiones simultáneas. En el plano social, democratiza el acceso a la experiencia pre profesional al eliminar la experiencia previa como requisito de entrada, reduciendo la barrera estructural que mantiene a los estudiantes de ciclos intermedios fuera del mercado laboral formal. Cada reto completado representa un hito concreto en la trayectoria profesional de jóvenes que, de otro modo, llegarían al egreso sin ningún historial comprobable. En el plano económico, el modelo genera eficiencia para ambos lados del mercado: las empresas acceden a talento en acción a un costo significativamente menor que los canales de reclutamiento tradicionales, mientras que los estudiantes construyen un portafolio de retos acumulables que incrementa su empleabilidad y, por tanto, su capacidad de generación de ingresos futuros. En el plano ambiental, al operar como plataforma íntegramente digital, GoIn prescinde de infraestructura física, reduce los desplazamientos asociados a los procesos de selección presenciales y elimina los materiales físicos inherentes al modelo de reclutamiento convencional, minimizando su huella operativa.

2.5.5 Modelo de Negocio

El modelo de negocio de GoIn responde a la lógica de un marketplace de dos lados donde el cliente pagador es la empresa y el usuario principal es el estudiante. Esta asimetría es intencional: al no cobrar al estudiante por participar en los retos, GoIn elimina la fricción de adopción en el lado más sensible del mercado y garantiza el volumen de talento que hace atractiva la plataforma para las empresas.

Fuentes de ingreso

Uno de los ingresos principales proviene del pago por publicación de reto, estructurado en tres planes según la escala de convocatoria que la empresa requiera. La modalidad Starter, orientado a empresas que buscan explorar el modelo por primera vez, tiene un precio de S/ 690 e incluye un reto con hasta cuatro equipos participantes, certificado digital y un informe de participación. La modalidad Pro, diseñado para procesos de atracción de talento más amplios, asciende a S/ 1,290, consta de un reto e incorpora hasta ocho equipos, un dashboard de resultados y el perfil de cada estudiante compartible directamente con el área de Recursos Humanos. La modalidad Premium, a S/ 2,490, consta de un reto y habilita equipos ilimitados, la fase presencial de pitching, un certificado firmado por el jefe de área y un video-resumen del reto para uso en estrategias de employer branding. Los detalles de la fuente de ingreso se ven reflejadas en la Tabla 2.

Tabla 2

Planes por reto individual

Modalidad	Precio por reto	Equipos incluidos	Ideal para
Starter	S/690	Hasta 4 equipos	Empresas que pruebas GoIn por primera vez
Pro	S/1,290	Hasta 8 equipos	Procesos de atracción de talento más amplios
Premium	S/2,490	Equipos ilimitados*	Fase presencial de pitching + employer branding

Nota. Dirigidos a empresas que prueban GoIn por primera vez o publican retos de forma esporádica.

El ingreso recurrente (el que priorizamos) proviene de los planes de suscripción empresarial, dirigidos a organizaciones que buscan usar GoIn como un canal permanente de atracción de talento en lugar de una compra puntual. El plan Growth, orientado a empresas con necesidades de convocatoria trimestral, tiene un precio de S/ 3,290 por trimestre e incluye tres retos con hasta ocho equipos participantes cada uno, manteniendo

los beneficios del dashboard de resultados y el perfil de estudiante compartible con Recursos Humanos, con un ahorro del 15% frente a la compra de los mismos tres retos de forma individual. El plan Enterprise, a S/ 13,900 al año, incorpora ocho retos con equipos ilimitados por reto, e incluye los mismos beneficios del plan Premium, representando un ahorro de más de 30% frente a la contratación individual de los mismos ocho retos. Toda empresa que adquiere tres o más retos individuales dentro de un mismo año es migrada automáticamente a un plan de suscripción en su siguiente ciclo —según su volumen de convocatoria— como lo describe la Tabla 3.

Tabla 3

Planes de suscripción empresarial

Plan	Frecuencia	Retos incluidos	Precio	Ahorro vs individual
Growth	Trimestral	3 retos (hasta 8 equipos c/u)	S/3,290 / trimestre	15% (vs S/3,870)
Enterprise	Anual	8 retos (equipos ilimitados*)	S/13,900 / año	30.2% (vs S/19,920)

Nota. Dirigidos a empresas que desean usar GoIn como canal permanente de atracción de talento. Incluyen cuenta dedicada prioritaria, posicionamiento destacado ante estudiantes y reporte de talento.

El ingreso secundario proviene de comisiones por referidos, generadas cuando el estudiante accede, de forma opcional, a cursos de plataformas aliadas de educación complementaria (como Crehana, Domestika o Coderhouse) con un descuento aproximado del 20%. Estos cursos se recomiendan de manera contextual al estudiante durante el desarrollo de sus primeros retos, como recurso opcional para reforzar competencias específicas del reto en curso. Este componente no es central al modelo, pero genera un ingreso adicional para la plataforma a través de la comisión por referido, contribuye a la sostenibilidad financiera de GoIn y refuerza la propuesta de valor hacia el estudiante, al

ofrecerle acceso preferencial a formación complementaria de calidad. Veamos los ingresos secundarios en la Tabla 4.

Tabla 4

Ingresos secundarios

Producto	Precio
Ingreso de referidos (cursos de Crehana, Domestika y Coderhouse)	S/14 por estudiante

Nota. Recurso opcional ofrecido al estudiante al iniciar sus primeros retos.

Estrategia de entrada al mercado

La fase de lanzamiento contempla un piloto sin costo económico para un grupo seleccionado de cinco empresas representativas de sectores estratégicos, a cambio de testimonio institucional, permiso de uso de logo y retroalimentación estructurada post-reto. Esta estrategia no forma parte del modelo de precios permanente, sino que cumple una función específica de validación y generación de casos de éxito que aceleren la conversión de nuevas empresas a planes pagados. Al tratarse de organizaciones reconocidas dentro de sus sectores, su respaldo opera como prueba social y facilita las conversaciones comerciales que se vienen, acortando el ciclo de venta. De este modo, el piloto no representa una pérdida sino una inversión, ya que cada caso documentado se convierte en un activo de marketing que sostiene el crecimiento hacia los planes pagados. Para un mayor entendimiento veamos la descripción del canvas de modelo de negocio en la Figura 7.

Figura 7

Canvas de modelo de negocio



Los nueve bloques del modelo se articulan de la siguiente manera. Los segmentos de clientes son dos: las empresas medianas y grandes del sector formal de Lima Metropolitana como cliente pagador, y los estudiantes universitarios de ciclos intermedios y avanzados como usuario principal. Las universidades operan como socio estratégico, no como cliente. La propuesta de valor para la empresa es ver trabajar al talento antes de contratar, reduciendo el riesgo y el costo de una mala decisión de selección; para el estudiante, es construir experiencia comprobable y certificación corporativa sin necesitar historial previo. Los canales de llegada a las empresas son la venta directa B2B, LinkedIn y los referidos generados por las empresas del piloto; hacia los estudiantes, las alianzas universitarias y las redes sociales son el canal principal. La relación con las empresas se sostiene a través de un gestor de cuenta, informes post-reto y dashboard de resultados; con los estudiantes, mediante una plataforma autoservicio con perfil acumulable de retos. Los

recursos clave son la plataforma digital, la red de empresas aliadas, la red universitaria y el equipo de gestión de retos. Las actividades clave incluyen la captación de empresas, el diseño y publicación de retos, la formación de equipos y la certificación de participantes. Los socios clave son las universidades aliadas y las empresas del piloto. La estructura de costos se concentra en el desarrollo y mantenimiento de la plataforma, el equipo operativo y las acciones de adquisición comercial.

2.5.6 Resultados esperados

Cuando GoIn entra en contacto con el mercado, el impacto más inmediato ocurre en el plano individual del estudiante. Por primera vez, un universitario de ciclos intermedios puede completar una experiencia de trabajo real, obtener un certificado emitido por una empresa de su sector y acumular un portafolio concreto antes de egresar, sin haber necesitado superar el embudo de selección que históricamente lo excluía. Este cambio en la trayectoria individual tiene un efecto directo sobre la confianza profesional del estudiante y reduce la ansiedad asociada a la incertidumbre laboral que, como se documentó en el diagnóstico, afecta a más del 80% de los universitarios limeños.

Para las empresas, el resultado esperado es una transformación en la calidad de la información disponible al momento de tomar decisiones de contratación. En lugar de seleccionar candidatos a partir de un CV sin trayectoria, el reclutador habrá observado al candidato trabajando en equipo, resolviendo un problema real bajo presión y comunicando sus ideas ante un jurado. Esa evidencia reduce el riesgo de una mala contratación y acorta significativamente el tiempo del proceso de selección. A mediano plazo, las empresas que participen de manera continua en GoIn construirán una pipeline de talento validado que les permitirá cubrir vacantes con mayor velocidad y certeza.

Para las universidades aliadas, la integración de los retos de GoIn en su currículo representa una mejora tangible en su índice de empleabilidad, un indicador cada vez más relevante en los rankings y procesos de licenciamiento. Sus estudiantes egresan con

historial comprobable y sus áreas de empleabilidad pueden mostrar conexiones reales con el sector productivo.

A nivel del ecosistema, GoIn aspira a demostrar que es posible resolver el círculo vicioso de la experiencia desde el sector privado, sin depender de política pública ni de presupuesto estatal. Si el modelo escala con éxito en Lima Metropolitana, sienta las bases para una replicación regional en ciudades como Arequipa, Trujillo y Piura, donde la misma brecha existe sin ninguna solución estructurada disponible.

