

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA



**OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS MAYORES
DE 60 AÑOS EN LIMA, PERÚ**

Proyecto de investigación para obtener el grado de Bachiller en la carrera de:

AUTORES

MONTAÑO IZURIETA, VALERIA

(Código 0009-0007-6495-753X)

Arquitectura de Interiores

MUÑOZ GARCIA, JHEICK ALEXANDER

(Código 0009-0002-0085-1430)

Publicidad y Marketing Digital

ASESOR

Mgtr. Abel Ponte Santos

(Código 0000-0001-8313-3180)

Lima, Perú

Diciembre, 2023

NOMBRE DEL TRABAJO

OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS MAYORES DE 60 AÑOS EN LIMA, PERÚ - T_INVEST - VALERIA MONT

RECUENTO DE PALABRAS

7075 Words

RECUENTO DE CARACTERES

39814 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

372.9KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 9, 2024 11:07 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 9, 2024 11:07 AM GMT-5**● 11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del proyecto de Investigación

1.	Contextualización del Problema	5
2.	Justificación	9
3.	Reto de innovación	11
4.	Sustento teórico	12
4.1.	Estudios previos	12
4.2.	Marco teórico	16
5.	Beneficiarios	17
5.1.	Directos	17
5.2.	Indirectos	18
5.3.	Arquetipo de cliente	19
6.	Propuesta de valor	21
6.1.	Propuesta de valor	21
6.2.	Segmento de clientes	22
6.3.	Canales	22
6.4.	Relación con los clientes	22
6.5.	Actividades clave	23
6.6.	Recursos clave	24
6.7.	Aliados clave	25
6.8.	Fuentes de ingresos	26
6.9.	Presupuestos	26
7.	Resultados	28
8.	Conclusiones	28
9.	Bibliografía	30
10.	Anexos	31

Resumen del Proyecto de Investigación

El estudio de investigación se lleva a cabo en el marco del ámbito estratégico de desarrollo prioritario de competitividad y diversificación industrial, así como en la actividad económica de otros servicios. Su objetivo principal es abordar la falta de oportunidades laborales para personas mayores, específicamente aquellas mayores de 60 años ya que se conoce que el 57.1% de los adultos mayores se encuentra dentro del PEA, el 82.3% trabaja de forma informal, el 33.5 % de adultos mayores se encuentran afiliados a un sistema de pensión y tan solo el 23 % de adultos mayores tienen educación superior.

Se aplicó la metodología de resolución creativa de problemas para llevar a cabo el proyecto, con herramientas centradas en el usuario como Design Thinking y otras orientadas a la ejecución efectiva de los hallazgos. como Lean Startup. Estas herramientas engloban la colaboración y el pensamiento visual, como la aplicación de la técnica de mapa de actores para comprender el contexto y el mercado, y la creación de arquetipos mediante la técnica de persona para validar a los usuarios, el mapa de trayectoria para establecer la mecánica de la propuesta, el canvas de propuesta de valor para consolidar el concepto innovador, y el canvas de modelo de negocio para evaluar la sostenibilidad de la propuesta, entre otras detalladas en el documento.

La solución propuesta consiste en un servicio de consultoría que aprovecha la experiencia y conocimientos adquiridos a lo largo de la vida personal y profesional de las personas mayores, convirtiéndose en especialistas. Esta consultoría, nombrada Ikigai, establece conexiones con empresas para enriquecer a sus empleados más jóvenes mediante la experiencia de los adultos mayores. El objetivo es destacar las habilidades y capacidades de

la tercera edad, fomentando la diversidad generacional y creando un entorno laboral equitativo para todos.

El proceso de implementación implica sesiones de consultoría realizadas por colaboradores de Ikigai. La conexión inicial se establece a través de LinkedIn, contactos directos o publicidad en la página web y redes sociales (Instagram y Facebook). Posteriormente, se contacta a los responsables de Recursos Humanos u otras áreas interesadas, se programa una reunión para proporcionar más información sobre los servicios y los precios, y se realiza un seguimiento para cerrar la programación del servicio. Se mantiene la comunicación enviando contenido valioso por correo cada 15 días, independientemente de la respuesta positiva o negativa.

Para la fase de experimentación, se diseñaron prototipos de una página web que promueve la colaboración intergeneracional en el entorno laboral. Se implementó una estrategia efectiva involucrando a familiares a través de redes sociales para llegar a especialistas y se crearon correos electrónicos destinados a captar el interés de empresas en el servicio. Se llevó a cabo una presentación a empresas, mostrando la página web y explicando el flujo del proceso.

La conclusión destaca que la solución propuesta se sustenta en la validación positiva de su propuesta de valor. La difusión efectiva y la interacción con empresas muestran un interés genuino y receptividad hacia la colaboración intergeneracional facilitada por Ikigai. La respuesta positiva de las empresas subraya la pertinencia y aceptación del enfoque de consultoría.

La estrategia de involucrar a familiares para llegar a especialistas ha sido exitosa, contribuyendo al crecimiento sostenido del proyecto. La retroalimentación positiva y la participación activa de los especialistas validan la visión de Ikigai de crear un ambiente laboral inclusivo y enriquecedor.

Este hallazgo respalda la relevancia del proyecto y proporciona una base sólida para futuras iteraciones y mejoras. La aceptación positiva de las partes interesadas clave sugiere que Ikigai está bien posicionada para cumplir su misión de facilitar una colaboración intergeneracional significativa en el entorno laboral.

1. Contextualización del Problema

Al finalizar el último trimestre del 2022 se contabilizó una cifra aproximada de 4.5 millones de personas de la tercera edad en Perú, de las cuales 1,536,200 ciudadanos de 60 años o más están empleados.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), los ancianos que no participan en la fuerza laboral (NO PEA) constituyen el 42,9%, y en este grupo, las mujeres (52,8%) superan en número a los hombres (31,9%). Por otro lado, los adultos mayores que se mantienen en la fuerza laboral (PEA) representan el 57,1%, siendo más predominantes los hombres que las mujeres en este caso, con un 68,1% y un 47,2%, respectivamente.

