ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA TOULOUSE LAUTREC

MUJERES DEL MAÑANA (MDM)

Proyecto de innovación para obtener el grado de Bachiller en Dirección y Diseño Gráfico

AUTOR:

FERNANDO DAVID PULACHE PIZARRO

Proyecto de innovación para obtener el grado de Bachiller en Dirección y Diseño Publicitario

AUTOR:

GIAN MARCO GIRONDA SANTOS

2023

1.- ELECCIÓN DE ODS



- Facilitar el acceso a trabajos para grupos vulnerables
- Acceso a beneficios igualitarios en zonas alejadas o rurales
- Desigualdad en a sociedad y economía
- Métodos de estudio efectivos para zonas vulnerables o alejadas de la ciudad
- Como propuesta arquitectónica en cuanto a reducción de desigualdades tenemos que mejorar el diseño de rutas para la accesibilidad de personas discapacitadas y adultas mayores.
- Desigualdad de oportunidades laborales en el género femenino
- Promover la seguridad y bienestar de las personas de todas las edades y status social
- salud de calidad
- discriminación y exclusión para las personas LGBT
- Redistribución de la riqueza y la protección social para los más vulnerables.
- Acceso a servicios y oportunidade por eliminación de barreras.
- Políticas e infraestructura en los ámbitos educativos.
- Desigualdades en el acceso a la educación
- Presencia de discriminación en zonas comunes (centros comerciales, malls ,etc.)
- La promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y la educación
- Falta de acceso a la tecnología, como la conexión a Internet y las computadoras



- reutilización de productos convertidos en materia prima
- Consumo de energía eléctrica desmedida
- Compra alternativa y sostenible de materiales cotidianos (ropa, comida,etc)
- Reducir el uso de plásticos contaminantes para el medio ambiente
- buscar alternativas de materiales que nos genere a la larga duración y reducción de consumos.
- disminuir la generación de desechos, a partir del reciclaje, la reutilización y la reducción (3r)
- contaminación acelerada del agua causada por el ser humano
- lograr la cooperación de todos los participantes de la cadena de suministro, desde los productores, hasta los consumidores, para así reducir el desperdicio mundial de alimentos.
- Iniciativa hacia el consumo responsable.
- construcción sostenible
- Sistemas para mejorar el desempeño ambiental en empresas
- Sostenibilidad en la cadena de suministros.
- gran porcentaje de pobreza por la disminución de los ingresos del sector agrícola
- construcción de infraestructuras que no dañen al medio ambiente
- informar a los consumidores sobre el impacto ambiental de un producto o servicio.
- fomento de la participación y el empoderamiento de las comunidades locales en el desarrollo del turismo.



META ESPECÍFICA DE LA ODS 10.3:
Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

DEFINIR TEMA DEL PROYECTO

METAS ASOCIADAS A LA OMS

Mejorar la salud de calidad para los pacientes de diferentes sectores económicos en Lima Metropolitana.

Desigualdad social y económica en Perú.

Iniciativa hacia el consumo responsable en Lima.

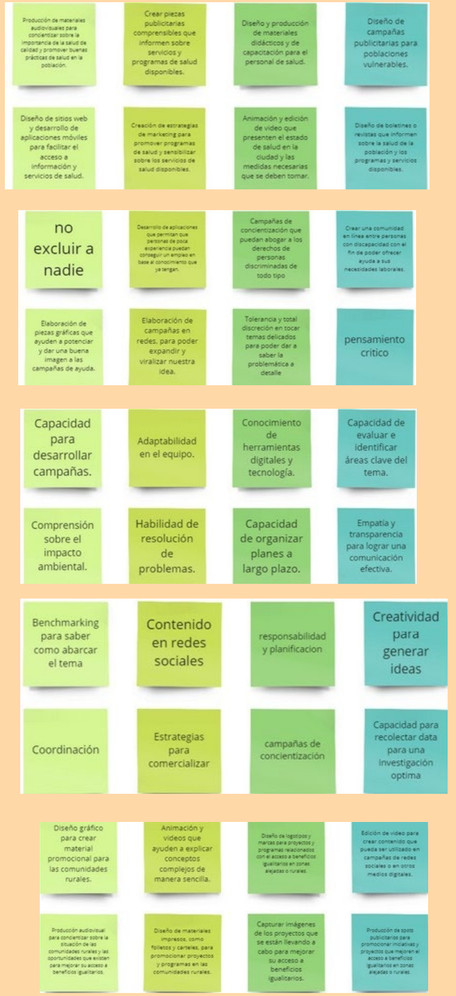
La desigualdad de oportunidades para las personas.

Acceso a beneficios igualitarios en zonas alejadas o rurales en Perú.

LO QUE ME APASIONA



LO QUE SÉ HACER



MAPA DEL PROBLEMA

Desempleo

Trato diferencial al género femenino por motivos injustificados.

La inestabilidad del empleo femenino es mayor, y las brechas de ingresos entre hombres y mujeres se amplían.

Los puestos laborales han puesto más presión y exigencia en las trabajadoras peruanas

Vulnerabilidad a la violencia y acoso laboral

Informalidad laboral

El estudio recuerda que las mujeres siguen ganando un 20% menos que los hombres



Implementación de políticas de igualdad de género en empresas y organizaciones.

Promueve la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

Promoción de la educación técnica y universitaria para mujeres jóvenes.

Impulso de emprendimientos liderados por mujeres jóvenes.

Mayor presencia de mujeres en cargos directivos y gerenciales.

Empode-ramiento de las mujeres jóvenes.

El Perú ha adoptado una serie medidas orientadas a aliviar el impacto diferenciado de la pandemia en las trabajadoras peruanas