2.5.7 Prototipos desarrollados

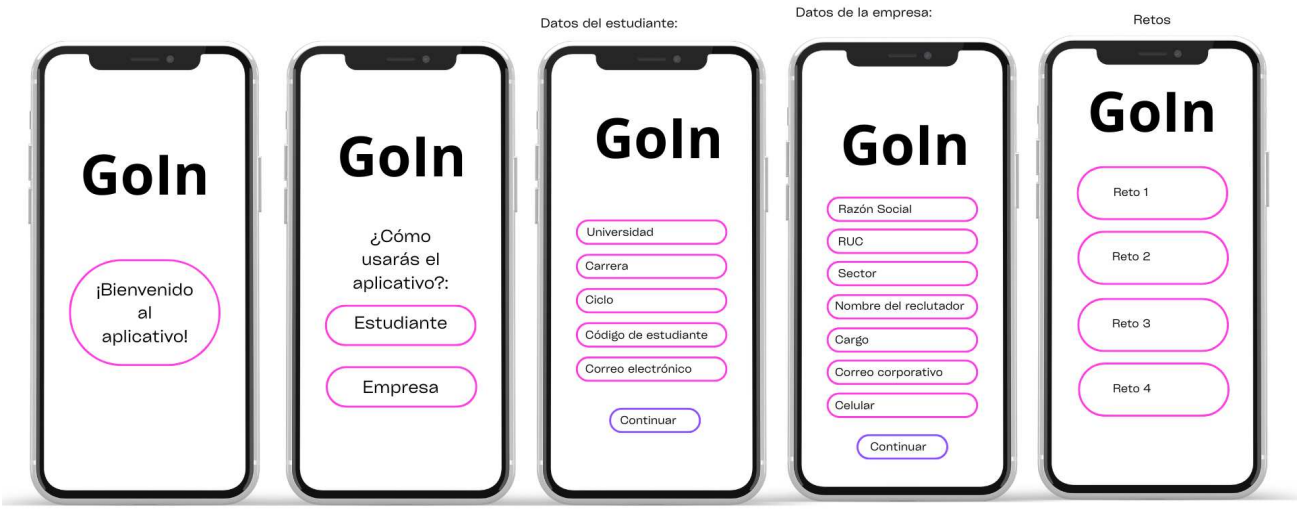
El desarrollo del prototipo de GoIn siguió una lógica de fidelidad progresiva, avanzando de una versión de baja definición —orientada a validar la arquitectura de información y el flujo general de navegación— hacia una versión de alta definición, diseñada en Figma, que incorpora la identidad visual definitiva de la marca y permite una experiencia de usuario navegable y realista para efectos de testeo con estudiantes.

Baja definición

En esta primera etapa se elaboraron wireframes de baja fidelidad con el objetivo de definir la estructura básica de pantallas y el recorrido del usuario dentro de la aplicación, sin incorporar aún elementos de identidad visual como color, tipografía o ilustración. Esta fase permitió validar internamente la secuencia lógica del flujo de estudiante —registro, verificación, exploración de microprácticas, postulación y seguimiento— antes de invertir tiempo de diseño en el detalle visual, siguiendo la lógica de descarte temprano propia del proceso de Toulouse Thinking aplicado en el proyecto. El prototipo de baja definición se desarrolla a continuación en la Figura 8.

Figura 8

Prototipo de baja fidelidad



Alta definición

La versión de alta definición corresponde al prototipo funcional desarrollado en Figma, el cual incorpora la identidad de marca de GoIn —logotipo, paleta de colores principales, tipografía y la mascota ilustrada como recurso de conexión emocional con el usuario estudiante— y reproduce con fidelidad la experiencia de uso real de la aplicación. El prototipo cubre el recorrido completo del estudiante: pantallas de bienvenida y selección de perfil (estudiante o empresa), registro y verificación de cuenta mediante código, exploración del catálogo de microprácticas, visualización del detalle de un reto, gestión de postulaciones, sistema de favoritos, comunidad y chat por equipos, y pantallas de confirmación (registro exitoso, postulación completada). Este nivel de fidelidad permitió someter el prototipo a pruebas de usabilidad con usuarios reales, cuyos resultados se documentan en la sección de figuras (Figura 9, 10, 11, 12 y 13).

Figura 9

Bienvenida y selección de perfil



FIgura 10

Registro estudiante



Figura 11

Registro empresa

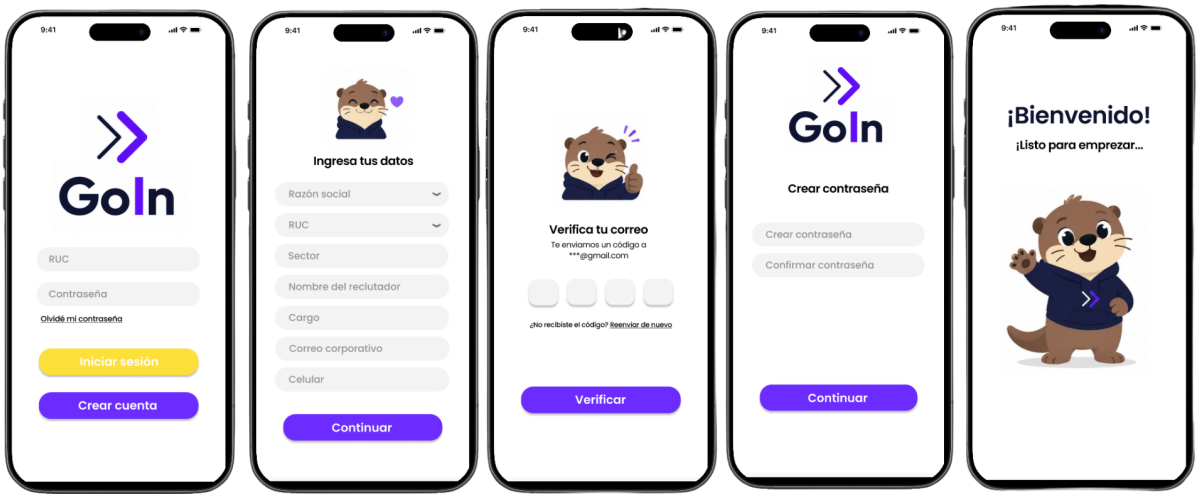


Figura 12

Postulación microprácticas

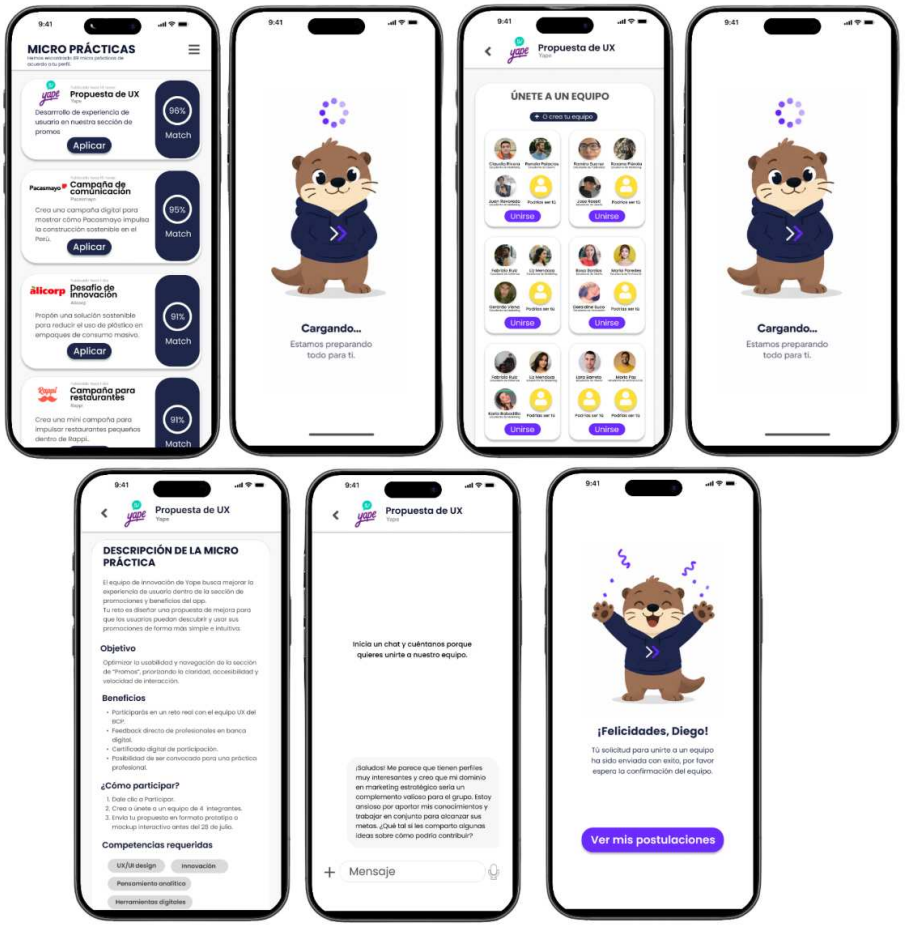
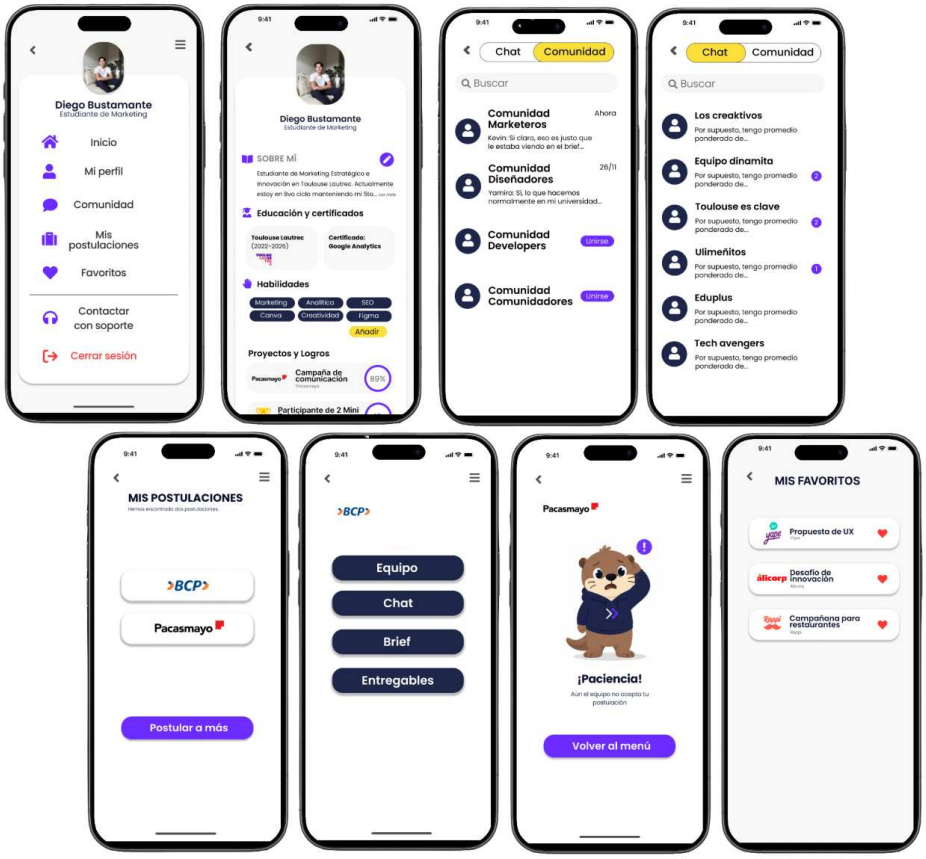