Los datos provenientes de los reportes oficiales del INEI muestran un aumento constante en la empleabilidad de los adultos mayores en el Perú durante la última década. Por ello, se busca promover la difusión de información sobre el aumento de oportunidades laborales disponibles que se ajusten a las habilidades y conocimientos de las personas mayores.

Debido a esto, en el último año, ha ocurrido un incremento relativo en cuanto a número de personas mayores en empleos informales donde la población ocupada tiene la mayor proporción de empleo informal dentro del sector informal (82,3%). De cada cuatro empleados con contrato laboral, únicamente uno está oficialmente incluido en la planilla de la empresa, mientras que los otros tres no figuran en ella, a pesar de que deberían estarlo, y en su lugar se

les retribuye bajo el régimen de recibos por honorarios. o simplemente sin ningún tipo de formalidad.

Los recientes retiros de los fondos de pensiones de las AFPs, aprobados por el Congreso, han empeorado la situación del sistema de pensiones privado (AFPs). A su vez, el sistema público de pensiones (ONP) enfrenta serios desafíos, dado que las contribuciones insuficientes no cubren las jubilaciones de sus beneficiarios, obligando al gobierno a compensar la diferencia con fondos del presupuesto público. La raíz del problema de contribuciones insuficientes radica en la alta tasa de informalidad en los empleos del país. Por lo tanto, cualquier reforma en el sistema de pensiones debe ir de la mano con medidas que reduzcan la informalidad laboral.

Debido a la insuficiencia de ingresos en personas de edad avanzada, que se agrava por la disminución de hogares multigeneracionales y la fragilidad de los sistemas de pensiones, es posible que se vean obligadas a continuar trabajando hasta después de alcanzar la edad de jubilación legal, con el fin de asegurar su sustento. Además, la perspectiva de una vida más longeva podría incentivar el interés de las personas mayores en mantener su participación dentro del mercado laboral.

La proporción de hombres y mujeres que continúan trabajando a pesar de recibir una pensión no ha disminuido con el tiempo y, de hecho, ha experimentado un leve aumento (del 6,7% al 7,2%). Esto puede explicarse principalmente por dos razones. En primer lugar, el importe de las pensiones puede ser insuficiente para cubrir los gastos del hogar, lo que lleva a las personas a buscar ingresos adicionales a través del empleo remunerado. En segundo lugar, como se analizará más adelante, las preferencias personales de las personas mayores también pueden influir en esta tendencia.

A nivel mundial, la comunidad científica está colaborando en proyectos e iniciativas medioambientales con el fin de combatir los efectos adversos del envejecimiento y contrarrestar su proceso. Investigaciones han revelado que problemas relacionados con la accesibilidad a instalaciones y áreas verdes, así como a servicios de salud y sociales, junto con la inseguridad, la falta de comodidad, la estimulación ambiental deficiente, la carencia de intimidad y apoyo emocional, contribuyen al aumento del riesgo de deterioro funcional y cognitivo en las personas mayores, ya sea que vivan en instituciones o en sus hogares. Por lo tanto, el código postal y las disparidades económicas y sociales desempeñan un papel crucial relacionado a la forma en que las personas envejecen en cada comunidad.

En el presente, Perú exhibe un envejecimiento moderado; no obstante, en los próximos 20 años, se prevé que la población se vuelva predominantemente envejecida, por ello existe la necesidad de generar ingresos de manera rápida, lo que arrincona a las personas mayores a buscar trabajos informales generando un contexto de desigualdad social más intenso . Por otro lado, el riesgo de salud que representan los adultos mayores se refleja en gastos para la empresa, se entiende que parte de los ingresos de los adultos mayores se dirige a pagar gastos médicos.

En Perú, persiste una percepción desfavorable acerca de la vejez, acompañada de prejuicios que la vinculan con la disminución de habilidades físicas o mentales. No obstante, hay que destacar que las personas mayores representan un elemento fundamental en la sociedad. Son transmisores de experiencia y sabiduría desempeñando un papel vital en fortalecer los lazos familiares, brindar orientación y apoyo emocional, cuidar de las generaciones más jóvenes y, en ocasiones, contribuir financieramente. Durante el año 2021, gran parte de las personas de edad avanzada no estaban empleadas, ya que se dedicaban a las labores domésticas en un

53,1% de los casos, aquellos inactivos que estaban enfermos o incapacitados (21,9%) y los que indicaron depender de su pensión o jubilación (20,9%).

Podemos considerar que los mayores, son un grupo de alto riesgo para ser “apartados” por una imagen negativa de incapacidad ante la sociedad, debido a la disminución común de sus habilidades físicas en cuanto a movilidad, así como a problemas de visión y audición, sumado al constante y veloz avance a la información y las tecnologías emergentes, muchas personas mayores sienten temor a aprender algo nuevo en esta etapa de sus vidas. Además, las tendencias analizadas indican que los trabajadores de mayor edad reciben menor formación en comparación con otros grupos, ya que esta disminuye con la edad. Estos elementos pueden contribuir a que la sociedad excluya a los adultos mayores de su incesante avance. A pesar de que las personas de la tercera edad tienen capacidades similares a las de un preadolescente, la diferencia radica en las pocas oportunidades que se les brindan para involucrarse con la tecnología, así como en su menor interés y la creencia de que les resulta más difícil aprender cosas nuevas. Sin embargo, existen productos tecnológicos con interfaces más intuitivas y amigables diseñadas para este grupo demográfico. Un ejemplo es Travesía 100, una empresa B que busca cambiar la percepción sobre la población mayor de 60 años, ofreciendo programas de capacitación y certificaciones para aprender sobre el uso de dispositivos digitales como smartphones y servicios en la nube, además de ofrecer conocimientos sobre herramientas de ofimática para respaldar sus emprendimientos.

