

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA

TOULOUSE LAUTREC



**CREACIÓN DE UNA PLATAFORMA “WORALL” QUE AYUDE A LA
CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA
COMUNIDAD TRANSEXUAL EN ESPACIOS CORPORATIVOS DE LIMA
METROPOLITANA**

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

Publicitario

AUTOR:

ALEX ENRIQUE PACHECO LOZA

(<https://orcid.org/0009-0008-9788-9737>)

Trabajo de Investigación para obtener el grado de Bachiller en Arquitectura de Interiores

AUTOR:

ANA CAROLINA VALDEZ DIAZ

(<https://orcid.org/0009-0001-7554-5449>)

Asesor

DANIELA RUIZ HIDALGO

(<https://orcid.org/0000-0002-6872-6460>)

Lima-Perú

2023

NOMBRE DEL TRABAJO

**Copia de WORALL - T_INVEST - ALEX EN
RIQUE PACHECO LOZA.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

7516 Words

RECUENTO DE CARACTERES

44406 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

8.5MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 16, 2024 6:58 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 16, 2024 6:59 PM GMT-5**● 14% de similitud general**

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% 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

Resumen del Trabajo de Investigación

El proyecto de innovación “Worall” se crea con el objetivo de resolver la escasa contratación laboral de miembros de la comunidad trans en espacios corporativos de Lima metropolitana, se busca inicialmente por un lado que las empresas se sensibilicen, se informen y rompan con los prejuicios que dificultan la contratación y que los miembros de la comunidad trans cuenten con una plataforma segura donde pueden compartir su perfil profesional siendo valorados por sus capacidades sin estar en riesgo de la discriminación por su identidad de género.

Se aplicó la metodología Design Thinking para tomar como centro a los usuarios y Lean Startup como las técnicas para plantear arquetipos, mapa de actores, mapa de trayectoria, canvas de propuesta de valor, canvas de modelo de negocio ya que estas herramientas contemplan la colaboración y el pensamiento visual.

Para la elaboración de este proyecto nosotros identificamos dos beneficiarios y definimos que buscamos específicamente para cada uno. Para las empresas; brindar un servicio tercerizado de búsqueda y selección de personal. Por el lado de la comunidad trans; un espacio dónde encontrará herramientas útiles que desarrollen sus habilidades mientras encuentra un centro laboral ideal.

Se concluye que la solución propuesta es viable y beneficiosa para nuestros objetivos. Con interacciones y eventos propios, estrategias de marketing digital impulsarán a Worall y la comunidad trans al siguiente nivel, asegurando su efectividad y mejoras futuras.

Palabras claves: *Plataforma, contratación laboral, comunidad transgénero.*

Abstract

The innovation project "Worall" is created with the objective of solving the scarce labor recruitment of members of the trans community in corporate spaces in metropolitan Lima, initially it seeks on the one hand that companies are sensitized, informed and break with the prejudices that hinder hiring and that members of the trans community have a safe platform where they can share their professional profile being valued for their abilities without being at risk of discrimination because of their gender identity.

The Design Thinking methodology was applied to take the users as the center and Lean Startup as the techniques to propose archetypes, stakeholder map, trajectory map, value proposition canvas, business model canvas since these tools contemplate collaboration and visual thinking.

For the elaboration of this project we identified two beneficiaries and defined what we were looking for specifically for each one. For the companies; to provide an outsourced search and recruitment service. On the side of the trans community; a space where they will find useful tools to develop their skills while finding an ideal job center.

We conclude that the proposed solution is viable and beneficial to our objectives. With interactions and own events, digital marketing strategies will propel Worall and the trans community to the next level, ensuring its effectiveness and future improvements.

Keywords: *Platform, job recruitment, transgender community.*

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del proyecto de innovación

1.	Contextualización del Problema	14
2.	Justificación	16
2.1.	Justificación social:	16
2.2.	Justificación práctica:	16
2.3.	Justificación metodológica:	17
3.	Reto de innovación	18
4.	Sustento Teórico	19
4.1.	Estudios previos	19
4.2.	Marco teórico	22
4.2.1.	Creación de una plataforma de contratación laboral	22
4.2.1.1.	Conceptualización de plataforma de contratación laboral	23
4.2.1.2.	Características de una plataforma de contratación laboral	24
4.2.1.2.1.	Suscripción del nuevo usuario	24
4.2.1.2.2.	Ingreso de datos profesionales	24
4.2.1.2.3.	Búsqueda y/o ofrecimiento de un puesto de trabajo	24
4.2.1.2.4.	Proceso de análisis para el puesto laboral	25
4.2.1.2.5.	Concertación del puesto laboral	25
4.2.1.3.	Tipos de servicios que brinda una plataforma de contratación laboral	26
4.2.1.3.1.	Herramientas para la creación de un CV de impacto	26

4.2.1.3.2. Habilidades de éxito para una entrevista laboral	26
4.2.1.3.3. Charlas para espacios corporativos que quieran incorporar iniciativas de diversidad e inclusión	27
4.2.1.4. Tipos de actividades que brinda una plataforma de contratación laboral	28
4.2.1.4.1. Focus group para usuarios nuevos	28
4.2.1.5. Estrategias de comunicación en redes sociales	28
4.2.1.5.1. Estrategias de comunicación	28
4.2.1.5.2. Redes sociales	28
4.2.1.5.3. Interacción social	29
4.2.1.5.4. Importancia de crear una plataforma de contratación para personas transexuales	29
5. Beneficiarios	30
5.1. Directos	30
5.2. Indirectos	30
5.2.1. Arquetipo del cliente	30
5.2.2. Cantidad de beneficiarios	32
6. Propuesta de Valor	33
6.1. Propuesta de valor	33
6.2. Segmento de clientes	33
6.3. Canales	33
6.4. Relación con los clientes	33

6.5.	Actividades clave:	34
6.6.	Recursos clave	34
6.7.	Aliados clave	34
6.8.	Fuentes de ingresos	35
6.9.	Presupuestos	35
7.	Resultados	38
8.	Conclusiones	39
10.	Anexos	46
10.1.	Anexo 1	46
10.2.	Anexo 2	50
10.3.	Anexo 3	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Inversión Inicial</i>	31
Tabla 2. <i>Costos de establecimiento</i>	32
Tabla 3. <i>Gastos mensuales</i>	33
Tabla 4. <i>Viabilidad del proyecto</i>	34

1. Contextualización del Problema

VISIÓN PANORÁMICA

En la actualidad, la contratación laboral en Latinoamérica es un proceso que varía según la legislación vigente de cada país. Pero que coincide en aspectos puntuales como la formalización del contrato donde se especifican los términos y condiciones de la relación laboral, y las normas laborales que protegen tanto a la empresa como al trabajador. Según un artículo de Forbes (2021) Argentina, Colombia, México y Perú representan el 70% de las contrataciones internacionales en Latinoamérica, estimando un crecimiento de 3300% en el año 2021.

De acuerdo a Forbes Perú (2023) la expectativa de contratación laboral en el Perú es positiva, esperando un incremento de 23% en la intención de contratación en grandes empresas. Esto aporta a que entidades como la OIT promueva políticas de inclusión en los sectores empresariales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) casi 2 millones de peruanos cuentan con algún tipo de discapacidad, los cuales cuentan con una tasa de desempleo casi 3 veces más alta que el resto de la población.

PROBLEMA SITUADO.

En nuestro país, la Ley N° 26772 fija los lineamientos para la inclusión laboral de las personas LGBTIQ+. Esto incluye la eliminación de las barreras como: Acceso al empleo, promoción de ambientes laborales inclusivos y medidas que prevengan la discriminación en espacios laborales.

Según el Instituto de Estudios Sindicales Internacionales (IESI, 2021) se señala que, a pesar de esta resolución, estudios prueban que la población transexual, debido a la desventaja estructural y violencia son los más vulnerables a sufrir discriminación laboral. La discriminación hacia esta comunidad es directa o indirecta en los diversos procesos del trabajo corporativo

(Desde el proceso de selección hasta el despido). Este hecho obliga a que miembros de la comunidad recurran a ejercer trabajos como la prostitución, los pone en riesgo de contraer VIH/SIDA e incrementa el índice de personas con esta enfermedad en el país.

Además, Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur (IPSOS, 2022) afirma que en la encuesta nacional de derechos humanos solo el 35% de encuestados está dispuesto a laborar y/o contratar a una persona transexual. Esto probaría que a pesar de los avances en la inclusión laboral de minorías aún queda un largo recorrido como sociedad y estado para visibilizar a la comunidad trans.

A partir de todo lo mencionado anteriormente y partiendo de las carreras de Arquitectura de interiores y Dirección y Diseño Publicitario se dará solución al problema con la creación de la plataforma de contratación “Worall” la cual brindará un canal por el cual las empresas de diferentes rubros y los profesionales de la comunidad trans, podrán conectarse y de esta manera expandir sus vínculos laborales. Permitiendo a las empresas contar con personal calificado y que además se les otorgue un reconocimiento por su labor de inclusión de la comunidad trans, lo mismo que para los miembros de dicha comunidad, contarán con una plataforma segura en la cual podrán compartir su perfil profesional, siendo valorados por sus capacidades y aptitudes sin sufrir ningún tipo de discriminación por su identidad de género.

Finalmente se concluye que la plataforma de contratación “Worall” tiene como propósito sensibilizar y concientizar a las empresas en la importancia de una cuota inclusiva de profesionales altamente calificados de la comunidad trans.

2. Justificación

La presente investigación se enfoca en resolver una problemática existente que afecta a la comunidad Transexual de nuestro país, quienes en su mayoría no son contratados por espacios

corporativos por diversos estereotipos de la entidad, Para ello, se propone desarrollar una plataforma de reclutamiento y selección de personal enfocado en esta comunidad.