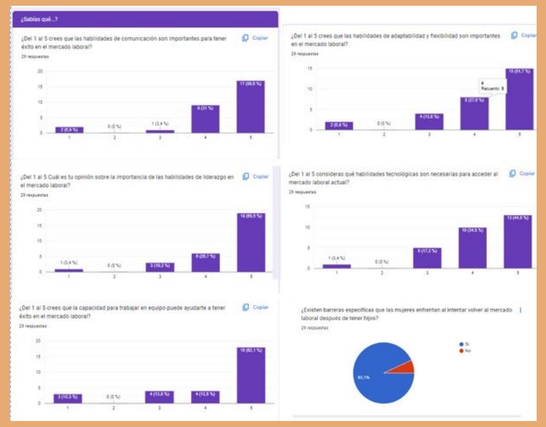
DATOS RELEVANTES DE ENCUESTAS, ENTREVISTAS Y TALLER

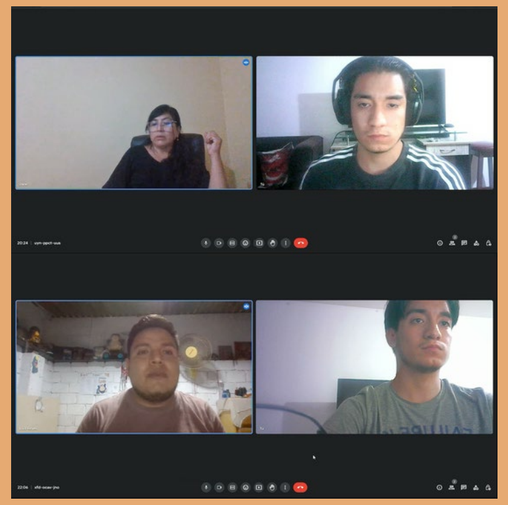


	Cantidad	Datos más importantes	Conclusiones
Encuestas	80 encuestas a **mujeres de 18 a 30 años**	• El 65% de las mujeres encuestadas opinan que las habilidades de liderazgo son importantes en el mercado laboral. • Existe una discriminación de género que impide que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo debido a un estigma machista. Se minimiza la labor de las mujeres • Las mujeres se consideran menos capaces de poder postular a ciertos puestos importantes debido a lo mencionado en el punto anterior.	Se destaca en gran medida la discriminación de genero que impide que la mayoría de mujeres puedan acceder a puestos de trabajo importantes o de mayor valor.
Entrevistas	**10 entrevistas en total**: • 3 expertos • 7 mujeres de 18 a 25 años	• Las mujeres sienten que tienen que hacer un doble esfuerzo para lograr posicionarse en un puesto de trabajo importante • Se prefiere más el trabajo del hombre antes que el de la mujer en puestos específicos. • La mujer por consiguiente opta por labores más de escritorio (secretaria, recursos humanos, etc) • Las mujeres deben atreverse a postular a todo tipo de trabajos así no estén capacitadas para ello, si los hombres puedes, por que ellas no. • La representación de la mujer nos pareció un tema interesante	Un gran rango de mujeres se sienten rebajadas a cargos menos importantes y esto afecta su nivel de confianza. No existe una capacidad
Taller Generativo	**1 Taller G.:** • 3 mujeres con mucha experiencia laboral • 3 mujeres en inicio de su carrera laboral	• Fomentar comunidades de apoyo entre mujeres líderes y mujeres en la etapa inicial de su carrera laboral. • Generar espacios de interacción entre mujeres líderes y las que empiezan en el ámbito laboral. Puede promover la mentoría y el intercambio de experiencias. • En base a sus experiencias, nos dieron la idea de implementar cursos para nuestro proyecto.	Gracias a las experiencias compartidas por parte de los 2 grupos de mujeres, y después de escuchar nuestra propuesta, logramos co-crear una solución.

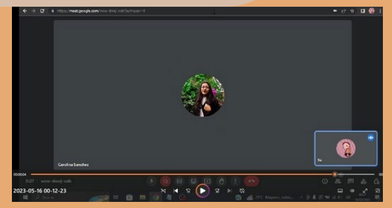
EVIDENCIAS DE ENCUESTAS, ENTREVISTAS Y TALLER GENERATIVO

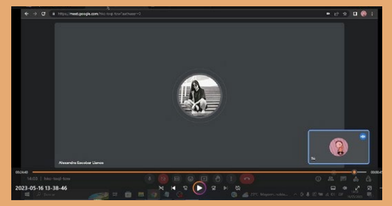
Encuestas

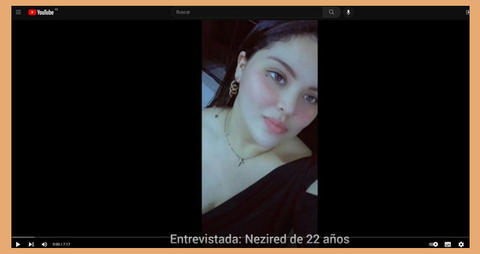




Entrevistas

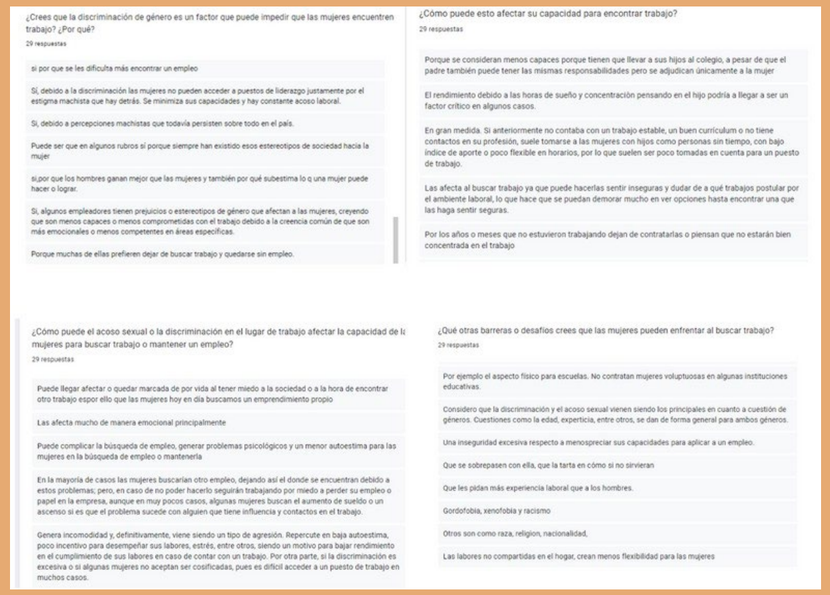


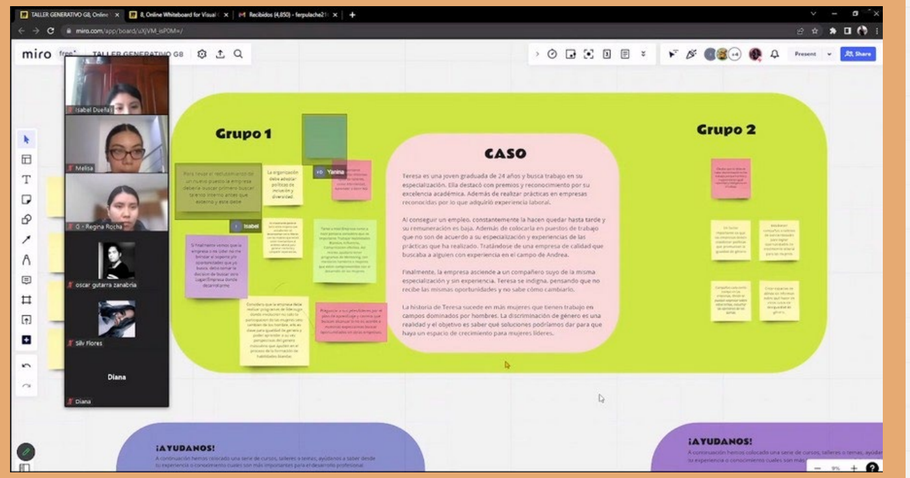


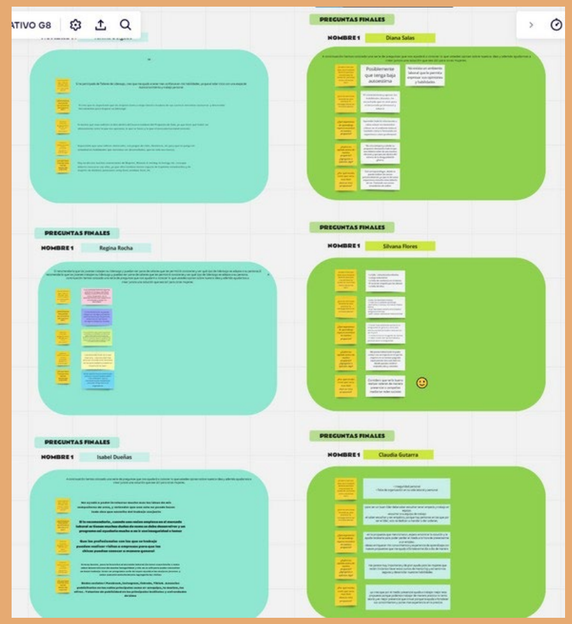




Taller Generativo







Arquetipos :