Figura 13

Funciones aplicativo



2.5.8 Experimentos

Con el propósito de validar el prototipo de alta fidelidad entre el segmento objetivo, se aplicó un formulario digital a estudiantes de educación superior tras una sesión de navegación guiada por el prototipo de Figma. Se obtuvieron 21 respuestas válidas: 57.1% de séptimo ciclo en adelante, 28.6% de ciclos intermedios, 9.5% egresados recientes y un 4.8% en ciclos iniciales. El 61.9% de los encuestados (13 de 21) declaró haber tenido dificultades importantes para conseguir su primera experiencia laboral, confirmando con datos primarios el problema central del proyecto.

Antes del testeo, el Tablero UX permitió mapear la experiencia esperada del usuario, distinguiendo el contexto y problema del estudiante de la solución diseñada y su desenlace, así como el recorrido concreto dentro de la app, desde el descubrimiento de GoIn hasta la obtención del certificado. Esto orientó el diseño del formulario hacia los puntos de fricción más relevantes. Para más detalles se realizó el Tablero UX en la Figura 14.

Figura 14

Tablero UX



La prueba se aplicó de forma digital y asíncrona: cada participante navegó el prototipo en su propio dispositivo y completó un formulario de 13 preguntas, combinando escalas Likert (1-5), una pregunta de tipo Net Promoter Score (0-10) y preguntas abiertas. La retroalimentación se sistematizó mediante la Tabla Receptora, organizándola en cuatro categorías: lo que funciona, crítica, dudas y nuevas ideas. Se desarrolla en la Figura 15.

Figura 15

Tabla receptora



Resultados y nivel de validación de hipótesis

Los resultados validan la hipótesis central del proyecto: que estudiantes sin experiencia previa perciben las microprácticas competitivas en equipo como una vía atractiva para construir experiencia comprobable. La claridad del concepto obtuvo un promedio de 4.8/5, el atractivo visual 4.85/5, y la facilidad de navegación 4.25/5, el indicador más bajo, aunque igualmente positivo. La relevancia del modelo frente al proceso tradicional alcanzó 4.6/5, y el valor percibido del certificado emitido aun sin ser el equipo ganador llegó a 4.75/5. La probabilidad de uso se ubicó en 4.75/5, y el Net Promoter Score arrojó 80 puntos (16 promotores, 5 pasivos, 0 detractores), evidencia contundente del nivel de validación alcanzado en esta fase temprana.

La Tabla Receptora sistematiza estos hallazgos por cuadrante. En lo que funciona, lo más valorado fue conseguir las prácticas de una forma distinta (61.9%), el certificado por participar (52.4%) y la exploración de retos (47.6%). En crítica, un 10% señaló que la pantalla de detalle de reto le resultó confusa, y otro 10% pidió mejorar el acabado visual. En dudas, el 42.9% no encontró ninguna razón para dudar en registrarse; entre quienes sí dudaron, destacaron la incertidumbre sobre la calidad de las empresas (28.6%), la desconfianza en el valor del certificado (28.6%), la inseguridad de competir (19%) y la falta de claridad sobre el modelo de equipos (19%). En nuevas ideas, los usuarios propusieron visualizar el estado de la postulación, incorporar una sección de búsqueda tipo LinkedIn y un indicador de impacto para las empresas.

En conjunto, la combinación de métricas cuantitativas (4.25 a 4.85 sobre 5, NPS de 80) con los hallazgos cualitativos confirma una validación sólida de la propuesta de valor de GoIn, junto con una hoja de ruta priorizada de ajustes para la siguiente fase del producto..

III. Estimación de costos

3.1 Presupuesto

El presupuesto establecido en la Tabla 5 se compone por cinco categorías y una adicional de contingencia, además tiene la duración de un año.

Tabla 5

Estructura de presupuesto por categorías

Categoría	Rubro	Cant.	Costo unit. (S/)	Subtotal (S/)	% del total
Personal	Coordinador de operaciones y alianzas (12 meses)	12	1,800	21,600	46.9%
	Encargado de ventas B2B / captación de empresas (12 meses)	12	1,600	19,200	

	Asistente de ventas B2B	12	1,200	14,400	
	Community manager (12 meses)	12	1,300	15,600	
	Subtotal I. Personal			70,800	
Tecnología y desarrollo de producto	Desarrollo del MVP (frontend + backend).	1	20,000	20,000	22.5%
	Diseño UX/UI de la plataforma	1	5,000	5,000	
	Hosting y dominio (12 meses)	12	100	1,200	
	Mantenimiento y soporte técnico (12 meses)	12	500	6,000	
	CRM	12	150	1,800	
	Subtotal II. Tecnología y desarrollo			34,000	
Marketing y adquisición	Identidad de marca (logo, manual gráfico)	1	1,200	1,200	10.5%
	Campaña digital de lanzamiento en Meta, Google y LinkedIn Ads (12 meses)	12	1,000	12,000	
	CRM	12	150	1,800	
	Material POP de difusión para universidades aliadas	1	800	800	
	Subtotal III. Marketing y adquisición			15,800	
Investigación y diagnóstico	Herramienta de encuestas (2 meses)	0	0	0	0.03%
	Incentivos para entrevistados a profundidad	5	10	50	
	Subtotal IV. Investigación y diagnóstico			50	
Servicios	Alquiler coworking	12	1,500	18,000	12.7%
	Agua y Luz	12	100	1,200	
	Subtotal V. Servicios			19,200	
Subtotal general				139,850	92.6%
Contingencias	Imprevistos (8% del subtotal general)			11,188	7.4%
TOTAL INVERSIÓN AÑO 1				**S/ 151,038**	**100%**

Además se considera la proyección de ingresos del primer año y se refleja desglosado en la Tabla 6.

Tabla 6

Proyección de ingresos — Año 1

Fuente	N° Empresas	Detalle	Cant.	Precio (S/)	Total (S/)	%
Piloto (5 empresas)	5	Sin costo — validación, meses 1-3	5	0	0	0.0%
		Subtotal — Piloto (5 empresas)			0	
Conversión post-piloto	3	3 de las 5 empresas del piloto compran 1 reto Pro tras el piloto	3	1,290	3,870	9,4%
	2	2 de las 5 empresas del piloto se suscriben a Growth (trimestral)	2	3,290	6,580	
	5	*Subtotal — Conversión post-piloto*			10,450	
Nuevas empresas (venta B2B)	3	Compra Plan Starter	6	690	4,140	89,8%
	4	Compra Plan Pro	8	1,290	10,320	
	2	Compra Plan Premium	4	2,490	9,960	
	2	Suscripción a Growth (trimestral)	6	3,290	19,740	
	4	Suscripción a Enterprise (anual)	4	13,900	55,600	
	15	*Subtotal — Nuevas empresas (venta B2B)*			99,760	
Ingreso de referidos (cursos)		1% de adopción sobre 1500 estudiantes	15	14	210	8.7%
		Subtotal — Microcursos			870	
TOTAL INGRESOS AÑO 1					**S/ 111,080**	**100%**

Esta proyección está alineada con el objetivo general del proyecto: mínimo 1500 estudiantes y 20 empresas. Como los equipos son de 4 integrantes, se requieren aproximadamente 375 es la que ancla la cantidad de retos proyectados.

IV. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

El diagnóstico desarrollado a lo largo del presente proyecto permite concluir que la débil inserción laboral de los estudiantes de educación superior de ciclos intermedios y avanzados en Lima Metropolitana no responde a una carencia de talento ni de formación académica, sino a la rigidez estructural de un modelo de selección que opera bajo una lógica de embudo extremadamente estrecho, en el cual la experiencia previa y haber estudiado en una institución prestigiosa se exige como condición de acceso a la primera oportunidad laboral, generando un círculo vicioso que perpetúa la exclusión de la gran mayoría del talento disponible. Esta dinámica, sostenida por una brecha persistente entre lo que enseñan las instituciones de educación superior y lo que el mercado laboral efectivamente demanda, no solo estanca la trayectoria profesional individual del estudiante, sino que deriva en efectos medibles sobre su integridad biopsicosocial, evidenciados en los altos niveles de estrés crónico y desaliento laboral documentados en el diagnóstico, y en una pérdida sostenida de capital humano para el país que compromete su capacidad de desarrollar una fuerza laboral especializada y competitiva.