2.1. Justificación social:

Se busca conseguir que todas las personas pertenecientes a la comunidad transexual en el Perú puedan tener una mayor oportunidad y un acceso efectivo sin limitantes a puestos laborales enfocados en las empresas corporativas de lima metropolitana. El proyecto permitirá que las personas trans se puedan abrir un camino ante las barreras laborales que poseen actualmente en el país de este modo conseguirán un empleo acorde a todas sus capacidades. En cuestión, este proyecto ayudara principalmente a todos los pertenecientes a la comunidad transexual que por falta de oportunidades han tenido limitaciones al intentar incorporarse laboralmente, además de ayudar a que las empresas puedan llegar a estos perfiles mientras se enfocan en implementar políticas de inclusión en los distintos campos corporativos.

2.2. Justificación práctica:

El proyecto busca incentivar la contratación de personas transexuales en los distintos sectores empresariales de modo que la tasa de formalidad de empleo pueda ascender ya que según el diario gestión (2020) al menos alrededor del sesenta y nueve por ciento de mujeres trans se dedican a trabajos informales relacionados a la prostitución. El lograr que las empresas y los procesos de contratación sean mucho más accesibles ayudará a fomentar que las personas transexuales dejen de optar por trabajos informales y sexuales. La plataforma que buscamos crear de reclutamiento y selección ayudará a potenciar la contratación de personas transexuales para el trabajo en espacios corporativos seguros y saludables para ellos. A su vez, la plataforma ayudará a fomentar el acceso a la educación de personas trans de bajos recursos ya que según

cifras de la Defensoría del Pueblo (2022) se estima que menos del cinco por ciento de personas trans llegan a terminar un nivel educativo secundario.

2.3. Justificación metodológica:

La metodología que se empleó en la realización del proyecto es la del Toulouse Thinking. Dicho proceso nos permite gestionar el proyecto de la mejor manera en relación a crear una propuesta creativa e innovadora lo cual nos permite potenciar nuestro conocimientos, habilidades y técnicas personales referentes a la innovación. Asimismo, se hizo uso de herramientas como el mapa del problema que nos ayudó a poder identificar el problema principal en base al Objetivo de Desarrollo Sostenible que se está trabajando, el DPESTA que nos facilitó el poder organizar toda la información que se iba recolectando en los distintos campos relacionados al problema como el demográfico, político, económico, sociocultural, tecnológico y por último el campo ambiental. También se usaron herramientas como, encuestas que nos ayudaron a identificar a nuestro grupo objetivo y segmentar los posibles problemas que tenían, entrevistas para que podamos abordar más a fondo acerca de las vivencias y problemas que aquejan a la comunidad trans, el mapa de actores para poder identificar a nuestro público y a su entorno. Por último, el lienzo de propuesta de valor que nos ayudó a poder moldear el reto diseño en base a los 4 arquetipos que teníamos mapeados. Ver anexo 1

3. Reto de innovación

Contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de lima metropolitana

Preguntas generales:

¿De qué manera se podría ayudar a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de lima metropolitana?

Preguntas específicas:

P1 ¿Qué materiales se necesitaría para la creación de una plataforma “Worall” que ayude a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana?

P2 ¿Qué empresas corporativas podrían ayudar a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana?

P3 ¿Qué tan efectivo sería seria crear una plataforma “Worall” que ayude a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de lima metropolitana?

Objetivo general:

Crear una plataforma “Worall” que ayude a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de lima metropolitana

Objetivos específicos:

O1 Determinar que materiales se necesitaría para la creación de una plataforma “Worall” que ayude a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana

O2 Investigar que empresas corporativas podrían ayudar a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana

O3 Analizar qué tan efectivo sería seria crear una plataforma “Worall” que ayude a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de lima metropolitana

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

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

El objetivo principal de esta tesis fue diseñar una red social que transmita y ejecute una visión inclusiva, con equidad de oportunidades ofreciendo una oferta laboral atractiva que sea un medio que conecte a la comunidad trans y las medianas empresas.

Los resultados del diseño de esta red social estiman atacar el estigma, discriminación y estereotipos a los que se enfrenta la comunidad trans día a día, creando una sociedad virtual que más que conseguirles trabajo, también les brinda capacitación virtual.

La utilidad de esta tesis en nuestro proyecto de investigación es definir bajo qué estándares de diseño y valor agregado debemos guiar a nuestro público objetivo hacia la plataforma virtual, tomando en cuenta los estereotipos, dolencias y necesidades que presenta la comunidad trans día a día.

Niñañez Aliaga, J. F. (2021) *Plataforma de empleo virtual para el municipio de La Paz* (Doctoral dissertation). Para optar el título profesional de Licenciado en Informática. Universidad mayor de San Andrés. Bolivia

Este proyecto tiene como objetivo principal mejorar la búsqueda segura de empleo reduciendo el nivel de engaño por publicaciones de dudosa procedencia.

Como parte de los resultados se sostiene que a través de la metodología RUP el registro de personas en el sistema agilizo la solicitud y recepción de empleo, plasmando lineamientos de usabilidad y calidad a tomar en cuenta.

Utilizamos la información de este proyecto para saber a ciencia cierta el nivel de recepción de una aplicación de contratación laboral que fue testada e impuso lineamientos claros a futuro.

Via Vega, C. A., & Paico Nolasco, L. Y. (2021). *Adecuada inserción al mundo laboral de los egresados de profesiones creativas a través del portal web de empleo: creativa.*

Para optar por el grado de bachiller en Comunicación audiovisual multimedia. Escuela de educación superior tecnológica privada Toulouse Lautrec. Perú.

El objetivo de este proyecto busca principalmente favorecer a un nicho en específico, egresados de profesiones creativas que no han tenido éxito al insertarse laboralmente por diversos motivos que les impiden acumular experiencia necesaria para ser atractivo laboralmente en Perú.

Los resultados nos señalan que los portales de búsqueda laboral actual no emplean suficientes técnicas para los postulantes a empleos. Las pymes frecuentan las plataformas actuales, pero no logran conectar correctamente y toman esto como un punto de partida para crear un portal web eficiente que satisfaga los dolores de su público objetivo.

Tomamos lo mejor de este proyecto para inspirarnos en enfocarnos aún más en nuestro público objetivo, buscando darle actividades clave que toquen las dolencias principales de la comunidad trans mientras nos hacemos atractivos a las grandes empresas.

Cerf Gomez, et al (2019). *Creación de plataforma virtual para empleabilidad: Get Work*. Para optar el grado de bachiller en Administración y Recursos Humanos. Para optar el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal buscar delimitar cómo se enfrentaron los recién egresados de la carrera de comunicación de las universidades limeñas durante el covid-19.

Como resultado pudimos revisar a ciencia cierta el impacto del covid-19 en los medios digitales y la búsqueda laboral a partir del teletrabajo en diversas carreras. Siendo este hito mundial un punto de partida desde el que hubo grandes pasos en la búsqueda laboral a través de plataformas virtuales.

La utilidad de esta investigación en nuestro proyecto se basa en que nos enfoquemos en potenciar las habilidades de nuestros futuros usuarios, comunicando al 100% cada uno de sus habilidades y conocimientos yendo más allá del estereotipo de una persona trans.

Martí Romeu, I. (2019). *Desarrollo de la interfaz de la bolsa de trabajo de un centro educativo*. Para optar el grado de Bachiller en Comunicación Estratégica. Universidad Oberta de Catalunya. España.

Esta investigación tuvo como objetivo proponer la ejecución de una campaña de comunicación para potenciar los niveles de información en la bolsa de trabajo actual “ISILJOB”.

Como resultados nos indica que el impulsar mejores estrategias de comunicación entre estudiantes y egresados genera un cambio positivo entre ellos y ISIL. Recibiendo mejores propuestas laborales y desarrollando habilidades en el camino.

Tomamos de esta investigación, que para poder tener un resultado sincerado en las mejores se debe visualizar etapas en las cuales se fije el recorrido de los usuarios en la bolsa de

trabajo. Esto beneficia el impacto costo - beneficio mientras mejoramos el alcance de la plataforma.

Bravo Ruiz, M. A., & López Cucuñame, G. A. (2018). *Implementación de un aplicativo web para el manejo de una bolsa de empleo y hojas de vida en el área de Talento Humano de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*. Para optar al Título de Ingeniero de Sistemas Informáticos. Corporación universitaria autónoma del Cauca. Colombia.

Este informe mantuvo como objetivo principal poner en marcha un aplicativo de bolsa laboral que gestiona el talento humano para la universidad del Cauca.

Los resultados fueron favorables al afirmar que este aplicativo es dinámico en cuanto a búsqueda para estudiantes de este centro de estudios mientras brinda las facilidades requeridas para desempeñarse laboralmente.

Esta investigación cuenta con información y prácticas que si son tomadas de referencia pueden ser potenciadores para la plataforma que estamos proyectando.

4.2. Marco teórico

4.2.1. Creación de una plataforma de contratación laboral

Una plataforma de contratación laboral, es un servicio que opera como si fuera una empresa tecnológica ofreciendo puestos laborales a sus potenciales usuarios. Bajo el formato de mediador, facilita la asignación de empleados, dependiente o independiente, considerando los requisitos previamente expresados textualmente en la plataforma. También puede funcionar como una agente de “prestación de servicios”, de forma privada o por contratación temporal de las empresas en función de potenciales clientes que lo demanden.

Presente ONG es una organización que a través de sus diversos formatos para promover el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Cuenta con un área de oportunidad laboral llamada “Talento Presente”, que ayuda a acceder a las personas de la comunidad, a un puesto decoroso y así llevar a cabo sus proyectos de vida.