Entendiendo a las personas



Universitaria en transición

Ariana

23 años

Pains

- Duda de su carrera
- Entorno machista
- Modelos a seguir femeninos

Gains

- Aplicar su carrera
- Oportunidad de crecimiento
- Equilibrio saludable



Mujer Líder

Ariel

30 años

- Estereotipos de género
- Falta de reconocimiento y valoración .
- Falta de apoyo redes de contacto

- Valoración por sus logros
- Crecimiento profesional Vida
- equilibrada



Joven profesional ambiciosa Danitza

25 años

- No conseguir un trabajo a corto plazo.
- Su entorno piensa que debió escoger otra carrera.
- Que se consigan empleos por contactos y no por desempeño.

- Apoyo de su familia
- **Empresas inclusivas**
- Más mujeres líderes



Madre joven, soltera y trabajadora

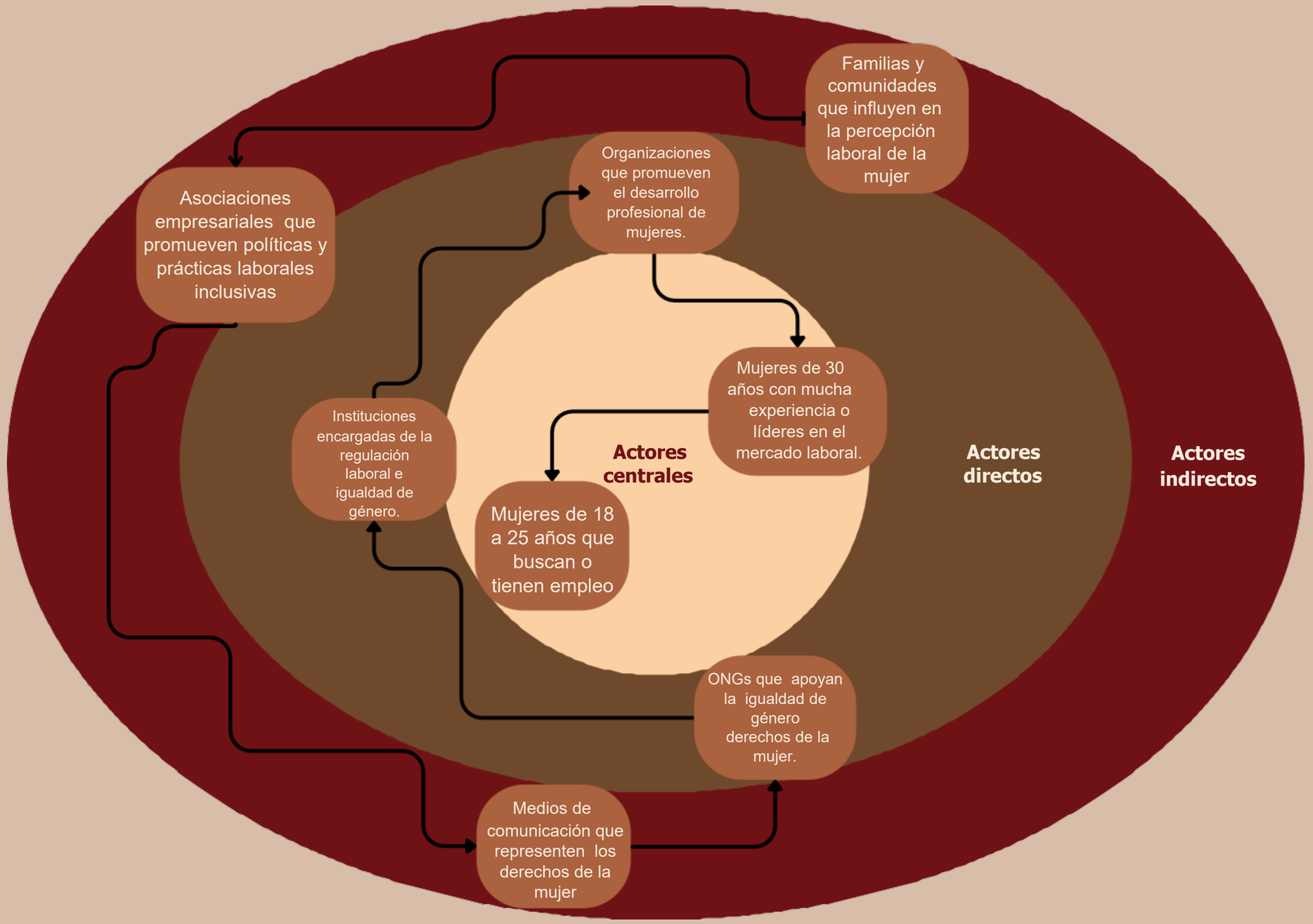
Esther

23 años

- Un empleo que le posibilite estar con su familia.
- Tomar las decisiones importantes puede generarle estrés.
- Darse un tiempo para si misma y no dedicarle la suficiente atención a sus necesidades

- Futuro para su hija
- Comprensión por su situación
- Equilibrio entre su trabajo y su hogar

Relación de Arquetipos y Mapa de actores



Relación de Arquetipos y Mapa de actores

Actores Centrales	• Mujeres de 18 a 25 años que buscan o tienen empleo. • Mujeres de 30 a 40 años con mucha experiencia o líderes en el mercado laboral.
Actores Directos	• Organizaciones que promueven el desarrollo profesional de las mujeres • Instituciones encargadas de la regulación laboral e igualdad de género. ONGs • que apoyan la igualdad de género y derechos de la mujer.
Actores Indirectos	• Medios de comunicación que representen los derechos de la mujer. • Asociaciones empresariales que promueven políticas y prácticas laborales inclusivas. • Familias y comunidades que influyen en la percepción laboral de la mujer.
¿Cómo se relacionan los arquetipos con el mapa de actores?	Los arquetipos de mujeres jóvenes se relacionan con los actores centrales y directos del mapa, buscando oportunidades, apoyo institucional y cambios en las políticas laborales para abordar la desigualdad de género y promover la igualdad en el mercado laboral.