Frente a esta problemática, la revisión de antecedentes internacionales como el programa de educación cooperativa de la Universidad de Waterloo, el modelo de la Universidad Northeastern y las microprácticas de Parker Dewey confirma que integrar la exposición laboral desde los ciclos intermedios de la formación, y no únicamente al momento del egreso, genera ventajas competitivas sostenidas y reduce de manera significativa la brecha entre la academia y el mercado laboral. Esta evidencia, sustentada además en las bases teóricas del aprendizaje experiencial, el aprendizaje situado en comunidades de práctica y la educación basada en competencias, respalda la hipótesis central del proyecto: que las competencias laborales no terminan de desarrollarse en el aula, sino en la interacción real y estructurada del estudiante con situaciones de trabajo genuinas.

En este contexto, GoIn se posiciona como una respuesta pertinente y diferenciada dentro del ecosistema de empleabilidad universitaria peruano, al ser el único modelo identificado que articula de manera simultánea la ausencia de experiencia previa como barrera de entrada, la disponibilidad de retos reales durante todo el año y la emisión de certificación corporativa verídica, invirtiendo la lógica tradicional de selección hacia un proceso de demostración donde la empresa decide después de ver trabajar al candidato, y no antes de conocerlo. El modelo de negocio diseñado, estructurado bajo una lógica de marketplace de dos lados con planes de pago por reto individual y planes de suscripción empresarial recurrente, resulta coherente con las necesidades identificadas tanto en el arquetipo del estudiante como en el de la empresa reclutadora, y permite proyectar una senda de sostenibilidad financiera que no depende exclusivamente de la validación inicial del piloto, sino de la conversión progresiva de empresas hacia relaciones comerciales de mayor recurrencia.

Finalmente, puede concluirse que GoIn no busca reemplazar las prácticas preprofesionales formales que el estudiante realizará al final de su carrera, sino anticiparlas, prepararlas y democratizar su acceso durante una etapa formativa en la que actualmente no existe ningún mecanismo estructurado que permita al estudiante demostrar su valor en acciones concretas de corta duración. En esa medida, el proyecto plantea una vía de solución viable, escalable y sustentada en evidencia empírica, capaz de contribuir a cerrar la brecha entre la formación superior y el mercado laboral en Lima Metropolitana, con potencial de replicabilidad hacia otras ciudades universitarias del país que enfrentan la misma problemática sin contar con una solución equivalente disponible.

4.2 Recomendaciones

A partir de los hallazgos del diagnóstico y del proceso de conceptualización desarrollado, se recomienda que la implementación de GoIn priorice, en su fase piloto, la construcción de casos de éxito sólidos y documentados con un número acotado de

empresas y universidades aliadas, antes de intentar escalar el modelo hacia nuevos segmentos o ciudades, dado que la credibilidad institucional del proyecto frente a futuros aliados dependerá en gran medida de la calidad y trazabilidad de los resultados obtenidos en esta etapa inicial. En esa misma línea, resulta recomendable formalizar desde el inicio los acuerdos con las instituciones de educación superior, de modo que la participación en los retos de GoIn sea reconocida como actividad académica dentro de talleres o proyectos de los ciclos intermedios y avanzados, pues ello garantizará un flujo continuo y comprometido de estudiantes sin necesidad de incurrir en costos de adquisición elevados por ese frente.

Asimismo, se recomienda fortalecer los mecanismos de seguimiento y acompañamiento docente durante el desarrollo de los retos, de manera que la experiencia del estudiante no se limite a la resolución de un problema empresarial aislado. En el frente empresarial, se sugiere diseñar criterios claros y estandarizados para la formulación de los retos, de modo que las organizaciones aliadas planteen desafíos que efectivamente reflejen problemáticas reales de negocio y no tareas operativas de bajo contenido formativo, pues la calidad de los retos publicados será determinante para sostener la propuesta de valor tanto hacia el estudiante como hacia el empleador.

De cara a la sostenibilidad financiera del modelo, se recomienda monitorear de cerca la tasa de conversión de empresas piloto hacia planes pagados, así como la migración de empresas que compran retos individuales hacia los planes de suscripción, de manera que las proyecciones de ingreso puedan ajustarse con datos reales de comportamiento comercial conforme el proyecto avance de la fase de validación hacia la fase de consolidación. Se recomienda además explorar alianzas con cámaras de comercio y gremios empresariales, así como con organismos de cooperación internacional vinculados a la transición educación-trabajo, en tanto estos actores indirectos pueden facilitar tanto la legitimidad del modelo ante el ecosistema empresarial limeño como el acceso a financiamiento o asistencia técnica para su escalabilidad futura.

Por último, se recomienda que, una vez validado el modelo en Lima Metropolitana, la expansión hacia ciudades universitarias como Arequipa, Trujillo y Piura se realice de manera progresiva y sustentada en los aprendizajes obtenidos durante el piloto, evitando una escalabilidad prematura que comprometa la calidad de la experiencia tanto para los estudiantes como para las empresas participantes. En conjunto, estas recomendaciones buscan asegurar que GoIn no se consolide únicamente como una solución tecnológica, sino como una infraestructura confiable y sostenible de transición entre la formación superior y el mundo laboral, capaz de generar valor medible para los tres actores centrales del ecosistema: el estudiante, la empresa y la institución educativa.

V. Referencias bibliográficas

Bibliografía:

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Principales Indicadores Macroeconómicos. https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/

Sistema de Información Universitaria (SIU) de Sunedu. (2025). Reporte de Matriculados. https://www.tuni.pe/datos

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). Registro de Egresados, 2025. https://www.tuni.pe/datos

Ipsos. (2023). Sondeo de la Necesidad de Estudiar y Trabajar. https://www.ipsos.com/es-pe

Ipsos. (2025). Encuesta a Peruanos Sobre qué tan Importante es Trabajar y Estudiar al mismo tiempo. https://www.ipsos.com/es-pe

Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). (2026). Tasa de Desempleo por Grupos de Edad - 14 a 24 años. https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38066GM/html

Manpower Group. (2025). Escasez de Talento en Perú. https://blog.manpowergroup.pe/escasez-talento-2025

Endes Perú. (2023). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. https://proyectos.inei.gob.pe/endes/

Parker Dewey. (2021). *Micro-Internship destination survey 2021*. https://www.parkerdewey.com/blog/student-destination-survey-2021

Parker Dewey. (2024). *What are Micro-Internships?* https://www.parkerdewey.com/micro-internships

University of Waterloo. (2026). *About co-op*. Co-operative and Experiential Education. https://uwaterloo.ca/co-operative-education/about-co-op

University of Waterloo. (2026). *What to expect in co-op*. https://uwaterloo.ca/future-students/missing-manual/careers/what-expect-co-op

Northeastern University. (2026). *Co-op participation*. Career Outcomes at Northeastern University. https://careeroutcomes.northeastern.edu/coop-participation/

Northeastern University. (2026). *Cooperative education (Co-op)*. PreMed and PreHealth Advising Program. https://undergraduate.northeastern.edu/prehealth/experiential-learning/co-op/

Northeastern University. (2026). *What's the difference between a co-op and an internship?* https://www.northeastern.edu/whats-the-difference-between-a-co-op-and-an-internship/

Morris, T. H. (2020). *Experiential learning: A systematic review and revision of Kolb's model*. Interactive Learning Environments, 28(8), 1064–1077. https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279

Díaz, A., Reyes, M., & Bernasconi, A. (2024). Using communities of practice to investigate work-integrated learning in engineering education: A grounded theory approach. *Higher Education, 88*(6), 2419–2443. https://doi.org/10.1007/s10734-024-01225-x

Finch, D., Peacock, M., Levallet, N., & Foster, W. (2023). Do employability programmes in higher education improve skills and labour market outcomes? A systematic review of academic literature. *Studies in Higher Education, 49*(8), 1381–1396. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2265425

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2024). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Informe técnico, tercer trimestre 2024*. https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2025). *Perú: Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y en 27 ciudades, primer trimestre 2025*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico_empleonacional_1.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2026). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Sistema de Información Estadística. https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/

Banco Central de Reserva del Perú [BCRP]. (2026). *Tasa de desempleo por grupos de edad — 14 a 24 años*. https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38066GM/html

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU]. (2025). *Sistema de Información Universitaria: Reporte de matriculados y egresados*. https://www.tuni.pe/datos

Molina, O., & Datum Internacional. (2025, marzo). *Situación laboral y aspiraciones de jóvenes en Lima Metropolitana*. Estudio para Arcos Dorados / Universidad del Pacífico. https://www.arcosdorados.com/peru-el-484-de-los-jovenes-en-lima-metropolitana-trabajan-en-la-informalidad-y-sin-beneficios/

Paredes Peñafiel, R. R., Carrillo Robles, C., Chiri Huanca, C. A., & Chávez Irazabal, W. (2025). Disposición laboral y empleabilidad en egresados universitarios mediante un enfoque correlacional según el sector económico. *Impulso, Revista de Administración, 5*(11), 566–576. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.163

Zurita, M., & Saez, P. (2023). *Estrés académico en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. [Citado en UPC Punto Seguido, 2024]. https://puntoseguido.upc.edu.pe/el-estres-universitario-un-desafio-global-para-la-salud-mental-y-el-rendimiento-academico/

Canches, T. (2023). *Ansiedad y estrés académico en estudiantes de una universidad estatal de Lima Metropolitana en el contexto del COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Cybertesis UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8601e757-e86d-493e-800e-f93a3b475365/content

Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2025). *Razones de la contracción del empleo juvenil en Lima: priorización de personal con experiencia y desconexión educativa*. [Citado en Gestión, 2025]. https://gestion.pe/opinion/empleo-formal-para-los-ninis-jovenes-que-ni-estudian-ni-trabajan-noticia/

ManpowerGroup Perú. (2025). *Encuesta de Escasez de Talento 2025: el 70% de empleadores tiene dificultades para encontrar talento*. https://www.manpowergroup.com.pe/

La República / INEI. (2025, septiembre). *195,000 jóvenes en Lima perdieron su empleo desde la prepandemia*. https://larepublica.pe/economia/2025/09/17/inei-195000-jovenes-en-lima-perdieron-su-empleo-desde-la-prepandemia-y-no-lo-recuperaron-mas-hnews-1435552

La República / INEI. (2026, abril). *Precariedad laboral: más de 328,000 egresados universitarios en Lima con bajos ingresos*. https://larepublica.pe/economia/2026/04/21/precariedad-laboral-en-alza-solo-en-lima-mas-de-328000-egresados-universitarios-con-bajos-ingresos-y-sin-estabilidad-hnews-1212180

Diario Correo / INEI. (2026, marzo). *La informalidad afectó al 74.9% de jóvenes de Lima Metropolitana durante 2025*. https://diariocorreo.pe/economia/la-informalidad-afecto-a-casi-el-75-de-jovenes-de-lima-metropolitana-durante-el-2025-noticia/

Gestión. (2025, diciembre). *2025: ¿Otro año perdido en materia laboral?*

https://gestion.pe/opinion/2025-otro-ano-perdido-en-materia-laboral-noticia/

VI. Anexos

6.1 Toulouse Thinking

¿Cómo podríamos?

