

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA TOULOUSE
LAUTREC**



**CREACIÓN DE UNA PLATAFORMA WEB PARA UN TRABAJO
DECENTE Y REMUNERACIÓN JUSTA A JÓVENES ENTRE 18 A 24
AÑOS EN LIMA METROPOLITANA**

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

AUTOR:

JUAN DIEGO AGUIRRE RAMOS

(Código 0009-0007-1473-3431)

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

AUTOR:

LESLIE ALEJANDRA VARILLAS PINO

(Código 0009-0009-3883-0185)

Asesor

JOSE ANTONIO CORAL MORANTE

(Código 0000-0001-7774-1227)

Lima-Perú

2024

PAPER NAME

CREACIO%CC%81N DE UNA PLATAFOR
MA WEB PARA UN TRABAJO DECENTE Y
REMUNERACIO%CC%81N JUSTA A JO%
CC%81VENES ENTRE 18 A 24 AN%CC%8
30S EN LIMA METROPOLITANA - INVES
T - LESLIE ALEJANDRA VARILLAS PINO
%281%29.docx

AUTHOR

-

WORD COUNT

6715 Words

CHARACTER COUNT

40857 Characters

PAGE COUNT

38 Pages

FILE SIZE

1.0MB

SUBMISSION DATE

May 14, 2024 10:52 PM GMT-5

REPORT DATE

May 14, 2024 10:53 PM GMT-5

● 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

Resumen del Trabajo de Investigación

En Lima, los jóvenes bachilleres tardan en promedio 13 meses en encontrar empleo formal, mientras que en provincias este período se reduce a cerca de nueve meses. Esta situación evidencia una desventaja para los jóvenes en la búsqueda de empleo, afectando su derecho al trabajo y aspectos esenciales del mismo, como disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, igualdad salarial y calidad.

El proyecto de investigación tiene como tema "El trabajo decente y la remuneración justa para jóvenes estudiantes y egresados en Lima Metropolitana" con el fin de concientizar a los empleadores sobre la importancia de brindar oportunidades laborales adecuadas a los jóvenes profesionales según sus habilidades y logros, facilitar su acceso al empleo y superar barreras como la falta de experiencia y la competencia laboral.

El proyecto se centra en la implementación de una plataforma web llamada Skills, el cual va dirigido para jóvenes estudiantes y egresados de 18 a 24 años en Lima Metropolitana. Esta plataforma tiene como objetivo ayudar a encontrar empleo de manera eficiente y personalizada. Funciona mediante la creación de un currículum vitae virtual a partir de preguntas y el emparejamiento entre empresas y usuarios según sus habilidades, lo que reduce el tiempo de búsqueda para los usuarios y simplifica el proceso de reclutamiento para las empresas. Además, ofrece una sección de puntajes para mejorar el perfil y aumentar la atractividad laboral del usuario.

Palabras Claves: *Plataforma web, habilidades, oportunidad laboral, trabajo decente.*

Tabla de contenido

1. Contextualización del Problema	6
2. Justificación	7
3. Reto de innovación	7
3.1 Preguntas	8
3.1.1 Pregunta general	8
3.1.2 Preguntas específicas	8
3.2 Objetivos	8
3.2.1. Objetivo general	8
4. Sustento Teórico	9
4.1 Estudios previos	9
4.1.1 Antecedentes Internacionales	9
4.1.2. Antecedentes Nacionales	10
4.2 Marco teórico	12
4.2.1. Desempleo juvenil	12
4.2.2. Discriminación Laboral	13
4.2.3. Trabajo decente	13
4.2.4. Remuneración justa	14
4.2.5. Habilidades blandas	15
4.2.6. Habilidades duras	15

	4
4.2.7. Plataforma web	16
4.2.8. Oportunidad Laboral	16
4.2.9. Educación Superior	17
5. Beneficiarios	18
5.3. Arquetipo de Cliente	18
5.4. Cantidad de Beneficiarios	20
6. Propuesta de Valor	20
6.1 Propuesta de valor	20
6.2 Segmento de clientes	21
6.3 Canales	22
6.4 Relación con los clientes	22
6.5 Actividades clave	22
6.6 Recursos clave	22
6.7 Aliados clave	23
6.8 Fuentes de ingresos trimestral	23
8. Conclusiones	27
9. Bibliografía	27
10. Anexos	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Fuente de ingresos trimestral</i>	27
Tabla 2. <i>Cuadro de inversión</i>	28
Tabla 3. <i>Cuadro de Gastos Trimestrales</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Prototipo final Skills</i>	25
---	----

1. Contextualización del Problema

En el Perú, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI,2022), la tasa de desempleo ascendía 5.1% con respecto al año anterior y un 10.6% de desempleo juvenil del total de la población peruana. También según el INEI tenemos que, en regiones de Sierra y Selva el 32% de graduados se demoraron 9 meses o más en conseguir su primer trabajo con todos los beneficios de la ley que corresponden, es decir su primer empleo “formal”, lo que indica una cifra reducida a comparación de la región costera. Al investigar la situación laboral de los jóvenes bachilleres que están en busca de un empleo en Lima, estos se mantienen en planilla en un rango de 13 meses. A comparación de las provincias, donde el empleo formal puede durar cerca de nueve meses para los jóvenes egresados. En consecuencia, existe una desventaja comparativa donde se vulnera el derecho al trabajo, no sólo en sentido estricto, sino también se vulnera los elementos interdependientes y esenciales del derecho del trabajo como la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Actualmente, los jóvenes experimentan factores negativos que los limitan a encontrar un puesto laboral decente o en relación con su profesión, como la falta de experiencia, la discriminación, la desigualdad salarial, la desigualdad de género, entre otros.

En vista a este problema, se optó por abordar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. En específico el Objetivo 8, que tiene como objetivo promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo además de un trabajo decente para todos. Una de las metas asociadas que se abordará es la 8.5 que menciona lo siguiente: De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Gracias a lo

mencionado anteriormente se abordó el siguiente tema a investigar: “El trabajo decente y la remuneración justa para jóvenes estudiantes profesionales y egresados en el rango de 18 a 24 años en Lima Metropolitana.”

2. Justificación

2.1. Justificación social: Se espera que la importancia social del presente proyecto logre concientizar en los empleadores mejores oportunidades laborales donde los consideren a los jóvenes profesionales de acuerdo con sus habilidades y logros obtenidos, para que así tengan mayor deseo de seguir superándose y mejorando en su ámbito profesional.

2.2. Justificación práctica: El estudio que se propone logrará dar a los jóvenes un espacio centralizado para potenciar sus habilidades y facilitar el acceso a un empleo, otorgándoles recursos y oportunidades que superen barreras como la falta de experiencia, la dificultad de llegar a oportunidades laborales adecuadas y la competencia laboral.

2.3. Justificación metodológica: Se empleó la metodología Toulouse Thinking para el desarrollo de la investigación, con el propósito principal de desarrollar un diseño orientado hacia una solución viable y de valor. Esta metodología proporcionó un marco estructurado que permitió abordar de manera integral cada etapa del proyecto. En este proceso, se han seguido las cuatro fases que esta metodología implica: investigación, ideación, desarrollo y transferencia. Estos pasos orientaron en el desarrollo progresivo de la presente tesis, partiendo de aspectos fundamentales hacia otros más complejos, asegurando así la creación de una solución efectiva y adaptada a las necesidades identificadas.

3. Reto de innovación

Creación de una plataforma web Skills para impulsar un trabajo decente y remuneración justa a jóvenes estudiantes y egresados profesionales de 18 a 24 años en Lima Metropolitana.

3.1 Preguntas

3.1.1 Pregunta general

¿Cómo podríamos impulsar las oportunidades laborales ideales para los jóvenes estudiantes y egresados de 18 a 24 años de Lima Metropolitana?

3.1.2 Preguntas específicas

P1: ¿Cuáles son las necesidades de los jóvenes estudiantes y egresados profesionales de 18 a 24 años de Lima Metropolitana para encontrar un trabajo ideal?