4.2.1.1. Conceptualización de plataforma de contratación laboral

La conceptualización del servicio de una plataforma de contratación laboral, es el proceso de reclutamiento y selección para un puesto dependiente o independiente, basándose en los requisitos previamente indicados por los usuarios. Esto implica el rubro y/o sector al cual quiere postular, nivel intelectual que las empresas requieren del usuario, conformidad con el monto salarial ofrecido, entre otras variables que requiere el futuro empleado y empleador.

En Presente ONG el área de “Talento Presente” tiene la responsabilidad de que más personas de la comunidad tengan acceso a un trabajo decoroso en espacios laborales seguros, donde su capacidad y aptitud sea igual de valorada que la de los demás y donde existan políticas en contra de la discriminación.

4.2.1.2. Características de una plataforma de contratación laboral

4.2.1.2.1. Suscripción del nuevo usuario

La suscripción del nuevo usuario recauda todos los datos personales del interesado, para que posteriormente pueda ser contactado a través de los canales que el usuario lo permita. Esta información incluye nombres completos, teléfonos, dirección de domicilio, dirección de correo electrónico y foto, si así lo decidiese el usuario. Paula Krizanovi (2021) en el diario Iprofesional promueve la contratación en base al talento de la persona, para que esta no se sienta discriminada.

4.2.1.2.2. Ingreso de datos profesionales

En este apartado, el usuario pone a disposición de la plataforma todos los niveles estudiantiles que ha cursado hasta la fecha. También se añadirán los certificados de los mismos para la acreditación de la información. Este punto es importante y fundamental ser íntegramente honestos, con el fin de ubicar al futuro empleado en un puesto que se acople e incremente sus capacidades intelectuales. Según Lina Giraldo (2022) para la plataforma hunty los reclutadores conocerán tus datos para saber más de ti y tus habilidades profesionales y así ver si calificas para el puesto.

4.2.1.2.3. Búsqueda y/o ofrecimiento de un puesto de trabajo

En base a los datos profesionales antes mencionados, la plataforma ubicará a los usuarios en los puestos de oportunidad laboral que más se alineen a sus requerimientos y capacidades intelectuales. Así mismo, brindará a los usuarios espacios de trabajo seguro, donde existan políticas de que vayan en contra de todo tipo de discriminación.

Acorde a Diario Gestión (2020) Los signos infundados por la sociedad, el rechazo y la inaccesibilidad a estudios universitarios, son las principales barreras que reducen el acceso de los miembros de la comunidad a un empleo en nuestro país, repotenciando aún más su discriminación frente a la ciudadanía.

4.2.1.2.4. Proceso de análisis para el puesto laboral

El proceso de análisis para el puesto laboral, básicamente se refiere a la o las entrevistas que el usuario sostendrá con el equipo evaluador, en las cuales se medirá las habilidades blandas y habilidades duras que indiquen si es merecedor del puesto laboral en cuestión. Es ideal contar con un proceso apto ya que según Mocha (2018) el poder manejar las capacidades de las distintas personas requiere de distintos instrumentos que ayuden a poder depurar y seleccionar las mejores

alternativas en relación al personal más competente, debido a que el uso de entrevistas muchas veces no garantiza un acierto al cien por ciento y se requerirá de algún otro medio para poder filtrar a próximos candidatos.

4.2.1.2.5. Concertación del puesto laboral

Acorde a Bolaños (2020) la realidad actual nos indica que la elección y contratación de trabajadores son mecanismos indispensables para la obtención de personal idóneo en todas las empresas; por este motivo, los impulsos para asegurar la eficiencia de estos procedimientos nos enseñan el financiamiento del capital, con el propósito de crear tácticas y metodologías que avalen la efectividad en el momento que se recluta y contrata a los trabajadores más capacitados y que encajen en las exigencias de la corporación.

Esta es la etapa final de la plataforma, puesto que brinda si el resultado del proceso de análisis es favorable o no para el usuario interesado. Aquí es donde el servicio de esta plataforma concluye con el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. Posteriormente, brinda un servicio de seguimiento para constatar que tanto el cliente final y el usuario de la plataforma continúen en favor de la decisión tomada.

4.2.1.3. Tipos de servicios que brinda una plataforma de contratación laboral

4.2.1.3.1. Herramientas para la creación de un CV de impacto

Las herramientas para la creación de un CV de impacto, se brindan mediante un taller grupal, donde profesionales en la materia comparten con los usuarios algunos métodos que ayuden a que cada uno de ellos, comuniquen los datos más relevantes mediante una presentación que sea atrayente a la vista del reclutador. Es crucial la elaboración de un CV adaptado a los nuevos tiempos debido a que, según Garrido (2020) el escrito del CV debe acoplarse a los requerimientos que piden los ecosistemas de trabajo actuales, presenta un perfil solicitado, brinda

un porte llamativo y positivo a través de las networks de comunicación, de manera que se brinda mayores posibilidades de obtener puestos laborales.

4.2.1.3.2. Habilidades de éxito para una entrevista laboral

Según Portillo de Condore (2020) el crecimiento de las empresas exige a sus empleadores competencias resaltantes en su imagen laboral considerando la relación a nuevos ambientes. Se requiere un análisis y una adecuación al ecosistema laboral, se busca sujetos con propiedad, sentido de proactividad. En resumen, sujetos que logren acoplarse al continuo cambio de un ambiente unificado.

Las habilidades de éxito para una entrevista, también se dan mediante talleres. En este caso, son talleres de experiencia, donde los profesionales brindan indicadores fundamentales para ponerlo en práctica en las simulaciones de entrevista.

Para ello, se les comparte conocimientos para el desarrollo de una buena postura, volumen de voz, expresión verbal y no verbal, manejo de la información personal, entre otros.

4.2.1.3.3. Charlas para espacios corporativos que quieran incorporar iniciativas de diversidad e inclusión

De acuerdo a Martinez (2021) la comunidad transexual es centro de un gran índice de marginación y atropello. Las féminas trans se asocian comúnmente con la percepción de una dama de compañía, persona con adicciones, delincuente, punto de mofa. Por otro lado, está la minimización de varones trans o de sujetos no binarios/quers. Estos conceptos alimentan los estigmas y manifestaciones de la misma como atropello por parte de la autoridad, acoso. restricciones a servicios primordiales, entre otros. Por ello, se busca incentivar las charlas en contra de estigmas que engloban a la comunidad. Estas charlas son sumamente valiosas para

todo el colectivo porque buscan erradicar la distinción sesgos y estigmas que se tiene respecto a la diversidad sexual que la mayoría de los espacios corporativos sufren por falta de conocimiento. Con esta actividad, también se busca que más empresas se incorporen en la lista de los espacios para el talento de la comunidad Transexual.

4.2.1.4. Tipos de actividades que brinda una plataforma de contratación laboral

4.2.1.4.1. Focus group para usuarios nuevos

En este focus group se busca compartir experiencias de usuarios ya contratados para que los nuevos puedan ser fidelizados por la plataforma. Así mismo, enseñarles cómo pueden aprovechar mejor todas las herramientas y nichos que la plataforma les ofrece. Acorde a Medina (2019) es crucial tener en cuenta que el diálogo dentro del focus group es una técnica que posee dos ejes, de forma que los focus group logran desarrollarse de mejor manera cuando ambas partes examinadores y participantes del focus group poseen un interés común en el tema.

4.2.1.5. Estrategias de comunicación en redes sociales

4.2.1.5.1. Estrategias de comunicación

Acorde a Prisma Social (2018) los medios sociales como canal de información cuentan con un gran impacto desde hace más de nueve años. La gran concurrencia de estos medios trabaja a favor de quienes realmente lo necesitan y promueven.

Las estrategias de comunicación en redes sociales son muy efectivas para impulsar esta nueva plataforma de reclutamiento y selección para la comunidad transexual. Algunas estrategias son: uso de hashtags, colaboración con influencers, exposición de usuarios de éxito, campañas publicitarias en redes sociales, live transmissions, entre otros.

4.2.1.5.2. Redes sociales

Las redes sociales se han convertido en un canal importante mediante el cual, las distintas empresas pueden obtener feedback y oportunidades de mejora del producto y o servicio que brinda. Cabe resaltar que es importante tomar en cuenta el público objetivo, los objetivos de la empresa y el tipo de contenido que se brindará a los usuarios. Acorde a Alvarado, et al. (2019) se propone que las redes sociales proporcionan ocasiones para poder seleccionar el mejor instrumento para la interacción, esto como un recurso que mejore carencias de comunicación que encontramos en un ámbito individual, que están conectadas con mecanismos de manejo educativo.

4.2.1.5.3. Interacción social

La interacción social se refiere a la forma en que interactúan y manifiestan las personas entre sí. Bajo el tema de las redes sociales, la interacción social se refiere al intercambio que existe entre el usuario y cualquier plataforma digital; así como los algoritmos de búsqueda que día con día son más genuinos con las preferencias del usuario. Acorde a Sánchez (2019) las redes sociales se han vuelto un ambiente donde un conjunto de personalidades comparte distintos tópicos en relación a sus gustos en común. Se vuelve un entorno comunicacional donde prima el compartir distintas posturas a las que se ingresa por medio de diversos aparatos lo cual brinda asequibilidad al acercamiento de información.

4.2.1.5.4. Importancia de crear una plataforma de contratación para personas transexuales

Es importante la creación de una plataforma de contratación para personas de la comunidad transexual porque esto disminuirá el nivel de desconocimiento que tienen los

distintos espacios laborales, así como también, la reducción del porcentaje de desempleo de la comunidad por carencia de las herramientas y/o plataformas correctas.

5. Beneficiarios

5.1. Directos

La plataforma de reclutamiento y selección de personal está enfocada en las personas que son miembros de la comunidad transexual entre 20 a 65 años de edad, que buscan un puesto laboral dentro de los espacios corporativos de lima metropolitana.

