ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA
“TOULOUSE LAUTREC”

EquiLab

Proyecto de innovación para obtener el grado de Bachiller en Comunicación Audiovisual Multimedia

AUTOR:
JEREMY AKIN AUGUSTO UGARTE CAMPOS

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

AUTOR:
AILZA YARIZELL DIARA VELASQUEZ PINEDA

2024

Etapa
investigar



Semana 2
investigar

1. Elegir la ODS

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

- Creación de puestos de trabajo decentes (informalidad)
- Igualdad de género y pago remunerado a personas con discapacidad
- Turismo sostenible sin contaminación
- Medidas para erradicar el trabajo forzoso
- Protección de derechos laborales de los empleados sin riesgos
- Apoyo al comercio en países subdesarrollados
- Oportunidades laborales para jóvenes y programas de capacitación
- Erradicar la explotación infantil
- Evaluación de programas existentes y propuestas de mejora para personas con discapacidad
- Oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad
- Trabajo para migrantes en condiciones óptimas
- Generar facilidades para los emprendedores
- Fomentar la implementación equipos de innovación en el país
- Control en seguridad ciudadana para evitar trata de personas
- Generación de energía sostenible con tecnologías
- Capacitación para medianas y grandes empresas para generar más puestos de trabajo
- Estrategias de autocuidado para jornadas de trabajo dignas
- Trabajo infantil de inmigrantes venezolanos en Lima
- Falta de servicios y oportunidades financieras realmente inclusivas para erradicar el trabajo informal
- Desempleo juvenil en el rubro creativo en Lima

Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura

- Conexión de banda ancha o internet para todo el país
- Reducción de emisiones de dióxido de carbono
- Fomentar el acceso a nuevos medios y tecnología
- Fomentar el uso de investigación científica
- Aplicación de la inteligencia artificial en la agricultura
- Plataforma digital para la comercialización de frutas
- Digitalización de la cadena de suministro agrícola
- Asesoramiento virtual con inteligencia artificial para productores
- Hacer una eficiente gestión medioambiental para usar los recursos de manera sostenible
- Optimización de procesos mineros mediante la aplicación de inteligencia artificial
- Utilización de realidad virtual para procesos mineros
- La elección de opciones de empaques sostenibles
- Generación de energía sostenible con tecnología (ej. paneles solares)
- Desafíos en la gestión adecuada de dispositivos electrónicos obsoletos o en desuso
- El uso de la IA como herramienta accesible para los emprendedores
- Desarrollo de la cultura de emprendimiento a través de espacios de coworking
- Preservación del legado cultural a través del desarrollo de infraestructuras disruptivas
- Tecnologías accesibles para universidades e institutos en provincias fuera de Lima
- Desarrollo de asistentes virtuales personalizados para emprendedores
- Automatización de la gestión de la cadena de suministros en las Startups

2. Definir el tema del proyecto

Metas asociadas a las ODS			Lo que me apasiona				Lo que sé hacer			
El uso de la IA como herramienta accesible para los emprendedores	9.7 Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo	9.8 Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet	Acercar a los emprendedores a una nueva tecnología accesible y en muchos casos gratuita	Simplificar las tareas rutinarias del día a día	Análisis de datos en profundidad	Facilitar herramientas o tutoriales que incrementen el valor del producto de los emperadores	UI y UX	Campañas de alcance	Creación de contenido visual	Escucha activa
			Aumentar la eficiencia y reducir costos para quienes recién están iniciando.	Impulsar el crecimiento de negocios emergentes	Acceder a capacidades avanzadas sin necesidad de una infraestructura costosa (E-COMMERCE)	Sugerencia de elección de creación de emprendimiento de acuerdo a personalidad de las personas	Diseño de marca	Comprender las necesidades del target	Community Manager y gestión de redes	Edición de videos
Desafíos en la gestión adecuada de dispositivos electrónicos obsoletos o en desuso	9.4 Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, con eficiencia en el uso de los recursos y con adopción de tecnologías y procesos industriales, limpios y ambientalmente racional		Fomentar la innovación y prácticas sostenibles	Promover la recolección sostenible de residuos electrónicos	Una gestión adecuada permite la recuperación y reciclaje de estos recursos	Dispositivos electrónicos como segundo uso para crear utensilios o esculturas	Desarrollo de campañas de concientización	Estudios de mercado	Material visual / Post / carruseles y Videos educativos	Responsabilidad social
			La reducción de residuos electrónicos que contaminan el medioambiente.	Promover la reutilización de productos electrónicos	Reducción de residuos en vertederos	Creación de espacios especiales para destruir residuos obsoletos	Creación de materiales educativos	Creación de contenido relevante	Campañas para mejoría de la actividad	Creación digital de afiches

2. Definir el tema del proyecto

Metas asociadas a las ODS		Lo que me apasiona				Lo que sé hacer			
Asesoramiento virtual con inteligencia artificial para productores agrícolas	9.7 Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo	Ofrecer información valiosa de una forma más práctica y accesible	Brindar orientación a productores agrícolas	Ayudar a los agricultores a optimizar el uso de recursos como fertilizantes y pesticidas	El uso de sensores especiales para sistemas de riego automático	Escucha activa	Data mining	Post / Carruseles para mas información	Comunicación efectiva
		Garantizar que los productores también aprovechen los avances tecnológicos	Ofrecer orientación comercial y de prácticas sostenibles	Analizar datos históricos y actuales para proporcionar recomendaciones sobre la rotación de cultivos	Ofrecer un soporte tecnológico a las personas y asesoría para que sepan más de las nuevas tecnologías	Desarrollo de plataformas responsive	Adaptabilidad cultural	Creación de videos informativos	Edición de video
Oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad	8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	Acompañar a los jóvenes y ser un ente orientador	Facilitar el acceso a trabajo para personas con discapacidad	Conectar los trabajos para personas con habilidades especiales en Lima Metropolitana	Generación de empleos diversificados	Empatía y comprensión con el usuario	Gestión de proyectos digitales	Ayuda al cliente para mayor información	Edición de video informativo
		Promover la inclusión y dar paso a talentos jóvenes	Empatía con las personas que sufren discapacidades	Facilitar la conexión de los trabajos remotos con personas con discapacidad motora	Incentivar la inclusión para jóvenes discapacitados	Pensamiento crítico	Escucha activa	Información rápida a través de shorts y Reels	Locución

2. Definir el tema del proyecto

Metas asociadas a las ODS

Hacer una eficiente gestión medioambiental para usar los recursos de manera sostenible

9.4
Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales

Lo que me apasiona

- Reducción de costos para las industrias
- Brindar apoyo y capacitaciones en la gestión de recursos de manera sostenible
- La gestión medioambiental eficiente implica un uso racional de los recursos naturales
- Incentivo del reciclaje por medio de máquinas expendedoras que fomentan esta acción
- Impulsa la necesidad de generar nuevas tecnologías y prácticas más sostenibles en las industrias
- Implementar estrategias medio ambientales en las empresas
- Promover el reciclaje y la restauración
- Concientización para poder usar bien los recursos sin abusar de estos, haciendo un correcto uso

Lo que sé hacer

- Creatividad
- Manejo de ecosistema digital
- Grabacion de testimonios
- Grabación de video
- Conocimiento de herramientas digitales
- Inteligencia emocional
- Trafico de Reels y Post para mayor información al usuario
- Conocimiento en iluminación, puesta en escena

Redactar el tema

→

Inclusión laboral de jóvenes profesionales con discapacidad motriz entre el rango de 20 - 35 años en empresas privadas en Lima Metropolitana en el 2024.

3. Mapa del problema

No funciona	¿Por qué?				
Aprobación de leyes, en la legislación peruana, a favor de la inclusión laboral	La mayoría de empresas no cumplen con la disposición legal del Estado Peruano y no reciben sanciones efectivas frente a eso	Porque no hay un mecanismo de control constante y eficaz por parte del estado para las empresas	Por la falta de recursos gubernamentales y la complejidad y variedad de empresas	Porque el estado no invierte una cifra significativa para esta problemática en el Perú	Porque hay intereses contrapuestos y falta de compromiso

No funciona	¿Por qué?				
Discriminación en procesos de selección	La mayoría de las empresas pueden carecer de una cultura inclusiva y no tener políticas claras	Desconocimiento sobre cómo adaptar los procesos de selección	La presencia de los estigmas sociales, presencia de estigmas sociales genera desconfianza por parte de los empleadores	Porque existe la ausencia de medidas específicas, como entrevistas en formatos accesibles o evaluaciones alternativas,	Falta de desarrollo de recursos digitales que sean compatibles con tecnologías de asistencia

No funciona	¿Por qué?				
Los procesos de contratación cuando se habla de inclusión laboral	Porque muchas veces son procesos que resultan incómodos para los postulantes	Porque no suelen ser accesibles para ellos, tanto en aspectos físicos del lugar como en las preguntas y estigmas que se ven involucrados en ese proceso	Porque no hay una cultura organizacional orientada verdaderamente a la inclusión	Porque las empresas no reciben capacitaciones constantemente con respecto a ese tema	Porque involucra tiempo y dinero

No funciona	¿Por qué?				
La ausencia de redes de apoyo, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad en general	Las empresas no tienen las herramientas adecuadas para las personas con discapacidad	Aislamiento social, este factor afecta de manera psicológica a la comunidad	La falta de apoyo en el trabajo puede contribuir a una baja autoestima y autoconcepto en las personas con discapacidad motora.	Desigualdad en el acceso a oportunidades laborales para las personas con discapacidad motora.	La falta de capacitación, mentoría y oportunidades de avance puede limitar su crecimiento en el ámbito laboral

No funciona	¿Por qué?				
Limitaciones en el Transporte público	Dificultades en la movilidad debido a la falta de accesibilidad en el transporte público	Limitaciones geográficas que afectan la disponibilidad de empleos	Porque mayoría de los sistemas de transporte público no están bien equipados para las necesidades de personas con discapacidad motora	Implica que las personas con discapacidad motora pueden requerir más tiempo y esfuerzo para desplazarse	Falta de implementación de medidas para hacer el transporte público más accesible

No funciona	¿Por qué?				
Los requisitos específicos, las pruebas físicas no adaptadas	La ausencia de políticas laborales inclusivas y medidas de apoyo puede contribuir a la discriminación	La falta de adaptación en las pruebas físicas puede resultar en una falta de representatividad en diversos ámbitos	Requisitos específicos y pruebas físicas no adaptadas pueden excluir a personas con discapacidad motora de oportunidades laborales	Falta de charlas sobre la orientación hacia la comunidad para promover	Falta de sensibilización

3. Mapa del problema

No funciona	¿Por qué?				
Falta de capacitación para empresas por parte del gobierno	El gobierno peruano si no genera charlas u capacitaciones para empresas sobre el tema, es más difícil que se respete la ley laboral e inclusión.	Posible desinterés por parte de las empresas grandes o medianas.	Las leyes son ambiguas, por lo tanto, no está establecido correctamente que como las personas con discapacidad pueden ejercer	Falta de promoción en redes, TV, radio, etc. En el caso de las personas de discapacidad en la sociedad.	-Falta de publicidad en afiches, gente que reparta volantes, etc. Sobre como las personas con discapacidad tienen derechos laborales.

Sí funciona	¿Por qué?				
Accesibilidad del Entorno Laboral	Porque se pueden adoptar de tecnologías como software y herramientas de asistencia	Porque se podría desarrollar de plataformas y que permitan la participación de personas con discapacidad motora	Porque se podrían realizar programas de sensibilización que eduquen a los empleadores	Porque se podría fomentar una cultura organizacional que celebre la diversidad	porque se puede garantizar que los procesos de selección justos y equitativos para todos los candidatos

Sí funciona	¿Por qué?				
Formación de programas que se centren en el desarrollo de competencias laborales	Porque abarcan el problema desde él antes y no en él después	Porque preparan a los jóvenes con discapacidad para que desarrollen competencias laborales	Porque el desarrollo de estas competencias laborales les facilitará el proceso de inserción laboral	Porque dada la situación actual, el mercado para la inserción laboral para personas con discapacidad es muy competitivo	Porque son pocas las empresas que siguen dinámicas de inclusión y por ende son menos las personas con discapacidad que tienen la oportunidad de trabajar en lo que han estudiado o potenciado sus capacidades.

Sí funciona	¿Por qué?				
Desconocimiento de derechos y beneficios para personas con discapacidad motora	porque se puede establecer servicios de asesoramiento personalizado para personas con discapacidad motora	porque se podria desarrollar una plataforma en línea que brinde informacion sobre derechos y benficios	porque se podria desarrollar una plataforma en línea que brinde informacion sobre derechos y benficios	Porque se podría hacer guías claras y materiales informativos comprensibles	Porque se pueden utilizar de testimonios y experiencias para resaltar la relevancia y beneficios de la formación.

Sí funciona	¿Por qué?				
Modificar la percepción de la cultura de trabajo de empleadores y empleados en relación con los trabajadores con discapacidad	Porque permite que la inclusión laboral que hagan sea constante	Porque lo constante lleva a la reflexión	Porque la reflexión lleva al compromiso	Porque el compromiso lleva a que se vuelva un hábito	Porque eso conlleva que forme parte de la cultura organizacional

Sí funciona	¿Por qué?				
El desarrollo de capacitaciones para promover la inclusión laboral en las empresas	Las capacitaciones pueden promover la empatía y el entendimiento, permitiendo que los empleados comprendan los desafíos y triunfos	aporta una valiosa diversidad de perspectivas y experiencias.	las empresas pueden ayudar a las personas con discapacidad motora a adquirir nuevas habilidades	Esto fomenta la comprensión y reduce posibles estigmatizaciones.	Esto puede atraer a clientes, inversores y empleados que valoran la responsabilidad social y la diversidad.