La falta de uso continuo o de una relación con dispositivos tecnológicos se debe, en parte, a las dificultades asociadas con problemas visuales, auditivos y otros déficits sensoriales que afectan a algunos adultos mayores. Además, las actuales condiciones del país, caracterizado por una inversión privada reducida, un crecimiento lento o nulo, y afectado por factores climáticos y conflictos sociales, sugieren que el mercado laboral será negativamente impactado en 2023.

2. Justificación

El fenómeno del envejecimiento poblacional es una situación que se experimenta en numerosas naciones, incluido Perú, donde la expectativa de vida ha ido aumentando en las últimas décadas. Sin embargo, esta transición demográfica plantea una serie de desafíos, uno de los cuales es la ausencia de oportunidades de empleo para las personas mayores, en particular, aquellos mayores de 60 años. Este estudio tiene como objetivo central analizar y comprender los desafíos que impactan a esta población específica, y además, sugiere posibles medidas para abordar esta problemática de importancia, la cual influye no solo en los individuos, sino también en la sociedad en su totalidad.

1. SOCIAL - ¿quiénes y cómo se beneficiarán con los resultados?

En Perú, un desafío creciente y de suma importancia se manifiesta en la falta de oportunidades de empleo para personas mayores de 60 años. A medida que la población envejece, este grupo demográfico se enfrenta a barreras significativas en su búsqueda de trabajo, lo que tiene implicaciones tanto económicas como sociales.

Según la información recopilada, se sugiere que las personas mayores suelen enfrentar una percepción desfavorable de la vejez, acompañada de prejuicios que la vinculan con la disminución de habilidades físicas o mentales. Es fundamental destacar que la continuidad en el empleo debe depender de la verificación de que el empleado posee una salud física y mental óptima, además de demostrar eficacia en la ejecución de las responsabilidades asignadas a su puesto.

2. PRÁCTICA - ¿Qué problema real ayudará a resolver?

A pesar de su experiencia y conocimientos, muchos individuos en esta franja etaria se ven marginados del mercado laboral, lo que no solo afecta sus ingresos y calidad de vida, además, este fenómeno no solo afecta la imagen de la vejez, sino que también impacta en la viabilidad de los sistemas de pensiones y en la promoción de la inclusión social. Explorar y abordar este desafío se ha vuelto imperativo en un contexto en el que la expectativa de vida está aumentando y las perspectivas de retiro seguro son inciertas para un número creciente de peruanos. En respuesta a este problema, se plantea la creación de un innovador servicio que busca conectar a personas de la tercera edad, específicamente en el rango de 60 a 70 años, con empresas interesadas en aprovechar la experiencia y sabiduría de este grupo demográfico. Este servicio se propone fomentar la colaboración mediante la impartición de charlas y la transferencia de conocimientos a los empleados más jóvenes, con el fin de enriquecer la dinámica laboral y potenciar el desarrollo de ambas generaciones. La propuesta no solo representa una solución beneficiosa para las personas mayores en busca de oportunidades laborales, sino también para las empresas que desean aprovechar la riqueza de experiencias y conocimientos, promoviendo así un enfoque inclusivo y enriquecedor en el entorno laboral.

3. METODOLOGÍA - procedimiento, herramienta o técnica para solucionar un problema

Para este estudio se utilizó la metodología Toulouse Thinking junto a sus herramientas con el fin de adquirir un conocimiento más exhaustivo sobre el tema. Dado que la condición laboral de las personas de la tercera edad es un fenómeno multidimensional, se utiliza un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos como encuestas a una muestra representativa de

personas mayores y cualitativos como entrevistas en profundidad que permitieron entender mejor las motivaciones y desafíos del público objetivo.

3. Reto de innovación

3.1. Pregunta General

¿Cómo podríamos visibilizar las habilidades y capacidades de las personas de la 3era edad para promover la diversidad generacional de jóvenes y mayores permitiendo un ambiente laboral equitativo para todos?

Preguntas Específicas:

- Pregunta específica 1:

¿Cuáles son los desafíos habituales que dificultan que las personas mayores se integren al mercado laboral y cómo podríamos superarlos para promover la equidad generacional en las empresas?

- Pregunta específica 2:

¿Cómo se podría educar a las empresas para desarrollar una sociedad más igualitaria y con menos estereotipos negativos sobre los empleados de la tercera edad?

- Pregunta específica 3:

¿De qué manera se podría brindar nuestro servicio al público objetivo de manera efectiva?

3.2. Objetivo General

Proponer el servicio de una consultoría que sea un nexo entre las empresas y personas mayores de 60 a 70 años para demostrar sus habilidades con empleadores más jóvenes.

Objetivos Específicos:

- Objetivo específico 1:

Analizar los desafíos y oportunidades de un servicio que conecta a personas mayores de 60 a 70 años con las empresas, con el propósito de transferir sus conocimientos y experiencias a los trabajadores jóvenes.

- Objetivo específico 2:

Evaluar si el servicio genera un impacto potencial en el desarrollo de las habilidades de trabajadores jóvenes contribuyendo al crecimiento de las empresas.

- Objetivo específico 3:

Validar si el desarrollo de una página web como medio de comunicación principal funciona para brindar nuestros servicios de manera que el usuario lo vea atractivo y decida invertir.