5.2. Indirectos

Los beneficiarios indirectos de esta plataforma son los demás miembros de la comunidad LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer), quienes también están en búsqueda de un puesto laboral dentro de un espacio seguro de trabajo. Los futuros empleadores también forman parte de los beneficiarios indirectos, considerando que los usuarios pronto formarán parte del equipo de trabajo de los espacios corporativos.

5.2.1. Arquetipo del cliente

Los beneficiarios son personas miembros de la comunidad transexual entre 20 a 65 años de edad, que cuentan con una carrera profesional y desean aplicar a un puesto laboral dentro de las empresas formales de lima metropolitana. Son jóvenes que debido a su identidad de género, llevan mucho tiempo estuvieron en búsqueda de empleo, pero lamentablemente, por desconocimiento o falta de inclusión en las empresas donde postularon; fueron víctimas de la discriminación y rechazo social, optaron por aceptar otro trabajo de tipo comercial, en su mayoría sex, bares y discotecas; o aceptaban el puesto laboral deseado, pero en cuanto iniciaron

en el puesto, se vieron rodeados de un ambiente laboral no saludable para ellos, sintiéndose prácticamente obligados a renunciar.

Finalmente, esperan que las empresas formales se sumen al equipo de espacios corporativos que promueven la inclusión y brinden espacios seguros y saludables; y una de las formas es por medio de la contratación de personas miembros de la comunidad.

Sasha es una chica trans de 26 años de edad, bachiller de la carrera de Arquitectura de Interiores. Trabaja en una empresa de diseño de proyectos de iluminación y sistema de control para iluminación; además de ser bailarina de heels y pertenecer a la Pre - Compañía del estudio HeelYourself. Ella es una persona muy organizada, le gusta mantenerse en constante actividad y valora mucho la responsabilidad, puntualidad y lealtad. Adicionalmente, Sasha tiene un círculo de amigos muy grande y variado, se considera muy sociable, amigable y con una intensidad emocional muy alta. Finalmente, vive en casa de sus padres, con sus hermanos y sus mascotas. Ella acaba de ingresar a trabajar a un espacio corporativo donde no se siente libre de identificarse como realmente lo desea, la mayoría de sus compañeros de trabajo la rechaza o tienen prejuicios frente a las personas que pertenecen a la comunidad trans, además de que ha identificado que sus jefes no le permiten interactuar con los clientes y no la llevan a reuniones; por la simple razón del que dirán los demás o que la imagen de la empresa se vea afectada. Por lo mismo, se siente más a gusto cuando comparte con sus compañeros de la compañía de baile, porque ellos si respetan su identidad y suman a su crecimiento personal. Finalmente, a ella le hubiese gustado aplicar a un espacio corporativo inclusivo, donde se respete su identidad de género y vaya en contra de la discriminación. Lamentablemente no hay una plataforma de búsqueda de trabajo que se preocupe por ofrecer espacios corporativos saludables para los miembros de la comunidad trans.

Los arquetipos fueron desarrollados tomando como base toda la información reunida en los lienzos de investigación, además de las entrevistas y encuestas, y el Mapa de Actores. Estos fueron clasificados de la siguiente manera:

Sección 1 - Centrales: En esta sección se ubica el público objetivo, quienes son las personas que pertenecen a la comunidad transexual de 20 a 65 años de edad, quienes son los más vulnerables a su contratación para un puesto laboral en los espacios corporativos. Ellos son los principales beneficiarios de la propuesta planteada.

Sección 2 - Directos: En esta sección se ubican todos aquellos que interactúan de forma inmediata o directa y forman parte del entorno social de las personas de la comunidad trans. Aquí encontramos a los padres de familia, amigos, compañeros de trabajo, área de recursos humanos, jefes inmediatos, clientes de las empresas y redes sociales.

Sección 3 - Indirectos: En esta sección se ubican las organizaciones públicas y privadas, quienes no interactúan de forma directa con el público objetivo. Aquí también se considera las organizaciones privadas que afectan en el desarrollo e influye en el rechazo social de las personas de la comunidad, también entidades públicas tales como La Reniec, el Ministerio de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la ONU. De igual manera, no afectó mucho para el despliegue de los arquetipos.

Ver anexo 2.

5.2.2. Cantidad de beneficiarios

El presente proyecto está enfocado en personas de la comunidad transexual de 20 a 65 años de edad de Lima Metropolitana (aproximadamente 80 miembros de la comunidad). Fueron escogidos según su identidad de género y desarrollo profesional y la investigación, con el

objetivo de ofrecerles una plataforma de búsqueda de trabajo, promoviendo su contratación en espacios corporativos. También se espera incrementar la cantidad de espacios corporativos inclusivos.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

Creación de una plataforma de reclutamiento y selección de personal que ayude a la contratación laboral de personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana.

6.2. Segmento de clientes

Esta plataforma está enfocada en las personas de la comunidad transexual entre 20 a 65 años de edad que quieran acceder a una línea de carrera en un espacio corporativo.

6.3. Canales

Los medios bajos los cuales llegaremos a nuestros beneficiarios centrales del presente proyecto, será mediante redes sociales, tales como facebook, instagram y linkedin; además de nuestra página web.

6.4. Relación con los clientes

La forma en que el presente proyecto piensa relacionarse con un cliente potencial, es a través de un lenguaje inclusivo, demostrando valores, principalmente el respeto y de charlas de capacitación que eleve el potencial profesional de sus usuarios.

6.5. Actividades clave:

Para acceder al servicio que ofrece como solución este proyecto se debe seguir los siguientes pasos:

Paso 1 - Adquirir los servicios de un equipo de IT, quiénes son los encargados de la creación, diseño y establecimiento de la plataforma virtual para nuestros usuarios.

Paso 2 - Establecer las áreas y grupo humano que asistirá de forma permanente a nuestros usuarios. En este punto nos referimos a un equipo de marketing, un equipo de selección y reclutamiento de personal, y por último, un equipo de capacitadores.

Paso 3 - Contar y/o adquirir los recursos administrativos, como una laptop y un equipo móvil, para la atención a nuestros usuarios.

Paso 4 - Analizar el capital propio con el que se cuenta y la evaluación de un préstamo financiero. Con el total recaudado, se dará inicio a la realización de nuestra solución.

6.6. Recursos clave

El presente proyecto requiere de recursos humanos para su desarrollo. Estos son: un equipo de TI, capacitadores laborales y un equipo de marketing.

6.7. Aliados clave

Los aliados claves de esta plataforma son la creación de un Love Mark Pride, las actividades colectivas de la comunidad transexual y un equipo de TI.

6.8. Fuentes de ingresos

Las fuentes de ingreso del presente proyecto son los siguientes:

Ingreso 1 - Pago por suscripción mensual básica a la plataforma “Worall”

Ingreso 2 - Servicio de intermediación para realizar el destaque de talento humano que realizan funciones complementarias dentro de un espacio corporativo

Ingreso 3 - Servicio de Outsourcing de RRHH, como responsables del proceso productivo en su totalidad

Ingreso 4 - Búsqueda de talento humano, poniendo a disposición la selección de talento humano bajo estándares modernos

6.9. Presupuestos

Para el establecimiento y viabilidad de nuestro proyecto, mostramos lo siguientes cuadros:

Tabla 1 Inversión *Inicial*

INVERSIÓN		
INVERSION INICIAL	100%	S/ 25,000.00
CAPITAL PROPIO	40%	S/ 10,000.00
PRESTAMO FINANCIERO	60%	S/ 15,000.00

Tabla 2 *Costos de establecimiento*

COSTOS DE ESTABLECIMIENTO	S/ 17,000.00
PRODUCCION	S/ 8,400.00
EQUIPO DE IT	S/ 8,400.00
EQUIPO DE MKT	
EQUIPO RECLUTAMIENTO	
EQUIPO CAPACITADORES	
RECURSOS ADMINISTRATIVOS	S/ 8,000.00
COMPUTADORA MACBOOK AIR	S/ 4,500.00
1 TELEFONO IPHONE 13	S/ 3,500.00
RECURSOS LOGISTICOS	S/ 600.00
CONTRATACION DE HOSTING	S/ 600.00

Tabla 3 *Gastos mensuales*

GASTOS MENSUALES	S/	5,285.00
PRODUCCION	S/	3,600.00
EQUIPO DE MKT	S/	1,200.00
EQUIPO RECLUTAMIENTO	S/	1,200.00
EQUIPO CAPACITADORES	S/	1,200.00
RECURSOS ADMINISTRATIVOS	S/	198.00
MEET CORPORATIVO X3 USERS	S/	198.00
RECURSOS LOGISTICOS	S/	330.00
LUZ	S/	150.00
INTERNET	S/	100.00
PLAN TELEFONO	S/	80.00
RECURSOS FINANCIEROS	S/	757.00
RECURSOS FINANCIERO	S/	757.00
RECURSOS PUBLICITARIOS	S/	400.00
PAGO REDES SOCIALES	S/	400.00

Tabla 4 *Viabilidad del proyecto*

VIABILIDAD DEL PROYECTO			
TOTAL DE INGRESOS TRIMESTRALES	COSTOS DE ESTABLECIMIENTO	GASTOS MENSUALES X 3 MESES	UTILIDAD
S/ 62,970.00	- S/ 17,000.00	- S/ 15,855.00	S/ 30,115.00

7. Resultados

Se logró tener cumplir de manera satisfactoria con el reto de innovación del proyecto, porque se pudo aliviar el dolor de la problemática, que, en este caso, es la falta de contratación laboral de las personas de la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana a través de “WORALL”, plataforma virtual de selección y reclutamiento de personal que brinda a los usuarios un espacio laboral seguro y empático con su identidad de género.