USUARIO	+	NECESIDAD	+	INSIGHT
Los estudiantes universitarios	necesitan	conseguir empleo de su carrera antes de egresar	porque	saben que necesitan experiencia para conseguir trabajo, pero el sistema solo les da trabajo si ya tienen experiencia

¿Cómo podríamos...? hacer que los estudiantes universitarios desarrollen experiencia laboral antes de egresar?

¿Cómo haríamos...? que las empresas confíen en estudiantes aún sin experiencia previa?

¿Cómo...? conectar universidades y empresas para acelerar la inserción laboral juvenil?

Brainstorming

Una bolsa de empleo tradicional con filtros por carrera y ciclo	Equipos mixtos por ciclo que trabajan un reto real con deadline fijo	Sistema de reputación que construye un perfil público del estudiante por retos completados	App de freelance universitario donde cada estudiante oferta sus servicios solo	Retos con etapas definidas: research, propuesta, prototipo y presentación	Marketplace de proyectos universitarios para que empresas los compren
Feria de empleo virtual semestral entre universidades y empresas	Red social tipo LinkedIn pero solo para universitarios peruanos	Programa de voluntariado corporativo donde empresas "prestan" a sus empleados como profesores	Convenios de universidades con empresas para aplicar a empleos desde el primer ciclo	Formato híbrido: desarrollo remoto + presentación final presencial en la empresa	Matchmaking automático que arma equipos mezclando ciclos (iniciales, intermedios, avanzados)
Dashboard para universidades que muestra el progreso laboral de sus estudiantes	Un examen de empleabilidad certificado por el Estado	Subsidio gubernamental para que empresas contraten practicantes obligatoriamente	Plataforma de mentoría 1 a 1 entre ejecutivos y estudiantes	Estudiantes deben de trabajar en la institución al menos 1 mes en su carrera	Plataforma donde empresas publican retos y estudiantes compiten en equipos

Brainstorming + Matriz de filtración

(Matriz de filtración vs relevancia, shorlist)

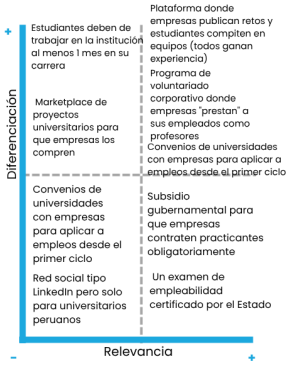
DIVERGENCIA

Ideas en slide anterior

SHORLIST

Plataforma donde empresas publican retos y estudiantes compiten en equipos (todos ganan experiencia)
Programa de voluntariado corporativo donde empresas "prestan" a sus empleados como profesores
Convenios de universidades con empresas para aplicar a empleos desde el primer ciclo

CONVERGENCIA



RANK



Scamper

S:	¿Qué podemos sustuir para...?	El CV tradicional por un perfil de retos completados. El estudiante no dice lo que sabe, demuestra lo que ya hizo.
C:	¿Qué pasaría si combinamos...?	La energía competitiva de un hackathon con la validación formal de unas prácticas. Eso es exactamente Micropracticas.
A:	¿Qué podemos adaptar...?	El modelo de micro-internships anglosajón al contexto latinoamericano, donde el acceso a primeras oportunidades es más desigual y el trabajo en equipo tiene más peso cultural.
M:	¿Qué podemos modificar..?	La lógica de selección: en vez de que la empresa elija antes de conocer al candidato, primero lo ve trabajar y después decide. El filtro se mueve al final.
P:	¿Qué otros usuarios se pueden dar..?	Egresados sin primer empleo, estudiantes de institutos técnicos, y empresas pequeñas que necesitan talento pero no tienen presupuesto para un proceso de selección formal.
E:	¿Qué podemos eliminar...?	La experiencia previa como requisito de entrada. La entrevista ciega. Y el ganador único porque aquí todos los que terminan se llevan algo concreto.
R:	¿Qué podemos reordenar...?	Debo tener experiencia para que me contraten, pero si no me contratan cómo consigo experiencia. Romperemos eso.

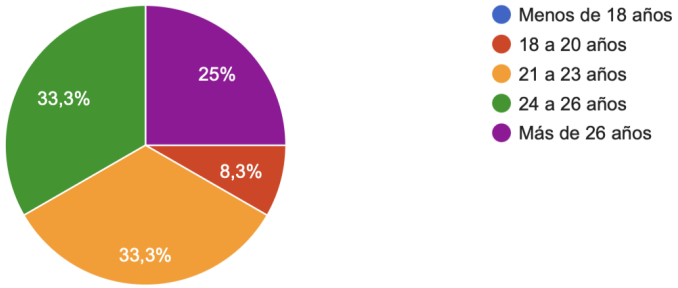
6.2 Encuestas iniciales

SECCIÓN 1: INFORMACIÓN GENERAL

1. ¿Cuál es tu edad?

Copiar gráfico

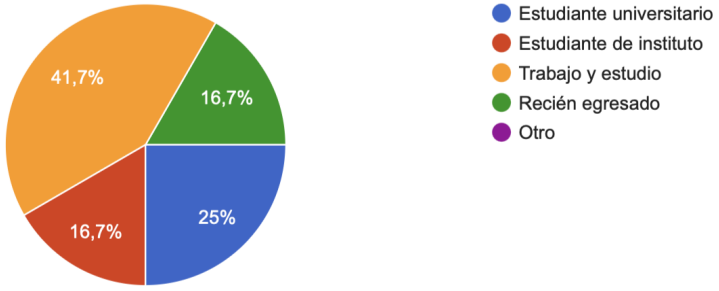
12 respuestas



2. ¿Cuál es tu situación actual?

Copiar gráfico

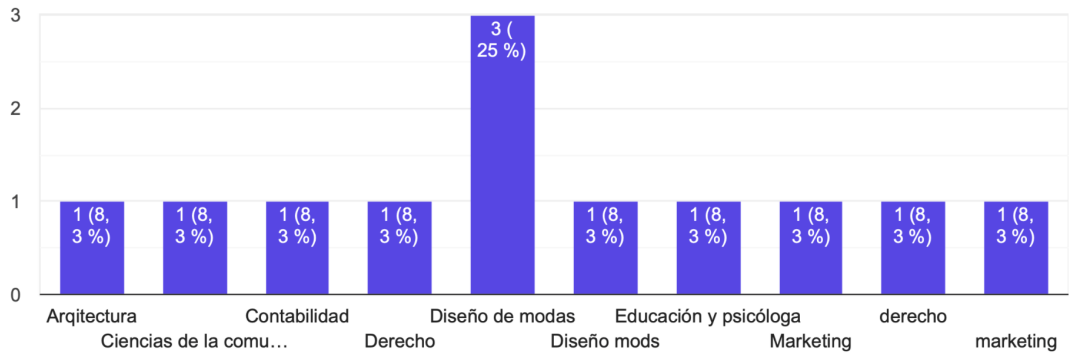
12 respuestas



3. ¿Qué carrera estudias o estudiaste?

Copiar gráfico

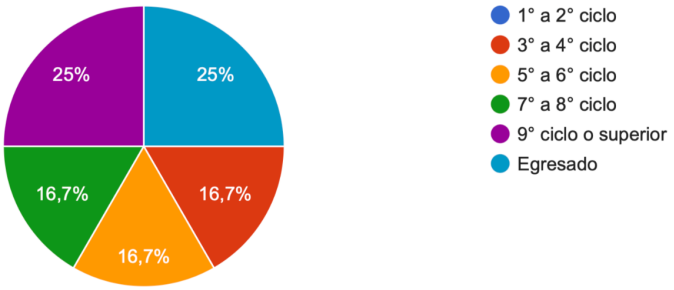
12 respuestas



4. ¿En qué ciclo te encuentras actualmente?

Copiar gráfico

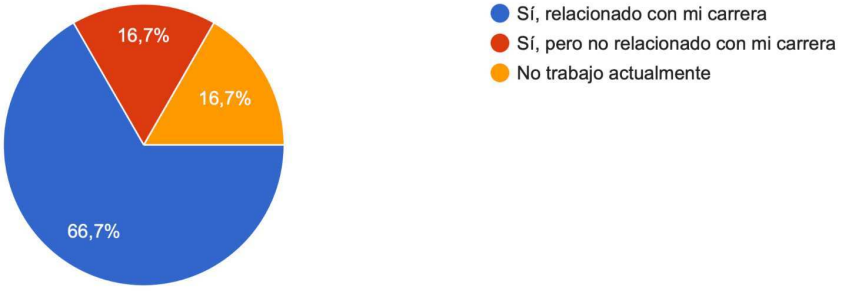
12 respuestas



5. ¿Actualmente trabajas?