4.Sustento teórico

4.1. Estudios previos

Como señala Marco Antonio Valiente (2022), Durante la pandemia en 2020, la economía peruana experimentó una disminución del 11.1% en comparación con el año 2019. El empleo se redujo en un 13%, y el desempleo aumentó significativamente con una tasa del 7.4%. Estos resultados claramente reflejan una situación de estancamiento en la economía peruana, que aún no ha logrado recuperarse a los niveles esperados. Como consecuencia, los adultos mayores se ven impulsados a buscar empleo en el sector informal, exacerbando aún más su situación socioeconómica y afectando su calidad de vida. (Valiente López, 2022). Este artículo proporciona información respecto a los efectos continuos de la pandemia de COVID-19 en la población de adultos mayores. Muestra el impacto negativo de la crisis sanitaria y de los servicios sanitarios inadecuados, que provocan un deterioro de la calidad de vida de las personas mayores, en las que muchas personas han abandonado el mercado laboral y pocas son actualmente capaces de reintegrarse a un empleo adecuado.

También está el factor de calidad de vida de las personas mayores, que se sabe que es un concepto complejo que combina factores objetivos y subjetivos, que van desde las condiciones materiales y mentales hasta la satisfacción personal. Los hallazgos sugieren que la "calidad de vida" varía según las necesidades individuales; cuanto mejor pueda una

persona satisfacer estas necesidades, más positivo será su proceso de envejecimiento. (Aponte, 2015). “Actualmente, existe un enfoque creciente en la "cultura de la longevidad", que se centra en vivir más tiempo y en mejores condiciones físicas, sociales y mentales. Este enfoque busca un modelo de envejecimiento competente y productivo para mejorar la calidad de vida en general” (Delgado, 2010).

A esto se le suman los resultados de la investigación realizada por Duran, Orbegoz, Uribe-Rodriguez y Uribe (2007) que sugiere que las actividades durante este período se vuelven más difíciles para los adultos mayores a medida que envejecen, y que la integración social y la satisfacción varían según el estado civil. Sin embargo, también se comprende la satisfacción de las personas mayores con la integración social y se enfatiza la importancia de los grupos de apoyo a las personas mayores y de todos los programas recreativos y de bienestar dirigidos a esta población, ya que constituyen un medio de prevención y también ayudan a aliviar las emociones en cuestión. Mejorar. , salud, familia y ámbito social. Esto permite que los adultos mayores vivan sus últimos años de una forma más satisfactoria, rompiendo el estigma de la dependencia durante esta etapa.

Según señala Castro Pérez Treviño (2009), es imperativo que el gobierno peruano adopte medidas concretas y urgentes para asegurar el ejercicio y la defensa efectiva de los derechos fundamentales de la población de la tercera edad. Tanto el gobierno como las entidades estatales y no estatales, junto con la sociedad civil, deben concebir y poner en marcha sus actividades y proyectos desde una perspectiva de derechos humanos. Esto implica considerar a los adultos mayores como sujetos de derechos, reconociéndolos como titulares de derechos en lugar de percibirlos como objetos de protección. Este estudio proporciona una base sólida para respaldar la importancia de nuestro proyecto de consultoría al resaltar la necesidad de considerar a las personas mayores como sujetos de derechos y su contribución

en el ámbito laboral. Puede utilizarse para abogar por la inclusión de las experiencias de la tercera edad en la capacitación y desarrollo de trabajadores más jóvenes en empresas, así como para establecer colaboraciones estratégicas con entidades interesadas en el envejecimiento activo y saludable.

Para ello, será necesario identificar el mercado laboral, las capacidades técnicas y la experiencia que aseguren la continuidad o la reintegración de las personas mayores al mercado laboral, se requerirá nuevas políticas públicas que regulen la inclusión de este grupo demográfico en el ámbito laboral. Esto permitirá que las empresas privadas tengan la capacidad de facilitar la integración de estas personas en sus organizaciones, modificando y mejorando las prácticas culturales y percepciones relacionadas con el envejecimiento. Simultáneamente, será necesario actualizar los procesos administrativos para posibilitar que las personas mayores se integren o prolonguen su participación en la vida laboral. (Tapia & Barra, 2020) A partir del estudio, se puede inferir que en relación con los procesos de reclutamiento y selección, es esencial realizar una reestructuración o fortalecimiento de dichos procesos, orientándolos hacia las competencias y la experiencia necesarias para que estas personas sean contempladas en los procedimientos de postulación. Asimismo, se destaca la importancia de crear perfiles y roles que se adecuen a sus habilidades y nivel profesional, a través de la implementación de perfiles de competencias y posiciones mejor remuneradas. Esto permitiría considerarlos como trabajadores activos y contribuiría a mejorar su calidad de vida.

Es necesario seguir investigando el fenómeno de la participación de los adultos mayores en la fuerza laboral en el mercado laboral así como lo hacen Maldonado y Yáñez (2014) en su estudio comparativo entre países desarrollados y en desarrollo. En primer lugar,

la proporción de personas de edad avanzada que trabajan en los países en desarrollo es mayor que en los países desarrollados, lo que puede estar relacionado con el contraste en la cobertura de la seguridad social: la primera es inestable mientras que la segunda es casi universal. Así, en los países del llamado Tercer Mundo, las principales fuentes de ingresos en la vejez son las actividades laborales y las transferencias familiares y gubernamentales, caracterizadas las primeras por la informalidad, los bajos ingresos y la inestabilidad. Además, ahora es el momento de profundizar en los impactos sociales y económicos positivos y negativos: La investigación sobre el empleo entre los adultos mayores es un tema que está adquiriendo cada vez más importancia a medida que el envejecimiento de la población en todos los países será más pronunciado con el tiempo”. Su nivel de desarrollo. En este trabajo se desarrolla el término “envejecimiento activo” como una forma de aprovechar el potencial de las personas mayores, dejando de lado estereotipos y prejuicios negativos. El envejecimiento activo implica proteger la capacidad de trabajar mediante la educación y formación continua de las personas mayores.