3. Mapa del problema

Sí funciona	¿Por qué?				
Publicidad para medios digitales o tv sobre el tema	Cuando se hace una publicidad u forma de comunicar un tema por medio de un canal masivo, mucha más gente tiene alcance y esto nos permite informarnos sobre el tema	Si no hay difusión no hay conocimiento, esto permite tener interés por medio de las personas y querer ser más empáticos.	Generando spots publicitarios u cortos sobre algún tema sensible podemos sensibilizar a las personas y hacerlas reflexionar sobre esta problemática.	Sensibilizar y generar emociones nos ayuda a ser más solidarios y generosos con las personas que más lo necesitan.	Falta de publicidad en afiches, gente que reparta volantes, etc- Sobre como las personas con discapacidad tienen derechos laborales.

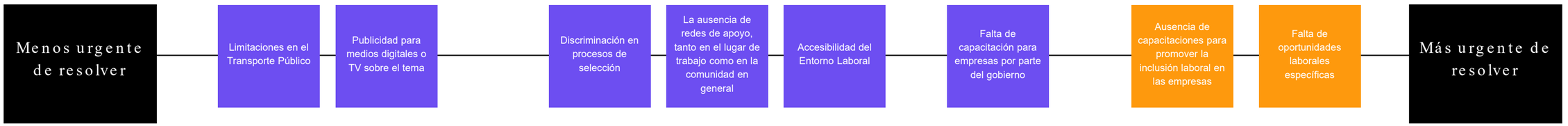
Sí funciona	¿Por qué?				
Charlas de capacitación o conocimiento	Generar programas para poder capacitar empresas comprende un puente para el desarrollo humano en una problemática que tenemos en el País.	Generar esas charlas nos da la oportunidad de crear nuevos empleos y tener empleados eficientes en el País.	Porque generar estas charlas nos ayuda a estar más unidos y ser más inclusivos con la gente que nos rodea.	Podemos tener menos desigualdad en el País y tener una sociedad justa y aplicada, más desarrollada.	Podemos tener una mejor calidad de vida todos los peruanos si generamos desarrollo humano.

Sí funciona	¿Por qué?			
Colaborar con organizaciones y agencias especializadas en la inclusión laboral	Colaborar con organizaciones especializadas demuestra el compromiso de la empresa con la inclusión y la responsabilidad social,	promoción de un ambiente laboral inclusivo al fomentar la diversidad y la aceptación en todos los niveles de la organización.	integrar mejores prácticas y políticas inclusivas basadas en la experiencia y conocimientos especializados de estas organizaciones.	Apoyo en la Identificación de Talentos pueden ayudar a las empresas a identificar y reclutar talentos con discapacidad

Sí funciona	¿Por qué?				
Ofrecer incentivos financieros a los empleadores que contraten a personas con discapacidad motora	La implementación de políticas inclusivas y la oferta de incentivos financieros pueden ayudar a retener a empleados talentosos a largo plazo	En muchos lugares, existen regulaciones que promueven la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.	Pueden aportar habilidades y talentos valiosos al lugar de trabajo	Establece una igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	Fomenta la creación de entornos laborales más diversos

3. Mapa del problema

Matriz priorización



Redactar problema

→

Falta de oportunidades laborales para jóvenes de 20 a 35 años de edad con estudios superiores y con discapacidad motora en Lima Metropolitana

4. Contexto DPESTA



Demográfico

Investigación del contexto

- En Lima Metropolitana se encuentra el 25,6% de población con discapacidad dentro del rango de 25 a 35 años de edad a nivel nacional.
- 43.3% de los becarios con discapacidad estudió o estudia actualmente en un instituto de educación superior.
- 8.7% que evidencian limitaciones de tipo motora, siendo el segundo grupo más grande después de discapacidad visual.

Oportunidades

Podría aumentarse la participación del mercado laboral, viendo la cifra de estudiantes con discapacidad

Pueden contribuir al desarrollo económico y social de la ciudadanía

Puede ser la base para crear alianzas estratégicas con instituciones educativas y organizaciones

Amenazas

Barreras en la educación inclusiva, y limitaciones en la accesibilidad y falta de capacitación

La falta de conciencia podría llevar a estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad motora

La falta de infraestructuras adaptadas podría representar una amenaza para la movilidad y participación de las personas con discapacidad motora

4. Contexto DPESTA



Político

Investigación del contexto	Oportunidades	Amenazas
Existe actualmente la ley que respalda el libre trabajo de personas con discapacidades, decir, el derecho a trabajo de personas en discapacidad; sin embargo, no hay el tema de recomendación, una guía de qué trabajos serían los adecuados para poder ejercer desde esa condición.	Programas de inclusión en actividades para el gobierno (ministerio de trabajo)	Poca inversión en promoción en medios sobre el tema
	Charlas para capacitación para empresas u microempresas que puedan conocer como contratar y en que puesto a personas con discapacidad	Nulo interés del gobierno peruano para medidas contra el trabajo de personas con discapacidad
	Uso de publicidad y televisión para promover la inclusión a estas personas con discapacidad	Gente que desde la ignorancia, no desea informarse ,por lo tanto no desea contratar personas con discapacidad

4. Contexto DPESTA



Económico

Investigación del contexto

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Oportunidades

- Implementar programas que fomenten el emprendimiento inclusivo, proporcionando apoyo financiero
- Colaborar con instituciones financieras para garantizar que las personas con discapacidad motora tengan acceso igualitario a servicios financieros,
- Fomentar la colaboración entre el gobierno y el sector privado para crear iniciativas conjuntas que promuevan la inclusión laboral

Amenazas

- Poca inversión económica a los programas dedicados a esa comunidad
- La falta de infraestructuras accesibles puede representar una barrera para que las personas con discapacidad motora
- Poca remuneración en los centros laborales para la comunidad

4. Contexto DPESTA



Sociocultural

Investigación del contexto

- Existe desinformación de parte del sector empresarial respecto a los beneficios que trae para las organizaciones la inclusión de las PCD (Personas con discapacidad) en la plana laboral.
- Discriminación hacia las PCD “Me ha tocado rogar por un trabajo digno y la respuesta ha sido ‘disculpa, solo tenemos trabajo para normales’. Sentirse discriminado es común” (personal del Conadis).
- Representaciones sociales equívocas en relación con la discapacidad.
- Trato diferenciado entre empleados que no tienen alguna discapacidad y las PCD.
- Muchas empresas no poseen perfiles ocupacionales para la contratación de PCD.

Oportunidades

Programas de capacitación organizacionales

Desarrollo de un agente regulador para que se desarrollen perfiles y procesos aptos para las PCD

El uso de las redes sociales como medio de difusión de información

Amenazas

Falta de apoyo familiar y comunitario

El acceso a información falta o confusa por internet

Cultura de silencio y la invisibilidad

4. Contexto DPESTA



Tecnológico

Investigación del contexto

- La ausencia de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas en los procesos de contratación.
- Los costos de implementación de nuevas instalaciones y procesos suelen ser costosos.
- Las nuevas tecnologías y las redes sociales virtuales han logrado generar un mayor tejido social en torno a la discapacidad.
- El teletrabajo como factor de inclusión laboral.

Oportunidades

Trabajo remoto o teletrabajo

El uso de herramientas digitales como software de lectura de pantalla, teclados y ratones adaptativos, así como software de reconocimiento de voz

Formación en línea y plataformas de aprendizajes

Amenazas

Falta de accesibilidad tecnológica

Dependencia excesiva al uso de la tecnología podría aumentar el riesgo de aislamiento de las PCD

Cultura del hate en redes sociales

4. Contexto DPESTA

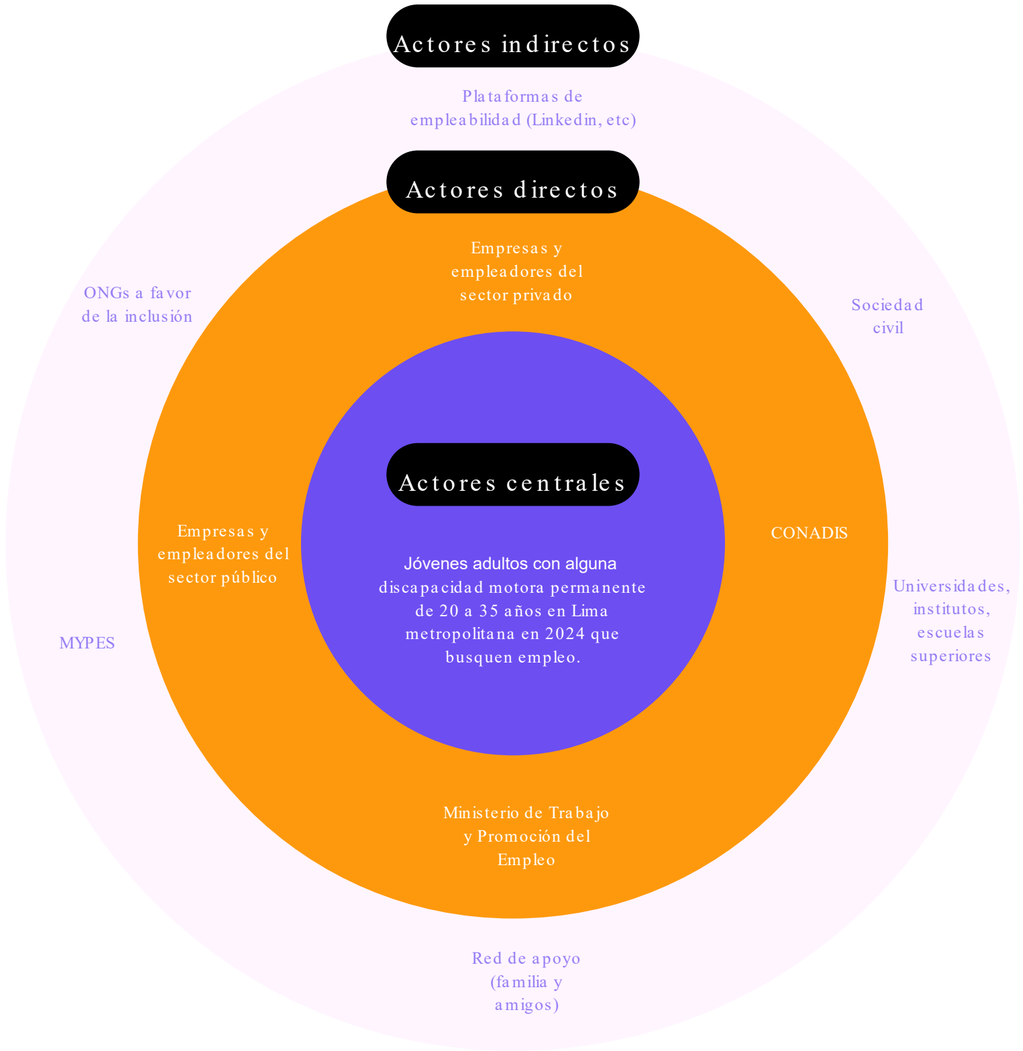


Ambiental

Investigación del contexto	Oportunidades	Amenazas
• Las leyes, como la Ley de Presupuesto Fiscal 2023, que destina el 1% de los presupuestos a la atención de personas con discapacidad, no se cumplen eficazmente en la integración de la ciudad. • Falta de diseño accesible en Lima, evidenciando la construcción de edificios sin considerar las especificaciones de accesibilidad. • Los buses y otros medios de transporte público no están diseñados para satisfacer sus necesidades, como la falta de espacio para sillas de ruedas, asientos reservados y sistemas de anclaje.	Implementar proyectos de mejora en la infraestructura urbana para hacerla más accesible	Falta de compromiso de autoridades
	Hace campañas de concientización para aumentar la comprensión sobre las necesidades y de las personas con discapacidad motora	Falta de accesibilidad en el transporte público y la ausencia de vehículos adaptados
	Integrar la perspectiva de personas con discapacidad motora en proyectos de diseño urbano	Las barreras ambientales pueden generar estrés y ansiedad en personas con discapacidad motora, afectando su salud emocional y mental

Semana 3
investigar

5. Mapa de actores



6. Plan de investigación centrada en personas

	¿Qué quiero aprender?	Método	Características de la muestra	Recursos
Preguntas para conocer el nivel de conocimiento que tienen las empresas ya sea según el marco de la ley o el contexto actual de la problemática	¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen las empresas privadas sobre la situación actual de los jóvenes con discapacidad motora que buscan integrarse al mercado laboral?	30 encuestas	30 trabajadores que formen parte del área de RR. HH. en una empresa privada con al menos 50 trabajadores	-Google Forms -Internet -Dispositivo digital
Preguntas para conocer las limitantes a las que se enfrentan los jóvenes e identificar patrones	¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes con discapacidad motora con estudios superiores que postulan y participan de procesos de selección?	30 encuestas	30 jóvenes adultos entre el rango de edad de 20 a 35 años con discapacidad motora que se encuentren buscando empleo	-Google Forms -Internet -Dispositivo digital
Preguntas para entender la percepción que tienen las MYPES	¿Cuáles son las percepciones, barreras y desafíos que enfrentan las microempresas al considerar la contratación de personas con discapacidad motora, considerando que no existen requisitos gubernamentales que lo exijan?	10 encuestas	10 dueños de pequeñas empresas que formen parte del sector MYPE	-Google Forms -Internet -Dispositivo digital
Preguntar para contextualizar el proceso de selección actual e identificar qué es lo que buscan los jóvenes durante ello	¿Cómo es el proceso de selección por el que pasan los jóvenes con discapacidad motora? ¿Qué aspiraciones tienen durante ello?	4 entrevistas	4 jóvenes adultos entre el rango de edad de 20 a 35 años con discapacidad motora que se encuentren buscando empleo	-Google Forms -Internet -Dispositivo digital

6. Plan de investigación centrada en personas

	¿Qué quiero aprender?	Método	Características de la muestra	Recursos
Preguntas para comprender en profundidad las acciones que toman las empresas privadas	¿Cómo perciben en general los reclutadores la contratación de personas con discapacidad motora, y existen prácticas o programas a nivel organizacional destinados a facilitar su integración laboral de manera efectiva?	4 entrevistas	4 trabajadores que formen parte del área de RR. HH. en una empresa privada con al menos 50 trabajadores	-Google Forms -Internet -Dispositivo digital
Pregunta para comprender las acciones digitales de los usuarios frente a la problemática	¿Cómo interactúan los jóvenes con discapacidad en el entorno digital? ¿Hay grupos de apoyo específicos?	Observación digital	Jóvenes adultos entre el rango de edad de 20 a 35 años con discapacidad motora que se encuentren buscando empleo	Laptop, conexión a red, foros/blogs/RR. SS, etc.