Copiar gráfico

12 respuestas

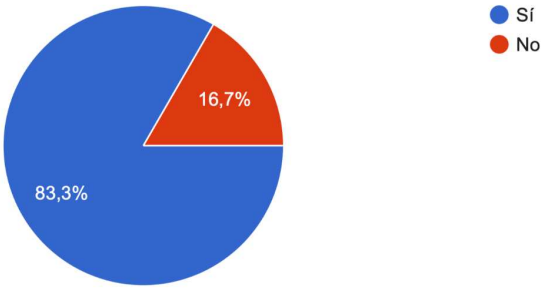


SECCIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL

6. ¿Has realizado alguna práctica preprofesional o profesional?

Copiar gráfico

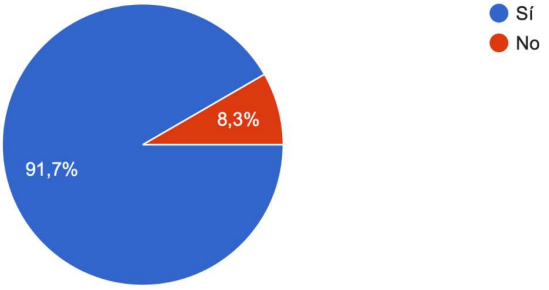
12 respuestas



7. ¿Has postulado alguna vez a prácticas o empleos relacionados con tu carrera?

Copiar gráfico

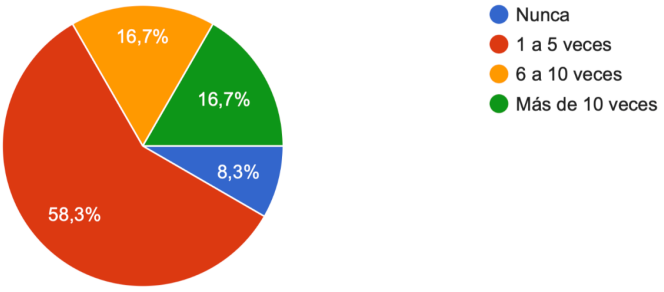
12 respuestas



8. Aproximadamente, ¿cuántas veces has postulado a prácticas o empleos relacionados con tu carrera?

Copiar gráfico

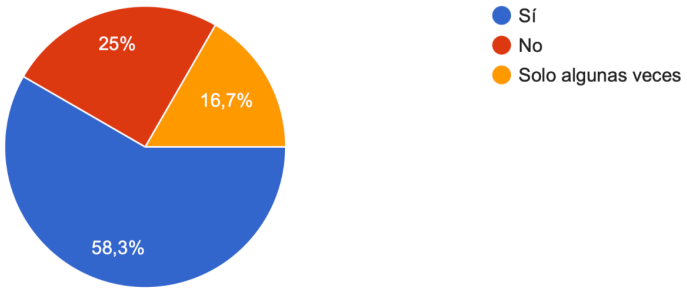
12 respuestas



9. ¿Has conseguido alguna de las oportunidades a las que postulaste?

Copiar gráfico

12 respuestas

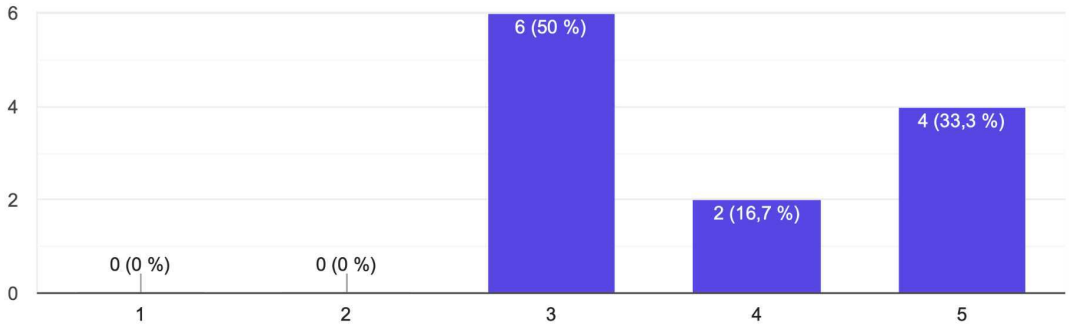


SECCIÓN 3: DIFICULTADES Y BARRERAS

10. ¿Qué tan difícil consideras conseguir una primera experiencia laboral relacionada con tu carrera?

Copiar gráfico

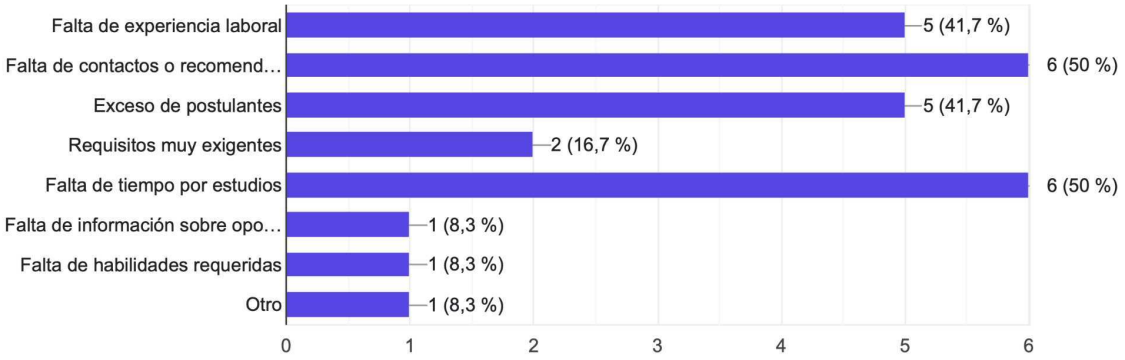
12 respuestas



11. ¿Cuáles consideras que son las principales dificultades para acceder a prácticas o empleos?

Copiar gráfico

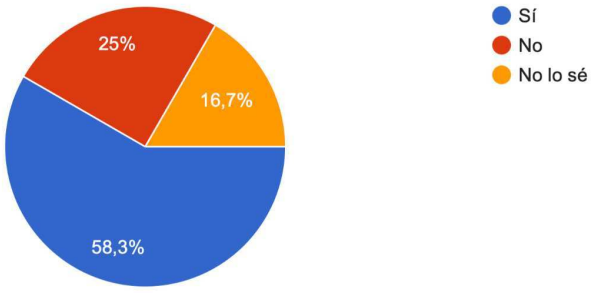
12 respuestas



12. ¿Alguna vez has sido rechazado por no contar con experiencia previa?

Copiar gráfico

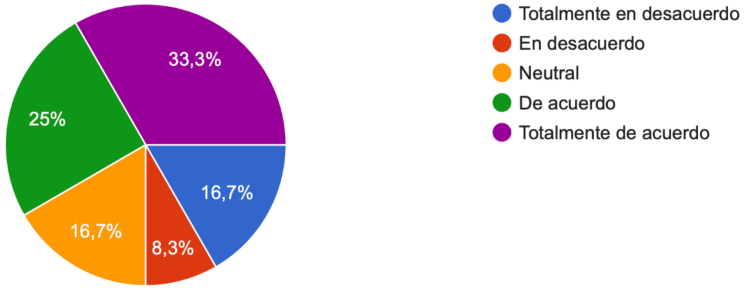
12 respuestas



13. Las empresas solicitan experiencia incluso para puestos dirigidos a estudiantes.

Copiar gráfico

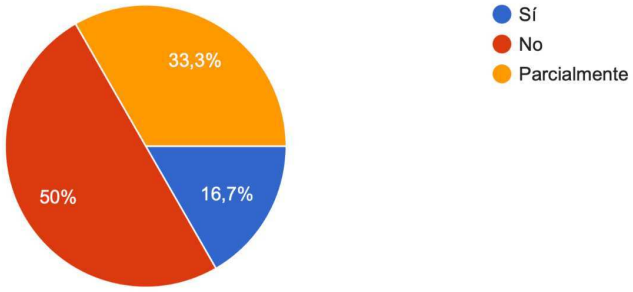
12 respuestas



14. ¿Consideras que tu institución educativa te brinda suficientes oportunidades para acercarte al mundo laboral?

Copiar gráfico

12 respuestas

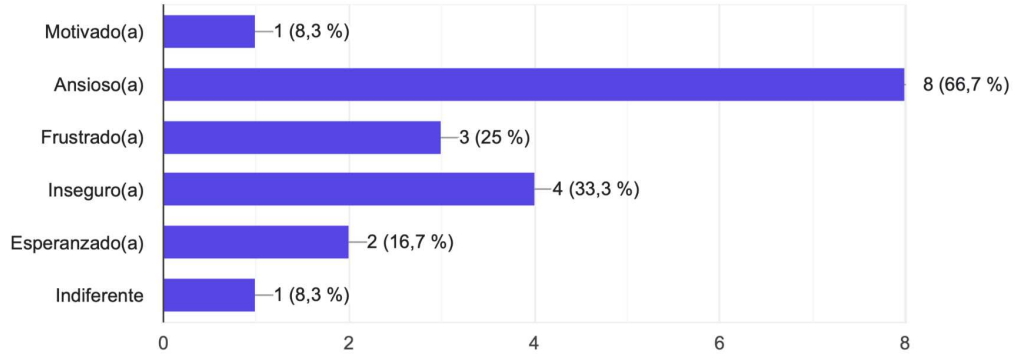


SECCIÓN 4: IMPACTO PERSONAL

15. ¿Cómo te hace sentir la búsqueda de prácticas o empleo?