Tomando como referencia la situación actual de las personas mayores en Chile, se destacan las brechas predominantes que separan a este grupo de la participación en el trabajo asalariado formal. Se ha identificado un marco que resalta los principales atributos asociados a la valorización y relevancia de la experiencia de las personas mayores.

Según Donoso, Guzmán, Aginagalde & Tejedor (2023), no solo es crucial que las empresas se adapten física y organizacionalmente para recibir y retener de manera adecuada a trabajadores de mayor edad, sino que también es fundamental que los altos cargos, las áreas de contratación y toda la plantilla comprendan las ventajas vinculadas a la presencia de personas mayores en las organizaciones.

Se subrayan diversas ventajas asociadas a emplear a personas mayores, como la reducción del ausentismo, un mayor nivel de ética y confiabilidad, una mayor capacidad de resolución de problemas y su valioso rol como mentores. Estos aspectos contribuyen de manera integral al funcionamiento de la organización. Es relevante señalar que muchas de las brechas identificadas, como las dificultades con la tecnología, las características de la jornada laboral y la discriminación por edad, pueden ser abordadas por las empresas de manera individual o colectiva sin necesidad de grandes inversiones financieras. Incluso desafíos como problemas de salud o dificultades para equilibrar las responsabilidades asistenciales pueden ser resueltos por la empresa a través de compañía y apoyo.

4.2. Marco teórico

Dicha investigación se ha realizado utilizando herramientas e instrumentos de investigación cualitativa como encuestas, entrevistas, talleres generativos y estudios de campo.

La obtención de la información se ha hecho a través del estudio, la recopilación de los resultados obtenidos de las diversas herramientas de investigación utilizadas y la revisión de los diferentes documentos leídos con el objetivo de incrementar la comprensión de los conceptos que se desarrollan en la investigación. A continuación, para mejorar el entendimiento del usuario en la investigación, consideramos que es importante conocer los siguientes conceptos:

- a. Consultoría:** Está referido a un servicio profesional puntual de la mano de empresas u organizaciones con el fin de abordar desafíos específicos, mejorar el rendimiento, y alcanzar sus objetivos.
- b. Población económicamente activa (PEA):** Hace referencia al grupo de individuos en edad laboral que se encuentra empleado o que está en búsqueda activa de empleo. Esta categoría incluye a todas las personas que están trabajando o que están desempleadas pero que están dispuestas y capacitadas para trabajar y buscan activamente oportunidades laborales. La PEA es un indicador clave en las estadísticas laborales y económicas y es esencial para comprender la dinámica del mercado laboral.
- c. Conexión intergeneracional:** Se refiere a las relaciones y la interacción entre personas de diferentes generaciones, específicamente entre los miembros más jóvenes y más mayores de una sociedad, en donde puede existir un intercambio de aprendizajes ya sea en términos de experiencias o las diferentes perspectivas.

5. Beneficiarios

5.1. Directos

Nuestra consultoría de que se enfoca en trabajar con la experiencia de personas de la tercera edad para potenciar a trabajadores más jóvenes en empresas tiene como enfoque tres poblaciones en Lima metropolitana, estos pueden ser los siguientes:

5.1.1. Personas de la tercera edad

Los adultos mayores se beneficiarán directamente al participar en programas y proyectos que les permitan compartir su experiencia, habilidades y conocimientos con los trabajadores más jóvenes. Esto puede aumentar su sentido de utilidad y bienestar.

5.1.2. Personas jóvenes

Los empleados más jóvenes aprenderán de la riqueza de conocimientos y la sabiduría acumulada por individuos de mayor edad, lo que puede mejorar su desempeño laboral, habilidades interpersonales y conocimiento en áreas específicas.

5.1.3. Empresas

Las empresas se beneficiarán al fomentar la colaboración intergeneracional, lo que puede llevar a un ambiente de trabajo más enriquecedor y productivo. La retención de empleados más jóvenes y mayores podría mejorar, y la transferencia de conocimientos dentro de la organización sería más efectiva.

5.2. Indirectos

5.2.1. Familias de personas mayores

Las familias de las personas mayores pueden beneficiarse al ver que sus seres queridos siguen siendo activos y valorados en el entorno laboral, aquello que puede aumentar la calidad de vida en el entorno doméstico.

5.2.2. Sociedad en general

Una sociedad que promueve la colaboración entre generaciones puede experimentar un aumento en la comprensión intergeneracional y la cohesión social. Esto podría generar beneficios positivos para la comunidad en su totalidad.

5.2.3. Organizaciones que no persiguen fines de lucro y entidades

gubernamentales.

Estas entidades pueden verse beneficiadas indirectamente al colaborar con tu consultoría en la implementación de programas que promuevan el envejecimiento activo y la involucración de individuos de edad avanzada en la fuerza laboral.

5.3. Arquetipo de cliente

5.3.1. Adulto mayor retirado

Manuel es un individuo con 66 años de edad, que recientemente ha alcanzado el estatus de jubilado, y reside en la bulliciosa Lima Metropolitana. A lo largo de un extenso periodo de su vida, Manuel se desempeñó con destreza como ingeniero supervisor en una destacada empresa dedicada a la construcción. No obstante, en una etapa reciente, se vio compelido a retirarse de su rol laboral a solicitud de la empresa en la que se dedicó con pasión y compromiso. Sin embargo, Manuel no se siente plenamente conforme con esta jubilación forzosa, ya que aún conserva una gran confianza en sus capacidades y cree que podría seguir desempeñándose de manera sobresaliente en su puesto. Lo que más le motiva es la oportunidad de compartir su vasta experiencia y sabiduría con las generaciones más jóvenes, quienes, en su opinión, se beneficiarían enormemente de su conocimiento y orientación. Aunque es consciente de la creciente competencia en su ámbito profesional, Manuel no se amedrenta y sigue anhelando la posibilidad de dejar una huella duradera y enriquecedora en el campo que tanto le apasiona.