P2: ¿Qué recursos se van a utilizar para crear la solución que permita ayudar a los jóvenes estudiantes y egresados profesionales de 18 a 24 años de Lima Metropolitana?

P3: ¿Cuáles son las estrategias y tácticas más efectivas para captar la atención e interés de los jóvenes estudiantes y egresados profesionales de 18 a 24 años de Lima Metropolitana?

3.2 Objetivos

3.2.1. Objetivo general

Implementar y diseñar una plataforma web llamada Skills, para impulsar el desarrollo profesional de los jóvenes estudiantes universitarios y egresados de 18 a 24 años de Lima Metropolitana potenciando a encontrar el trabajo ideal acorde a sus habilidades.

3.2.2. Objetivos específicos

01: Investigar las necesidades y desafíos que enfrentan los jóvenes estudiantes y egresados profesionales de 18 a 24 años de Lima Metropolitana en la búsqueda de un trabajo ideal.

02: Definir qué recursos tecnológicos se usarán en la plataforma web.

03: Determinar qué estrategias serán efectivas para que los jóvenes estudiantes y profesionales usen la plataforma “Skills” en Lima Metropolitana.

4. Sustento Teórico

4.1 Estudios previos

4.1.1 Antecedentes Internacionales

Tania Grande, es una psicóloga y empresaria que vive en Zaragoza, España. Ella al investigar los portales de empleabilidad de su país, descubrió que dichas plataformas eran anticuadas para las necesidades actuales. Tania asegura que “el paradigma del talento ha cambiado drásticamente, las empresas necesitan perfiles que tengan habilidades y competencias transversales, conocidas como soft skills.” (Gascón, 2020).

Al combinar la psicología con la tecnología crea “TUUP”, una plataforma virtual de empleabilidad que aborda las necesidades actuales del mundo laboral. Este portal facilita el emparejamiento asertivo entre las empresas y las personas, similar al funcionamiento de Tinder, pero enfocado en los puestos de trabajo. Actualmente, la plataforma solo está disponible en el área local, por lo que en un inicio contaron con 500 usuarios aproximadamente, de entre 27 y 35 años. TUUP recopila la información de los usuarios y gracias a la inteligencia artificial que parametriza las pruebas psicológicas con las que trabajan, es posible encontrar el “*match*” perfecto entre el usuario y la empresa.

En la investigación (Restrepo, Saez, & Urriago, 2021) bajo el nombre de: “Aplicación móvil de bolsa de empleo para jóvenes y recién graduados”. El objetivo principal es implementar una aplicación web que permita la eficiencia y la facilidad en el proceso de búsqueda de empleo para los jóvenes y recién graduados en las ciudades de Ibagué y Neiva. Se utilizó la metodología SCRUM donde se exponen seis importantes puntos: requerimiento, diseño, implementación, pruebas, cronograma y presupuesto. Finalmente, la investigación concluye que el desarrollo de un aplicativo web mejorará la visibilidad al mercado laboral, proporcionará un crecimiento y desarrollo profesional y personal.

En el estudio desarrollado por (Mayorga Bernal & Vega Dueñas, 2023) se buscaba una conexión de contadores públicos con las personas naturales, permitiendo que los contadores ofrezcan sus servicios y las personas naturales elijan con quién asesorarse en sus obligaciones fiscales. Teniendo como objetivo diseñar una plataforma de networking para conectar contadores públicos y personas naturales interesadas en adquirir servicios de asesoría contable. En conclusión teniendo como resultado principal la creación de una plataforma funcional que permite establecer vínculos comerciales. Este resultado resalta la eficacia y utilidad de la plataforma para mejorar la conexión entre ambos grupos. Por otro lado se determinaron las funcionalidades necesarias para la plataforma, como perfiles de usuario, búsqueda y selección de servicios, y mensajería para entablar acuerdos comerciales. Además los prototipos de los módulos de la plataforma se desarrollaron con éxito, incluyendo el acceso a la plataforma, el módulo administrativo, los módulos para contadores públicos y personas naturales, así como el módulo de seguridad y privacidad de perfil.

Finalmente, este estudio nos proporciona un enfoque metodológico y práctico para el desarrollo de una plataforma similar a la que proponemos. La gestión eficiente del proyecto a

través de PMI aseguró una planificación adecuada del tiempo y la mitigación de riesgos, lo que contribuyó al éxito del desarrollo de la plataforma.

4.1.2. Antecedentes Nacionales

Cachuelea es un proyecto de página web impulsado por cuatro estudiantes de la UPC. Esta plataforma tiene como objetivo resolver problemas técnicos del hogar como: electricidad, gasfitería, reparación de equipos domésticos, jardinería, limpieza, vigilancia, entre otros. Los usuarios que requieran contratar los servicios antes mencionados pueden hacerlo a través de la página web donde se detallan los datos del personal a recurrir, los servicios a contratar, la calificación e incluso la ubicación si es necesaria.

“Las recomendaciones de personal para el servicio de reparaciones diversos, es a través del boca a boca. Sobre todo, entre familia y amigos. Al no contar con una base de información, se recurre a la contratación de personal según recomendaciones”. (Gonzales, Huapaya, Vega, & Ynchicsana, 2022). Lo antes mencionado es una realidad de nuestro país, a diario recurrimos a las recomendaciones personales. Una página web como Cachuelea es una excelente solución para generar una base de datos y perfiles que brindan confianza al momento de contratar un personal.

(Luna, Villena, Paredes, Cerf, & Zegarra, 2019). El objetivo de la investigación bajo el nombre de: “Creación de plataforma virtual para empleabilidad Get Work” es actuar como intermediario en tres segmentos del mercado. Para las empresas que buscan un profesional, el objetivo es brindar acceso a profesionales altamente capacitados, disminuyendo el tiempo de reclutamiento y rotación de personal.

Para profesionales en búsqueda de empleo, el objetivo es asesorar para facilitar su adaptación al mundo laboral y establecer relaciones interpersonales.

Para las empresas dedicadas a la educación el objetivo es brindar conexión con clientes potenciales y aumentar su visibilidad y contribuir en el desarrollo de habilidades y aptitudes profesionales.

Se escogió esta investigación porque brinda un estudio y análisis de cómo el mercado en portales de empleabilidad no ha sido explotado en su totalidad.

En el estudio desarrollado se buscaba la mejora del proceso de reclutamiento y la selección del personal ya que se vio una falta de éste para realizar distintos proyectos pendientes, registrándose demoras para realizar dicho proceso. Teniendo como objetivo determinar de qué manera la implementación de un sistema web ayudará a mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal en la empresa Zonngo Perú S.A.C. en la ciudad de Chancay, 2020. (Ayala Murga & Villarreal Acosta, 2022).

Llegando a la conclusión de una mejora significativa en este proceso con una automatización del 100% en el proceso, incluyendo convocatoria, recepción de CV y entrevistas, haciéndolas más ágiles y efectivos. Al implementarse el sistema web se aumentó el número de postulantes y se redujo el tiempo del proceso en un 86%. Además, se obtuvo una reducción del costo del 17% al prescindir de servicios de asistente de recursos humanos. Desde el punto de vista práctico, esto implica una mejora significativa en eficiencia y costos para la empresa.

Finalmente se escogió este estudio porque utiliza una metodología estructurada similar a la que usamos, además de demostrar que la elección de estas herramientas virtuales facilita la mejora del proceso.

4.2 Marco teórico

4.2.1. Desempleo juvenil

En América Latina los jóvenes suelen tener grandes obstáculos para su integración en el mercado laboral. Además de tener en la región grandes tasas de desempleo también existen empleos que muestran condiciones precarias. Según la OIT en el año 2020 alrededor de uno de cada cinco jóvenes menores de 24 años en América Latina se encontraban desempleados y más del 60% que si tenían uno estaban en empleos informales. (Da Silva Bichara, Castillo Robayo, & Delgado, 2022).