Copiar gráfico

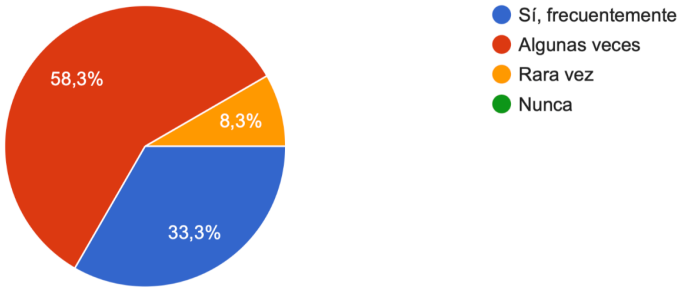
12 respuestas



16. ¿Alguna vez has pensado que no eres suficientemente competitivo(a) para conseguir una práctica o empleo?

Copiar gráfico

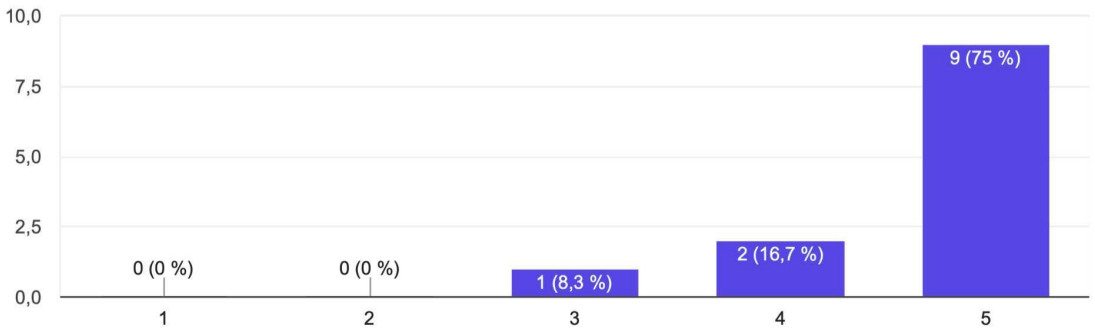
12 respuestas



17. ¿Qué tan importante consideras obtener experiencia laboral antes de egresar?

Copiar gráfico

12 respuestas



SECCIÓN 5: NECESIDADES Y OPINIONES

18. ¿Qué es lo que más te ayudaría a conseguir una primera experiencia laboral?

10 respuestas

- Contactos
- Red de contactos importante, ayuda de la institución educativa (universidad o instituto)
- Más conocimientos
- Tus habilidades , el empeño , tu forma de expresarte
- voluntariados en mi carrera
- Las ganas de aprender
- nada
- mayores puestos
- Practicar

19. ¿Qué tipo de apoyo consideras que necesitan los estudiantes para mejorar su empleabilidad?

11 respuestas

- Mayores herramientas en conocimiento y apoyo en avisos sobre prácticas o contacto directo con ellas
- Creo que sería bueno que las instituaciones educativas los conecten más con empleos
- Las empresas tienen que ser más flexibles en horarios y oportunidades
- Una mejor bolsa de trabajo de la universidad
- Buenos horarios en la universidad
- Facilidad de horas mientras se estudia
- mas oportunidades
- apoyo institucional

Bolsa laboral brindada por el centro de estudios, específicamente a la carrera que estudias, y que se le brinde preferencia a las instituciones en caso de busque para puestos de prácticas o profesionales.

Guias o capactiaciones, cahrlas tal vez

Recomendaciones de la institución

20. ¿Hay algo más que quieras compartir sobre tu experiencia buscando prácticas o empleo?

10 respuestas

Es complicado llegar a un buen lugar sin contactos ni apoyo de tu institución educativa muchas veces tienes que trabajar gratis o hasta más tiempo del que deberías , pero en el mundo de las comunicaciones o del marketing también es común el denominado pagar derecho de piso

Que siempre habrá alguien que te de una oportunidad, solo hay que seguir intentándolo

No

.

El sol alumbra para todos, siempre hay un lugar de prácticas donde te recibirán y te enseñarán como tiene que ser y obviamente pagadas

No

es dificil conseguir practicas

Los salarios ofrecidos para jornadas laborales completas suelen ser desproporcionados en relación con las responsabilidades exigidas. En el caso de los estudiantes, debería promoverse la contratación bajo modalidades con horarios reducidos, similares a los de las prácticas preprofesionales, de modo que puedan compatibilizar sus estudios con el trabajo sin afectar su formación académica con el sueldo minimo y no trabajando Ad honoren.

NO

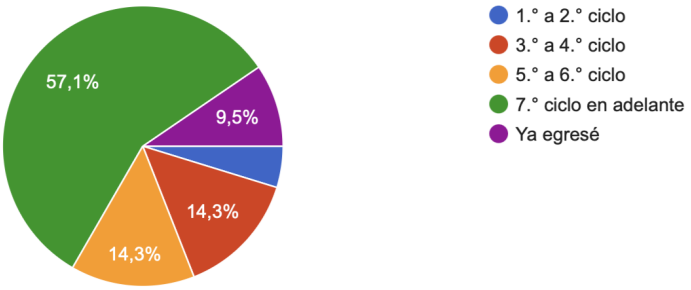
Perder el miedo al rechazo

6.2 Encuestas validación de prototipo

1. ¿En qué ciclo universitario te encuentras actualmente?

Copiar gráfico

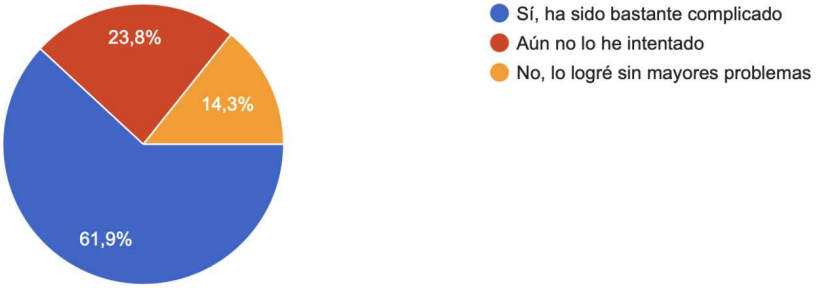
21 respuestas



2. ¿Has tenido dificultades para conseguir prácticas o tu primera experiencia laboral relacionada con tu carrera?

Copiar gráfico

21 respuestas



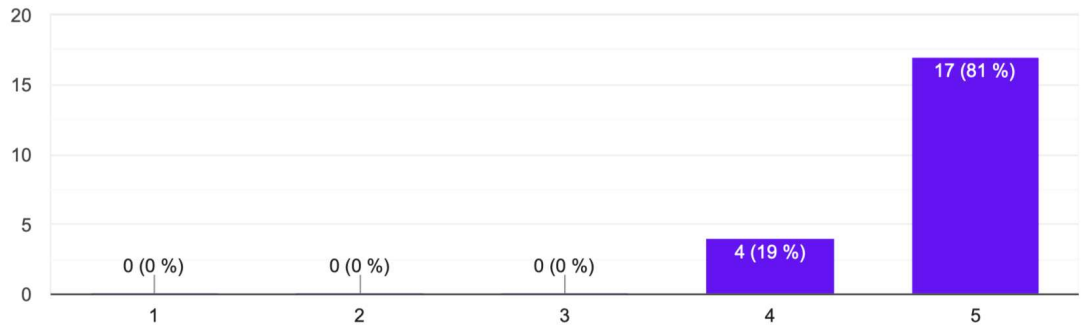
Tu primera impresión

3. Antes de ver la app, ¿qué tan claro te queda con esta frase qué hace GoIn?

"GoIn conecta estudiantes con empresas a través de microprácticas: retos de 1 a 4 semanas que resuelves en equipo, una forma distinta de obtener tus practicas preprofesionales, sin necesitar experiencia previa."

Copiar gráfico

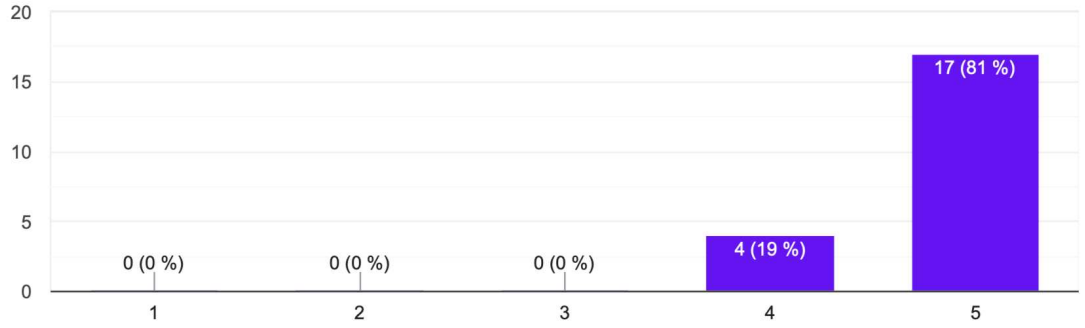
21 respuestas



4. ¿Qué tan atractivo te pareció el estilo visual de la app (colores, personaje/mascota, tipografía)?

Copiar gráfico

21 respuestas

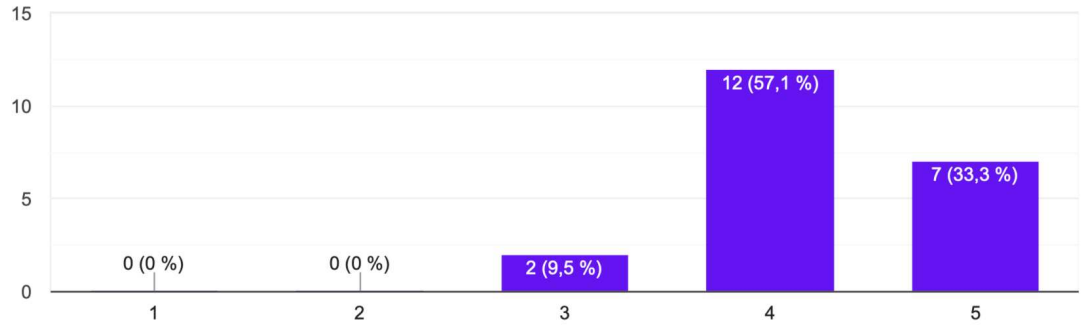


Usabilidad y funcionalidades

5. ¿Qué tan fácil fue navegar por el prototipo sin que nadie te explicara cómo?