5.3.2. Trabajador con puesto de alto rango en una empresa

Ana, una mujer de 35 años que reside en Lima Metropolitana, estudió psicología en la UPC, actualmente trabaja en una empresa, la cual cuenta con más de 150 trabajadores. Es la jefa de área de recursos humanos, donde sus principales funciones son el desarrollo del personal, gestión del talento y asesoramiento estratégico.

Siempre dedica sus esfuerzos continuos a mejorar la visión de la empresa, encontrando gratificación en la certeza de que sus empleados se sientan seguros y cómodos en su lugar de trabajo. Su enfoque se centra en cultivar un ambiente laboral positivo y productivo, donde cada miembro del equipo se sienta valorado y motivado. A través de su trabajo en el área de recursos humanos, busca no solo desarrollar el potencial de los empleados, sino también fortalecer el tejido social dentro de la empresa. Su compromiso con la creación de una cultura organizacional positiva y su dedicación a la mejora continua son aspectos esenciales de su rol como jefa de recursos humanos.

5.3.3. Adulto mayor en busca de empleo

Elva, actualmente es ama de casa, sin embargo solía ser maestra y le gustaría realizar actividades relacionadas a su profesión con las que se pueda seguir sintiendo activa y poder aportar a la sociedad con sus conocimientos. Se siente estancada en la rutina, ya que es una persona muy sociable y en su día a día no suele tener la oportunidad de demostrar sus habilidades.

5.3.4. Empleador en contra de la contratación de adultos mayores

Jose, Gerente de Recursos Humanos, experimenta una serie de dolores principales en relación con la contratación de adultos mayores en su empresa. Se siente frustrado por las quejas y la insatisfacción de los empleados de la tercera edad debido a la carga de trabajo excesiva, lo que considera una molestia. Además, le resulta incómodo tener que seguir normativas especiales para cuidar de los trabajadores de edad avanzada, lo que percibe como una pérdida de tiempo y recursos. También se resiente por lo que considera obstáculos creados por trabajadores mayores en la industria, lo que afecta negativamente la eficiencia y productividad de la empresa.

Los beneficios que Jose espera al evitar la contratación de adultos mayores en su empresa incluyen dejar de perder tiempo y dinero por lo que considera obstáculos creados por los trabajadores de edad avanzada. Además, desea asegurarse de que la empresa cumpla con todas las regulaciones laborales y mantenga altos estándares de eficiencia y productividad, sin verse afectada por las necesidades especiales que algunos empleados mayores podrían requerir.

6. Propuesta de valor

6.1. Propuesta de valor

Servicio de consultoría dedicado a conectar de manera estratégica a personas mayores con empresas que reconocen el valor de la experiencia senior. Nuestra red incluye organizaciones de diversos sectores que buscan talento experimentado para roles clave como potenciar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores jóvenes.

Se realiza un análisis detallado de las habilidades y experiencia de cada persona mayor que forma parte de nuestra red. Esto nos permite entender a fondo sus fortalezas y cómo pueden aplicar sus conocimientos de manera efectiva en diversos contextos laborales.

Se brinda orientación personalizada a las personas mayores para ayudarles a encontrar oportunidades que coincidan con su experiencia profesional y pasiones. Orientándose a participar de roles en los que puedan sobresalir y hacer contribuciones significativas que demuestren su competitividad.

Se aboga por la valorización de la experiencia senior en el mundo laboral, promoviendo cambios positivos en las políticas de contratación y creando conciencia sobre los beneficios que aporta esta población a las empresas.

6.2. Segmento de clientes

El segmento de clientes se divide en dos tipos:

1. El primero son empresas de Lima Metropolitana quienes requieren de los servicios de asesoría altamente experimentada para capacitación a sus empleados más jóvenes
2. Por otro lado tenemos a las personas mayores jubiladas, entre 60 a 70 años, con experiencia senior que aún se encuentran en condiciones y con disposición de ser empleados

6.3. Canales

La propuesta principal es una página web, la cual tendrá de nombre Ikigai Consultoría. Esta brindará información de nuestros servicios de consultorías, testimonios de clientes y medio de contacto para realizar una reunión con empresas o los senior.

Para mantener un vínculo con los clientes actuales y los próximos, contaremos con otros canales como redes sociales y entre ellas Instagram, Facebook y LinkedIn.

Adicionalmente, una publicación en el periodico Perú 21 donde se dará a conocer la consultoría y la búsqueda de el/la senior del rubro solicitado.

6.4. Relación con los clientes

En relación con los clientes, primero tenemos a las empresas. Lo que buscamos con ellos es brindarles información concisa y efectiva que facilite una relación ágil y clara, entendiendo los desafíos específicos y las habilidades que más se adapten a lo que necesita la empresa.

Se establecerá una comunicación transparente en la que se muestran los perfiles de las personas mayores con las que se está conectando, siempre dispuestos a ajustar y adaptar los servicios según evolucionen las necesidades empresariales.

6.5. Actividades clave

En esta sección colocamos paso a paso lo que tenemos que hacer para implementar nuestro proyecto de innovación:

1. Creación de la marca Ikigai en su totalidad, definir la identidad de la marca y formalizar su registro como un servicio de consultoría con experiencia senior dirigido a empresas que deseen proporcionar capacitación a su personal más joven.
2. Definir y crear el método de conocimiento de nuestra empresa, que en este caso será una página web donde las personas mayores en busca de empleo y empresas en busca de personal puedan conocer los objetivos de la empresa, el costo del servicio a desarrollar, testimonios de clientes que adquirieron el servicio e información de contacto para de esta manera pactar una reunión directa con el potencial cliente.
3. Crear un plan de marketing digital para generar clientes potenciales, principalmente enfocándonos en la red social LinkedIn donde se encuentra principalmente nuestro público objetivo, que no excluye a las otras redes sociales, pero nuestra mayor inversión será enfocada a una comunicación empresarial, ya que estamos brindando un servicio de capacitaciones de alto nivel de profesionalismo. Dentro de este proceso nosotros como empresa también estaremos en la búsqueda constante de más organizaciones que nos ayuden a potenciar nuestro manual y la forma cómo capacitamos a las

empresa, buscando el aprendizaje constante con innovaciones y diferentes formas de enseñar esta inclusión.