Resumen

70 encuestas	8 entrevistas a profundidad	1 observación digital

7. Guión encuesta

Encuesta para RRHH

¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen las empresas privadas sobre la situación actual de los jóvenes con discapacidad motora que buscan integrarse al mercado laboral?

Evaluar el conocimiento de los profesionales de Recursos Humanos sobre los desafíos que enfrentan los jóvenes con discapacidad motora en los procesos de selección, analizar la percepción de dichos profesionales sobre el compromiso empresarial con la inclusión laboral, identificar prácticas de accesibilidad en los procesos de selección, evaluar la actitud de las empresas hacia la contratación de personas con discapacidad motora

👋 Hola, somos un grupo de estudiantes de la Escuela Toulouse-Lautrec realizando una investigación sobre la inserción laboral de jóvenes con discapacidad motora en Lima Metropolitana en 2024. Nos gustaría obtener tu perspectiva como profesional en el área de Recursos Humanos. Agradecemos tu participación, y tu valioso tiempo. 💼

Carácter demográfico:

1. ¿Cuál es tu cargo actual en Recursos Humanos?
- Practicante pre
- Practicante pro
- Reclutador (a)
- Coordinador (a)
- Gerente (a)
- Otros (especificar)

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Recursos Humanos?
- Menos de 1 año
- 1 a 2 años
- 3 a 4 años
- Más de 5 años

Conocimientos y prácticas

En una escala del 1 al 5, ¿cuál es tu nivel de conocimiento sobre los retos que enfrentan los jóvenes con discapacidad motora durante los procesos de selección? (1: Muy bajo, 5: Muy alto)
- Muy Bajo
- Bajo
- Moderado
- Alto
- Muy alto

En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificarías el compromiso de las empresas en Lima Metropolitana con la inclusión laboral de personas con discapacidad motora? (1: Muy bajo, 5: Muy alto)
- Muy Bajo
- Bajo
- Moderado
- Alto
- Muy alto

En una escala del 1 al 5, ¿en qué medida consideras que los procesos de selección en las empresas son accesibles para personas con discapacidad motora? (1: Nada accesibles, 5: Muy accesibles)
- Muy Bajo
- Bajo
- Moderado
- Alto
- Muy alto

¿Está usted familiarizado(a) con la Ley n.o 29973, que aborda temas relacionados con la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad?
- Sí
- No

En caso haya marcado "si", ¿podría proporcionar brevemente algunos aspectos clave de la Ley n.o 29973 que consideres relevantes en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad? Si no está seguro, puede indicar "No estoy seguro/a".

.....
No estoy seguro/a

Experiencia profesional

¿Has gestionado procesos de selección para personas con discapacidad motora? (Sí/No)
- Sí
- No

Si respondiste sí, en una escala del 1 al 5, ¿cómo consideras que la gestión que has enfrentado durante esos procesos? (1: Muy fácil de gestionar, 5: Muy difícil de gestionar)
- Muy fácil de gestionar
- Fácil de gestionar
- Moderadamente fácil de gestionar
- Difícil de gestionar
- Muy difícil de gestionar

En tu opinión, ¿cómo se podrían mejorar las prácticas y políticas de Recursos Humanos para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad motora en las empresas de Lima Metropolitana? (Respuesta abierta)

7. Guión encuesta

Encuesta para jóvenes discapacitados

¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes con discapacidad motora con estudios superiores que postulan y participan de procesos de selección?

Poder detectar patrones en las problemáticas o situaciones que los jóvenes pasan al momento de participar de los procesos de selección de las ofertas en el mercado laboral actual.

👋 Hola, somos un grupo de estudiantes de la Escuela Toulouse-Lautrec y estamos realizando un trabajo de investigación sobre la inserción laboral en los jóvenes con discapacidad motora en Lima Metropolitana en este 2024. Con esta encuesta buscamos conocer tu opinión y las principales problemáticas a las cuales te enfrentas durante los procesos de selección, por lo que de antemano agradecemos tu total honestidad y valioso tiempo. 💖

Carácter demográfico:
1. ¿Cuál es su rango de edad?
20 años - 25 años
25 años - 30 años
30 años - 35 años

2. ¿En qué distrito resides?
Lima Norte (Santa Rosa, Carabayllo, Puente Piedra, Comas, Los Olivos, Independencia, San Martin de Porres)
Lima Este (San Juan de Lurigancho, El Agustino, Santa Anita, San Luis, La Molina, Ate)
Lima Centro (Lima, Breña, Rimac, San Miguel, Lince, San Isidro, La Victoria, San Borja, Lince, Pueblo Libre, Magdalena, Jesús María, Surquillo, Miraflores, Barrancho, Surco)
Lima Sur (San Juan de Miraflores, Chorrillos, Villa Maria del Triunfo, Villa El Salvador)

3. ¿Cuál es tu grado de estudios alcanzado?
Técnico culminado
Técnico inconcluso
Universitario culminado
Universitario inconcluso

4. ¿Qué tipo de discapacidad tienes?
Monoplejia (Parálisis en una sola extremidad)
Paraplejia (Parálisis en las extremidades inferiores)
Cuadriplejia
Amputación de extremidad(es)
Poliomielitis
Distrofia muscular
Otra (especificar)

5.¿Qué la originó?
Accidente
Congénito
Enfermedad
Otro (especifica)

Carácter comportamental:
6. ¿Cuál es tu principal motivación para buscar empleo en este momento?
Desarrollo profesional
Estabilidad económica
Cumplir metas personales
Otro (especificar)

7. ¿Crees que las empresas en Lima Metropolitana están lo suficientemente comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad motora?
Sí
No
No estoy seguro/a

8. En su opinión, ¿qué tan accesibles son los procesos de selección en las empresas para personas con discapacidad motora?
Muy accesibles
Algo accesibles
Poco accesibles
Nada accesibles

9. En tu experiencia, ¿cómo evalúas la actitud de las empresas hacia la contratación de personas con discapacidad motora?
Muy positiva
Neutral
Negativa

10. ¿Cuáles consideras que han sido los principales retos que has enfrentado durante los procesos de selección laboral debido a tu discapacidad motora? (Seleccione hasta tres opciones)
Falta de accesibilidad en las instalaciones durante las entrevistas.
Discriminación por parte de los entrevistadores.
Ausencia de adaptaciones adecuadas en las pruebas o evaluaciones.
Desconocimiento por parte de las empresas sobre las capacidades de las personas con discapacidad motora.
Limitaciones en la comunicación durante las entrevistas.
Otros (especificar).

Carácter comportamental:
Durante tus experiencias en procesos de selección y búsqueda de empleo, ¿cómo describirías tus emociones en relación con ello? Siéntete libre de compartir cualquier reflexión o emoción que hayas experimentado en esos momentos. Recuerda que no compartiremos tu información. 💖

Desde tu perspectiva, ¿cuáles crees que serían las medidas más efectivas para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad motora?

7. Guión encuesta

Encuesta para dueños de MYPES

¿Cuáles son las percepciones, barreras y desafíos que enfrentan las microempresas al considerar la contratación de personas con discapacidad motora, considerando que no existen requisitos gubernamentales que lo exijan?

Poder conocer la opinión que tienen los dueños de microempresas con respecto al tema principal y saber las actitudes que tienen frente a la problemática, a pesar de que directamente no se vean obligados legalmente a contratar a ese sector de la población.

👋 Hola, somos un grupo de estudiantes de la Escuela Toulouse-Lautrec y estamos realizando un trabajo de investigación sobre la inserción laboral en los jóvenes con discapacidad motora en Lima Metropolitana en este 2024. Con esta encuesta buscamos conocer tu opinión con respecto a la contratación en tu negocio/emprendimiento de personal que pertenezca a ese colectivo. De antemano agradecemos tu total honestidad y valioso tiempo. 💖

Carácter comportamental:

1. ¿Estaría abierto a contratar personal con discapacidad motora en su empresa?
Sí
No

2. En caso de responder "No" en la pregunta anterior, ¿cuáles serían las principales razones por las que no consideraría la contratación de personal con discapacidad motora en su empresa?
Falta de conocimientos sobre adaptaciones necesarias
Preocupaciones sobre la productividad
Barreras arquitectónicas en las instalaciones
Rendimiento laboral
Otros (especificar)

3. En caso de haber respondido "Sí" en la primera pregunta, ¿cuáles serían las principales razones por las que consideraría la contratación de personal con discapacidad motora en su empresa?
Creencia en la diversidad e inclusión
Potencial para fortalecer el equipo de trabajo
Conocimiento de las habilidades y talentos específicos
Valoración de la responsabilidad social corporativa
Otras razones (especificar)

4. ¿En qué medida se considera informado(a) acerca de las políticas y prácticas relacionadas con la inserción laboral de jóvenes con discapacidad?
Muy informado
Informado
Parcialmente informado
Poco informado

5. ¿Cuál es su percepción general sobre la contribución de las personas con discapacidad motora al entorno laboral y a la productividad de una empresa?
Muy positiva
Neutral
Muy negativa
No estoy seguro(a)

6. ¿Considera que la contratación de personas con discapacidad motora podría ser beneficiosa para la imagen corporativa de su empresa?
Sí
No
No estoy seguro(a)

7. ¿Cómo percibe la receptividad de sus empleados hacia la inclusión de personas con discapacidad motora?
Muy positiva
Neutral
Negativa

¿Qué sugerencias o recomendaciones podría ofrecer para mejorar las políticas de inclusión laboral y la contratación de personas con discapacidad motora?

8. Guión entrevista

Entrevista para jóvenes profesionales con discapacidad motora

¿Cómo es el proceso de selección por el que pasan los jóvenes con discapacidad motora? ¿Qué aspiraciones tienen durante ello?

Detectar patrones que nos ayuden a realizar hallazgos y futuros insights sobre los procesos de selección a los cuales se enfrentan los jóvenes con discapacidad motora, además de conocer la perspectiva y emociones que enfrentan los mismos

Hola, mi nombre es_____ y soy estudiante de Toulouse-Lautrec. El día de hoy estamos aquí para realizar una entrevista que nos pueda dar un contexto mucho más claro acerca de los procesos de selección que pasan los jóvenes discapacitados en Lima. Durante toda esta, vamos a contar con la participación de un(a) joven que forma parte del colectivo.
De antemano agradecemos tu participación y damos por iniciada la entrevista.

Sección 1: Las primeras preguntas de la entrevista ayudan a generar una atmósfera de confianza. Normalmente, son las preguntas más fáciles y generales.

1. ¿Cuéntame un poco sobre tí? ¿Cuál es tu nombre? ¿Qué edad tienes? ¿Qué has estudiado? ¿Qué te gusta hacer en tus tiempos libres?

2. ¿Qué discapacidad motora tienes? Explicarlo

3.¿Desde qué tiempo tienes la discapacidad o es de nacimiento?

Sección 2: Son preguntas más profundas y específicas.

4. Sabemos que actualmente te encuentras en la búsqueda de empleo. ¿Cómo son para ti los procesos de selección? Cuéntanos alguna experiencia

5. ¿Cuál es tu nivel de familiaridad con las leyes y regulaciones relacionadas con la discapacidad y empleabilidad? ¿Conoces tus derechos?

6. ¿Cómo describirías el nivel de accesibilidad en las etapas iniciales del proceso de selección que has enfrentado?

7.¿Cuáles son los mayores desafíos que has enfrentado durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora?

8.¿Cómo abordas la diversidad de opiniones con respecto a la discapacidad motora en el ámbito laboral?

9. ¿Cómo describirías la percepción general de las empresas hacia los candidatos con discapacidades motoras durante el proceso de selección?

10. ¿Has experimentado alguna vez discriminación durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora? Coméntanos

11. ¿Cómo percibes el rol de la educación y la capacitación en tu preparación para enfrentar procesos de selección laboral?

Sección 3: Se hacen preguntas que piden al participante su visión del futuro, expectativas y conclusiones

12. ¿Crees que las empresas en el mercado peruano están lo suficientemente preparadas para abordar la empleabilidad en personas con discapacidad motora? ¿Por qué?

13. ¿Cuáles son tus expectativas y aspiraciones al buscar empleo y participar en procesos de selección?

14. ¿Cómo crees que se podría mejorar la conciencia y la sensibilización de los empleadores respecto a las capacidades de las personas con discapacidad motora?

15.¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que podrían ser valiosas en un entorno laboral?

16. ¿Qué te motivaría a solicitar un empleo en una empresa en particular?

17. ¿Qué le dirías a las empresas?

Cierre: Se pregunta a la persona participante si tiene algo más y se cierra la entrevista contando los próximos pasos.

Casi estamos llegando al final de esta linda entrevista,

18.¿Hay algo que desee adicionar?

De antemano agradecemos su honestidad y tiempo. Sin duda alguna, tu aporte será de gran valor para continuar con en este proyecto y poder llegar a una solución y propuesta de valor e innovación que mejore la problemática.
Muchas gracias.

8. Guión entrevista

Entrevista para personal de RRHH

¿Cómo perciben en general los reclutadores la contratación de personas con discapacidad motora, y existen prácticas o programas a nivel organizacional destinados a facilitar su integración laboral de manera efectiva?

Comprender cuál es el nivel de conocimiento que tienen las empresas y profesionales de recursos humanos frente al tema, para de ahí sacar posibles ideas de mejora.