Se logró validar el proyecto juntos con personas reales que forman parte de nuestro nicho de mercado elegido, que son las personas pertenecientes a la comunidad transexual de 20 a 65 años de edad que viven en Lima Metropolitana, mediante un A/B Test, y nos indicaron sus opiniones, sugerencias e inquietudes respecto a “WORALL”. El 90% de los usuarios que participaron comprendieron la web y la propuesta de valor.

Los resultados obtenidos se dieron gracias a un A/B Test junto a personas de la comunidad transexual que está en búsqueda de un puesto laboral. Este test consiste en mostrar 2 wireframes diferentes de lo que sería la plataforma virtual y explorar cada uno de ellos.

Después de haber explorado el prototipo A y el prototipo B de la página web, el usuario contesta una serie de preguntas comparativas entre los wireframes para que, a partir de sus

respuestas, podamos recabar información útil para la propuesta final de la plataforma. En su mayoría, los comentarios fueron positivos respecto al proyecto, reforzando aún más la idea de negocio. Ver anexo 3.

8. Conclusiones

Finalmente, mediante el presente proyecto de investigación que se ha realizado, se logró conocer más a profundidad la poca oportunidad de contratación laboral con la que cuentan las personas que forman parte de la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana. También se identificaron los insights y los hallazgos más importantes de esta problemática y de sus afectados. En base a la información obtenida, se pudieron encontrar herramientas que nos permiten aliviar la poca contratación laboral de la comunidad transexual en espacios corporativos.

También se concluye que tras la recaudación la información y análisis de datos obtenidos a partir de las entrevistas, encuestas y observaciones de campo, se desarrolló la propuesta “WORALL”, una plataforma virtual bastante intuitiva e interactiva, que ayudará a aumentar la contratación laboral de la comunidad.

Se concluye que “WORALL” es una propuesta que busca reducir la poca contratación laboral de las personas pertenecientes a la comunidad transexual en espacios corporativos, mediante una plataforma virtual de reclutamiento y selección de personal. Fomentando así, la empatía de parte del equipo de trabajo hacia el nuevo trabajador, la preocupación de los CEO de las empresas en formar parte del equipo de empresas inclusivas y la iniciativa de brindar a los empleados un espacio saludable de trabajo.

Otra conclusión es que “WORALL” es una plataforma virtual de búsqueda y reclutamiento de personal, que busca aliviar la poca contratación laboral de las personas pertenecientes a la comunidad transexual en espacios corporativos de Lima Metropolitana

Para culminar se concluye que con esta propuesta no lograremos que todos los espacios laborales se vuelvan inclusivos y contraten personas de la comunidad transexual, pero si lograremos que se reduzca la tasa desempleo para ellos y ellas.

9. Bibliografía

Agencia EFE (2020, diciembre 20) Un trabajo formal, el anhelo ahogado de las mujeres trans en Perú. Gestión.

<https://gestion.pe/peru/un-trabajo-formal-el-anhelo-ahogado-de-las-mujeres-trans-en-peru-noticia/?ref=gesr>

Alvarado, Ochoa, Ronquillo, Sánchez (2019) Importancia y uso de las redes sociales en la educación. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 3(2). 883-893.

<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/481/556>

Bolaños-Cerón (2020) Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*. 4(1). 134-146.

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/2563>

Bravo Ruiz, M. A., & López Cucuñame, G. A. (2018). *Implementación de un aplicativo web para el manejo de una bolsa de empleo y hojas de vida en el área de Talento Humano de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca* (Doctoral dissertation, Uniautónoma del Cauca. Facultad de Ingeniería. Programa de Ingeniería de Sistemas Informáticos).

<https://repositorio.uniautonoma.edu.co/bitstream/handle/123456789/393/T%20S-M%20263%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660674>

Defensoria del Pueblo (2022, 31 de marzo) Identidad de género de personas trans debe ser garantizada por el Estado Peruano.

<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-identidad-de-genero-de-personas-trans-debe-ser-garantizada-por-el-estado-peruano/>

Empresas peruanas avanzan en inclusión de personas con discapacidad (2019). Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_711733/lang--es/index.htm

Ferrando Cáceres, G. G. (2020). Diseño de red social para la difusión de oportunidades laborales inclusivas contribuyendo con el aumento de posibilidades de contratación de mujeres jóvenes trans del Perú.

<https://repositorio.usil.edu.pe/flip/?pdf=https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9d9852ee-5c56-4168-ba0d-30768e1953cf/content>

Forbes Digital (2021) América Latina es la región con mayor aumento de contratación internacional. Forbes Argentina.

<https://www.forbesargentina.com/negocios/america-latina-region-mayor-aumento-contratacion-internacional-crecio-3300-ano-n10517>

Forbes Staff (2023). Empleadores en Perú reportan intenciones positivas de contratación en el segundo trimestre del año. Forbes Perú.

<https://forbes.pe/capital-humano/2023-03-14/empleadores-en-peru-reportan-intenciones-positivas-de-contratacion-en-el-segundo-trimestre-del-ano/>

Garrido (2020) Curriculum 2.0 Una nueva forma de hacer curriculum. Inesem Business School. Escuela de líderes Masters Online, Cursos y Postgrados.

<https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/curriculum-2-0-una-nueva-forma-de-hacer-curriculum/>

Herrera (2021) La discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano (2016-2020). INESI.

<https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/06/La-discriminacion-hacia-lgbti-ver-completa.pdf>

Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur (2022) Dia del Orgullo 2022. Informe con las principales mediciones sobre las actitudes de los peruanos hacia las personas LGBTIQA+.

https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-06/D%C3%ADa%20del%20Orgullo%202022_V7.pdf

Ley N° 26772. Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato (26 de marzo de 1997)

<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/26772.htm>

Lina Giraldo (Brand and Marketing Manager en Hunty)(2022). Conoce la importancia de tener un buen curriculum.

<https://hunty.com/blog/conoce-la-importancia-de-construir-un-buen-curriculum/>

Sánchez, Lopez (2019) La interacción y convivencia digital de los estudiantes en las redes sociales. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*. 12(2). 115-128

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/222832/Berlanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martinez (2021) Trans-gredir el estigma: enfrentando la pornomiseria dentro de la comunicación y la academia. *RIESGOS, JUEGOS Y ESPECTÁCULOS Itinerarios de comunicación para la paz*. 1(1). 199-232.

https://www.researchgate.net/profile/Laura-Martinez-Apraez/publication/363344143_Trans-gredir_el_estigma_enfrentando_la_pornomiseria_dentro_de_la_comunicacion_y_la_academia/links/6318a303071ea12e36161dc5/Trans-gredir-el-estigma-enfrentando-la-pornomiseria-dentro-de-la-comunicacion-y-la-academia.pdf#page=198

Martí Romeu, I. (2019). *Desarrollo de la interfaz de la bolsa de trabajo de un centro educativo*. Para optar el grado de Bachiller en Comunicación Estratégica. Universidad Oberta de Catalunya. España.

<https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/87165>

Medina (2019) Focus group como proceso de entrenamiento de coaching empresarial en una empresa de pelotas en Guadalajara, Mexico. Tesis para obtener el Título de Licenciada en Contaduría, Centro Universitario UAEM Mexico.

[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99937/TESIS.%20FOCUS%20GROUP%20COMO%20PROCESO%20DE%20ENTRENAMIENTO%20DE%20COACHING%20EMPR
ESARIAL..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99937/TESIS.%20FOCUS%20GROUP%20COMO%20PROCESO%20DE%20ENTRENAMIENTO%20DE%20COACHING%20EMPR
ESARIAL..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mejias (2020) Los estigmas y estereotipos hacia las personas transexuales generan amplios efectos negativos que influyen en su calidad de vida, sus oportunidades de vida, su bienestar mental y su salud física.4

<http://www.cibamanz2020.sld.cu/index.php/cibamanz/cibamanz2020/paper/viewFile/168/110>

Mocha (2018) La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 6, 7.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/675/828>

Nigañez Aliaga, J. F. (2021) *Plataforma de empleo virtual para el municipio de La Paz* (Doctoral dissertation).

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/28789/T-3841.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paula Krizanovic (2021) Para la revista IProfesional. Ahora el CV no incluirá nombre, edad, género ni dirección: cómo impacta en empresas de Recursos Humanos.

<https://www.iprofesional.com/management/352769-ahora-el-cv-no-debera-incluir-nombre-edad-genero-ni-direccion>

Portillo de Condore (2020) Curriculum Vitae 2.0 y habilidades alternas alineadas a la transformación innovadora, en escenarios de la cuarta revolución industrial.

https://www.urbe.edu/investigacion/centros/memorias/pdfs/Memorias_X_Jornadas_CICAG.pdf#page=71

Quintana, Sosa, Castillo (2018) Acciones y estrategias de comunicación en plataformas digitales.

Revista Prisma Social. 22(1) 247-270.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6562964>

Via Vega, C. A., & Paico Nolasco, L. Y. (2021). *Adecuada inserción al mundo laboral de los egresados de profesiones creativas a través del portal web de empleo: creativa.*

Para optar por el grado de bachiller en Comunicación audiovisual multimedia.

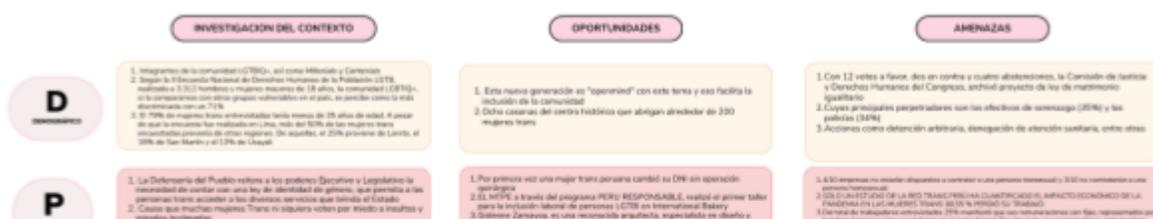
<https://repositorio.tls.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12826/259/Trab%20Invest%20-%20Adeuada%20inserci%20al%20mundo%20laboral%20de%20los%20egresados%20de%20profesiones%20c.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10. Anexos

10.1. Anexo 1

Justificación metodológica Pág. 17

Contexto DPESTA



Plan de investigación centrada en personas

¿QUÉ QUIERO APRENDER?