Copiar gráfico

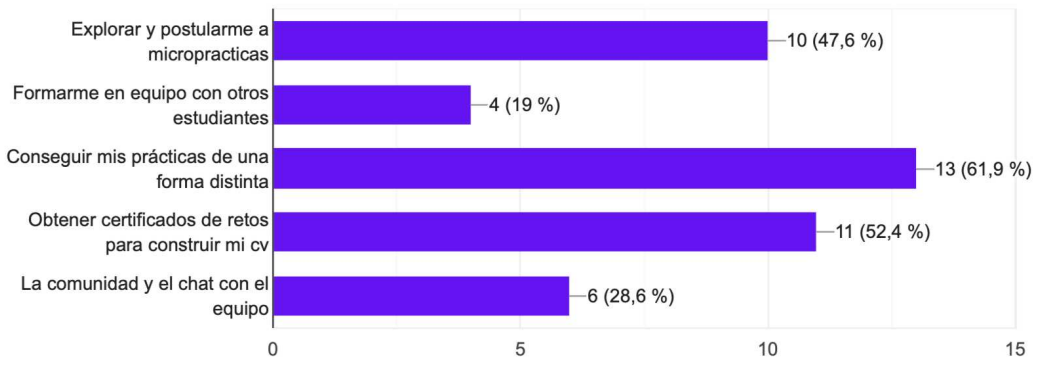
21 respuestas



6. ¿Qué sección o funcionalidad te resultó más interesante?

Copiar gráfico

21 respuestas



7. ¿Hubo alguna pantalla o sección que te confundiera o no entendiste a primera vista?

11 respuestas

La verdad que no, todo el parece bien mapeado

Nop

Ninguna.

Entendí a primera vista

Todo claro

.

sí, no entiendo mucho como pueden funcionar los retos

Sí, la pantalla de los retos me parece un poco complicado de entender

No

La verdad toda la app, se entiende fácilmente, ya que son pasos breves sin tantas vueltas.

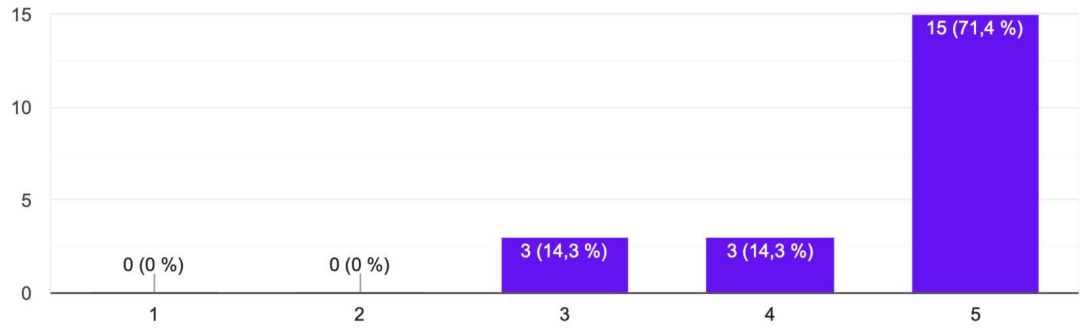
La verdad que no, me gusta la propuesta

Propuesta de valor

8. ¿Qué tan relevante es para ti poder obtener tus practicas preprofesionales de una forma distinta a la tradicional donde en el proceso aprendes y te exiges?

Copiar gráfico

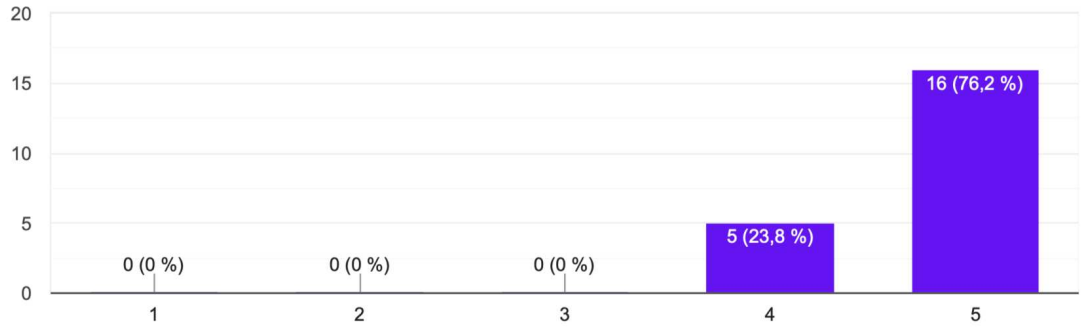
21 respuestas



9. ¿Qué tan valioso te parece recibir un certificado emitido por la empresa al completar el reto, aunque no seas el equipo ganador?

Copiar gráfico

21 respuestas

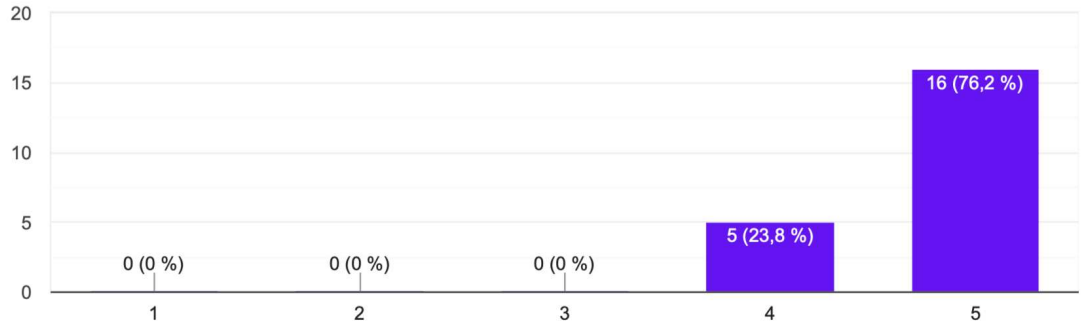


Intención y barreras

10. ¿Qué tan probable es que usarías GoIn si estuviera disponible hoy?

Copiar gráfico

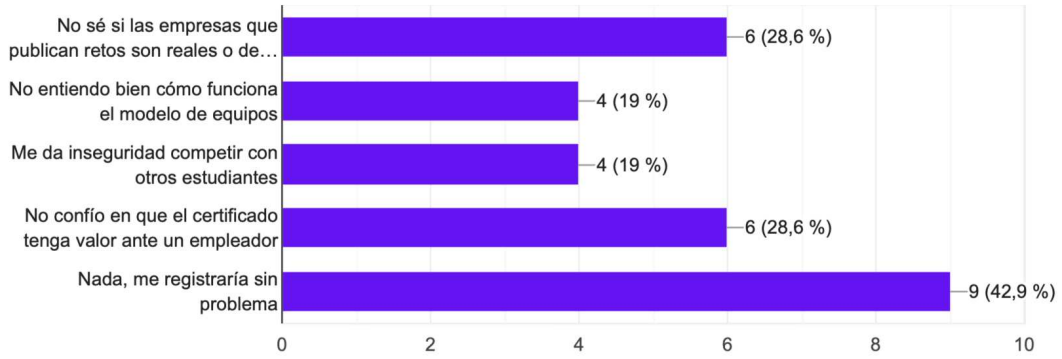
21 respuestas



11. ¿Qué podría hacerte dudar en registrarte en GoIn? Puedes elegir más de una.

Copiar gráfico

21 respuestas

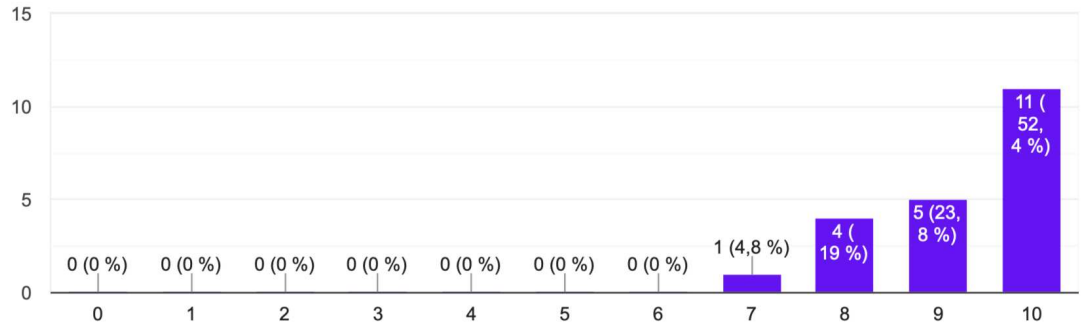


Lo último

12. ¿Qué tan probable es que recomiendes GoIn a un compañero de universidad?

Copiar gráfico

21 respuestas



13. Si pudieras cambiar o mejorar UNA sola cosa del app (prototipo), ¿cuál sería?

9 respuestas

Quizás agregaría más beneficios, pero entiendo que es un prototipo y tiene buena base

Establecer un modelo donde se evidencia algunas mejores realizadas para las empresas, evaluando el indicador correspondiente.

Ninguna

Nada, todo es muy claro

Solo tener la seguridad de que esta experiencia será validada por otras empresas

Más que cambiar algo, agregaría una parte para buscar trabajo como en Linkedin

Creo que solo el diseño, eso es todo

Tal vez una opción de como va el estado de la postulación.

La verdad es que le pondría más diseños a las pantallas, mejorar el diseño