Hola, mi nombre es_____ y soy estudiante de Toulouse-Lautrec.
El día de hoy estamos con “X”, en una entrevista en la que buscaremos indagar un poco más acerca de qué medidas toman en la actualidad las empresas privadas con respecto al tema de la contratación y que percepciones se tienen respecto a ello.
De antemano agradecemos tu disposición y damos por iniciada la entrevista.

Sección 1: Las primeras preguntas de la entrevista ayudan a generar una atmósfera de confianza. Normalmente, son las preguntas más fáciles y generales.

1. Cuéntame un poco sobre ti. ¿Cuál es tu nombre? ¿Edad?

2. ¿A qué te dedicas actualmente? No tienes que mencionar tu empresa, pero si podrías comentarme un poco de lo que haces en tu puesto.

El día de hoy hablaremos principalmente sobre la empleabilidad en jóvenes profesionales con discapacidad motora...

3. ¿Qué tanto sabes sobre ello?

Sección 2: Son preguntas más profundas y específicas.

4. ¿Cómo percibe el departamento de Recursos Humanos la contratación de personas con discapacidad motora en general?

5. ¿Conoce sobre la ley No 29973, que regula la cuota de empleo a las personas con discapacidad? ¿Coménteme qué sabe sobre ella?

6. ¿Ha tenido la oportunidad de entrevistar a una persona con discapacidad? ¿Cómo fue? / Si en caso aún no ha sido parte ¿Qué medidas tomaría en esa situación?

7.¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los reclutadores al buscar integrar a personas con discapacidad motora en el proceso de contratación?

8. ¿Existen políticas específicas en su empresa para fomentar la diversidad e inclusión, especialmente en lo que respecta a personas con discapacidad motora?

9. ¿En su empresa, se lleva a cabo alguna capacitación o sensibilización para los empleados y líderes sobre la inclusión de personas con discapacidad motora en el entorno laboral?

10 ¿Cómo se asegura su empresa de que el entorno laboral sea accesible e inclusivo para todos los que están en la posibilidad de trabajar?

Sección 3: Se hacen preguntas que piden al participante su visión del futuro, expectativas y conclusiones

11. ¿Usted cree que el mercado peruano es inclusivo con las personas discapacitadas? ¿Qué cosas hay por mejorar? ¿Hay algo que rescatar?

12. ¿Qué considera que sería necesario para mejorar esa situación?

13. ¿Qué mensaje le daría a los demás reclutadores con respecto a la contratación de personas con discapacidad?

14. ¿Qué mensaje le daría a los jóvenes discapacitados que están pasando por procesos de selección?

Cierre: Se pregunta a la persona participante si tiene algo más y se cierra la entrevista contando los próximos pasos.

Casi estamos llegando al final de esta linda entrevista,

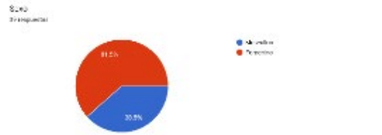
15. ¿Hay algo que desee adicionar?

De antemano agradecemos su honestidad y tiempo. Sin duda alguna, su aporte será de gran valor para continuar con en este proyecto y poder llegar a una solución y propuesta de valor e innovación que mejore la problemática.
Muchas gracias.

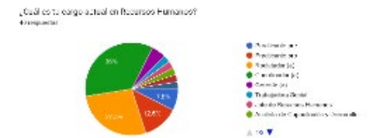
Semana 4
investigar

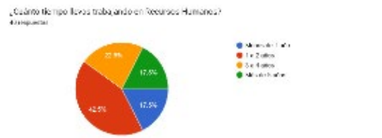
9. Descarga encuesta

40 encuestas de personal de RRHH

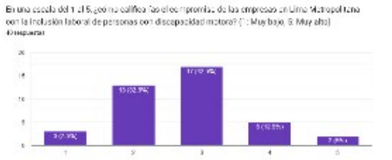


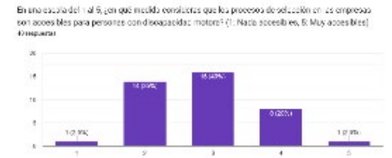


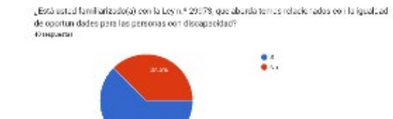


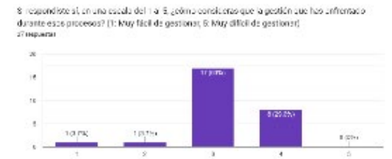


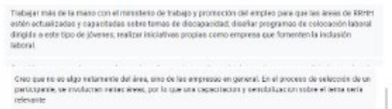






















La mayoría de coordinadores de Recursos Humanos afirma tener un nivel muy alto de conocimiento sobre los retos que enfrentan los JCDM en los procesos de selección

Algunos afirman que no está al tanto de la normativa (ley)

Resaltan que se trata de un trabajo en conjunto, no netamente del área de RR. HH.

Destacan que el nivel de inclusividad puede depender mucho del rubro, en algunos hay más facilidades de que se pueda contratar a una persona con discapacidad

Afirman que el compromiso que tienen las empresas en Lima con respecto a la problemática, es bajo

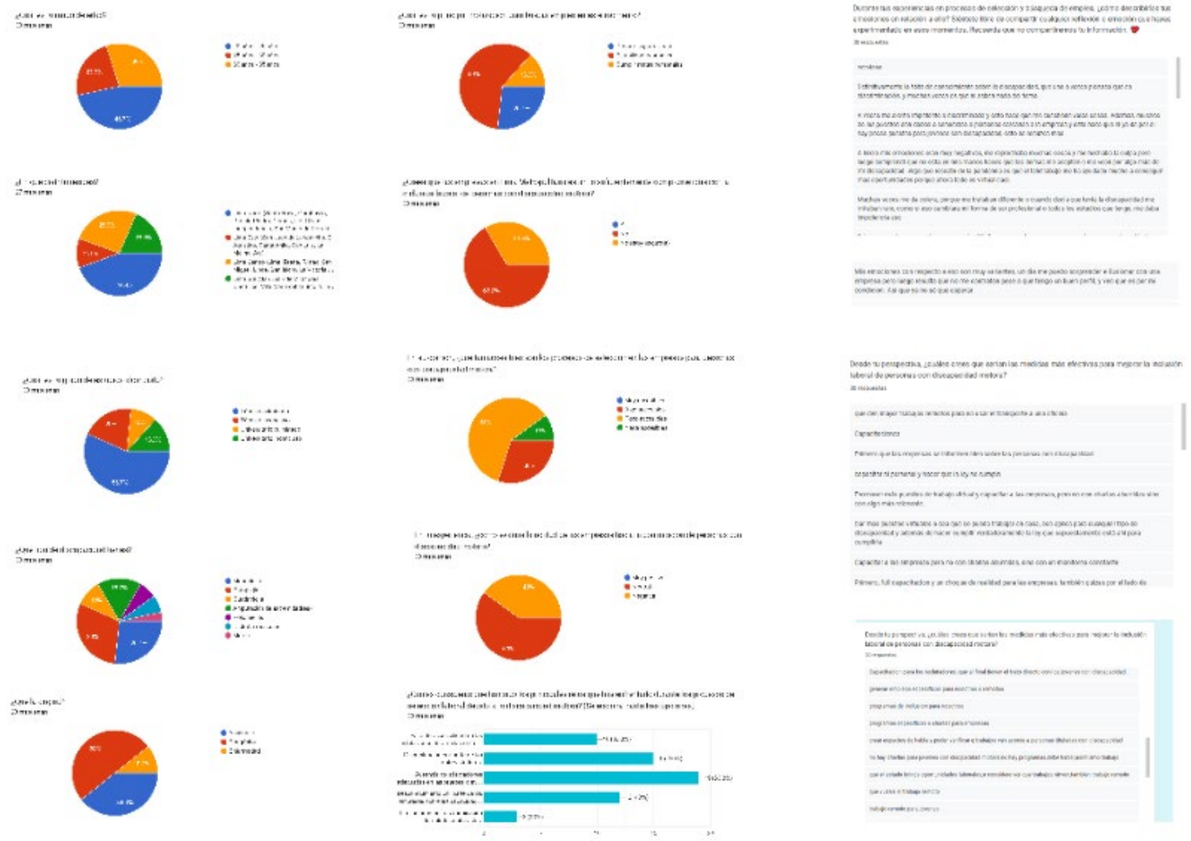
Los que han tenido la oportunidad de gestionar entrevistas a jóvenes discapacitados, lo han descrito como moderadamente difícil

Generar más puestos de empleo adaptándose a los nuevos perfiles en los jóvenes discapacitados

Buscarían alianzas con ministerios o entidades grandes

10. Descarga encuesta

30 encuestas de jóvenes profesionales con discapacidad motora



La mayoría de jóvenes tienen entre el rango de 20-25 años y han terminado una carrera técnica

La mayoría tiene paraplejia congénita, lo que involucra más dificultad para la movilidad debido a la infraestructura

Sentimiento de culpa y ansiedad

Valoran las ofertas de trabajo remoto

La pandemia ha sido un factor positivo, por el incremento de puestos virtuales

Sugieren capacitaciones en las empresas

La motivación principal para su búsqueda de empleo la es la estabilidad económica

Son muy pocos los puestos que son dirigidos específicamente a los discapacitados

Creen que las empresas en Lima no están comprometidas con la inclusión laboral en la discapacidad motora

Entre los principales retos destacan la falta de adaptaciones en las pruebas de selección, además de la discriminación por parte de los reclutadores.

La competencia se torna mayor

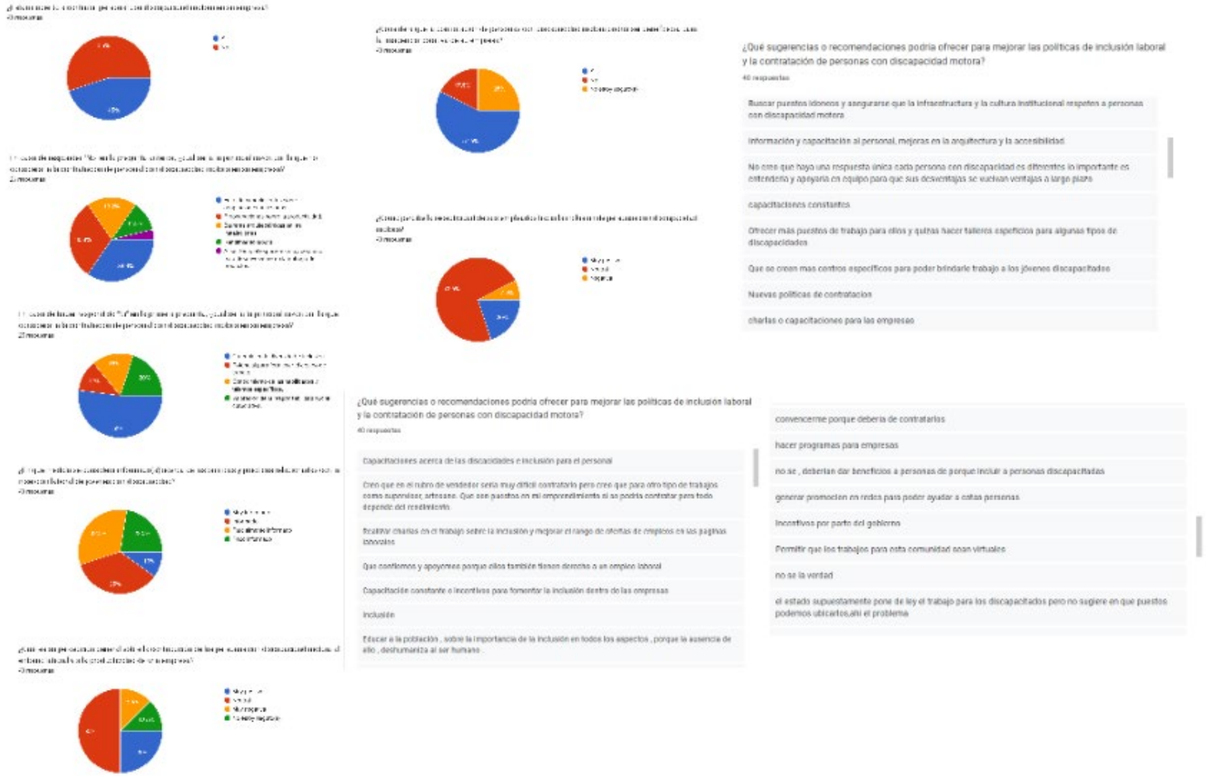
La pandemia ha sido un factor positivo, por el incremento de puestos virtuales

Describen como poco accesibles los procesos de selección

Muchas veces no se consideran las habilidades profesionales y solo ven la discapacidad

11. Descarga encuesta

40 encuestas de dueños de emprendimientos



La mayoría dueños de MYPES no estaría dispuesto a contratar a discapacitados, principalmente por la preocupación a que no sean productivos

La creencia en la diversidad e inclusión podría jugar un papel relevante en algunas MYPES, para decidirse a contratar a un joven discapacitado.

Las MYPESestán parcialmente informadas con respecto al tema y tienen una postura NEUTRAL frente a ello, es decir, no se deciden si su percepción es positiva o negativa

A pesar de todo lo mencionado, más del 50% de los encuestados dueños de MYPES, creen que si contratan a un discapacitado, eso sería de ayuda para la imagen de su empresa.

La confianza como factor clave para contratar

Resaltan la importancia de la capacitación y educación para las empresas

Destacan que hay rubros en los cuales sería mucho más difícil poder aperturar un puesto para PCD, pero hay otros que sí es factible

Resaltan la importancia de la virtualidad para los empleos

12. Descarga entrevista

Entrevista para personal de RRHH

Entrevistador/a: Ailza Velasquez Pineda
Nombre del entrevistado/a: Ariana C.
Fecha y hora: 11/02/24 1:00 pm.