.Insights - Universitaria en transición

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3. Identificamos el porqué...	4. Descubrimos la motivación.	5. Estado ideal
Soy apasionada hacia la ingeniería mecatrónica por la idea de armar y diseñar sistemas inteligentes. Aún no termino mi segundo ciclo de esta carrera	Mi familia espera mucho de mí y me siento presionada. Quizá debí escoger una especialización más "femenina" como educación, psicología o enfermería.	Muchas mujeres jóvenes se ven limitadas en la elección de carreras. Esto es por las normas culturales preestablecidas que dificultan que las mujeres exploren su potencial en áreas consideradas "masculinas".	No me importa lo que piensen los demás. Yo puedo convertirme en una especialista porque esto es lo que me gusta y estos prejuicios son cosas que quedarán en el pasado.	Ojala viviera en una sociedad que ayude a expandir la diversidad de opciones de carrera sin importar el género.

INSIGHT	Soy apasionada hacia mi carrera considerada como área "masculina", mi familia espera mucho de mi y me siento presionada. Quizá debí escoger una especialización más "femenina" como educación, psicología o enfermería. Muchas jóvenes se ven limitadas en la elección de carreras. Esto es por las normas culturales preestablecidas que dificultan en la exploración de sus potenciales. Ojalá viviera en una sociedad que ayude a expandir la diversidad de opciones de carrera sin importar el género.

.Insights - Joven profesional ambiciosa

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3. Identificamos el porqué...	4. Descubrimos la motivación.	5. Estado ideal
Quiero empezar mi carrera en el campo de marketing. Me encuentro en un mundo laboral altamente competitivo y rodeada de oportunidades.	Pero valoran más las experiencias y éxitos profesionales de los hombres. Esto me hace debatir entre mi avance profesional y la necesidad de mantener un equilibrio en mi vida.	Vivimos en una sociedad que valora mucho los logros profesionales y la ambición, lo que a veces puede llevarnos a descuidar otros aspectos importantes de nuestras vidas.	No queda más que esforzarse para alcanzar mi máximo potencial. Me encanta encontrar soluciones creativas, trabajar en equipo y ver cómo mis ideas se convierten en realidad. Quiero destacar en mi campo y convertirme en una profesional exitosa.	Ojalá viviera en una sociedad que valore la igualdad de éxito profesional tanto de mujeres como en hombres de manera equitativa. Sería maravilloso trabajar en un entorno que fomente el equilibrio entre el trabajo y la vida.

INSIGHT	Quiero empezar mi carrera ya. Me encuentro en un mundo laboral competitivo y rodeada de oportunidades, pero valoran más las experiencias y éxitos profesionales de los hombres. Esto me hace debatir entre mi avance profesional y la necesidad de mantener un equilibrio en mi vida. Vivimos en una sociedad que valora los logros profesionales y la ambición, lo que puede llevarnos a descuidar otros aspectos importantes de nuestras vidas. Quiero destacarme en mi campo y convertirme en una profesional exitosa. Ojalá viviera en una sociedad que valore el éxito profesional tanto de mujeres como en hombres de manera equitativa.

Insights - Madre joven , soltera y trabajado

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3. Identificamos el porqué...	4. Descubrimos la motivación.	5. Estado ideal
Tengo un hijo pequeño del cual cuidar y necesito dinero para tener una vida equilibrada.	Pero es difícil encontrar un trabajo estable que me permita pasar tiempo con mi hijo.	Los empleos no aceptan a las mujeres embarazadas y más si tienen un hijo pequeño debido al sacrificio que se debe hacer por él y no profesionalmente.	Debo ser una madre ejemplar, necesito tener un empleo favorable, mientras cuido de él. Así lograré mi independencia económica sin dejar de lado a mi hijo.	Desearía vivir en una sociedad que valore y apoye la maternidad y el crecimiento profesional simultáneamente.

INSIGHT	Tengo un hijo pequeño del cual cuidar y necesito dinero para tener una vida equilibrada, pero es difícil encontrar un trabajo estable que me permita pasar tiempo con mi hijo. Los empleos no aceptan a las mujeres embarazadas y más si tienen un hijo pequeño debido al sacrificio que se debe hacer por él y no profesionalmente. Debo ser una madre ejemplar, necesito tener un empleo favorable, mientras cuido de él. Así lograré mi independencia económica sin dejar de lado a mi hijo. Desearía vivir en una sociedad que valore y apoye la maternidad y el crecimiento profesional simultáneamente.

Insights -Mujer líder

1. Describimos el contexto...	2. Comunicamos el dilema...	3. Identificamos el porqué…	4. Descubrimos la motivación.	5. Estado ideal
soy una joven que me preocupo por mi futuro y valoro mi esfuerzo y el de los demás.	Pero siento frustración y desigualdad en el ámbito laboral debido al género y edad.	Existe el machismo y la discriminación de genero en los centros laborales	Ve muchas mujeres pasar por discriminación, siente empatía por ellas desea ayudarlas de alguna manera pero no sabe cómo.	Desearía valoración por mis logros y visibilidad para inspirar a muchas más mujeres a que si pueden llegar a ser grandes

INSIGHT	Veo mucha discriminación, se que no es igual que hace muchos años, pero aun existe, para llegar a donde estoy he tenido que pasar por mucho, siempre me esforcé, por algo tengo un alto cargo, pero ver a muchas mujeres jóvenes que pasan por lo mismo pero no logran avanzar, quiero ayudarles de alguna manera, con mis experiencias a que no se rindan siempre hay una salida, que parte de la solución no está en el exterior sino también es algo interior que debemos resolver por nosotras mismas.

SEMANA 8

Lluvia de ideas

Curso para desarrollo profesional para mujeres

App con libros de desarrollo personal y profesional para mujeres

Aplicativos que otorguen consejos diarios dados por mujeres consolidadas y líderes.

Apps que otorguen tips o consejos diarios de como elaborar una rutina y poder ser un mejor emprendedor

Recursos para iniciar y emprender un negocio

Programas de mentoring donde las mujeres líderes puedan guiar y apoyar a las mujeres jóvenes.

App con libros de desarrollo personal y profesional para mujeres

Plataformas online para compartir experiencias, y oportunidades laborales.

Guías interactivas

Crear comunidades y redes de apoyo para organizarse a través de eventos para el desarrollo profesional de mujeres jóvenes

Capacitaciones para que las mujeres aborden habilidades de liderazgo y comunicación efectiva

Talleres de liderazgo

SEMANA 8

IDEACIÓN

Agrupamos las ideas que tenían concordancia entre sí

Promover la promoción de mujeres líderes en el país.

Capacitaciones para que las mujeres aborden habilidades de liderazgo y comunicación efectiva

Crear comunidades y redes de apoyo para organizarse a través de eventos para el desarrollo profesional de mujeres jóvenes

Apps que otorguen tips o consejos diarios de como elaborar una rutina y poder ser un mejor emprendedor

Recursos para iniciar y emprender un negocio

Programas de mentoring donde las mujeres líderes puedan guiar y apoyar a las mujeres jóvenes.