La OIT dio la premisa “no es fácil ser joven en el mercado de trabajo actual”, dando enfoque a la crisis que existe en el empleo, y que quienes logran encontrar un empleo suelen enfrentarse con contratos de poca duración, sueldos bajos, trabajos informales y poco o casi ningún beneficio, dejándolos que dependan de sus padres o hasta incluso exponiéndose a actividades ilegales. Por otra parte, en Perú tenemos exactamente que en Lima Metropolitana la tasa de desempleo para jóvenes de 15 a 29 años bajó del 16.48% en 2021 al 11.47% en 2022, según datos del INEI. Además, según el informe de ManpowerGroup en el 2022, tenemos que el 58% de los jóvenes encuestados indica que la falta de experiencia es el principal motivo por el que les resulta difíciles ser seleccionados por las empresas. (Otiniano Tello & Valladolid Porras, 2023).

4.2.2. Discriminación Laboral

Se define a un entorno a lo que sería calificado con un trato diferente a un grupo debido a sus características que no son de importancia durante el periodo laboral, tales como el nivel socioeconómico, edad, género, etnia, religión y orientación sexual. (Veenman, 2010, p.53 citado por Didier Pino, 2019).

Según lo establecido por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1960), se entiende por discriminación cualquier diferenciación o exclusión fundada en aspectos tales como raza, color, género, religión, orientación política, ascendencia nacional o condición social, que tenga como consecuencia la obstrucción o modificación de la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito laboral. A pesar del reconocimiento por parte de la OIT (2003) de un descenso en la incidencia de la discriminación en el ámbito laboral, aún persisten diversas manifestaciones de este fenómeno, algunas de las cuales han mutado hacia modalidades novedosas o se manifiestan de manera menos evidente, aunque no por ello menos perniciosas.

4.2.3. Trabajo decente

El término se describe como una noción que abarca varios factores como: un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, en que los derechos se respetan y cuenta con remuneración justa y protección social. (Somavía, 2000).

Entre los personajes que abordan la interpretación del término se encuentra a (Sen, 1999) quien comenta que el trabajo decente, va más allá de meramente acatar la normativa laboral; implica el reconocimiento de derechos fundamentales y una comprensión más profunda de las necesidades individuales.

De acuerdo con (Uriarte, 2001) , el concepto de trabajo decente es dinámico y abarca aspectos integradores y de alto valor ético. El análisis de las múltiples definiciones proporcionadas por la OIT, respecto a este tema se detalla en el informe "Trabajo decente y formación profesional", donde se subraya que, según lo mencionado por (Somavía, 2000) en documentos posteriores a la memoria de 1999 de la OIT, el trabajo decente se describe como

un empleo de calidad que pone énfasis en la calidad del trabajo más que en su mera productividad y bien remunerado.

4.2.4. Remuneración justa

La desigualdad salarial es un problema que transgrede el derecho a la remuneración, el derecho a la no discriminación, el derecho de igualdad, entre otros. Cuando uno de los derechos antes mencionados es vulnerado “se detallan los criterios que deben seguir tanto los jueces como los organismos fiscalizadores para determinar cuándo una diferenciación salarial es legítima o no, y si esta ha constituido un acto hostil o discriminatorio.” (Zuta, 2019).

Para asegurar una adecuada condición y equidad salarial para los futuros trabajadores, es fundamental establecer premisas objetivas que permitan garantizar el derecho a la igualdad, estas premisas se deben dar entre el futuro empleado, empleador y el medio que los conecta, ya sea una plataforma de empleos o un reclutador. Se puede argumentar de forma objetiva la diferencia salarial, incluso si tienen categorías similares entre empleados, siempre y cuando tenga que ver con las diferencias en las funciones realizadas, la antigüedad en el trabajo, la experiencia sobresaliente y las responsabilidades personales de cada integrante.

4.2.5. Habilidades blandas

El contexto laboral ha pasado por cambios significativos tanto en el territorio peruano como también en el ámbito internacional. Dichos cambios se deben gracias a la globalización económica, los comportamientos cambiantes de los consumidores, el incremento de egresados y personal, los cuales provocan mayor competencia. Estos factores influyen en las estrategias empresariales para competir en el mercado actual globalizado. (Lopez, 2021).

A consecuencia de estos factores, las habilidades y aptitudes demandadas por los profesionales han evolucionado considerablemente. Actualmente las empresas no sólo

buscan conocimientos técnicos o teóricos en sus empleados, sino también se centran en las habilidades blandas como: comunicación, liderazgo, resiliencia, trabajo en equipo, puntualidad, empatía, etc. Se reconoce que las habilidades blandas son cruciales para el desempeño eficaz de los actuales y futuros egresados profesionales, ya que esto les garantiza la permanencia en sus trabajos actuales o mejorar sus posiciones laborales.

4.2.6. Habilidades duras

De acuerdo con (Reyes & Lara, 2018) se refiere a las competencias técnicas que se adecuan al empleo. Generalmente, estas habilidades pueden adquirirse en ambientes educativos como aulas, cursos en línea, mediante la lectura de libros u otros recursos, o mediante la experiencia laboral.

Según (Balmes, 2018), las habilidades duras marcan la diferencia entre los candidatos en cuanto a sus capacidades formativas, conocimientos y experiencia específica para desempeñarse en un puesto de trabajo, por lo que son cruciales a la hora de eliminar a muchos candidatos en el proceso de selección. Por esta razón, actualmente se utilizan programas informáticos para identificar las capacidades que se buscan en los candidatos.

4.2.7. Plataforma web

Según (Pérez Porto & Ana, 2021), contextualiza que una plataforma virtual es un sistema que permite la ejecución de múltiples aplicaciones en el mismo entorno y permite a los usuarios acceder a ellas a través de Internet.

Las plataformas digitales son soluciones en línea que permiten realizar múltiples tareas desde un único lugar mediante Internet. (Giraldo, 2019).

4.2.8. Oportunidad Laboral

Según (Gómez, 2012), es lograr resultados que les permita poder conseguir un trabajo y resaltar en las áreas en las que se desenvuelven más, otorgándole la habilidad de adaptarse y el seguir aprendiendo.

Según (Tumpay, 2018), menciona que las oportunidades laborales son eventualidades y momentos oportunos en los cuales una persona encuentra un trabajo. El cual debe tener ciertos requisitos para el trabajo que encuentra, sino no estaría calificado para el empleo.

Mundialmente existen distintos ámbitos laborales notándose que aún existe una lucha de igualdad de oportunidades por ingresar o seguir siendo parte de una organización o entre otros. (Zapata, Cabrera, & Romero, 2023).

En la actualidad poder tener la oportunidad de tener empleo luego de graduarse es un proceso difícil. Mayormente tenemos a graduados que encuentran un empleo después de culminar sus estudios. Sin embargo, se tiene un porcentaje mínimo de graduados que llegan a tener una oportunidad de iniciar con un trabajo antes de culminar sus estudios, mientras por otro lado tenemos a graduados que no han logrado conseguir un empleo en el campo de su estudio. (Artica & Huaynate, 2023).

4.2.9. Educación Superior

La educación superior comprende los programas educativos ofrecidos posteriormente a la educación secundaria, los cuales son gestionados por universidades u otros centros reconocidos como instituciones de enseñanza superior por las autoridades competentes del país o sistemas reconocidos de homologación (UNESCO, 1997, citado por SITEAL, 2019).

Según (Kantor, 1978), la educación es un proceso de socialización planificada que contribuye al desarrollo de la inteligencia y el aprendizaje. Argumenta que la educación no debe

ceñirse únicamente a la transmisión de contenidos formales, sino que debe implicar la organización de actividades funcionales de manera planificada, fomentando así el desarrollo intelectual.

Por otro lado, (Ibáñez Bernal, 1994), plantea que el propósito de la educación es formar individuos con capacidades y actitudes que les permitan integrarse a la sociedad y, simultáneamente, transformarla de acuerdo con los valores predominantes en un momento histórico dado. Por tanto, la educación superior tiene la responsabilidad de formar profesionales competentes capaces de abordar de manera creativa los problemas sociales de manera innovadora, eficiente y efectiva.