La entrevista durante todo el tiempo trato de hablar cuidadosamente, para quizás no dañar su imagen como profesional. Igualmente, se le mencionó que no era necesario decir el nombre de su empresa ni ningún dato comprometedor.

1. Cuéntame un poco sobre ti. ¿Cuál es tu nombre? ¿Edad?	Se llama Ariana. Tiene 25 años.
2. ¿A qué te dedicas actualmente? No tienes que mencionar tu empresa, pero si podrías comentarme un poco de lo que haces en tu puesto.	Actualmente, trabaja como asistente de recursos humanos en una agencia de publicidad. Mayormente, se dedica a realizar el primer filtro de llamada y la entrevista 1 con los postulantes. Además, gestiona la revisión de CVS.
El día de hoy hablaremos principalmente sobre la emplebilidad en jóvenes profesionales con discapacidad motora... 3. ¿Qué tanto sabes sobre ello?	No conoce cosas puntuales sobre la problemática, pero sí sabe que con la llegada de la virtualidad, muchas personas con discapacidad han podido comenzar a trabajar, cosa que no pasaba antes de pandemia.
4. ¿Cómo percibe el departamento de Recursos Humanos la contratación de personas con discapacidad motora en general?	Menciona que su departamento está abierto a recibir a personas con discapacidad, claro está, dependiendo del puesto y de las actividades que tengan que realizar. Pero sí resalta esa apertura.
5. ¿Conoce sobre la ley No 29973, que regula la couta de empleo a las personas con discapacidad? Coméntеme qué sabe sobre ella?	Conoce sobre la ley y algo que destaca de ella es que no solo se trata de brindar puestos de trabajos, sino de como empresa asegurarse que estos sean dignos y se adapten a las necesidades de las personas con discapacidad.
6. ¿Ha tenido la oportunidad de entrevistar a una persona con discapacidad? ¿Cómo fue? / Si en caso aún no ha sido parte ¿Qué medidas tomaría en esa situación?	Aún no ha tenido la oportunidad. Pero en esa caso, las medidas serían casi las mismas porque la mayoría de puestos en su empresa son híbridos, si la discapacidad no está en un nivel avanzando no habría problema.
7.¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los reclutadores al buscar integrar a personas con discapacidad motora en el proceso de contratación?	No podría mencionar algún desafío, quizás sería la infraestructura.
8. ¿Existen políticas específicas en su empresa para fomentar la diversidad e inclusión, especialmente en lo que respecta a personas con discapacidad motora?	Actualmente, menciona que en su empresa no hay políticas específicas para ello.
9. ¿En su empresa, se lleva a cabo alguna capacitación o sensibilización para los empleados y líderes sobre la inclusión de personas con discapacidad motora en el entorno laboral?	No.
10 ¿Cómo se asegura su empresa de que el entorno laboral sea accesible e inclusivo para todos los que están en la posibilidad de trabajar?	Menciona que están dispuestos a trabajar con todos los profesionales aptos para cada puesto.
11. ¿Usted cree que el mercado peruano es inclusivo con las personas discapacitadas? ¿Qué cosas hay por mejorar? ¿Hay algo que rescatar?	No. Pero también menciona que todo depende del trabajo, hay trabajos que simplemente no pueden ser adaptados a personas con discapacidad, pero hay muchos otros que sí.
12. ¿Qué considera que sería necesario para mejorar esa situación?	La capacitación y sensibilización sobre el tema.
13. ¿Qué mensaje le daría a los demás reclutadores con respecto a la contratación de personas con discapacidad?	Que se capaciten para poder hacer los procesos como corresponde.
14. ¿Qué mensaje le daría a los jóvenes discapacitados que están pasando por procesos de selección?	Que no tengan miedo a postular, a pesar de que en el aviso no esté especificado que el puesto también es para personas con discapacidad, no pierden nada postulando.

12. Descarga entrevista

Entrevista para personal de RRHH

Entrevistador/a: Rodrigo Samamé Milla de León
Nombre del entrevistado/a: Eliete Abanto Vasquez
Fecha y hora: 12/02/24 20:30

1. Cuéntame un poco sobre ti. ¿Cuál es tu nombre? ¿Edad?	Se llama Eliete tiene 32 años.
2. ¿A qué te dedicas actualmente? No tienes que mencionar tu empresa, pero si podrías comentarme un poco de lo que haces en tu puesto.	Recruiting Intern en el sector banca.
El día de hoy hablaremos principalmente sobre la emplebilidad en jóvenes profesionales con discapacidad motora... 3. ¿Qué tanto sabes sobre ello?	Sé que existe una ley por la cual las empresas tienen que contratar personal con discapacidad, me parece que es un 2%..
4. ¿Cómo percibe el departamento de Recursos Humanos la contratación de personas con discapacidad motora en general?	Uno de los principales motivos por el cual trabajo en la empresa en la que estoy es justamente por el ambiente, ya que una de las características principales es poder tener total libertad de expresar tus opiniones, sin temor que te vean extraña o diferente.
5. ¿Conoce sobre la ley No 29973, que regula la couta de empleo a las personas con discapacidad? Coméntеme qué sabe sobre ella?	Mira, la verdad es que desde mi experiencia no he tenido la oportunidad de entrar muy a detalle de esta normativa, si sé que hay una obligación de cumplir siempre y cuando esa posición o ese perfil que se abra cumpla ciertas condiciones para que también se pueda abrir la posibilidad de contratar
6. ¿Ha tenido la oportunidad de entrevistar a una persona con discapacidad? ¿Cómo fue? / Si en caso aún no ha sido parte ¿Qué medidas tomaría en esa situación?	Sí, una persona con discapacidad auditiva, fue una buena entrevista, ya que se logro contratar a la persona para que cumpla las funciones asignadas
7.¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los reclutadores al buscar integrar a personas con discapacidad motora en el proceso de contratación?	Creo que lo que impide que ellos integren es que empezar por los líderes equipo porque quienes definen ese puesto, no tienen esa sensibilidad de cómo una persona con discapacidad puede aportar a sus equipos y cómo de repente podríamos hacer que los perfiles del puesto de alguna manera tengan ciertas características que abra la ventana o la puerta Mejor dicho el tema de la infraestructura Porque si tienen alguna discapacidad motora por ejemplo de repente necesitan alguna especie de por ejemplo; las personas que tienen que estar en silla de ruedas no y que pueden trabajar, pero de repente pueden trabajar en ciertas en ciertos puestos de trabajo porque el mismo tipo de condición en la que se encuentran.
8. ¿Existen políticas específicas en su empresa para fomentar la diversidad e inclusión, especialmente en lo que respecta a personas con discapacidad motora?	Sí, existen políticas para fomentar la diversidad e inclusión, pero no específicamente para personas con discapacidad motora.
9. ¿En su empresa, se lleva a cabo alguna capacitación o sensibilización para los empleados y líderes sobre la inclusión de personas con discapacidad motora en el entorno laboral?	No como tal.
10 ¿Cómo se asegura su empresa de que el entorno laboral sea accesible e inclusivo para todos los que están en la posibilidad de trabajar?	Cumpliendo con las normativas vigentes en lo relacionado al trabajo de personas con discapacidad.
11. ¿Usted cree que el mercado peruano es inclusivo con las personas discapacitadas? ¿Qué cosas hay por mejorar? ¿Hay algo que rescatar?	Creo que aun le falta mucho al mercado peruano, hay que mejorar la falta de información.
12. ¿Qué considera que sería necesario para mejorar esa situación?	Concientizar más a los líderes y directivos sobre el trabajo con personas con discapacidad y lo que ello conlleva.
13. ¿Qué mensaje le daría a los demás reclutadores con respecto a la contratación de personas con discapacidad?	A mis colegas les diría que tengan una mente más abierta y sobre todo que promuevan con los líderes la apertura de puestos con características que se adapten a personas con discapacidad.
14. ¿Qué mensaje le daría a los jóvenes discapacitados que están pasando por procesos de selección?	Que son capaces y tienen las habilidades para poder trabajar

12. Descarga entrevista

Entrevista para personal de RRHH

Entrevistador/a: Jeremy
Nombre del entrevistado/a:Daniela Ulloa
Fecha y hora: 12/02/24 10:32 pm

1. Cuéntame un poco sobre ti. ¿Cuál es tu nombre? ¿Edad?	Soy Daniela Ulloa,tengo 24 años de edad.
2. ¿A qué te dedicas actualmente? No tienes que mencionar tu empresa, pero si podrías comentarme un poco de lo que haces en tu puesto.	Soy encargada del Área de recursos humanos, gestiono el desempeño del personal, además del reclutamiento en la empresa, también capacito al personal y hago una planificación estratégica para poder beneficiar a la empresa y el personal de esta.
El día de hoy hablaremos principalmente sobre la emplebilidad en jóvenes profesionales con discapacidad motora... 3. ¿Qué tanto sabes sobre ello?	Las personas discapacitadas en su mayoría no reciben una oportunidad laboral por su propia condición; sin embargo, tener una persona con esta condición es algo positivo, ya que ayuda a diversificar el ambiente laboral, esto hace una sociedad más empática.
4. ¿Cómo percibe el departamento de Recursos Humanos la contratación de personas con discapacidad motora en general?	Considero que siempre hay talento, capacidad, en todas las personas, ya sean discapacitadas o no, esto ayuda construir un equipo de habilidades, ya que esa es una fortaleza para poder tener un buen grupo laboral.
5. ¿Conoce sobre la ley No 29973, que regula la couta de empleo a las personas con discapacidad? Coméntеme qué sabe sobre ella?	Es la ley general del gobierno sobre la persona con algún tipo de discapacidad,son medidas que imponen la inclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral para empresas públicas o privadas
6. ¿Ha tenido la oportunidad de entrevistar a una persona con discapacidad? ¿Cómo fue? / Si en caso aún no ha sido parte ¿Qué medidas tomaría en esa situación?	No he tenido la oportunidad de entrevistar a una persona con discapacidad, pero como medida mejoraría el proceso de reclutamiento, ampliaría las vacantes para aquellos que no pueden trabajar(personas con discapacidad entren en el proceso), de igual forma me encantaría poder tener esa experiencia, ya que es algo nuevo para mí y confió en que se puede dar de buena forma.
7.¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los reclutadores al buscar integrar a personas con discapacidad motora en el proceso de contratación?	En la mayoría de casos le cierran las puertas, porque estas empresas no creen que las personas con discapacidad tengan las capacidades para ejercer la labor, también porque no hay puestos requeridos y por último no hay un trabajo de manera virtual(remoto), ya que mayormente hay trabajos físicos, realmente escasean los trabajos de forma remota.
8. ¿Existen políticas específicas en su empresa para fomentar la diversidad e inclusión, especialmente en lo que respecta a personas con discapacidad motora?	En la empresa que estoy hay políticas de respeto, dejando de lado la discriminación, más bien se promueve más el respeto, en este caso apoyaríamos a cualquier tipo de gente, como personas con discapacidad motora.
9. ¿En su empresa, se lleva a cabo alguna capacitación o sensibilización para los empleados y líderes sobre la inclusión de personas con discapacidad motora en el entorno laboral?	Hasta el momento no hemos tenido una capacitación específica para personas con discapacidad(motora), igualmente estamos abiertos a ello, podemos otorgar una oportunidad para recibir y asimismo es una oportunidad para ser equitativo con todos, si se requieren clases o capacitaciones más especificas del gobierno ya sea de manera virtual o presencial, que poco a poco se promueven.
10 ¿Cómo se asegura su empresa de que el entorno laboral sea accesible e inclusivo para todos los que están en la posibilidad de trabajar?	Independientemente de como sea la persona ya tenga discapacidad o no, siempre le abrimos las puertas y tenemos la seguridad de que siempre damos de darle soporte a la persona, apoyo, por lo que estamos en el camino correcto, ya que nosotros como empresa promovemos la inclusión siempre en los procesos de selección y que las personas no se limiten a tener esa oportunidad.
11. ¿Usted cree que el mercado peruano es inclusivo con las personas discpacitadas? ¿Qué cosas hay por mejorar? ¿Hay algo que rescatar?	Lamentablemente, no se ve la inclusividad para puestos de trabajo para estas personas, pero fuera de mi empresa conozco que hay algunas oportunidades, algo que mejorar tendría que venir de parte de los gerentes que puedan atreverse a dar la oportunidad a este tipo de personas, ya que muchas veces prima mucho su opinión en los procesos.
12. ¿Qué considera que sería necesario para mejorar esa situación?	Además de las capacitaciones para las empresas mucho depende de que esta problemática mejore gracias a nosotros mismos, debemos promover, enseñar, capacitar, muy aparte del gobierno peruano, nosotros también debemos ayudar, ya sean los gerentes, empresas, debemos promover esto para poder mejorar la situación.
13. ¿Qué mensaje le daría a los demás reclutadores con respecto a la contratación de personas con discapacidad?	El mensaje que daría sería que tengan la libertad, que por más que otras personas influyan, siempre que por más que una persona con discapacidad venga al proceso de selección no deben rechazarla menos darle la oportunidad y tener empatía con esa persona, ya que todos posiblemente tenemos un familiar así, o en algún momento no nos gustaría tener a alguien en esa forma y que le cierren las puertas, por ende hay que ser más empáticos y poder darle facilidad, no deben limitarse, porque todos somos iguales.
14. ¿Qué mensaje le daría a los jóvenes discapacitados que están pasando por procesos de selección?	Primero, que no se desanimen, si se cierra una puerta, habrá una más grande, la mayoría de veces no hay oportunidades, esto es igual a discriminación, falta de trabajo, en consecuencia esto hace que las personas se queden en su zona de confort y no quieran salir de eso, para los jóvenes discapacitados específicamente, no deben perder la fe y seguir intentando, no por tener discapacidad significa que son menos, no deben intimidarse ni limitarse para encontrar una empresa u trabajo y así poder escalando para tener oportunidades.