App con libros de desarrollo personal y profesional para mujeres

Plataformas online para compartir experiencias, y oportunidades laborales.

Aplicativos que otorguen consejos diarios dados por mujeres consolidadas y lideres.

App con libros de desarrollo personal y profesional para mujeres

Recursos para iniciar y emprender un negocio

Talleres de liderazgo

SEMANA 9

Matriz de priorización selección idea A

CARACTERÍSTICAS DE PROPUESTA DE VALOR	CREADORES DE BENEFICIOS	ALIVIADORES DE DOLORES	TIPO DE INNOVACIÓN	VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD
Es un programa que proporciona conocimiento y habilidades prácticas a las mujeres jóvenes que quieren ser líderes, enfocándose en el desarrollo profesional.	Cerrar la brecha de desigualdad laboral, implementando cursos de capacitación de mujeres líderes para mujeres jóvenes con el fin de promover una cultura inclusiva e igualitaria en el mercado laboral.	Al promover la participación de las mujeres jóvenes en sus roles de liderazgo y educar a la sociedad sobre la igualdad de género. Crea un ambiente libre de discrimina-ción hacia las mujeres.	Incremental, porque se basa en conceptos existentes, centrándose en mejorar las prácticas profesionales en las mujeres jóvenes.	• Tiene respaldo institucional, respondiendo a una demanda real en el mercado laboral • Hay suficientes recursos tecnológicos para brindar asesorías. • Se evaluará de manera continua para garantizar su efectividad a largo plazo.

SEMANA 9

Matriz de priorización seleccion idea B

CARACTERÍSTICAS DE PROPUESTA DE VALOR	CREADORES DE BENEFICIOS	ALIVIADORES DE DOLORES	TIPO DE INNOVACIÓN	VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD
Curso que potencie las habilidades de liderazgo entre las mujeres en el mundo laboral, obteniendo conocimientos tanto básicos y avanzados de como dirigir y liderar un grupo de trabajo.	Las participantes de este curso/programa tendrán el acceso a todo tipo de conocimiento en manos de personas certificadas dentro del mundo laboral y poder aprender nuevos métodos y hábitos que puedan ayudar a subir su confianza y poco a poco poder escalar a un puesto importante dentro de su empresa o rubro en donde se desempeñen.	• Mayor autoconfianza • El poder saber enfrentarse a las exigencias que impone el mundo laboral hoy en día. • Tener ya un conocimiento previo de cómo puede uno liderar un grupo sin complicaciones. • Crecimiento personal • Tener una guía de apoyo para poder afrontar todo tipo de situaciones complejas.	Incremental	Guías de manera online para poder obtener ayudas en el momento.

SEMANA 9

Matriz de priorización sección idea C

CARACTERISTICAS DE PROPUESTA DE VALOR	CREADORES DE BENEFICIOS	ALIVIADORES DE DOLORES	TIPO DE INNOVACIÓN	VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD
Marca que ofrezca capacitaciones de mujeres líderes a nuevas mujeres que están incursionando en el mercado laboral, desarrollándose y obteniendo experiencias mediante proyectos reales.	Acceso a recursos dependiendo de su intereses, ya sea emprendimiento, liderazgo, crecimiento profesional. Asesorías personalizadas por cualquier especialista en el área donde quiera desarrollar	Ganar autoconfianza, y guía para enfrentar al mercado laboral y sus dificultades que conlleva.	Incremental	Asesorías y recursos de manera online, para mayor acceso.

SEMANA 9

Matriz de priorización seleccion idea C

CARACTERÍSTICAS DE PROPUESTA DE VALOR	CREADORES DE BENEFICIOS	ALIVIADORES DE DOLORES	TIPO DE INNOVACIÓN	VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD
• Esta página web (X), estará auspiciado por municipalidades y empresas privadas que apoyen a la idea de cambiar las barreras sociales que se dan contra las mujeres jóvenes , a través de programas gratuitos e interactivos para mujeres y público en general que están interesadas en desarrollar su estilo de liderazgo.	• Programa dirigidos por especialistas para mujeres y hombres que quiera cambiar la brecha de desigualdad laboral. Es un programa donde te ayudará a perder el miedo y poder expresarse ante otros. • El poder del liderazgo • Emprendimiento • Asesorías • Presencia y participación de empresas que podrían ser posibles reclutadores.	• Seguridad a la hora de presentarse en una entrevista de trabajo. • Manejar mejor su tiempos y funciones • El saber conocer sus derechos ante alguna injusticia o trato desfavorable que pueda presentar en un posible centro laboral. • Autoconfianza	Incremental	• Respaldada por municipalidades y empresas • privadas. Especialistas en liderazgo.

SEMANA 9

LIENZO PROPUESTA DE VALOR

Ofrecer un espacio de crecimiento y fortalecimiento para las mujeres jóvenes, donde se construirá comunidades sólidas y recibirán una orientación para convertirse en líderes en el mercado laboral.

- Realicen campañas de sensibilización y educación en el lugar de trabajo.
- Promuevan una cultura organizacional inclusiva.
- Implementen programas de reconocimiento y recompensas.
- Que establezcan un sistema de compensación justo y transparente.
- Proporcionen herramientas y recursos para mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal.
- Que haya alianzas con organizaciones externas que promuevan la igualdad de género. Creen espacios seguros y de confianza.

- Promuevan la participación de las mujeres jóvenes en roles de liderazgo y toma de decisiones en la organización.
- Sensibilicen y eduquen a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género y la eliminación de estereotipos en el ámbito laboral.
- Implementen políticas de igualdad salarial y remuneración justa para hombres y mujeres en roles similares.
- Proporcionen opciones flexibles de trabajo, como horarios flexibles y trabajo remoto, para promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.
- Fomenten un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.
- Mantengan los canales de comunicación abiertos y transparentes para que las mujeres jóvenes puedan expresar sus inquietudes y recibir retroalimentación constructiva.
- Se establezcan alianzas con organizaciones e instituciones que respalden la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres jóvenes.

SEMANA 9


Obtener la igualdad de oportunidades y condiciones en el mercado laboral.
Quiere un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional.
Desea los salarios justos y las compensaciones adecuadas por su dedicación en el entorno laboral.
Quiere sentirse valorada y reconocida por sus logros y contribuciones en el campo laboral.
Busca lograr la autonomía en la toma de decisiones profesionales.
Busca una red de apoyo y/o mentoría para su crecimiento y desarrollo profesional.
Desea superar los estereotipos de género en los espacios laborales.
Que el reconocimiento y la valoración sean por desempeño y no por género.
Que haya oportunidades de crecimiento y desarrollo.
Busca generar un cambio en los estereotipos de género.
Quiere hacer un entorno inclusivo y equitativo.
Desea deshacer la desigualdad de oportunidades laborales en mujeres jóvenes para lograr el empoderamiento
Le preocupa la limitación de oportunidades igualitarias en diferentes espacios.
La molesta la restricción del crecimiento y desarrollo profesional.
Le hace sentir mal las barreras culturales y sociales que debe enfrentar o acoplar.
Le molesta sentirse obligada a trabajar en campos administrativos o de atención al cliente.
La molesta la diferencia salarial por género.
La preocupa la falta de beneficios sociales y protección laboral.