En esta perspectiva, las Instituciones de Educación Superior tienen la responsabilidad de educar a los jóvenes y las características de estas instituciones están estrechamente vinculadas a la calidad de la formación que proporcionan a sus estudiantes.

Según (Guerrero Barrios, 2003), sostiene que la calidad educativa se refiere a un sistema en el cual los individuos se organizan de manera eficaz para satisfacer las expectativas de la institución educativa. Por lo tanto, la función de las Instituciones de Educación Superior está orientada hacia el fomento de la creatividad y la innovación, promoviendo un entorno educativo que no solo aborde los problemas sociales actuales junto con los estudiantes, sino que también prepare a profesionales más competentes para el futuro.

5. Beneficiarios

La plataforma web se enfoca en los siguientes segmentos, que impactarán con el reto de innovación.

5.1. Beneficiarios Principales: Los jóvenes estudiantes y egresados entre 18 a 24 años de Lima Metropolitana que no cuentan con ninguna experiencia laboral o que se encuentran laborando,

pero no cuentan con un trabajo decente. En un mercado laboral competitivo, los jóvenes luchan por pocos puestos de trabajo debido a altas expectativas de habilidades y experiencia. Esto les causa ansiedad, pero están decididos a perseverar y demostrar sus habilidades para tener éxito.

5.2. Beneficiarios Secundarios: Las empresas representadas por reclutadores o líderes de distintas áreas que buscan rápida y eficientemente a un talento joven. Las empresas brindan oportunidades de crecimiento a los jóvenes, fortaleciendo su atractivo pase en el mercado laboral. Prefieren candidatos con experiencia previa, lo que puede dificultar a los jóvenes sin mucha experiencia, quienes se frustran por la falta de oportunidades para demostrar sus habilidades.

5.3. Arquetipo de Cliente

Teniendo como primer arquetipo a una estudiante llamada Susana de 24 años, que no cuenta ninguna experiencia laboral. Sin embargo, enfrenta estrés y ansiedad al buscar un trabajo que valore sus habilidades y sueña con crear su propia empresa. Se siente desalentada por las entrevistas que solo consideran su experiencia laboral, ignorando sus habilidades personales. A pesar de los obstáculos, busca oportunidades para desarrollarse y estudiar en el extranjero, aunque se preocupa por el progreso de sus colegas. Está decidida a encontrar un trabajo donde se sienta apoyada y tenga espacio para crecer, respaldada por su familia y universidad. Está comprometida con alcanzar sus metas tanto profesionales como personales.

Teniendo como segundo arquetipo a un egresado llamado Lucas de 21 años, que se encuentra laborando en un rubro relacionado a su profesión y no en su rubro específico, encuentra difícil conseguir trabajo en su campo y ha trabajado en áreas relacionadas. Prefiere ser freelance y espera trabajar en su propio espacio independientemente. Aunque se frustró en su primer trabajo al enfrentar temas diferentes a los de su carrera universitaria, está comprometido y

dispuesto a aprender. Acepta trabajar horas extras por falta de confianza y temor al despido. Cree que la vida es desafiante sin experiencia, pero espera mejorar con el tiempo. Espera que las plataformas de búsqueda de trabajo sean más amigables y que su empresa abra un área de diseño, y necesita validación de sus superiores.

Los arquetipos fueron creados a partir de información y datos obtenidos de entrevistas, encuestas, lienzos y del mapa de actores el cual se encontraba dividido en tres secciones:

Centrales: En esta primera sección tenemos a nuestro público objetivo, estudiantes profesionales y egresados limeños de 18 a 24 años. Quienes serán beneficiados principalmente con la solución de la plataforma web que busca impulsar su desarrollo profesional y que encuentren su trabajo ideal.

Directos: En esta segunda sección tenemos el círculo más cercano de los estudiantes y egresados, además de encontrar también a los que forman parte del contexto social. Encontramos a padres de familia, docentes, universidades e institutos, personas adultas mayores de 24 años con experiencia laboral, reclutadores, empresas de Networking, microempresas, macroempresa y directivos de empresas.

Indirectos: En esta tercera sección tenemos a organizaciones privadas y entidades públicas que no tienen un contacto directo con nuestro público objetivo. Encontramos empresas de empleos online, empresas de capacitación laboral, Ministerio de Trabajo y Sunedu.

5.4. Cantidad de Beneficiarios

El enfoque del proyecto se dirige hacia una problemática social. De acuerdo con datos del INEI (Primer trimestre, 2024) la muestra de desempleo entre los jóvenes de 18 a 24 años alcanzó el número de 635 personas de aproximadamente 1631 encuestados. Este panorama resalta la necesidad imperativa de brindar oportunidades concretas a esta demografía. La plataforma web

se ha concebido con este propósito, no solo para enfrentar este desafío, sino también de inspirar a los jóvenes estudiantes y recién egresados a participar activamente en la búsqueda de oportunidades laborales significativas.

6. Propuesta de Valor

Explicación del Lienzo del Modelo de Negocio elaborado en los siguientes puntos:

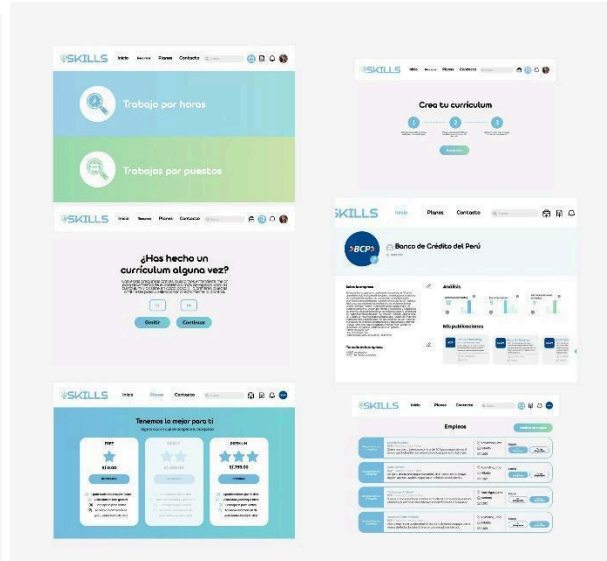
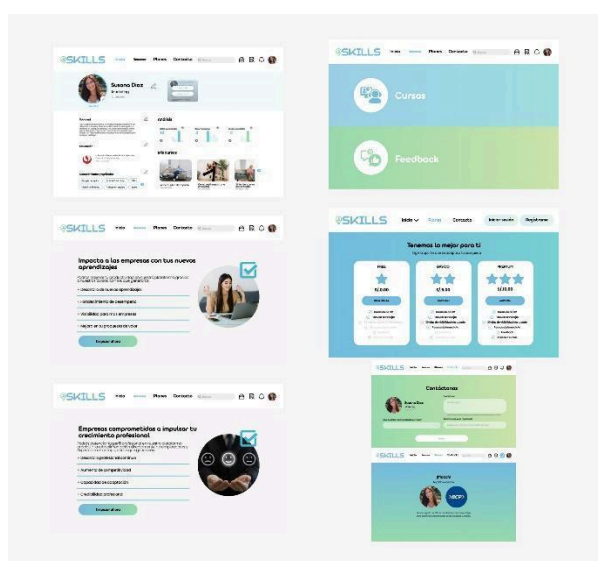
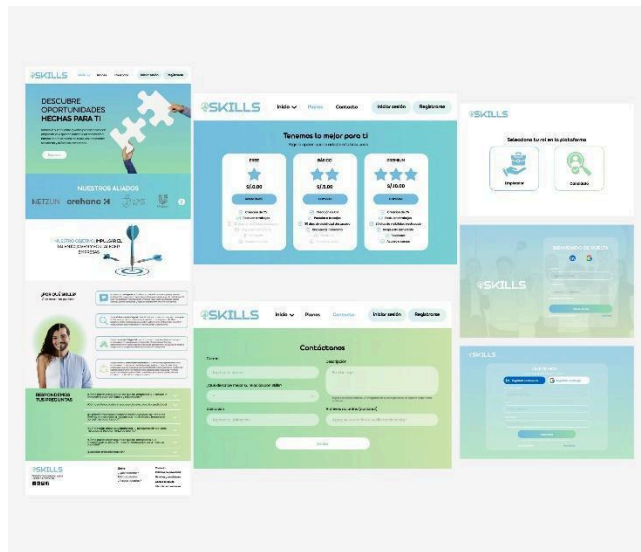
6.1 Propuesta de valor