12. Descarga entrevista

Entrevista para personal de RRHH

Entrevistador/a: Rodrigo Samamé Milla de León
Nombre del entrevistado/a: Nataly Carrasco Yaksic
Fecha y hora: 13/02/24 18:30

1. Cuéntame un poco sobre ti. ¿Cuál es tu nombre? ¿Edad?	Nataly tengo 34 años
2. ¿A qué te dedicas actualmente? No tienes que mencionar tu empresa, pero si podrías comentarme un poco de lo que haces en tu puesto.	Hace 8 años que brindo servicios de recursos humanos a empresas de todo tipo de rubros, reclutamiento, selección, inducción, onboarding, offboarding, clima laboral, cultura y dicto distintos talleres de acuerdo a las necesidades de cada empresa.
El día de hoy hablaremos principalmente sobre la emplebilidad en jóvenes profesionales con discapacidad motora... 3. ¿Qué tanto sabes sobre ello?	Específicamente sobre discapacidad motora no, pero hemos tratado durante todo el 2023 contratar personal con discapacidad y no por la ley de sunafil, sino por un tema interno para apoyar a la sociedad. Ha sido muy difícil en los portales del gobierno.
4. ¿Cómo percibe el departamento de Recursos Humanos la contratación de personas con discapacidad motora en general?	En realidad nadie está muy a favor de contratar personal con discapacidad, tiene una perspectiva que en lugar de ser un apoyo será un reto más y la gente no quiere asumirlo, más allá de la multa que pueda caer por sunafil
5. ¿Conoce sobre la ley No 29973, que regula la couta de empleo a las personas con discapacidad? Coméntеme qué sabe sobre ella?	Sí justamente es lo que he estado viendo el año pasado y este, no sé cuanto es el porcentaje, me parece que va de acorde al tamaño de la empresa, en nuestro caso que es una empresa media nos han pedido de 3 a 4 personas, no puede ser cualquier puesto, sino algo que aporte y sume.
6. ¿Ha tenido la oportunidad de entrevistar a una persona con discapacidad? ¿Cómo fue? / Si en caso aún no ha sido parte ¿Qué medidas tomaría en esa situación?	Sí, he entrevistado a una persona, que justamente quería que entre a la empresa, pero esta persona no se había inscrito al programa del gobierno, por lo cual no fue factible su contratación
7.¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los reclutadores al buscar integrar a personas con discapacidad motora en el proceso de contratación?	En realidad creo que parte desde la convocatoria donde tiene que ser muy específica, no es como otros puestos, por ejemplo se coloca las funciones, pero también lo que líder o el gerente requiera. Se tiene que ser muy específicos y puntuales. Por ejemplo, cumplir con la cuota, en caso sunfail pide solo 6 meses, entonces se le cesa el contrato por 6 meses. Y uno como reclutador no tiene como ir contra las directrices de arriba.
8. ¿Existen políticas específicas en su empresa para fomentar la diversidad e inclusión, especialmente en lo que respecta a personas con discapacidad motora?	Sí, existen políticas, no sé qué tanto se aplican siendo honesta, creo que están ahí porque tiene que estar ahí. Y no existen políticas para personas con discapacidad motora o de otro tipo.
9. ¿En su empresa, se lleva a cabo alguna capacitación o sensibilización para los empleados y líderes sobre la inclusión de personas con discapacidad motora en el entorno laboral?	Sí, me he encargado de hacer talleres donde se tocaban estos temas y lo importante que son, sobre todo con los jefes y gerentes, en realidad han sido 2 o 3 veces lo que se han realizado y no creo realmente haber llegado a sensibilizar a muchas personas
10 ¿Cómo se asegura su empresa de que el entorno laboral sea accesible e inclusivo para todos los que están en la posibilidad de trabajar?	No hay ninguna forma, realmente es algo muy cerrado, así nomas cualquier persona no tiene idea si hay una vacante. Nos manejamos de manera interna, referidos, y recién después lanzamos las convocatorias.
11. ¿Usted cree que el mercado peruano es inclusivo con las personas discpacitadas? ¿Qué cosas hay por mejorar? ¿Hay algo que rescatar?	Creo que está en proceso de ser inclusivo, creo que está en u 30%, le faltan un montón de cosas, principalmente le falta al gobierno hacer páginas muchos más accesibles. Son aproximadamente 10 páginas que tiene que llenar por cada perfil, en los demás portales te demoras 10 minutos acá es el triple. Los portales no tiene un apartado donde se pueda completar formulario que sea solamente para discapacitados, no que sea un casillero para marcar así nomas
12. ¿Qué considera que sería necesario para mejorar esa situación?	Considero que está muy atrasado y deberían de perfeccionarse los portales de empleabilidad
13. ¿Qué mensaje le daría a los demás reclutadores con respecto a la contratación de personas con discapacidad?	El mensaje sería hablar mucho más sobre el tema si ellos no lo hacen y comunicar estos mensajes al área de recursos humanos para tomar cartas en el asunto, que se vuelva un tema cotidiano, que no sea un tabú, que no sea muy ajeno a ellos.
14. ¿Qué mensaje le daría a los jóvenes discapacitados que están pasando por procesos de selección?	Los alentaría, porque confió en que cada vez van a tener más oportunidades, que se lancen a la piscina, así como las demás personas, porque creo que sí tienen grandes oportunidades para crecer y desarrollarse.

12. Descarga entrevista

Entrevista para jóven profesional con discapacidad motora

Entrevistador/a: Ailza Velasquez Pineda
Nombre del entrevistado/a: Romina R.
Fecha y hora: 11/02/ 24 10:00 am.

1. ¿Cuéntame un poco sobre tí? ¿Cuál es tu nombre? ¿Qué edad tienes? ¿Qué has estudiado? ¿Qué te gusta hacer en tus tiempos libres?	Se llama Romina y tiene 23 años. Estudió la carrera de Negocios Internacionales y en sus tiempos libres le gusta disfrutar la música.
2 y 3. ¿Qué discapacidad motora tienes? Explícamela	Tiene monoplejía en la puerta derecha. Nació con la discapacidad y usa muletas la mayor parte del tiempo, algunas veces silla de ruedas si se cansa.
4 .Sabemos que te encuentras en la búsqueda de empleo. ¿Cómo son para ti los procesos de selección? Cuéntanos alguna experiencia	No es la primera vez que lo hace. Algo que nota es que si en la entrevista no menciona que es discapacitada, ellos ni lo notan, pero luego si lo hace, al trabajo ser presencial, la actitud de los reclutadores cambia. Supone que porque no están listas para contratar presencialmente a una persona con discapacidad. Ello le causa incomodidad e impotencia.
5. ¿Cuál es tu nivel de familiaridad con las leyes y regulaciones relacionadas con la discapacidad y empleabilidad? ¿Conoces tus derechos?	Conoce la ley y sus derechos, pero rescata que en muchos de los casos eso no se cumple. Ha visto muy pocas empresas que realmente lo hacen y bien.
6. ¿Cómo describirías el nivel de accesibilidad en las etapas iniciales del proceso de selección que has enfrentado?	A las etapas iniciales, un nivel accesible, luego viene lo complicado o incómodo.
7. ¿Cuáles son los mayores desafíos que has enfrentado durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora?	La discriminación y la ignorancia que tienen sobre el tema. Asumen que por su discapacidad es menos profesional.
8. ¿Cómo abordas la diversidad de opiniones con respecto a la discapacidad motora en el ámbito laboral?	Cree que siempre van a estar las diferentes opiniones y ya ha aprendido a sobrellevar eso. Pero destaca que hay muchas otras personas más jóvenes a las cuales sí les puede afectar mucho.
9. ¿Cómo describirías la percepción general de las empresas hacia los candidatos con discapacidades motoras durante el proceso de selección?	Están abiertos entre comillas, porque de todas maneras, si les dan a escoger entre un candidato no discapacitado y discapacitado, eligen al primero
10. ¿Has experimentado alguna vez discriminación durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora? Coméntanos	Sí, menciona que el hecho de que sean profesionales muchas veces no les quita los discriminadores
11.¿Cómo percibes el rol de la educación y la capacitación en tu preparación para enfrentar procesos de selección laboral?	La capacitación podría prepararlos mentalmente para enfrentar esos procesos. No todo se aprende en la universidad, entonces en algo que podría sumar mucho.
12.¿Crees que las empresas en el mercado peruano están lo suficientemente preparadas para abordar la empleabilidad en personas con discapacidad motora? ¿Por qué?	No. Resaltan que aún existen estigmas, además no hay procesos específicos ni mucho menos la infraestructura es la adecuada, si en caso se trata de trabajos presenciales.
13.¿Cuáles son tus expectativas y aspiraciones al buscar empleo y participar en procesos de selección?	Espera que la traten bien, como cualquier otra profesional. Aspira a que los procesos se adapten, pero no de una forma incómoda, sino de una forma en la que el reclutador y el entrevistado puedan tener la plenitud de expresarse. Sus expectativas son en que no solo se enfoquen en su discapacidad, sino en sus fortalezas y habilidades.
14.¿Cómo crees que se podría mejorar la conciencia y la sensibilización de los empleadores respecto a las capacidades de las personas con discapacidad motora?	A través de capacitaciones o charlas, pero de forma constante.
15. ¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que podrían ser valiosas en un entorno laboral?	Se adapta fácilmente, cree que es por lo mismo de su discapacidad y todo lo que ha tenido que pasar. Además, es resiliente.
16. ¿Qué te motivaría a solicitar un empleo en una empresa en particular?	Que sean claros desde el aviso que publican en redes o LinkedIn y que no sean incoherente con sus acciones y palabras.
17. ¿Qué le dirías a las empresas?	Ponerse la camiseta y decir que son inclusivos no los hace inclusivos, sino que hay mucho más allá de las palabras.
18. ¿Hay algo que desee adicionar?	Resalto que el enfoque de la problemática estaba muy bien porque usualmente se asume que todos no han estudiado, y aunque lamentablemente suele ser así, hay otra parte que sí lo ha hecho y para ellos la situación también se torna difícil.

12. Descarga entrevista

Entrevista para jóven profesional con discapacidad motora

Entrevistador/a: Diego Venegas Carranza
Nombre del entrevistado/a: Alonso Aguilar
Fecha y hora: 13 /02/20204 19:57 pm

1. ¿Cuéntame un poco sobre tí? ¿Cuál es tu nombre? ¿Qué edad tienes? ¿Qué has estudiado? ¿Qué te gusta hacer en tus tiempos libres?	Se llama Alonso Aguilar, estudia negocios internacionales, tiene 24 años, le gusta ver series en y leer libros, en total sé a leído 5 libros.
2 y 3. ¿Qué discapacidad motora tienes? Explícamela	Tiene paraplejia, a causa de un accidente automovilístico que le ocurrió a los 15 años, pese a la terapia sigue manteniendo esta discapacidad.
4 .Sabemos que te encuentras en la búsqueda de empleo. ¿Cómo son para ti los procesos de selección? Cuéntanos alguna experiencia	Trabaje en dos empresas de atención al cliente y teleoperadores, me dieron la facilidad de poder hacer la entrevista o mejor dicho el proceso de selección remotamente.
5. ¿Cuál es tu nivel de familiaridad con las leyes y regulaciones relacionadas con la discapacidad y empleabilidad? ¿Conoces tus derechos?	Conoce las leyes básicas, pero no es un conocedor neto de esto, sabe que toda empresa deben tener leyes para las personas con discapacidad. Conoce los derechos que la comunidad ejerce sobre estos trabajos. Si me respetaron en el tiempo que estuve trabajando para esta empresa.
6. ¿Cómo describirías el nivel de accesibilidad en las etapas iniciales del proceso de selección que has enfrentado?	Se me dio la facilidad de obtener una entrevista remota, pero a veces resultaba difícil porque tal vez te requieren para algo que lo tienes que hacer en sus oficinas, ahí es lo tedioso.
7. ¿Cuáles son los mayores desafíos que has enfrentado durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora?	En ese momento puede ser un desafío, un corte de luz o incluso una conexión Wi-Fi, pero de acuerdo al proceso de selección, sería prepararme al momento de hacer la entrevista para poder desempeñar en el puesto.
8. ¿Cómo abordas la diversidad de opiniones con respecto a la discapacidad motora en el ámbito laboral?	Realmente experimenté algo de miedo porque era mi primera interacción con la sociedad de una nueva forma, ser un discapacitado, pero eso no fue un impedimento, es más, me ayudaron, ya que yo era un buen trabajador.
9. ¿Cómo describirías la percepción general de las empresas hacia los candidatos con discapacidades motoras durante el proceso de selección?	Es importante tener una mente abierta, ya que se necesita esto para que las empresas nos den esta oportunidad de encontrar un trabajo.
10. ¿Has experimentado alguna vez discriminación durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora? Coméntanos	Al momento de postular no tuve ninguna discriminación, las personas con las que estuve relacionada, me costaba al inicio, pero no he recibido hasta el momento una discriminación en el trabajo
11.¿Cómo percibes el rol de la educación y la capacitación en tu preparación para enfrentar procesos de selección laboral?	En cuanto a las capacitaciones o al proceso de selección me sentí preparado, siento que la universidad donde estudie me ayudo bastante
12.¿Crees que las empresas en el mercado peruano están lo suficientemente preparadas para abordar la empleabilidad en personas con discapacidad motora? ¿Por qué?	Creo que en el mercado peruano estamos muy limitados en aceptar que una persona con discapacidad motora pueda trabajar de la mano con las empresas, no solamente al trabajar, sino al momento de interactuar, creo que existen muchos estigmas que engloban este tema
13.¿Cuáles son tus expectativas y aspiraciones al buscar empleo y participar en procesos de selección?	Siempre alcanzar lugares donde puedan ser amables, aprender y conocer más sobre como el mundo nos ve.
14.¿Cómo crees que se podría mejorar la conciencia y la sensibilización de los empleadores respecto a las capacidades de las personas con discapacidad motora?	Siento que a través de la publicidad, puede ser apoyado de manera masiva para la comunidad
15. ¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que podrían ser valiosas en un entorno laboral?	Como principal, la resiliencia. Y sobre como ver de una forma diferente a la sociedad.
16. ¿Qué te motivaría a solicitar un empleo en una empresa en particular?	Superación personal y que me sienta cómodo.
17. ¿Qué le dirías a las empresas?	A las empresas que trabaje, darle las gracias por recibirme. Y en general a las empresas que tienen esta mentalidad de que si un discapacitado empieza a trabajar en sus oficinas y que pueden limitarlos, que cambien esa mentalidad.
18. ¿Hay algo que desee adicionar?	Nada.