MÉTODO

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

RECURSOS



NOMBRE	ROBERTO PLENGUE
EDAD	50 AÑOS
OCUPACIÓN	CEO DE EMPRESA
ESTADO	CASADO

Arquetipo #1

¿QUE DICE? ¿QUE PIENSA?

- Tiene un pensamiento tradicionalista
- El cree que la comunidad son personas confundidas en esta sociedad
- Le gusta el golf, willax, es socio del regatas

¿QUÉ QUIERE O NECESITA? (GAINS)

- Que las empresas ganen puntos ante la sociedad solo por ser inclusivos
- Necesita que las personas trans que pueda contratar mantengan un perfil muy bajo

COMPORTAMIENTOS

- Siempre está al tanto de las noticias a nivel corporativo
- Es activo en linkedin
- Su app principal es la bolsa de valores
- Indiferente con la comunidad transexual
- No contrataría a una persona desconocida de la comunidad
- Su equipo laboral tienen que ser personas que hayan estudiados en centros educativos de alto prestigio

¿QUÉ LE DUELE/MOLESTA? (PAINS)

- Tener que fingir un buen trato con personas de la comunidad (cliente)
- Le fastidia ver comportamientos lejanos a la identidad de una persona
- Le molesta que su empresa se vea mal vista por tener a una persona trans

Arquetipo #2



NOMBRE	YULISSA PATIÑO
EDAD	31 AÑOS
OCUPACIÓN	DISEÑADORA DE MODAS CON NEGOCIO PROPIO
ESTADO	SOLTERA . CHICA TRANS

¿QUE DICE? ¿QUE PIENSA?

- La moda está hecho para todos, no hay identidad que determine tu vestimenta
- La moda es una gran ventana para la visibilidad de la comunidad

¿QUÉ QUIERE O NECESITA? (GAINS)

- Oportunidades para todos sin importar su identidad
- Necesita que los cambios físicos y hormonales que desea no sean tan elevados económicamente

COMPORTAMIENTOS

- Creó su propia marca de ropa para poder salir adelante
- Le incomoda que la sociedad crea que esta carrera es solo para chicas
- Es empática
- A partir de su marca, le gustaría generar un cambio

¿QUÉ LE DUELE/MOLESTA? (PAINS)

- Le molesta no haber tenido suficientes oportunidades en el mundo de la moda debido a su identidad sexual
- Ser aceptada en el rubro solo porque cuenta con apariencia física de mujer
- Sentir la poca empatía de sus compañeros de trabajo, el cual le fomenta un mal clima laboral

Arquetipo #3



NOMBRE	ANA MARIA LOAYZA
EDAD	28 AÑOS
OCUPACIÓN	ANALISTA DE SERVICIOS
ESTADO	SOLTERA . CRISTIANA

¿QUE DICE? ¿QUE PIENSA?

- Le gusta ir a fiestas de moda, ir a restaurantes, redes sociales
- Le gusta el modo aesthetic
- Piensa que con esfuerzo todo se puede lograr

¿QUÉ QUIERE O NECESITA? (GAINS)

- Que se legalice el matrimonio homosexual
- Más acción de la sociedad y el gobierno frente a los a los derechos fundamentales de la comunidad

¿QUE DICE? ¿QUE PIENSA?

- La biblia dice que Dios solo creo hombre y mujer
- "Respeta a sus compañeros" pero no está de acuerdo con la identidad que desean

¿QUÉ QUIERE O NECESITA? (GAINS)

- Quiere que personas de la comunidad no se incluyan socialmente en espacios corporativos
- Quiere que utilicen los baños que realmente le corresponden
- Quiere que no hablen de sus amores frente a los demás

COMPORTAMIENTOS

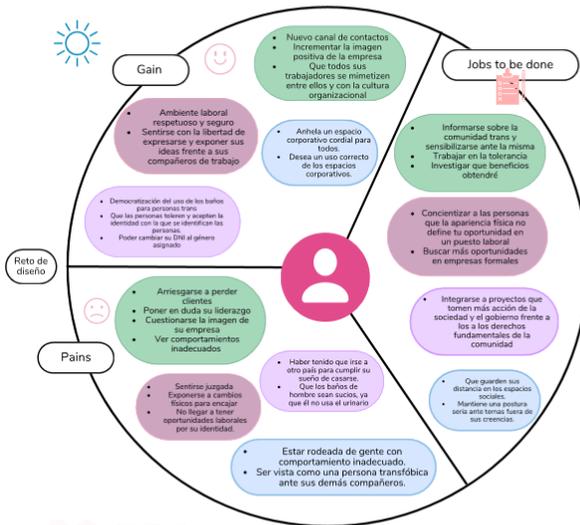
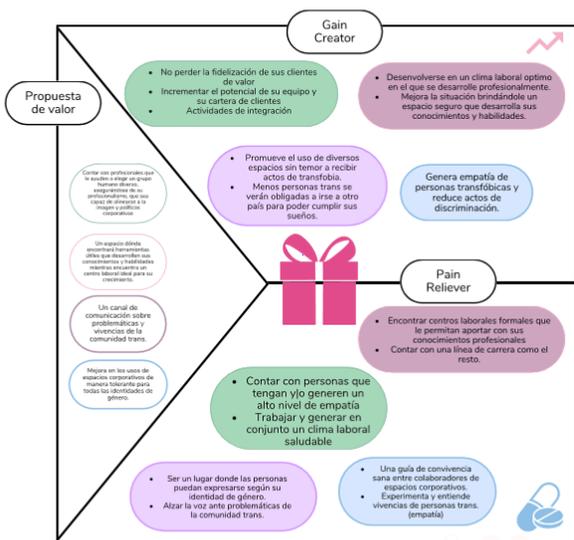
- Cree que es pecado el que sus compañeros de la comunidad se identifiquen públicamente con una identidad que no les corresponde
- Ora por el alma de sus compañeros pensando en que no tendrán perdón de Dios
- Se muestra empática con sus compañeros solo por compromiso, pero no los apoya bajo ninguna circunstancia
- Rechaza el hecho de que sus compañeros de la comunidad tengan un puesto corporativo que pueda hacerlos más visibles

¿QUÉ LE DUELE/MOLESTA? (PAINS)

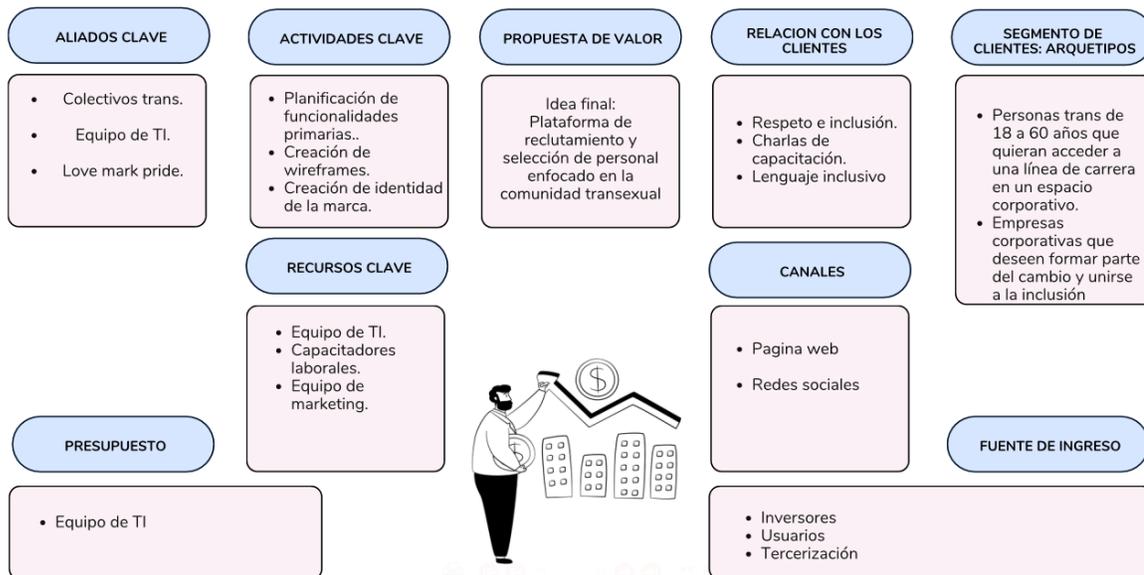
- Le molesta que la empresa haya contratado personas de la comunidad
- Le molesta que sus compañeros no guarden la "compostura" frente a los clientes y sus demás compañeros

Arquetipo #4

Propuesta de valor



Modelo de Negocio MVP



10.2. Anexo 2

Formatos para recaudación de información Pág. 32

Formato de encuestas para la comunidad Trans

Inserción de la comunidad Trans en espacios corporativos

Somos un grupo de estudiantes de Toulouse Lautrec y estamos realizando una encuesta sobre la inserción de la comunidad trans en espacios corporativos. A continuación, algunas preguntas que nos ayudarán a conocer tu punto de vista sobre el presente tema:

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

¿Cuál es tu identidad de género? Respuesta corta

1. ¿Cuántos compañeros de la comunidad trans tienes en tu centro laboral? *

0

1 a 5

5 a 10

3. ¿Cuántos filtros tuviste que pasar hasta obtener el puesto? *

- Entrevista
- Videointervista
- Ingreso inmediato

4. ¿Cuán difícil crees que es conseguir un empleo desde tu identidad de género? *