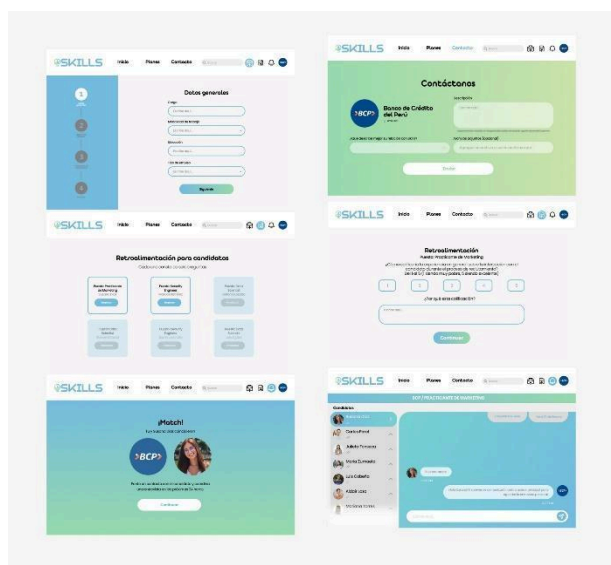
Se centra en la implantación de una plataforma web para los jóvenes estudiantes y egresados de 18 a 24 años de Lima Metropolitana, consiste en ayudar a encontrar un empleo de manera eficiente y personalizada, creando un curriculum vitae virtual a partir de preguntas y haciendo match entre empresas y usuarios según sus habilidades, así reduciremos el tiempo de búsqueda para los usuarios y simplificando el proceso de reclutamiento para las empresas, mientras que también ofrece una sección de puntajes para mejorar el perfil y aumentar la atraktividad laboral del usuario.

El objetivo es ofrecer un espacio digital a los jóvenes estudiantes y egresados donde se pueda encontrar oportunidades laborales que se alineen con sus habilidades.

Figura 1

Prototipo final Skills





Nota. Fuente: Elaboración propia

Segmento de clientes

La plataforma web se dirige a los jóvenes estudiantes y egresados profesionales entre 18 a 24 años de Lima Metropolitana, así como a empresas que deseen reclutar nuevos integrantes y ofrecer oportunidades laborales.

Canales

El canal por donde el cliente podrá acceder a nuestro servicio será a través de una plataforma web, además de difundirse este servicio a través de los canales de Google e Instagram con publicidad buscando aumentar la visibilidad y generar tráfico hacia la plataforma.

6.4 Relación con los clientes

La relación del cliente es con nuestro servicio profesional automatizado y personalizado para poder ayudarlos a impulsar el desarrollo profesional de ellos, potenciando de esta manera su perfil para encontrar el trabajo ideal que coincida con sus habilidades.

6.5 Actividades clave

Dentro de la plataforma habrá variedad de actividades como la creación de currículos virtuales, bandeja de postulantes, talleres de mentorías, cursos de desarrollo personal, contacto directo vía chat con usuario y empresa, como también cursos para potenciar la carrera profesional, se incorporará la inteligencia artificial en parte del proceso de selección. Así se logrará el objetivo de ayudar a conseguir propuestas de ofertas laborales para los estudiantes profesionales y egresados que lo busquen.

6.6 Recursos clave

Para alcanzar los resultados deseados, es esencial contar con una serie de recursos fundamentales. Para la gestión y diseño de la plataforma, se precisa un equipo conformado por diseñadores UX, servicios de hosting y Shopify, junto con el uso de herramientas como Figma para la creación del diseño de la plataforma, el cual posteriormente será entregado al equipo de desarrollo.

Aliados clave

Para la creación efectiva de la plataforma Skills, se ha establecido una red de aliados claves cuya experiencia y contribución son esenciales para su funcionamiento. Es por ello por lo que se suma, Crehana y Netzun, que son plataformas especializadas en cursos en línea para estudiantes y egresados. Por ejemplo, en el caso de Crehana brinda recursos valiosos para el desarrollo profesional de los usuarios, mientras que Netzun garantiza un funcionamiento óptimo y seguro para la plataforma. Además, contamos con la participación de “Mente Bonita” que aporta sesiones personalizadas para el bienestar mental de los vacantes.

6.8 Fuentes de ingresos trimestral

Tabla 1

Fuente de ingresos trimestral

Descripción	Monto Unitario	Cantidad	Mensual	Total
Banners publicitarios	S/.500.00	6	S/.3,000.00	S/.9,000.00
Membresía Básica	S/.499.00	100	S/.49,900.00	S/.149,700.00
Membresía Premium	S/.799.00	200	S/.159,800.00	S/.479,400.00
Total				S/.638,100.00

Nota. Fuente: Elaboración propia

6.9 Presupuestos

Para la creación de Skills se necesitará un gran equipo técnico y materiales, por lo que es necesario contar con dos desarrolladores de página web, a quienes se les pagará S/.2,000.00 (dos mil soles) a cada uno, haciendo un total de S/.4,000.00 (cuatro mil soles), se contará con un personal de soporte técnico, quien estará al tanto por si tenemos fallas en la página web y el cual tiene una remuneración de S/.1,500.00 (mil quinientos soles). En cuanto a los materiales, es importante realizar una inversión en el hosting, esto es un alojamiento web que tiene un costo de S/.1,500.00 (mil quinientos soles); el certificado SSL que autentica la identidad de la página web y tiene un costo de S/.600.00 (seiscientos soles); el dominio para tener un nombre único en internet que tiene un precio de S/.300.00 (trescientos soles) y por último los gastos de recursos como el WIFI y luz los cuales tendrán un costo total de S/.400.00 (cuatrocientos soles). Como resultado final, la inversión de Skills asciende a S/8,300.00 (ocho mil trescientos soles).

Tabla 2

Cuadro de inversión

Descripción	Monto Unitario	Total
2 desarrolladores web	S/.2,000.00	S/.4,000.00
Soporte técnico	S/.1,500.00	S/1,500.00

Hosting	S/.1,500.00	S/.1,500.00
Certificado SSL	S/.600.00	S/.600.00
Dominio	S/.300.00	S/.300.00
WIFI	S/.200.00	S/.200.00
LUZ	S/.200.00	S/.200.00
Total		S/.8,300.00

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Cuadro de Gastos Trimestrales

Descripción	Gasto Mensual	Total
4 administradores web	S/.8,800.00	S/.26,400.00
Contador	S/.3,000.00	S/.9,000.00
Community Manager	S/.2,000.00	S/.6,000.00
Marketing	S/.2,000.00	S/.6,000.00
Creador de Contenido	S/.2,000.00	S/.6,000.00
Remuneración de 4 socios	S/.16,000.00	S/.48,000.00
Pago de Pauta RRSS	S/.1,000.00	S/.3,000.00
Oficina	S/.2,000.00	S/.6,000.00
WIFI	S/.800.00	S/.2,400.00
Total		S/.112,800.00

Nota. Fuente: Elaboración propia

7. Resultados

Se implementó una plataforma web llamada Skills que significa habilidades traducidas al español. Su finalidad es proporcionar un espacio digital a jóvenes estudiantes y egresados para encontrar oportunidades laborales que se ajusten a sus habilidades. Para lograr este propósito, se han considerado varios puntos indispensables: asesoramiento personal por parte de profesionales altamente capacitados y recursos adicionales como cursos destinados a mejorar la capacidad de inserción en el mercado laboral.