12. Descarga entrevista

Entrevista para jóven profesional con discapacidad motora

Entrevistador/a:Jeremy Ugarte
Nombre del entrevistado/a:Maria Maradiaga
Fecha y hora: 14/02/24 9 :00 am

1. ¿Cuéntame un poco sobre tí? ¿Cuál es tu nombre? ¿Qué edad tienes? ¿Qué has estudiado? ¿Qué te gusta hacer en tus tiempos libres?	Mi nombre es María Madariaga tengo 45 años, soy una persona parapléjica y en mis tiempos libres hago manualidades.
2 y 3. ¿Qué discapacidad motora tienes? Explícamela	Soy una persona parapléjica, tengo una lesión en la columna que me impide caminar, para los que no saben la paraplejia es una discapacidad que implica la mitad del cuerpo de las extremidades inferiores, no tengo movilidad de la cintura para abajo. Desde hace 25 años, aproximadamente, tuve un accidente viajando.
4 .Sabemos que te encuentras en la búsqueda de empleo. ¿Cómo son para ti los procesos de selección? Cuéntanos alguna experiencia	Hace años busque empleo, yo estudiaba administración, pero lo tuve que dejar, luego postule 2 veces como cajera, ya hace poco más de 10 años, me enfermé, no pude y deje de postular. Solo llegue a presentar mis documentos personalmente, pero no llegue a la entrevista personal, solo pude postular, igualmente pregunte si la empresa aceptaba personas discapacitadas (en silla de ruedas, en este caso) y accedieron a que sí pueda postular.
5. ¿Cuál es tu nivel de familiaridad con las leyes y regulaciones relacionadas con la discapacidad y empleabilidad? ¿Conoces tus derechos?	Tengo noción, lo que he escuchado, que hay un cierto porcentaje que las empresas deben de tener personas con discapacidad, también sé que estas empresas que contratan tienen algunos beneficios. Las empresas tienen que acreditar que tienen personas con discapacidad, son empresas incluyentes, con esa acreditación acceden, me imagino a beneficios, pero tienen que estar inscritos en CONDIS. Por ley en la empresa debe haber un 3% de personas con discapacidad si no me equivoco, pero sé que eso no se cumple, no encuentras en las empresas a personas con discapacidad.
6. ¿Cómo describirías el nivel de accesibilidad en las etapas iniciales del proceso de selección que has enfrentado?	En mi caso nulo, cuando fui a las 2 empresas, una para ser cajera, primero la entrada era imposible, me tenían que cargar de la silla, siento que la accesibilidad es la primera traba y la principal que se nos presenta.
7. ¿Cuáles son los mayores desafíos que has enfrentado durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora?	Creo que en ese caso, las personas piensan que tu cerebro no funciona, nos miran como que esta persona no va a poder, como si fuéramos personas enfermas que no podemos pensar razonar cuando solo la discapacidad es física y no mental, siempre me pasa no solo buscando trabajo sino también cuando salgo al hospital o comprar. Te tratan diferente, cuando presente mis documentos a la entrevista sentí que me trataron diferente, me hablaban diferente, veía a las otras personas sin discapacidad y entonces pude saber que era cierto, es como estar en desventaja.
8. ¿Cómo abordas la diversidad de opiniones con respecto a la discapacidad motora en el ámbito laboral?	Las leyes con las personas con discapacidad no se cumplen y no pasará mientras el estado no esté detrás de eso, la ley del 3% tampoco, tengo entendido que hay algunas empresas que contratan personas con discapacidad, pero estas no trabajan, solo están ahí para cumplir la ley de las empresas, creo que más que todo en Lima es diferente, hay inclusión de muchas empresas, pero actualmente vivo en Arequipa, CONADIS publica muchos trabajos de personas con discapacidad, pero todo es para Lima, muy poco para provincias, es una desventaja, y en provincias es donde considero más personas con discapacidad hay.
9. ¿Cómo describirías la percepción general de las empresas hacia los candidatos con discapacidades motoras durante el proceso de selección?	De desinformación ellos piensan que no podemos, les falta educación, tienen ignorancia y las mismas instituciones deberían enseñar y promover eso.
10. ¿Has experimentado alguna vez discriminación durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora? Coméntanos	Notas discriminación, pero yo lo considero falta de información, porque entiendo que las personas que contratan y evalúan no están bien informadas de como deben de tratar a una persona con discapacidad y no tratan por igual a estas personas con discapacidad.
11.¿Cómo percibes el rol de la educación y la capacitación en tu preparación para enfrentar procesos de selección laboral?	En mi caso yo he tenido que aprender y averiguar cosas respecto a los procesos y como abordarlos, pero muchas personas con discapacidad no saben, estudiaba administración de empresas, pero no la termine por el accidente y también por la accesibilidad al lugar; sin embargo, me creo capaz para ejercer algún trabajo importante. Muchos piensan que la persona con discapacidad solo puede estar atendiendo en los baños o dando información, pero podemos ejercer en otros ámbitos solo que no lo saben
12.¿Crees que las empresas en el mercado peruano están lo suficientemente preparadas para abordar la empleabilidad en personas con discapacidad motora? ¿Por qué?	No están preparados, están a nada, pero desde mi percepción no se conoce, de repente habrá una que otra, pero no se conoce, lo que sí puedo afirmar sé que en municipalidades sí existen personas con discapacidad que trabajan más, no en empresas privadas.
13.¿Cuáles son tus expectativas y aspiraciones al buscar empleo y participar en procesos de selección?	La primera vez que me presenté mis expectativas eran altas para mí fue un gran logro, eran las máximas, la segunda ya tenía las expectativas bajas, ni siquiera pude acceder a la entrevista, he seguido buscando, pero he cerrado esa etapa de buscar convocatorias porque no veo avance alguno.
14.¿Cómo crees que se podría mejorar la conciencia y la sensibilización de los empleadores respecto a las capacidades de las personas con discapacidad motora?	CONADIS nos brinda un carnet y nos representa, pero siento que deben ir a las empresas, enseñarles como tratar a las personas con discapacidad, parece que enseñando es como se puede avanzar con esto, pero el mismo estado también no promueve, es casi nulo respecto a tema. Hay talento que está desperdiciado porque somos muchos y nos dejan de lado, pero esto es falta de información y ganas de parte de la misma empresa y estado.
15. ¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que podrían ser valiosas en un entorno laboral?	Las personas con discapacidad algo que tenemos muy valioso es la fortaleza, si a nosotros nos cuesta el doble las cosas, al verlo así, una meta en el trabajo lo vamos a hacer con muchas más ganas, sería genial para nosotros tener un buen trabajo, nuestras ganas de seguir adelante son nuestras fortalezas que pienso, muchos de nosotros tenemos.
16. ¿Qué te motivaría a solicitar un empleo en una empresa en particular?	Que exista el trabajo de forma remota y que puedan evaluar de parte de CONADIS una encuesta para ver qué personas con discapacidad pueden acceder a estos trabajos,
17. ¿Qué le dirías a las empresas?	Les diría que se informen, que eduquen a su personal, empezando desde la cabeza de la empresa hasta abajo, a las personas que contratan igual, que vayan a CONADIS y busquen saber como se debe tratar a una persona con discapacidad, que sepan qué hacer, informarse.
18. ¿Hay algo que desee adicionar?	Agradecerte por la entrevista, me parece bien de parte de los jóvenes que hagan este tipo de entrevistas para que sepan, vean nuestros casos, espero que con esto el entorno de nosotros sea mejor y se pueda avanzar un poco, estos temas ayuda a que lleguen a más gente y sea beneficioso para nosotros para difundirlo.

12. Descarga entrevista

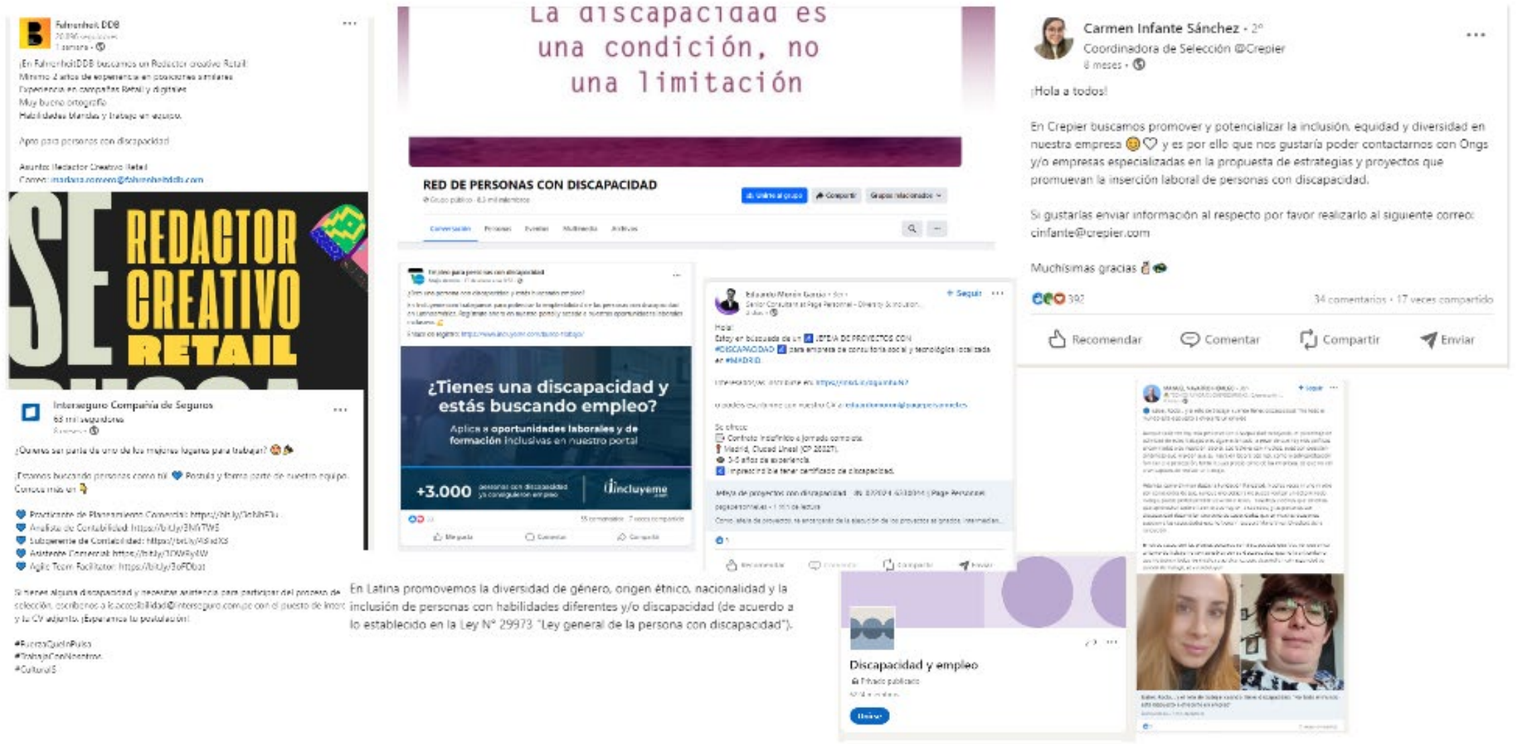
Entrevista para jóven profesional con discapacidad motora

Entrevistador/a: Ailza Velasquez
Nombre del entrevistado/a: Lucia Rivas
Fecha y hora: 14/02/24 2 :00 pm.

1. ¿Cuéntame un poco sobre tí? ¿Cuál es tu nombre? ¿Qué edad tienes? ¿Qué has estudiado? ¿Qué te gusta hacer en tus tiempos libres?	Lucia Rivas, estudió Marketing Financiero. En sus tiempos libres le gusta escuchar música.
2 y 3. ¿Qué discapacidad motora tienes? Explícamela	Tiene cuadraplejia, básicamente no puede caminar.
4 .Sabemos que te encuentras en la búsqueda de empleo. ¿Cómo son para ti los procesos de selección? Cuéntanos alguna experiencia	Son complicados tanto en la infraestructura como en los procesos en sí, muchos no están listos para contratar a una discapacitada profesional.
5. ¿Cuál es tu nivel de familiaridad con las leyes y regulaciones relacionadas con la discapacidad y empleabilidad? ¿Conoces tus derechos?	No las conoce mucho.
6. ¿Cómo describirías el nivel de accesibilidad en las etapas iniciales del proceso de selección que has enfrentado?	Muy poco accesible, cree que desde la primera entrevista muchos de los reclutadores la juzgan.
7. ¿Cuáles son los mayores desafíos que has enfrentado durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora?	La discriminación
8. ¿Cómo abordas la diversidad de opiniones con respecto a la discapacidad motora en el ámbito laboral?	Ignorándolos o simplemente decidiendo no trabajar ahí.
9. ¿Cómo describirías la percepción general de las empresas hacia los candidatos con discapacidades motoras durante el proceso de selección?	Mala y muy estigmatizada.
10. ¿Has experimentado alguna vez discriminación durante el proceso de selección debido a tu discapacidad motora? Coméntanos	Sí, a pesar de que es algo que se ve y que está puesto en mi CV; no sabe por qué los reclutadores ponen cara de sorprendidos.
11.¿Cómo percibes el rol de la educación y la capacitación en tu preparación para enfrentar procesos de selección laboral?	Son dos cosas fundamentales.
12.¿Crees que las empresas en el mercado peruano están lo suficientemente preparadas para abordar la empleabilidad en personas con discapacidad motora? ¿Por qué?	No, definitivamente.
13.¿Cuáles son tus expectativas y aspiraciones al buscar empleo y participar en procesos de selección?	Que se le valore como profesional en igual de condiciones profesionales.
14.¿Cómo crees que se podría mejorar la conciencia y la sensibilización de los empleadores respecto a las capacidades de las personas con discapacidad motora?	Capacitaciones
15. ¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que podrían ser valiosas en un entorno laboral?	Resilencia
16. ¿Qué te motivaría a solicitar un empleo en una empresa en particular?	Que sea específico para mi condición.
17. ¿Qué le dirías a las empresas?	Que muchas veces decir que eres inclusivo no te hace inclusivo.
18. ¿Hay algo que desee adicionar?	No por el momento

12. Descarga observación digital

Observación digital a jóvenes profesionales con discapacidad motora



En Latina promovemos la diversidad de género, origen étnico, nacionalidad y la inclusión de personas con habilidades diferentes y/o discapacidad (de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29973 "Ley general de la persona con discapacidad").