4. Por último, buscaremos plataformas que nos ayuden a monitorear nuestro avance empresarial, estadísticas y gestionar el seguimiento de cada empresa para seguir cultivando su cultura de inclusión, tanto para las empresas o emprendimientos.

6.6. Recursos clave

La creación de Ikigai que se especializa en el servicio de consultoría de la mano de la experiencia senior requiriendo una atención meticulosa a distintos recursos claves para conseguir nuestros objetivos de manera efectiva. En términos de recursos humanos, será fundamental contar con un equipo encargado de programar y consolidar reuniones con los clientes senior, ya sean de manera física o virtual a través de la página web . Posteriormente, este personal mantendrá un contacto directo con los posibles clientes a través de la reunión pactada.

Como recursos tecnológicos, es fundamental desarrollar una plataforma web mediante un programador para establecer una comunicación efectiva con los clientes. Además de las cuentas en redes sociales donde se puedan llevar a cabo las respectivas campañas de marketing.

Desde una perspectiva financiera, será necesario asegurar una inversión adecuada para desarrollar la infraestructura tecnológica en pago a los dominios web y hosting respectivos.

Los recursos intelectuales desempeñarán un papel crucial en la creación de la empresa. Esto incluirá la formulación de análisis estratégicos, basados en investigaciones rigurosas y en consonancia con datos de clientes, análisis de mercado, investigaciones internas. La empresa deberá mantenerse al día con la formación

continua y el desarrollo profesional para el equipo senior asegurando que estén actualizados con las últimas tendencias y mejores prácticas en su campo de especialización.

El enfoque en la contratación y formación de personal diverso y experto, la inversión financiera adecuada, la infraestructura física y tecnológica y el desarrollo constante de contratación de senior son elementos esenciales para establecer y consolidar con éxito esta iniciativa empresarial en un entorno global cada vez más comprometido con la igualdad y la inclusión.

6.7. Aliados clave

Ikigai buscará establecer alianzas estratégicas con una variedad de aliados clave para predecir su posicionamiento en el mercado y desarrollar su llegada a más empresas.

Estos como:

1. **Empresas que busquen capacitar a sus empleados más jóvenes :** Ser el apoyo para aquellas empresas que valoran la inversión en la formación continua para mejorar la productividad con el objetivo de fortalecer el rendimiento individual y colectivo de los empleados.
2. **Áreas de recursos humanos:** Colaborar con un equipo que priorice la implementación de estrategias de desarrollo profesional, programas de formación continua y evaluación del desempeño . Además de contar con las habilidades técnicas y conocimientos necesarios para abordar con éxito los desafíos de los clientes.

3. **Bolsas de trabajo:** Trabajar con un amplio alcance de empresas y profesionales permitirá explorar diversas industrias ofreciendo una mejor clasificación y gestión de candidatos .

En última instancia, la colaboración con aliados estratégicos adecuados puede enriquecer la propuesta de valor de Ikigai, permitiendo crear relaciones a largo plazo con los clientes teniendo la capacidad de entender las necesidades cambiantes de los clientes y adaptar nuestros servicios.

6.8. Fuentes de ingresos

Ikigai, que se especializa en el servicio de consultoría, genera ingresos a través de varias fuentes. Algunas de las principales formas en que obtiene ingresos son:

1. **Honorarios de consultoría** : Como principal fuente de ingresos, se realizará el cobro de tarifas por los servicios de consultoría que se proporciona a las empresas en relación con la colaboración intergeneracional en el ámbito laboral.
2. **Servicio de suscripción:** Cobro por suscripción del plan de consultorías mensuales y acceso a descuentos.

6.9. Presupuestos

1. Inversión Inicial:

- **Contratación de consultores senior y encargados:** Inversión asociada al contrato de personal encargado de las consultorías.

- **Recursos de administración :** Inversión de equipamiento tecnológico eficiente para las operaciones diarias.
- **Dominio y creación de web:** Pago del registro para un dominio web para asegurar la propiedad y el derecho de uso exclusivo de un nombre de dominio en internet.
- **Redes sociales:** Campañas publicitarias de lanzamiento por medios digitales

2. Costos Operativos Mensuales:

- **Gastos de Personal:** Sueldos y salarios del equipo administrativo, de consultoría y marketing.
- **Gastos de servicios:** Pago de servicios indispensables de internet, energía y línea telefónica.
- **Marketing y Publicidad Continua:** Campañas publicitarias y promociones en redes sociales constantemente.

3. Ingresos Estimados:

- **Proyección de Ingresos:** Basada en la tarifa promedio por servicio, el número esperado de suscripciones agendadas y consultorías especializadas.

La elaboración del plan presupuestario requiere una cuidadosa atención a los detalles y su actualización periódica conforme la empresa se expande y se desarrolla. Es crucial tener en cuenta tanto los gastos directamente vinculados a las operaciones

como aquellos indirectos que aportan al crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

7. Resultados

Se logró satisfactoriamente validar y cumplir de forma parcial con el reto de innovación frente a nuestra problemática de investigación: “Falta de oportunidades de trabajo para personas mayores de 60 años”. Se realizaron una serie de prototipos que nos permitieron establecer un contacto con los usuarios y validar el flujo de funcionamiento.