El desarrollo de esta plataforma web ha implicado una exhaustiva investigación cualitativa y cuantitativa para comprender las percepciones, actitudes y comportamientos de los usuarios.

Encuestas: Se realizaron a 50 jóvenes profesionales y 30 padres de familia.

- En la encuesta de los jóvenes se obtuvieron datos de que solo el 58% han tenido éxito al encontrar una oportunidad de trabajo a través de plataformas teniendo a los demás con un desempleo prolongado de casi un año por no encontrar lo que desean, además se tiene al 66% con desinformación salarial y por otro lado la mayoría de encuestados si han experimentado o escuchado sobre una desigualdad salarial en un trabajo.
- Por otro lado en la de los padres se obtuvieron datos de que el 70% tienen hijos que siguen en busca de un empleo actualmente, por ello los padres piensan que no hay muchas oportunidades de empleo ya que cada año hay más competencias y requieren mucho esfuerzo por parte de los jóvenes, además de tener al 60% de ellos que opinan que no hay una remuneración justa para los estudiantes profesionales por el trabajo que hacen y por otro lado tenemos al 93.3% que ha experimentado o escuchado sobre una desigualdad salarial en un trabajo.

Entrevistas: Se realizaron 12 entrevistas (3 estudiantes universitarios sin experiencia, 3 estudiantes universitarios con experiencia, 4 padres de familia, 1 jefe empresarial y 1 reclutador).

Talleres: Se realizó un taller generativo y finalizando con un taller de validación del prototipo.

Como resultado, se ha logrado desarrollar una plataforma web dinámica y de fácil navegación. Uno de los aspectos más apreciados por los encuestados fue la capacidad de elaborar su currículum directamente en la plataforma, con la opción de recibir orientación durante el proceso. Esto posibilita que la plataforma Skills identifique oportunidades laborales acordes a la información proporcionada en el currículum creado. Además, las asesorías personales fueron otro punto resaltante para los encuestados, quienes mostraron interés en adquirir uno de los planes para acceder a este servicio.

8. Conclusiones

Para impulsar las oportunidades laborales ideales para los jóvenes de 18 a 24 años en Lima Metropolitana, es esencial fortalecer la educación y formación profesional, y mejorar las plataformas de empleo. En Skills se establecen redes de mentores y se ofrecen actividades como los foros de “*networking*” que ayudan a los jóvenes con profesionales en sus respectivas áreas y potenciales empleadores, promoviendo el intercambio de conocimientos y oportunidades.

Se utilizaron diversos recursos clave, por ejemplo, en el ámbito educativo, se establecieron alianzas con universidades e instituciones para desarrollar programas de prácticas profesionales y cursos de formación en habilidades blandas y técnicas, complementados con plataformas de “*e-learning*”. Tecnológicamente, se facilitó la búsqueda de empleo y el contacto con mentores. Además, se implementaron bases de datos y algoritmos de “*matching*” para

conectar automáticamente a los jóvenes con oportunidades laborales mediante sus habilidades. Se creó una red de apoyo mediante programas de mentoría y eventos de “*networking*”. En cuanto a incentivos y políticas gubernamentales, se ofrecieron subvenciones, beneficios fiscales y programas de subvención salarial para empresas que contrataron a jóvenes sin experiencia.

Además, el modelo de negocio cuenta con fuentes de ingresos trimestrales estructurados y claros, como la inversión bien detallada donde se deriva a un enfoque viable para su realización.

Finalmente, se realizaron investigaciones de mercado y talleres continuos para ajustar y mejorar la plataforma Skills, asegurando así que los jóvenes de Lima Metropolitana encontraran y aprovechen oportunidades laborales alineadas con sus habilidades y aspiraciones profesionales.

9. Bibliografía

Artica, j., & Huaynate, C. Y. (2023). *Oferta de oportunidades laborales de la Universidad Continental para sus egresados*. Obtenido de [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP:

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10033/T010_72256822_T%20-%20T010_72104385_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ayala Murga, K. Y., & Villarreal Acosta, P. L. (2022). *Implementación de un sistema web para la mejora del proceso de reclutamiento y selección de personal utilizando la metodología Design thinking en la empresa Zonngo Perú S.A.C en la ciudad de Chancay*. Obtenido de [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN:

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31013?locale-attribute=en>

- Balmes, M. (2018). 10 ejemplos de habilidades duras que todo profesional necesita. *Modelo Curriculum*. Obtenido de <https://modelocurriculum.net/blog/ejemplos-de-habilidades-duras-que-todo-profesional-necesita>
- Da Silva Bichara, J., Castillo Robayo, C., & Delgado, J. L. (2022). La informalidad y la duración del desempleo de los jóvenes en Latinoamérica. *Revista de Economía Mundial*. doi:<https://doi.org/10.33776/rem.vi60.5470>
- Didier, N. (2019). Discriminación laboral desde Recursos Humanos. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739001/html/>
- Gascón, M. (2020). Un Tinder para encontrar empleo: esta plataforma encuentra el 'match' perfecto con tu puesto ideal. *20 minutos*. Obtenido de <https://www.20minutos.es/noticia/4265047/0/un-tinder-para-encontrar-empleo-esta-plataforma-encuentra-el-match-perfecto-con-tu-puesto-ideal/>
- Giraldo, V. (2019). *Plataformas digitales: ¿qué son y qué tipos existen?* Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/plataformas-digitales/>
- Gómez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*(13). doi: <https://doi.org/10.25057/25005731.435>
- Gonzales, N. J., Huapaya, J. L., Vega, J. A., & Ynchicsana, J. P. (2022). *Programa académico de administración y negocios internacionales programa académico de administración y recursos humanos programa académico de contabilidad y administración* “Página web

- Cachuelea*". Obtenido de [Tesis de bachiller, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660847>
- Guerrero Barrios, J. (2003). Calidad en la educación, organizaciones y ejercicio profesional. *Alternativas en psicología*. Obtenido de
<https://biblat.unam.mx/es/revista/alternativas-en-psicologia/articulo/calidad-en-la-educacion-organizaciones-y-ejercicio-profesional>
- Ibáñez Bernal, C. (1994). Pedagogía y psicología interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta* , 20(1), 99-113. Obtenido de
chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57990918/IBANEZ__B._C._1994._Pedagogia_y_Psicologia_Interconductual._Revista_Mexicana_de_Analisis_de_la_Conducta__20__99-112.-libre.pdf?1544752829=&response-content-
- INEI. (s.f.). Una deuda social con la juventud peruana. *El peruano* . Obtenido de
<https://www.elperuano.pe/noticia/226558-una-deuda-social-con-la-juventud-peruana#:~:text=Asimismo%2C%20la%20Encuesta%20Permanente%20de,de%20desempleo%20juvenil%20de%2010.6%25>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (Primer trimestre, 2024). *Encuesta Permanente de Empleo Nacional*. Obtenido de
<https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/index.htm>
- Kantor, J. R. (1978). *Psicología interconductual : un ejemplo de construcción científica sistemática*. Obtenido de

http://biblos.uam.es/uhtbin/cgiirsi/x/0/0/57/5/0?searchdata1=240299{CKEY}&searchfileid=GENERAL^SUBJECT^GENERAL^^&user_id=WEBSERVER

Lopez, C. (2021). *Habilidades Blandas en los Estudiantes Universitarios*. Obtenido de [Tesis de bachiller, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].