SEMANA 10

TALLER GENERATIVO 1



SEMANA 10

TALLER GENERATIVO 1

Mujeres líderes o con experiencia laboral

Ideas mas importantes

- Adoptar políticas de inclusión y diversidad en las organizaciones.
- Desarrollar talleres sobre asertividad y aprender a decir "no".
- Trabajar en habilidades blandas como influencia, comunicación efectiva y establecer programas de mentoring.
- Realizar programas de liderazgo inclusivo que involucre tanto a mujeres como a hombres para promover la igualdad de género y la diversidad de perspectivas.
- Generar lazos entre mujeres líderes y aquellas que se están insertando en el ámbito laboral para compartir experiencias y mentoría.
- Preguntar a los jefes/líderes acerca de los planes de aprendizaje y desarrollo de carrera, y buscar oportunidades en otras empresas si no se ajustan a las expectativas.

Cursos más importantes para la PV

- Comunicación efectiva y persuasión para mujeres líderes
- Desarrollo de habilidades de mentoring y coaching
- Liderazgo inclusivo y diversidad en el entorno laboral
- Estrategias de construcción de conexiones profesionales
- Inteligencia emocional en el liderazgo.
- Gestión de la marca personal en línea.

SEMANA 10

TALLER GENERATIVO 1

Ideas mas importantes

- Promover un buen ambiente laboral y beneficios igualitarios para hombres y mujeres.
- Establecer políticas de igualdad de género en las empresas.
- Realizar campañas periódicas en las empresas para expresar opiniones y discutir temas relacionados.
- Realizar campañas o talleres de concientización para crear oportunidades de crecimiento laboral para las mujeres.
- Comunicarse con el departamento de recursos humanos para informar y buscar soluciones con los jefes.
- Denunciar situaciones de discriminación de género y brindar apoyo a las compañeras afectadas.

Mujeres en inicio de su carrera laboral

Cursos más importantes para la PV

- Comunicación efectiva y persuasión para mujeres líderes
- Desarrollo de habilidades de mentoring y coaching
- Emprendimiento y liderazgo empresarial
- Negociación y resolución de conflictos
- Estrategias de construcción de conexiones profesionales
- Análisis de riesgos y toma de decisiones informadas.

SEMANA 10

TALLER GENERATIVO 1
Conclusiones

- Es importante fomentar la creación de comunidades de apoyo entre mujeres líderes o con experiencia en el campo laboral, así como entre aquellas que están comenzando su carrera profesional.
- La adopción de políticas de inclusión y diversidad en las organizaciones es esencial para abordar la desigualdad laboral de género.
- Se deben desarrollar distintos tipos de talleres y programas para empoderar a las mujeres, abordando temas como la asertividad, la habilidad para decir "no" y el desarrollo de habilidades blandas.
- Es recomendable promover el reclutamiento interno antes de buscar talento externo, evaluando a los empleados por sus habilidades y desempeño.
- La implementación de programas de mentoring, con mentores comprometidos con el desarrollo de las mujeres, puede ser beneficioso para su crecimiento profesional.
- Generar espacios de interacción entre mujeres líderes y aquellas que están comenzando en el ámbito laboral puede promover la mentoría y el intercambio de experiencias.
- En cuanto a los cursos importantes para la PV, se destacan temas como construcción de conexiones profesionales, gestión del tiempo, comunicación efectiva, liderazgo inclusivo, inteligencia emocional y gestión de la marca personal en línea.

Semana 11 modelo de negocio

Reto de diseño: ¿Cuál es el reto de tu modelo de negocio? ¿ Para qué sirve tu negocio?

8. Aliados clave

- Organización privada que vele por nuestro
- propósito. Empresas, ONGs y Comunidades que apoyen el liderazgo
- femenino.
  ONGs estudiantiles para brindar capacitación adicional a las mujeres
- jóvenes.
  Redes de
- mujeres emprendedoras.
- Profesionales y expertos en la industria empresarial. influencers

7. Actividades claves

- Hacer una web oficial.
- Debe hacerse publicidad constantemente de nuestras ofertas en las redes sociales.
- Tener un plan de contenido o malla curricular
- Definir el diseño de nuestra marca o programa.
- La contratación de mujeres líderes.

6.recursos clave

- Diseñador gráfico
- Programador
- Comunicador
- audiovisual Asesor de
- marketing Mujeres
- líderes Reclutador

2.Presupuesto de valor

- Diseñador gráfico
- Programador
- Comunicador audiovisual
- Asesor de marketing
- Mujeres líderes
- Reclutador

4. relación con los clientes

- Promocionar fechas programadas gratuitas mediante publicidad en las redes sociales como Tik Tok, Instagram y Youtube con el objetivo de atraer clientes que puedan inscribirse al curso completo.
- A los 6 primeros meses de que inicie el proyecto, puedes tener un 60% de descuento en la inscripción a los cursos.
- Duración de 8 a 10 sesiones por programa.

3.canales

- Redes Sociales (Publicidad):
- LinkedIn
- Tik Tok
- Instagram
- Facebook
- Youtube

1. segmentos de clientes

- Mujeres de 18 a 25 años.
- Mujeres Líderes con experiencia laboral, de 30 a 45 años
- Universitaria en transición
- Mujeres con empleo y sin empleo
- NSE: A y B
- Mujeres que estén dispuestas a desarrollarse profesionalmente y busquen liderar proyectos de impacto y visibilizar sus resultados

9. Presupuestos

- Personal técnico.
- Dominio web.
- Diseño web.
- Área de publicidad y
- marketing. Área de
- reclutamiento.

5. fuentes de ingresos

- Auspiciadores que apoyen el empoderamiento femenino.
- Matrícula del programa.

Semana 12 Modelo de negocio - mínimo viable

Reto de diseño: ¿Cuál es el reto de tu modelo de negocio? ¿Para qué sirve tu negocio?

8. Aliados clave

- Organización privada que vele por nuestro propósito.
- Empresas, ONGs y Comunidades que apoyen el liderazgo femenino.
- Redes de mujeres emprendedoras.

7. Actividades claves

- Hacer dos redes sociales oficiales (Instagram y LinkedIn).
- Debe hacerse publicidad constantemente de nuestras ofertas en las redes sociales.
- Tener un plan de contenido o malla
- curricular
  Definir el diseño de
- nuestra marca o programa.
  El voluntariado de mujeres líderes.

2.Presupuesto de valor

- Ofrecer un espacio de crecimiento y fortalecimiento mediante un programa de cursos para las mujeres jóvenes, donde se construirá comunidades sólidas y recibirán orientación para convertirse en líderes en el mercado laboral.

4. relación con los clientes

- Promocionar fechas programadas gratuitas mediante publicidad en Instagram y LinkedIn con el objetivo de atraer clientes que puedan inscribirse al curso completo.
- Duración de 8 a 10 sesiones por programa.