- | | | | | | | |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nada difícil | <input type="radio"/> | Muy difícil |

5. ¿Cómo calificarías la relación con tus compañeros de trabajo? *

- | | | | | | | |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nada bueno | <input type="radio"/> | Muy bueno |

6. ¿Crees que cuentas con un buen clima laboral? *

- Sí
- No

7. ¿Tus compañeros respetan y apoyan tu orientación sexual e identidad de género? *

- Sí

11. ¿Alguna vez has tenido que esconder tu identidad en el trabajo para evitar problemas? *

- Sí
- No

12. ¿Estarías dispuesto a promover actividades de inclusión para las personas trans dentro y fuera de la empresa? *

- Sí
- No

Guion de entrevistas a personas de la comunidad Trans

INTRODUCCIÓN

Hola, me llamo, egresada del instituto Toulouse Lautrec y actualmente me encuentro haciendo mi tesis para el bachiller. El tema de esta es: La inserción de la comunidad Trans en espacios corporativos en el Perú. Este proyecto busca sensibilizar a la población sobre la poca contratación de las personas trans en el ámbito laboral con la finalidad de problematizar esta causa y generar más espacios de contratos hacia ellos... a continuación te realizaremos unas preguntas para conocer y conocer tus diversos puntos de vista

SECCIÓN 1

1. ¿Cual es tu identidad de género?
2. ¿Desde que edad te identificas así?
3. ¿Con qué grado de estudios cuentas?

SECCIÓN 2

4. ¿Estudiaste la carrera que quisiste estudiar desde siempre? ¿Cuál es?
5. ¿Alguna vez tuviste una entrevista laboral?
6. ¿Tuviste algún problema con el tema de tu identidad de género?
7. ¿Para ti que es un buen clima laboral?
8. ¿Tú crees que cuentas con un buen clima laboral en tu trabajo actual?
9. ¿Crees que existan motivos para que un compañero de trabajo se sienta incomodo con una persona TRANS?
10. ¿Nos podrías comentar alguna

SECCIÓN 3

11. ¿Te gustaría que hubieses actividades de inclusión a personas trans?
12. ¿Tú participarías?

CIERRE

- ¿Te gustaría comentarnos algo importante respecto a tu comunidad?
- Gracias a tus respuestas podremos elaborar un plan de acción que apoye a la comunidad trans a futuro.

10 personas trans en entornos laborales.

Formato de encuesta a gerentes y personal de RRHH

Inserción de la comunidad Trans en espacios corporativos

Somos un grupo de estudiantes de Toulouse Lautrec y nos encontramos realizando una encuesta con el fin de recopilar puntos de vista sobre la inserción de la comunidad transexual en espacios corporativos. A continuación, algunas preguntas que nos ayudarán a obtener información certera para nuestra investigación:

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

1. ¿Que edad tienes? *

Texto de respuesta breve

2. ¿Contaste con facilidades para estudiar/graduarte en la carrera que deseabas? *

Texto de respuesta breve

3. ¿Cual es tu cargo dentro de la empresa en que laboras? *

Texto de respuesta largo

4. ¿Te encuentras familiarizado con noticias o data sobre las personas transexuales? *

Texto de respuesta breve

5. ¿En la empresa en que laboras, cuentan con un reglamento, instructivo o línea de etica donde se establezca una relación laboral sana según identidades de género? *

Texto de respuesta breve

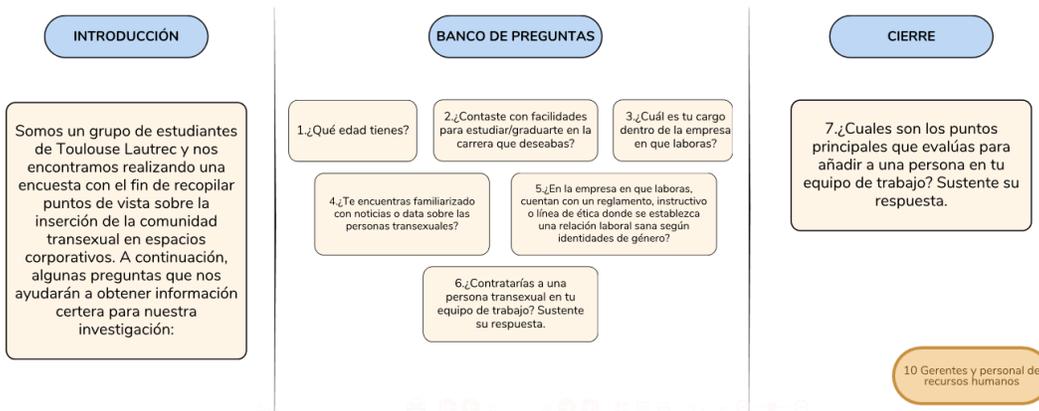
6. ¿Contratarías a una persona transexual en tu equipo de trabajo? Sustente su respuesta. *

Texto de respuesta largo

7. ¿Cuales son los puntos principales que evaluas para añadir a una persona en tu equipo de trabajo? Sustente su respuesta. *

Texto de respuesta largo

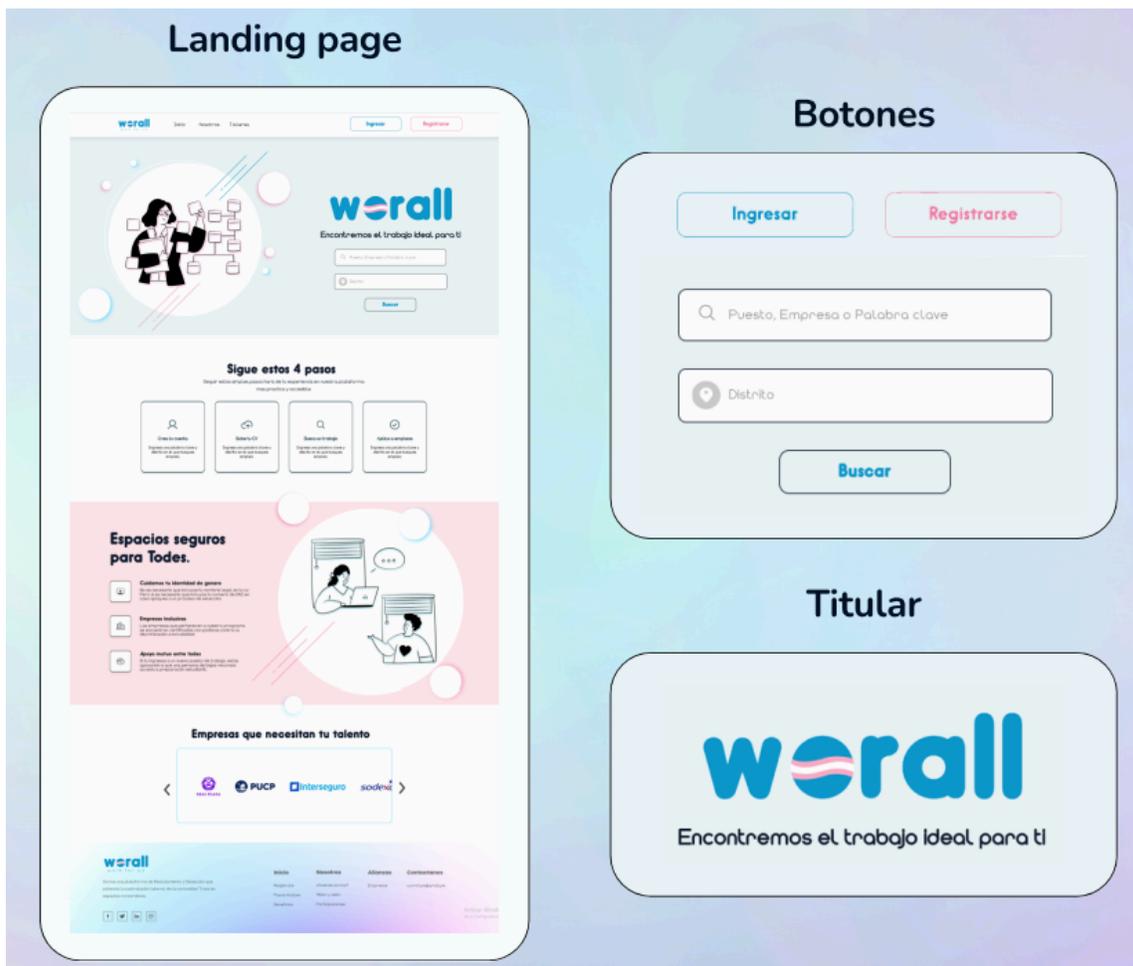
Guion de entrevistas a gerentes y personal de RRHH