Mediante un taller generativo, verificamos y confirmamos la calidad de la experiencia de navegación del usuario en el sitio web. asegurándonos que la estructura sea la adecuada. En este mismo se explicó el funcionamiento del flujo de contacto de las empresas interesadas con Ikigai así también con de adultos mayores interesados en ser consultores de Ikigai.

8. Conclusiones

La solución propuesta se ve respaldada por la validación positiva de su propuesta de valor, estrategias efectivas de difusión y la interacción exitosa con las empresas. Evidenciando un gran interés y receptividad hacia la colaboración intergeneracional facilitada por IKIGAI.

La estrategia de involucrar a familiares como puente para conectar el servicio con especialistas de la tercera edad ha demostrado ser fructífera y demuestran un papel fundamental en el crecimiento sostenido del proyecto.

En cuanto a las sugerencias y comentarios recibidos durante las presentaciones a empresas, se contempla la expansión de la plataforma mediante la incorporación de nuevas

secciones. Entre estas, se destaca la posible implementación de una sección dedicada a la revisión de la experiencia de los consultores, ofreciendo a las empresas una visión más detallada de la trayectoria y habilidades de los consultores disponibles.

Estas mejoras no solo buscan satisfacer las expectativas de los usuarios actuales, sino que también buscan anticiparse a las necesidades emergentes y garantizar la adaptabilidad continua de IKIGAI a medida que evoluciona. En resumen, la investigación y desarrollo de la plataforma no solo ha logrado cumplir con los objetivos planteados, sino que también ha sentado las bases para un crecimiento y adaptación continuos en un entorno dinámico y cambiante.

9. Bibliografía

- Aponte Daza, V. C. (2015). CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD. Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBS, 13(2), 152–182.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612015000200003&lang=es
- Castillo, D. (2023, July 7). Una mirada al talento sénior del Perú, por Elsa Del Castillo. Up.edu.pe.
<https://ciup.up.edu.pe/analisis/una-mirada-al-talento-senior-del-peru/>
- Duran, D., Orbegoz Valderrama, L. J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Uribe Molina, J. M. (2008). Integración social y habilidades funcionales en adultos mayores. *Universitas Psychologica*, 7(1), 263–270.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000100019#:~:text=Se%20concluye%20que%20la%20autonom%C3%ADa
- El adulto mayor en el Perú: una mirada al empleo en el contexto del covid -19. (2022). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3937–3951.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2139
- El Perú en la búsqueda de un nuevo rostro para el adulto mayor: el respeto de sus derechos fundamentales. (2009). *Palabras mayores*,
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/21376/castr-o%20perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- En, E., & Mayores, P. (n.d.). ANTECEDENTES Y RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS. Diciembre 5, 2023,
<https://pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2023/01/Empleabilidad-en-personas>

[-mayores-ODS8.pdf](#)

Maldonado Pedroza, C. D., & Yáñez Contreras, M. A. (2014). Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad. Cuadernos Del Cendes, 31(86), 95–110.

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082014000200006

Tapia Soto, D., & Barra Subiabre, M. (2020). “Inserción y continuidad del adulto mayor en el mercado laboral” [Pdf “Inserción y continuidad del adulto mayor en el mercado laboral”].

<https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS-INSERCIÓN-LABORAL-ADULTO-MAYOR-2020-7-.pdf>

10. Anexos

10.1. Presupuesto de Inversión Inicial

INVERSIÓN INICIAL				
RECURSOS	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	MONTO	MONTO TOTAL
Recursos de Producción	1 Consultor senior 4 Encargados	Consultor senior	s/ 400 x consultoría	s/ 600 x consultoría
		Encargado	s/ 200 x consultoría	
Recursos Administrativos	1 Celular 4 Laptops Internet y Energía Eléctrica Línea Telefónica	Celular Apple iPhone 12 64GB Negro	s/ 1,600	s/ 9,080
		Laptops HP Intel Core i3 8GB 256GB SSD 12va Gen 14"	s/ 6,800	
		Internet y Energía Eléctrica	s/ 600	
		Línea Telefónica	s/ 80	
Recursos Logísticos	Página Web Redes Sociales	Dominio y Creación de Página Web	s/ 800	s/ 1,200
		Publicidad en Redes	s/ 400	
				s/ 10,880

10.2. Presupuesto de Gastos Mensuales

INVERSIÓN MENSUAL				
RECURSOS	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	MONTO	MONTO TOTAL
Recursos de Producción	Equipo a cargo	Consultor senior	s/ 400 x consultoría	s/ 800 x consultoría
		Encargados	s/ 400 x consultoría	
Recursos Administrativos	Recursos materiales para la ejecución	Internet y Energía Eléctrica	s/ 600	s/ 680
		Línea Telefónica	s/ 80	
Recursos de Difusión	Pago de pauta en redes sociales	Publicidad en Redes	s/ 400	s/ 400
				s/ 1,080

10.3. Posibles Ingresos

INGRESOS					
CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	ESTIMADO TOTAL DE UNIDADES VENDIDAS AL MES	INGRESO ESTIMADO MENSUAL	INGRESO ESTIMADO TRIMESTRAL
Pago por Uso	Consultoría Especializada	s/ 600	12	s/ 7,200	s/ 21,600
Suscripción	Suscripción mensual básica (6 sesiones)	s/ 3,400	1	s/ 3,400	s/ 10,200
					s/ 31,800

10.4. Utilidades

TOTAL DE INGRESOS ESTIMADOS	-	TOTAL DE INVERSIÓN	-	TOTAL DE GASTOS	=	UTILIDAD
s/ 31,800		s/ 10,800		s/ 1,080		s/ 19,920
		s/ 600 x 12 Consultorías (s/ 7,200)				
				s/ 600 x 6 Consultorías Suscripción (s/ 3,600)		