3.canales

- Redes Sociales (Publicidad)
- Instagram
- Linkedin

1. segmentos de clientes

- Mujeres de 18 a 25 años.
- Mujeres Líderes con experiencia laboral, de 30 a 45 años
- Universitaria en transición
- Mujeres con empleo y sin empleo
- NSE: A y B
- Mujeres que estén dispuestas a desarrollarse profesionalmente y busquen liderar proyectos de impacto y visibilizar sus resultados

9. Presupuestos

- Personal técnico.
- Área de publicidad y marketing.
- Área de reclutamiento.

5. fuentes de ingresos

- Auspiciadores que apoyen el empoderamiento femenino.
- Matrícula del programa.

SEMANA 12

IDENTIFICAR LA COMPETENCIA

	competencia 1	competencia 2	competencia 3	competencia 4	competencia 5
Producto / Servicio	BRITISH COUNCIL	WIM PERÚ Women in Mining	AMEP Asociación de Mujeres Empresarias del Perú	WOMEN CEO Perú	WIN Women in Energy SPE Sección Lima
Breve descripción	Mitigan las desigualdades sociales y económicas y garantizar el acceso a mejores perspectivas y oportunidades profesionales que mejoren vidas. Trabajan para que mujeres y hombres confronten las normas y actitudes de género de manera que exista igualdad de oportunidades en política y en posiciones de liderazgo empresarial.	Destaca la participación de las mujeres en la minería peruana, fomentando su crecimiento personal y profesional para promover una mayor inclusión en todos los campos del sector, impulsando prácticas corporativas de diversidad e inclusión en las empresas mineras.	Es una asociación de mujeres empresarias que buscan generar cambios **innovadores en la cultura empresarial, empoderando a la mujer como líder;** fortaleciendo sus **capacidades gerenciales, brindándole redes de contactos** y generando **alianzas estratégicas, que le permitan** posicionarse con sus empresas y aporten al desarrollo del país y del mundo.	Es una Asociación sin fines de lucro que promueve el liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisión de organizaciones privadas y públicas para contribuir con el cambio cultural hacia una sociedad inclusiva, sostenible y desarrollada.	Women In Energy (WIN) es una organización de la Society of Petroleum Engineers (SPE) Sección Lima, que agrupa a mujeres vinculadas a la actividades de Energía en sus distintas etapas. La organización nace con el objetivo de facilitar un espacio de integración y colaboración entre las profesionales de las diferentes especialidades de la industria energética.
¿En qué se parece a mi solución?	Promueven el crecimiento y buscan la igualdad de oportunidades en diversos rubros de liderazgo empresarial.	- Tienen como objetivo destacar la participación de las mujeres en la minería peruana. - Buscan fomentar el crecimiento personal y profesional de las mujeres en el sector minero. - Buscan impulsar prácticas corporativas de diversidad e inclusión en las empresas mineras.	- Cuentan con Programas de capacitación para el fortalecimiento empresarial, el empoderamiento de la mujer, y la igualdad de oportunidades de liderazgo; a través del desarrollo de programas	- Tienen como objetivo el promover el liderazgo femenino - Cuentan con programas de ayuda y crecimiento dirigidos hacia mujeres para incrementar su poder de liderazgo.	- Buscan empoderar a las mujeres y proporcionarle recursos y apoyo para su crecimiento personal y profesional. - Promueven la creación de comunidades de apoyo y colaboración entre mujeres en sus respectivos campos.
¿En qué se diferencia de mi solución?	- Se centra en especializar a mujeres en rubros específicos (ciencia y política).	- **Diferente público objetivo: WIM Perú** *solo* se enfoca en mujeres que estudian minería y **Mujeres del Mañana (MDM)** se enfoca *generalmente* en mujeres de 18 a 25 años que van empezando en su carrera profesional.	-AMEP, va dirigido a un publico empresarial femenino a diferencia de que MDM va dirigido a mujeres jóvenes que inician su carrera profesional.	Contiene una linea formativa con objetivos diferentes para cada mujer que tenga mayor o menor experiencia de liderazgo.	• Atraer a las mujeres a STEM • Crear programas para mujeres en SPE. • Están orientados a desarrollar el liderazgo y posicionamiento de las mujeres en el sector energía

Prototipo

¿Que vamosa prototipar?

Se realizó un Storyboard contando la historia de una chica llamada Sara, que tiene problemas para encontrar trabajo lo que baja la confianza en sí misma y que al encontrar a MDM, pudo superar todo eso.

Se realizó un Roleplay, en el que se preparó una presentación simulando que es el Taller de Playing Big, este taller es parte del programa,
explicamos de que trata esta metodología y como abarcara todo el proceso del programa.

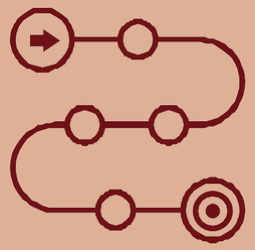
Atributos

- La experiencia del usuario
- Funcional
- Fácil entendimiento
- Vivir la experiencia
- Empatizar

¿Qué tipo de prototipo vamos a realizar?



Escenografico



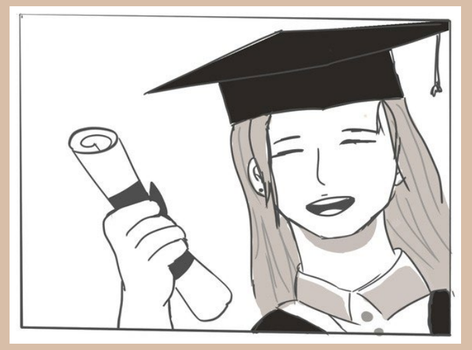
Procesos

¿Qué necesitamos para el prototipo?

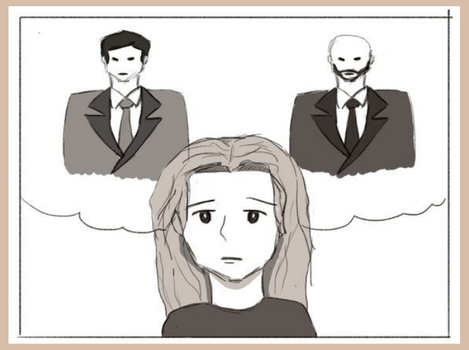
Habilidad para contar una historia y graficarla, para realizar el storyboard

Investigar acerca de la metodología "Playing Big" para dar una presentación y una introducción a esta, para simular el taller del programa.

Prototipo



Sara es una chica que recién egresó de la universidad, ella estudió ingeniería industrial.
Ha realizado sus prácticas pero no ha podido encontrar un trabajo más estable,



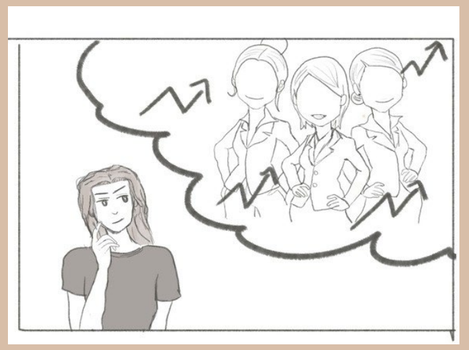
En su experiencia siempre ha visto que sus jefes son hombres, por lo general, nunca ha podido ver una jefa con la que pudiera empatizar.