Repositorio UNTRM:

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2346/Lopez%20Vilca%20Claudia%20Silene.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Luna, A., Villena, A. A., Paredes, P. C., Cerf, S., & Zegarra, M. P. (2019). *Creación de plataforma virtual para empleabilidad: Get Work*. Obtenido de [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626520>

Mayorga Bernal, D. A., & Vega Dueñas, C. C. (2023). *Diseñar un prototipo plataforma de Networking para profesionales en la rama de contaduría pública en Colombia, donde se les permita publicar sus servicios y obtener acuerdos comerciales con personas naturales*. Obtenido de [Corporación Universitaria Unitec]. Repositorio UNITEC:

<http://184.72.242.52/bitstream/handle/20.500.12962/2545/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS). (s.f.). *Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. Obtenido de

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización Internacional Del Trabajo (OIT). (1960). *C111 - Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*. Obtenido de

https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Otiniano Tello, M. d., & Valladolid Porras, L. (2023). *La Influencia De Los Factores Sociales En El Desempleo Juvenil En Lima Metropolitana*. Obtenido de [Tesis de titulación,

Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8517/TESIS%20-%20OTINIANO-VALLADOLID.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez Porto, J., & Ana, G. (2021). Plataforma virtual - Qué es, formas, definición y concepto. *Definiciones.de*. Obtenido de <https://definicion.de/plataforma-virtual/>

Restrepo, D. E., Saez, Y. d., & Urriago, C. M. (2021). *Aplicación Móvil de Bolsa de Empleo para Jóvenes y Recién Graduados*. Obtenido de [Universidad Cooperativa de Colombia].

Repositorio UCC:

<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/bc7551ea-a3bf-41f6-a75b-f464928b140>

6

Reyes, L., & Lara, G. (2018). El liderazgo integral en las organizaciones. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/799/79920065013.pdf>

Sen, A. (1999). *Alocución en la 87ª Reunión de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo*.

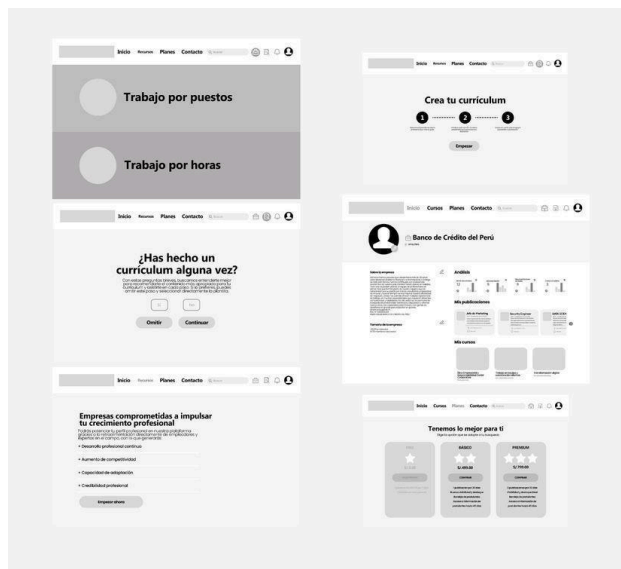
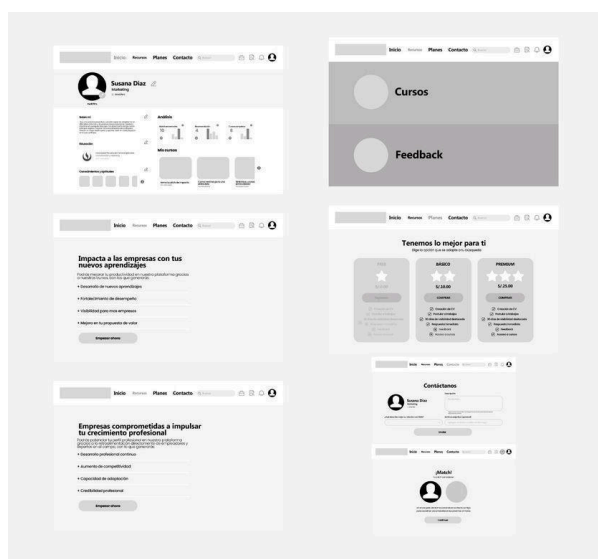
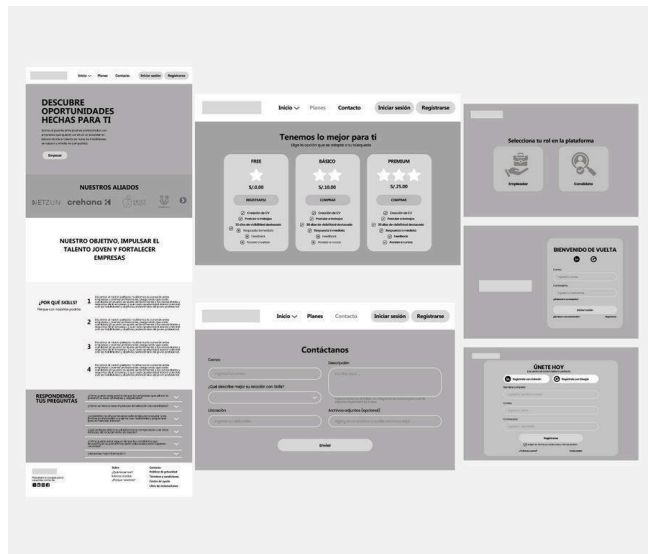
Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de

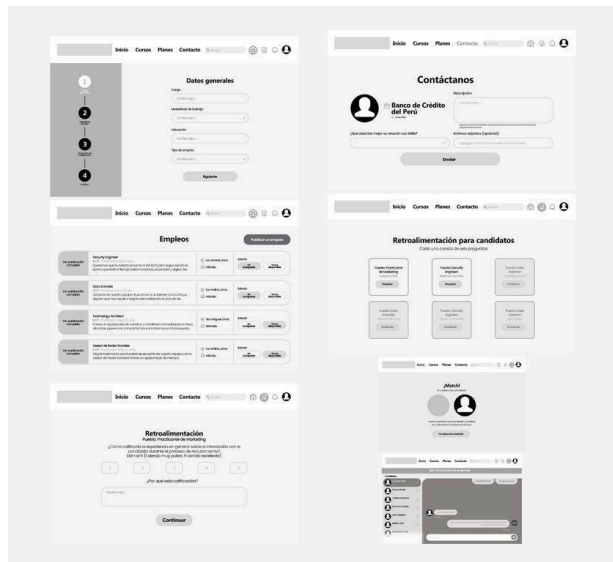
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm>

- SITEAL. (2019). *Educación Superior*. Obtenido de
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_superior_20190525.pdf
- Somavía, J. (2000). *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*. OIT Cinterfor.
Obtenido de
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit34.pdf
- Tumpay, V. (2018). *La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34007/tumpay_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uriarte, O. (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. OIT Cinterfor. Obtenido de
<https://www.oitcinterfor.org/node/5775>
- Zapata, J. E., Cabrera, T. D., & Romero, M. (2023). *Oportunidades laborales en la educación superior*. Obtenido de
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/953>
- Zuta, K. (2019). *Derecho a la Igualdad y Remuneración Equitativa*. Obtenido de
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949/21365>