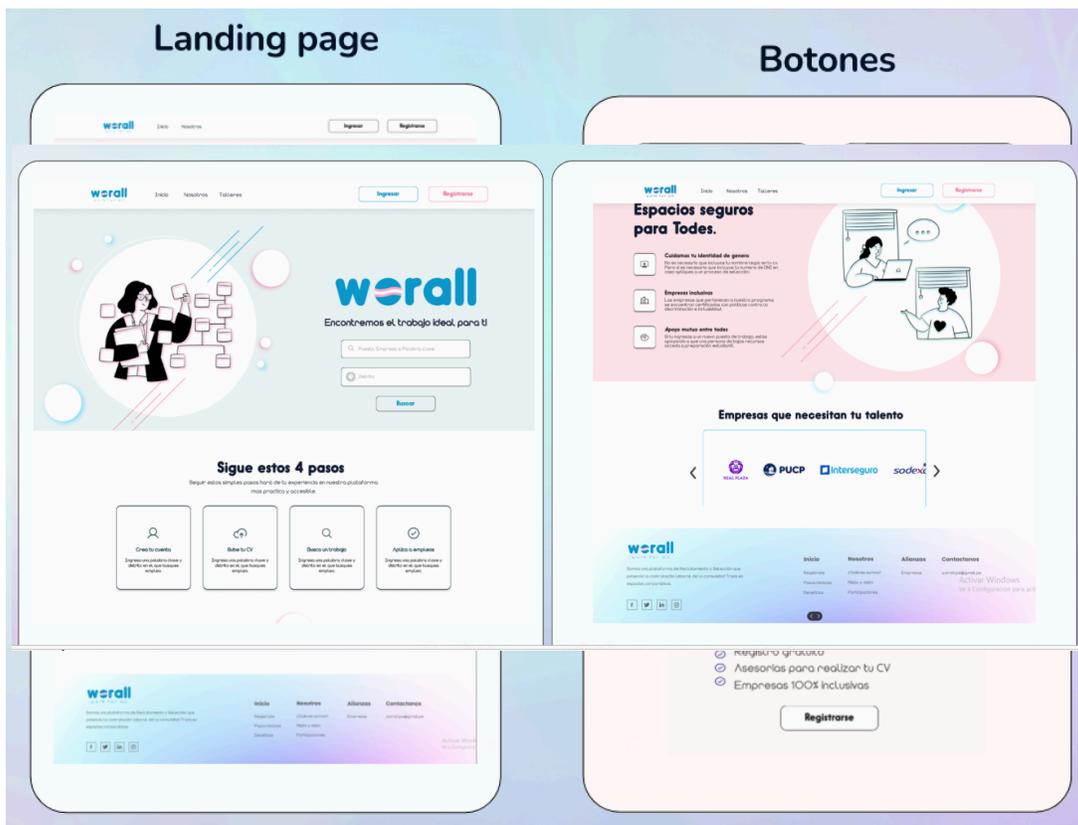
10.3. Anexo 3

Prototipos de Wireframes Pág. 39

A/B Testing - Versión A

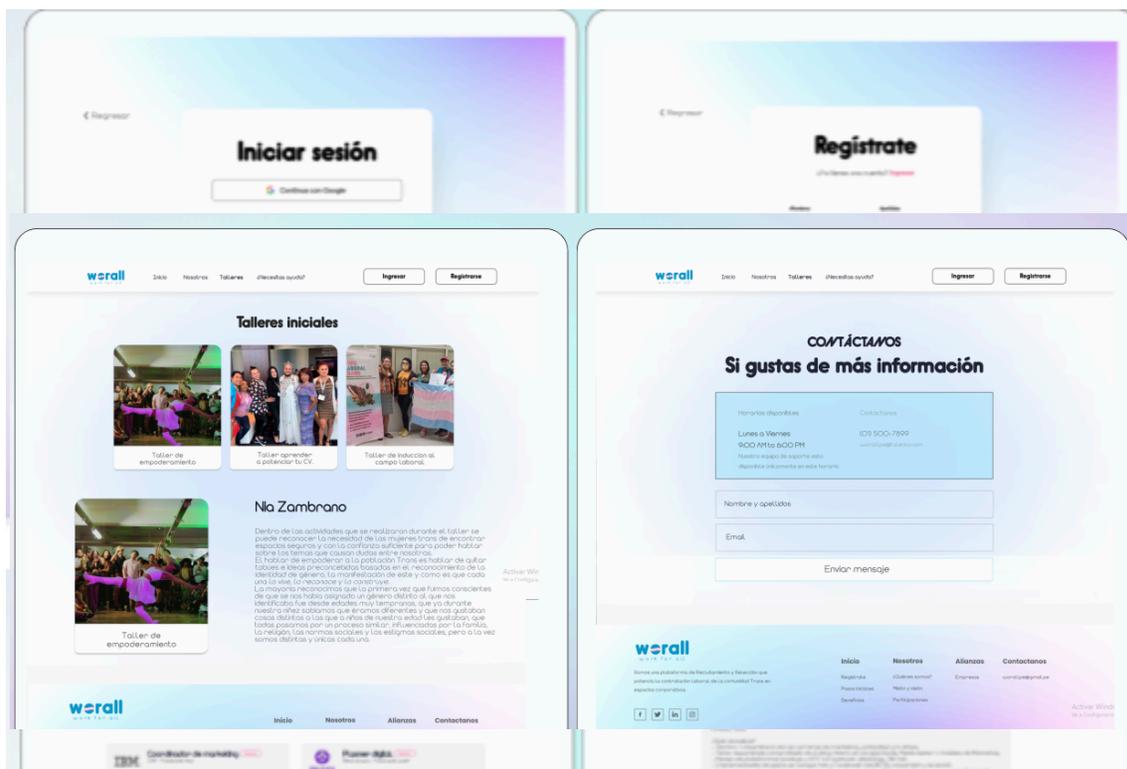


A/B Testing - Versión B



A/B

Testing - Versión Final



Formato de encuesta A/B testing – Versión A

Worall.pe (A)

Necesitamos tus opiniones sobre nuestra web. No existe respuesta incorrecta, lo que nos importa principalmente es tu perspectiva para mejorar este MVP.

kelly.cespedez@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

¿Que entendiste de esta web? Explicanos de que trata. *

Tu respuesta _____

¿Que opinas del diseño de la web? *

Tu respuesta _____

¿Que opinas de esta sección? ¿Pudiste dar clicks? ¿Lo consideras necesario? *



The screenshot shows the top part of the Worall website. It includes a navigation bar with the 'worall' logo, links for 'Inicio', 'Historial', and 'Temas', and buttons for 'Ingresar' and 'Registrarse'. Below the navigation bar is a large banner area with a light blue background, featuring a person's silhouette and the 'worall' logo.

¿Que opinas de esta sección? ¿Lo consideras necesario? *

Sigue estos 4 pasos

¡Mira cómo puedes participar en el concurso de diseño gráfico!

1. **Crear cuenta**
Regístrate en el concurso de diseño gráfico.

2. **Seleccionar**
Elige el tema que más te guste.

3. **Enviar tu obra**
Envía tu diseño gráfico.

4. **Seleccionar ganador**
Elige el ganador del concurso.

Tu respuesta

¿Que opinas de esta sección? ¿Te resulto útil para entender la web? ¿Lo consideras necesario? *

wsroll | Inicio | Acerca de | Contacto

[Sign up](#) [Sign in](#)

Espacios seguros para Todes.

- 1. Construye tu identidad de género**
Elige el nombre que más te guste y el pronombre que más te guste.
- 2. Espacios inclusivos**
Elige el espacio que más te guste y el pronombre que más te guste.
- 3. Abre tu mente sobre todo**
Elige el espacio que más te guste y el pronombre que más te guste.

Tu respuesta

¿Que opinas de esta sección? ¿Te resulto útil para entender la web? ¿Lo consideras necesario? *

Empresas que necesitan tu talento

[PUCP](#) [Interseguro](#) [moder](#)

Formato de encuesta A/B testing – Versión B

Worall.pe (B)

Necesitamos tus opiniones sobre nuestra web. No existe respuesta incorrecta, lo que nos importa principalmente es tu perspectiva para mejorar este MVP. Utiliza el prototipo a la par para que tus opciones sean mas certeras.

kelly.cespedez@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

*** Indica que la pregunta es obligatoria**

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

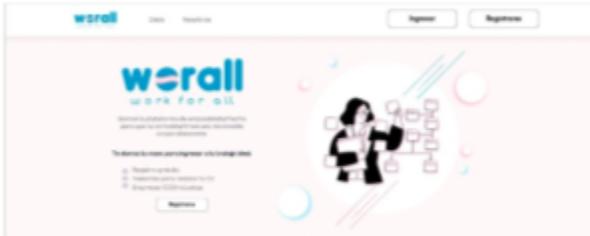
¿Que entendiste de esta web? Explicanos de que trata. *

Tu respuesta

¿Que opinas del diseño de la web? *

Tu respuesta

¿Que opinas de esta sección? ¿Pudiste dar clicks? ¿Lo consideras necesario? *



¿Que opinas de esta sección? ¿Te resulto util para entender la web? ¿Lo consideras necesario? *

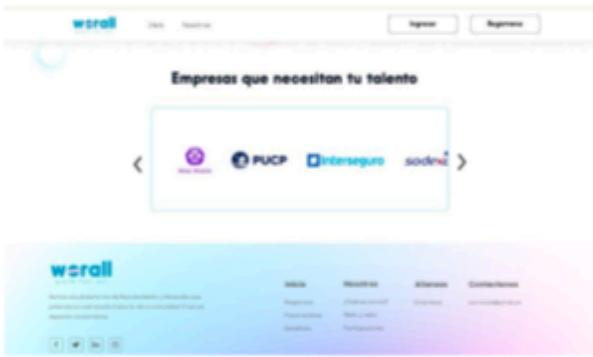


Espacios seguros para Todes.

- Colaborar tu identidad de genero**
Elaborar un espacio seguro para que las personas trans puedan expresarse libremente sin temor a ser juzgadas o discriminadas.
- Respetar la identidad**
Respetar la identidad de género de cada persona y no imponer normas rígidas que limiten su libertad de expresión.
- Crear espacios seguros**
Crear espacios seguros donde las personas trans puedan sentirse cómodas y respetadas.

Tu respuesta

¿Que opinas de esta sección? ¿Te resulto util para entender la web? ¿Lo consideras necesario? *



Tu respuesta

¿Que añadirías o cambiarías en cuanto a botones,secciones? *

Tu respuesta

¿Que cambiarías de la web para que se entienda mejor que es una plataforma de contratacion laboral para personas trans? *

Tu respuesta

Enviar Borrar formulario