Ha pasado de entrevista en entrevista, y nunca la escogen y se siente muy preocupada por eso.

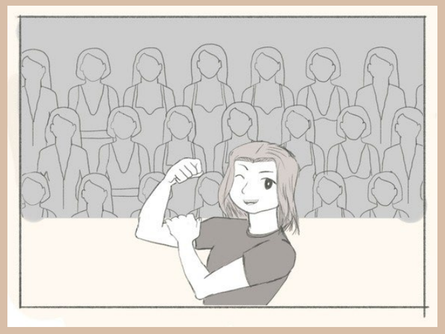


Navegando por las redes en busca de trabajo se topa con MDM

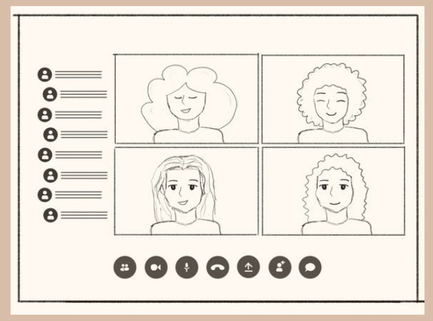
Se informa acerca que MDM es un programa para que mujeres con grandes ambiciones puedan desarrollarse y puedan poner en práctica sus conocimientos y crear proyectos de impacto.



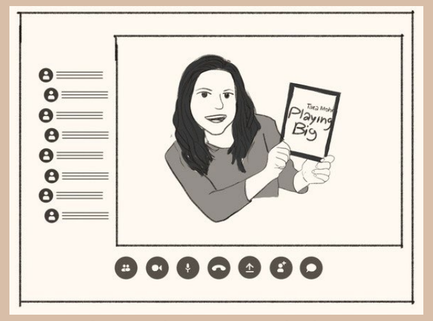
El programa es guiado por mujeres que han logrado llegar lejos en sus carreras y son líderes, o de altos cargos en sus empresas.



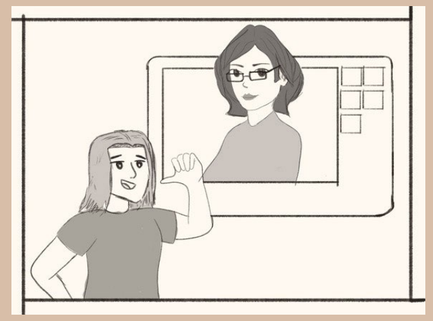
Sara decide inscribirse al programa, junto a más mujeres que quizá tenga el mismo problema
Ahí conoce a mucha gente que cuentan experiencias similares y empatiza con ellas



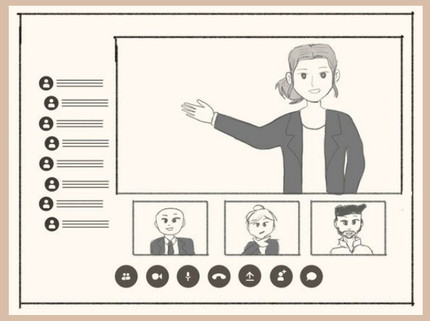
Participa en el programa, forma un grupo para poder realizar su proyecto, habla acerca de cómo se va a desarrollar el programa, y de sus expectativas y habilidades.



Aprende acerca de la metodología Playing Big de Tara Mohr, y de cómo superar sus miedos y limitaciones, encontrar su voz auténtica, tomar decisiones valientes y liderar en diferentes áreas de sus vidas.



Sara a lo largo del programa, gana confianza en sí misma, además de sentirse representada, en los meet ups con Mujeres que son CEO o líderes de empresas, escuchando sus experiencias,
siente inspiración por las historias de estas mujeres.



Al final, crea un proyecto de impacto junto a su grupo, y tiene la oportunidad de presentarlo frente a gente muy importante y con altos cargos. Y ganar estas experiencias va a mejorar en su desarrollo tanto profesional como personal.


MDM
MUJERES DEL MAÑANA
MDM

Propuesta de valor - Solución



SOLUCIÓN

Mujeres Del Mañana (MDM) es un servicio de desarrollo profesional diseñado para mujeres jóvenes. Este **programa estratégico** ayuda a crear comunidades de apoyo, proporcionando información y recursos para empoderar a las mujeres como líderes en el mercado laboral.

Prototipado



Prototipado - Redes





Prototipado - Redes





Prototipo



https://www.youtube.com/watch?v=u9BOTrE-p40

Validación

Hipótesis

Al presentar el storyboard y el taller de "Playing Big", es probable que las mujeres se sientan identificadas y generen empatía al comprender la problemática. Existe la posibilidad de que experimenten situaciones similares o también sea parte de otra persona que conocen.

Observaciones

Al juntar los dos prototipos, se pudo apreciar una conexión evidente entre estos. En las preguntas finales, se hizo referencia constante al storyboard. En lugar de abordar la problemática desde una perspectiva cultural, se optó por un enfoque personal. La decisión se centró en ayudar a las mujeres a enfrentar las barreras.

Resultados

La metodología del programa tuvo reacciones positivas. Al presentar el storyboard, se generó empatía al reconocer la problemática existente. El taller "Playing Big" se consideró una posible solución, abordando no solo aspectos sociales y culturales, sino también internos y mentales en las mujeres. La estructura del programa y sus talleres recibieron aceptación por parte de las participantes.

Acciones

Damos importancia y consideramos detenidamente los comentarios proporcionados por las jóvenes que participaron en el taller general.

Algunas pensaron que al concluir el programa tendrían garantizada una oferta de empleo o conseguirían trabajo de inmediato. En realidad, nuestro compromiso es brindarles oportunidades y experiencias que les permitan crecer personal y profesionalmente por sí mismas.

Lienzo de presupuestos

INVERSIÓN INICIAL				
RECURSOS		**PRECIO/ SALARIO**	**SUBTOTAL**	**TOTAL**
Recursos de Producción	Plataforma Zoom	S/.530	S/.2530	S/.7830
	Programador Web	S/.2000		
Recursos Administrativos	2 Laptops	S/.5000	S/.5000	
Recursos Logisticos	Página Web	S/.500	S/.500	

Lienzo de presupuestos

RECURSOS		PRECIO/SALARIO	SUBTOTAL	TOTAL
Recursos de Producción	Contador	S/.2500	S/.4200	
	Soporte Técnico	S/.500		
	Atención al Cliente (2)	S/.1200		
Recursos Logísticos	Paquete Adobe	S/.181	S/.181	S/.7381
Recursos de Difusión	Diseñador Gráfico	S/.1500	S/.3000	
	Community Manager	S/.1500		

Muchas gracias