10. Anexos

Anexo A: Prototipo de validación



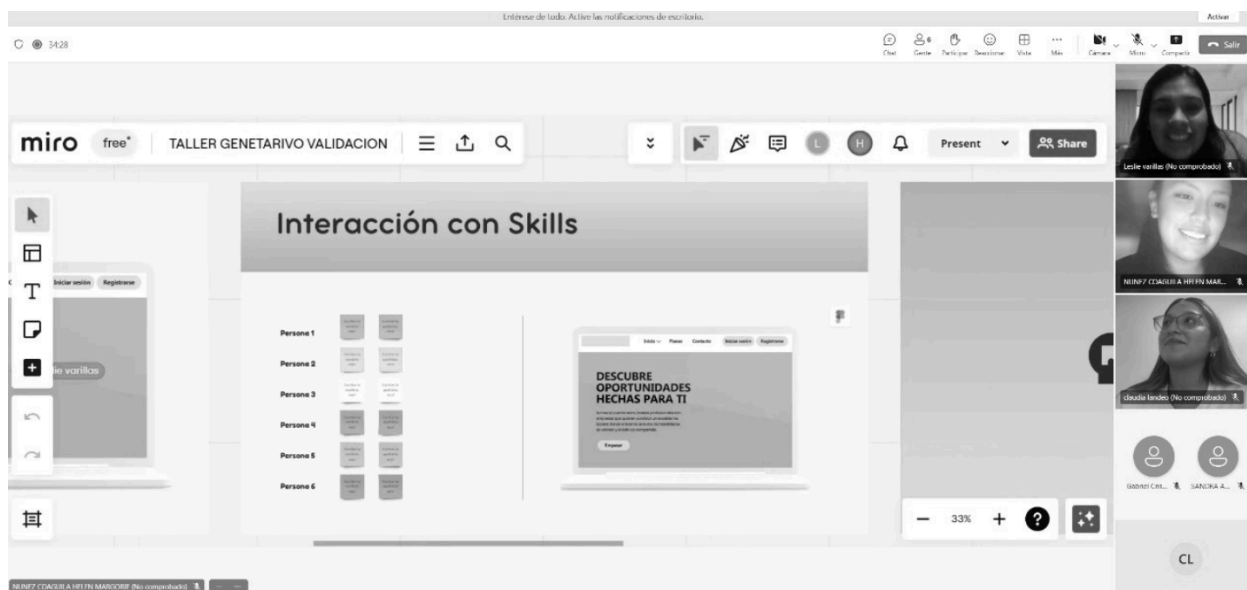


Anexo B: Taller de validación

EJERCICIO DE VALIDACIÓN

SE REALIZÓ UN TALLER GENERATIVO CON EL OBJETIVO ES VALIDAR LA EFICACIA Y USABILIDAD DE LA PLATAFORMA WEB DISEÑADA PARA AYUDAR A JÓVENES ESTUDIANTES Y EGRESADOS A ENCONTRAR EMPLEO DE MANERA EFICIENTE Y PERSONALIZADA

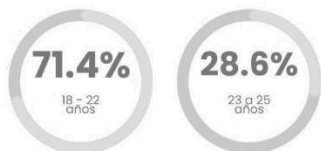
INTRODUCCIÓN	PRESENTACIÓN DEL PROTOTIPO	SKILLS QUIZ	CIERRE
<p>¡Bienvenidos!</p> <p>Hola, somos estudiantes de la escuela Toulouse Lautrec. Actualmente nos encontramos abordando un tema importante: "El trabajo decente y remuneración justa para jóvenes estudiantes y egresados profesionales" por lo que agradecemos contar con tu participación en este taller el cual tiene como objetivo presentarte nuestra solución y validar la viabilidad de esta. A continuación, empezaremos a compartir de que trata y de como funciona nuestra solución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proyectar a los potenciales clientes el prototipo en Figma de la plataforma web, explicando su propósito. Es una plataforma que ayuda a jóvenes estudiantes y egresados a encontrar un empleo de manera eficiente y personalizada, creando un CV virtual a partir de preguntas y haciendo match entre empresas y usuarios según sus habilidades, así reduciremos el tiempo de búsqueda para los usuarios y simplificando el proceso de reclutamiento para las empresas, mientras que también ofrece una sección de recursos para mejorar el aprendizaje y aumentar la atractividad laboral del usuario.  <p>INTERACCIÓN CON EL USUARIO</p> <ul style="list-style-type: none"> Permitir que los participantes exploren la plataforma y conozca toda la interfaz. *Cada participante individualmente prendera su micrófono explicando su interacción con la plataforma. 	<p>Preguntas y respuestas</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo calificarias la facilidad de uso de la plataforma en una escala del 1 al 10, donde 1 es muy difícil de usar? ¿Consideras que la plataforma se adaptaría bien a diferentes dispositivos y tamaños de pantalla? ¿Hubo alguna función o característica que te gustaría encontrar en la plataforma pero no estaba disponible? ¿Qué recomendaciones nos darías? ¿Consideras fácil la navegación por la plataforma? ¿Hubo algún momento que te frustraron, confuso o difícil de entender? ¿Qué opinas sobre la organización de la información en la plataforma? ¿Fue fácil encontrar lo que buscabas? ¿Consideras que la plataforma da la solución para los problemas que encuentras en la búsqueda de tu trabajo ideal? ¿Por qué? 	<p>Agradeceríamos mucho si nos brindaran algunas sugerencias. Nos ayudarán a mejorar nuestra plataforma y a brindarte un mejor servicio.</p> <p>¡Gracias de nuevo por su tiempo y por ser parte de esta experiencia!</p>



Anexo C: Datos de encuesta de validación

DATOS ENCUESTA

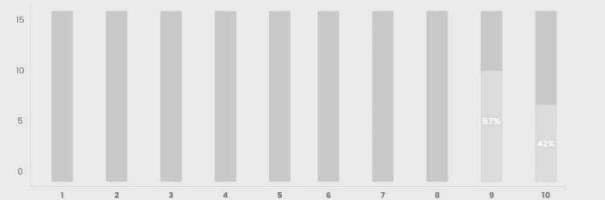
¿CUAL ES TU EDAD?



¿ENCONTRASTE FÁCIL LA NAVEGACIÓN POR LA PLATAFORMA? ¿HUBO ALGÚN ELEMENTO QUE TE RESULTARA CONFUSO O DIFÍCIL DE ENTENDER?

- Encontré fácil la navegación
- Su navegación es sencilla y fácil
- La navegación es muy fácil, no tuve problemas o algún altercado al navegar
- Todo fácil
- Si muy interesante y dinámico
- Si fue fácil
- No

¿CÓMO CALIFICARÍAS LA FACILIDAD DE USO DE LA PLATAFORMA EN UNA ESCALA DEL 1 AL 10, DONDE 1 ES MUY DIFÍCIL DE USAR Y 10 ES MUY FÁCIL DE USAR?



¿CONSIDERAS QUE LA PLATAFORMA SE ADAPTARÍA BIEN A DIFERENTES DISPOSITIVOS Y TAMAÑOS DE PANTALLA? EXPLICA TU RESPUESTA

- Si
- Si, ya que tiene varias ventanas
- Si es una plataforma que se acomodaría a cualquier dispositivo por su fácil manejo y no tener un manejo tan complejo
- Si creo que sería una buena app en los smartphone, aparte que sería muy fácil utilizarlo
- Si en teléfonos móviles tablets me parece que se adapta a cualquier presentación
- Si, en mi opinión es muy versatil

¿QUÉ OPINAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA PLATAFORMA? ¿FUE FÁCIL ENCONTRAR LO QUE BÚSCABAS?

- Es fácil encontrar la información
- Si
- Es muy buena, muy fácil de usar
- Si es fácil
- Si todo esta ordenado
- Si, es muy útil
- Si

¿HUBO ALGUNA FUNCIÓN O CARACTERÍSTICA QUE ESPERABAS ENCONTRAR EN LA PLATAFORMA PERO NO ESTABA DISPONIBLE?

- Todo correcto
- No
- Por el momento estoy satisfecho con lo que ofrece
- No
- Sobre añadir contactos
- Encontre todo
- No



¿ESTARÍAS DISPUESTO A UTILIZAR LA PLATAFORMA Y SUSCRIBIRTE A UNO DE SUS PLANES?

- Ninguna
- Si es muy interesante
- Si, ya que se me haría algo muy útil al momento de buscar un trabajo
- Claramente
- Si al plan básico
- Claro que sí
- Si



¿CONSIDERAS QUE LA PLATAFORMA DA LA SOLUCIÓN PARA LOS JÓVENES QUE SE ENCUENTRA EN LA BÚSQUEDA DE SU TRABAJO IDEAL? ¿POR QUÉ?

- En una parte te guía a crear tu curriculum y eso es esencial para la búsqueda de un trabajo
- Si ya que los jóvenes optan por las búsquedas online
- Si, ya que al momento de generar el CV busca trabajos que vallan con tu persona eso creo que hace una gran conexión entre empleado y empleador
- Si, porque ayuda a resaltar sus habilidades
- Si porque brinda cursos y feedbacks como retroalimentación y en que poder mejorar para poder encontrar el trabajo oportuno
- Si porque ofrece oportunidades de armar un buen perfil de empleador
- Si, porque s una plataforma que ayuda a jóvenes estudiantes y egresados a encontrar un empleo de manera eficiente y personalizada