Usan la virtualidad para ofrecer trabajos atractivos

Grupos cerrados y privados en LinkedIn

Algunos encargados del área de RR. HH. colocan publicaciones en LinkedIn, sobre la inclusividad en sus empresas

Historias de motivación

Hay grupos de Facebook, pero en su mayoría dan ofertas de trabajo de oficio (no profesional) o cuelgan frases motivacionales y noticias

Modelo de ofertas específicas para discapacitados (extranjero) en LinkedIn

13. Compilar

Encuestas MYPES

La mayoría dueños de MYPES no estaría dispuesto a contratar a discapacitados, principalmente por la preocupación a que no sean productivos

La creencia en la diversidad e inclusión podría jugar un papel relevante en algunas MYPES, para decidirse a contratar a un joven discapacitado.

Resaltan la importancia de la capacitación y educación para las empresas

Las MYPES están parcialmente informadas con respecto al tema y tienen una postura NEUTRAL frente a ello, es decir, no se deciden si su percepción es positiva o negativa

Contratarían a jóvenes con discapacidad motora pensando que esto podría mejorar su imagen corporativa

Resaltan la importancia de la virtualidad para los empleos

No conoce cosas puntuales sobre la problemática, pero sí sabe que con la llegada de la virtualidad, muchas personas con discapacidad han podido comenzar a trabajar, cosa que no pasaba antes de pandemia.

La confianza como factor clave para contratar

Destacan que hay rubros en los cuales sería mucho más difícil poder aperturar un puesto para PCD, pero hay otros que sí es factible

Encuestas RRHH

Algunos afirman que no está al tanto de la normativa (ley)

Los que han tenido la oportunidad de gestionar entrevistas a jóvenes discapacitado, lo han descrito como moderadamente difícil

Resaltan que se trata de un trabajo en conjunto, no netamente del área de RRHH

Generar más puestos de empleo adaptándose a los nuevos perfiles en los jóvenes discapacitados

Existe conocimiento de la problemática pero aunsencia de compromiso y accesibilidad

Destacan que el nivel de inclusividad puede depender mucho del rubro, en algunos hay más facilidades de que se pueda contratar a una persona con discapacidad.

Buscarían alienzas con ministerios o entidades grandes.

Encuestas jóvenes profesionales con DM

La mayoría de jóvenes tienen entre el rango de 20-25 años y han terminado una carrera técnica

Sentimiento de culpa y ansiedad

Valoran las ofertas de trabajo remoto

Sugieren capacitaciones en las empresas

La mayoría tiene paraplejia congénita, lo que involucra más dificultad para la movilidad debido a la infraestructura

La pandemia ha sido un factor positivo, por el incremento de puestos virtuales

La falta de inserción laboral repercute fuertemente en la estabilidad económica de los jóvenes con discapacidad, quienes además buscan autonomía

Son muy pocos los puestos que son dirigidos específicamente a los discapacitados

Creen que las empresas en Lima no están comprometidas con la inclusión laboral en la discapacidad motora

Entre los principales retos destacan la falta de adaptaciones en las pruebas de selección, además de la discriminación por parte de los reclutadores.

La competencia se torna mayor

Muchas veces no se consideran las habilidades profesionales y solo ven la discapacidad

Datos de la observación

En algunas empresas ponen en sus avisos "Apto para personas con discapacidad"

Usan la virtualidad para ofrecer trabajos atractivos

Hay grupos de Facebook, pero en su mayoría dan ofertas de trabajo de oficio (no profesional) o cuelgan frases motivacionales y noticias

Algunos encargados del área de RR. HH. colocan publicaciones en LinkedIn, sobre la inclusividad en sus empresas

Modelo de ofertas específicas para discapacitados (extranjero) en LinkedIn

Historias de motivación

Grupos cerrados y privados en LinkedIn

Entrevistas RRHH

No. Pero también menciona que todo depende del trabajo, hay trabajos que simplemente no pueden ser adaptados a personas con discapacidad, pero hay muchos otros que sí.

Menciona que su departamento está abierto a recibir a personas con discapacidad, claro está, dependiendo del puesto y de las actividades que tengan que realizar. Pero sí resalta esa apertura.

Aún no ha tenido la oportunidad. Pero en esa caso, las medidas serían casi las mismas porque la mayoría de puestos en su empresa son híbridos, si la discapacidad no está en un nivel avanzando no habría problema.

A mis colegas les diría que tengan una mente más abierta y sobre todo que promuevan con los líderes la apertura de puestos con características que se adapten a personas con discapacidad

Concientizar más a los líderes y directivos sobre el trabajo con personas con discapacidad y lo que ello conlleva.

Considero que siempre hay talento, capacidad, en todas las personas, ya sean discapacitadas o no, esto ayuda construir un equipo de habilidades, ya que esa es una fortaleza para poder tener un buen grupo laboral.

En realidad nadie está muy a favor de contratar personal con discapacidad, tiene una perspectiva que en lugar de ser un apoyo será un reto más y la gente no quiere asumirlo, más allá de la multa que pueda caer por SUNAFIL.

Sí, existen políticas, no sé qué tanto se aplican siendo honesta, creo que están ahí porque tiene que estar ahí. Y no existen políticas para personas con discapacidad motora o de otro tipo.

Creo que está en proceso de ser inclusivo, creo que está en u 30%, le faltan un montón de cosas, principalmente le falta al gobierno hacer páginas muchos más accesibles. Son aproximadamente 10 páginas que tiene que llenar por cada perfil, en los demás portales te demoras 10 minutos acá es el triple. Los portales no tiene un apartado donde se pueda completar formulario que sea solamente para discapacitados, no que sea un castigo para marcar así nomas

En realidad creo que parte desde la convocatoria donde tiene que ser muy específica, no es como otros puestos, por ejemplo se coloca las funciones, pero también lo que líder o el gerente requiera. Se tiene que ser muy específicos y puntuales. Por ejemplo, cumplir con la cuota, en caso sunfail pide solo 6 meses, entonces se le cesa el contrato por 6 meses. Y uno como reclutador no tiene como ir contra las directrices de arriba.

Investigación de escritorio

Las características fisiológicas de las PCD visual no les generan de por sí la incapacidad de trabajar, sino son los obstáculos arquitectónicos, técnicos, socioeconómicos, legales y culturales de la sociedad los que les impiden a las PCD desarrollarse plenamente.

Están en capacidad de ser miembros activos de la sociedad pues, a pesar de su limitación, han desarrollado más los sentidos para compensar su falencia.

Una persona con discapacidad con una buena preparación y capacitación será un valioso miembro de la fuerza productiva de un país.

No solo es necesario cambiar el concepto de discapacidad y brindar a las PCD mayores oportunidades laborales, también se debe entender que precisan de realizar especializaciones para insertarse de manera efectiva en el mercado laboral.

Muchas empresas no poseen perfiles ocupacionales para la contratación de PCD.

Según Milagros Bracamonte Las barreras que encuentran las personas con discapacidad son múltiples y diversas. No solamente en la esfera laboral o en la búsqueda de trabajo, sino desde la cotidianidad. Al 22.8% de personas con discapacidad les cuesta desplazarse dentro de su propia vivienda, imaginate trasladarse a otras edificaciones como calles o entidades públicas. Eso implica que la persona con discapacidad se encuentre confinada a su domicilio y es difícil que encuentre las herramientas para poder capacitarse, educarse o postular a un trabajo.

Entrevistas jóvenes profesionales con DM

No es la primera vez que lo hace. Algo que nota es que si en la entrevista no menciona que es discapacitada, ellos ni lo notan, pero luego si lo hace, al trabajo ser presencial, la actitud de los reclutadores cambia. Supone que porque no están listas para contratar presencialmente a una persona con discapacidad. Ello le causa incomodidad e impotencia.

Conoce las leyes básicas, pero no es un conocedor neto de esto, sabe que toda empresa deben tener leyes para las personas con discapacidad. Conoce los derechos que la comunidad ejerce sobre estos trabajos. Si me respetaron en el tiempo que estuve trabajando para esta empresa.

Están abiertos entre comillas, porque de todas maneras, si les dan a escoger entre un candidato no discapacitado y discapacitado, eligen al primero

Espera que la traten bien, como cualquier otra profesional. Aspira a que los procesos se adapten, pero no de una forma incómoda, sino de una forma en la que el reclutador y el entrevistado puedan tener la plenitud de expresarse. Sus expectativas son en que no solo se enfoquen en su discapacidad, sino en sus fortalezas y habilidades.

Es importante tener una mente abierta, ya que se necesita esto para que las empresas nos den esta oportunidad de encontrar un trabajo

Creo que en el mercado peruano estamos muy limitados en aceptar que una persona con discapacidad motora pueda trabajar de la mano con las empresas, no solamente al trabajar, sino al momento de interactuar, creo que existen muchos estigmas que engloban este tema

La discriminación y la ignorancia que tienen sobre el tema. Asumen que por su discapacidad es menos profesional.

A las etapas iniciales, un nivel accesible, luego viene lo complicado o incómodo.

14. Organizar

Oportunidad de mejora en el trabajo remoto

- La pandemia ha sido un factor positivo, por el incremento de puestos virtuales
- Resaltan la importancia de la virtualidad para los empleos
- Valoran las ofertas de trabajo remoto
- Usan la virtualidad para ofrecer trabajos atractivos
- No conoce cosas puntuales sobre la problemática, pero si sabe que con la llegada de la virtualidad, muchas personas con discapacidad han podido comenzar a trabajar, cosa que no pasaba antes de pandemia.

Implicaciones de contratar a un discapacitado

- Menciona que su departamento está abierto a recibir a personas con discapacidad, claro está, dependiendo del puesto y de las actividades que tengan que realizar. Pero sí resalta esa apertura.
- No. Pero también menciona que todo depende del trabajo, hay trabajos que simplemente no pueden ser adaptados a personas con discapacidad, pero hay muchos otros que sí.
- Son muy pocos los puestos que son dirigidos específicamente a los discapacitados
- Los que han tenido la oportunidad de gestionar entrevistas a jóvenes discapacitados, lo han descrito como moderadamente difícil
- La mayoría tiene paraplejia congénita, lo que involucra más dificultad para la movilidad debido a la infraestructura
- Destacan que el nivel de inclusividad puede depender mucho del rubro, en algunos hay más facilidades de que se pueda contratar a una persona con discapacidad.
- A las etapas iniciales, un nivel accesible, luego viene lo complicado o incómodo.
- Destacan que hay rubros en los cuales sería mucho más difícil poder aperturar un puesto para PCD, pero hay otros que sí es factible
- Muchas empresas no poseen perfiles ocupacionales para la contratación de PCD.

Responsabilidad colectiva en una empresa

- Generar más puestos de empleo adaptándose a los nuevos perfiles en los jóvenes discapacitados
- Resaltan que se trata de un trabajo en conjunto, no netamente del área de RR. HH.
- La confianza como factor clave para contratar
- Que sean claros desde el aviso que publican en redes o LinkedIn y que no sean incoherente con sus acciones y palabras.
- No solo es necesario cambiar el concepto de discapacidad y brindar a las PCD mayores oportunidades laborales, también se debe entender que precisan de realizar especializaciones para insertarse de manera efectiva en el mercado laboral.
- En realidad creo que parte desde la convocatoria donde tiene que ser muy específica, no es como otros puestos, por ejemplo se coloca las funciones, pero también lo que líder o el gerente requiera. Se tiene que ser muy específicos y puntuales. Por ejemplo, cumplir con la cuota, en caso sunfail pide solo 6 meses, entonces se le cesa el contrato por 6 meses. Y uno como reclutador no tiene como ir contra las directrices de arriba.
- El mensaje que daría sería que tengan la libertad, que por más que otras personas influyan, siempre que por más que una persona con discapacidad venga al proceso de selección no deben rechazarla menos darle la oportunidad y tener empatía con esa persona, ya que todos posiblemente tenemos un familiar así, o en algún momento no nos gustaría tener a alguien en esa forma y que le cierren las puertas, por ende hay que ser más empáticos y poder darle facilidad, no deben limitarse, porque todos somos iguales.

14. Organizar

Creencia de diversidad e inclusión

A mis colegas les diría que tengan una mente más abierta y sobre todo que promuevan con lo líderes la apertura de puestos con características que se adapten a personas con discapacidad

Considero que siempre hay talento, capacidad, en todas las personas, ya sean discapacitadas o no, esto ayuda construir un equipo de habilidades, ya que esa es una fortaleza para poder tener un buen grupo laboral.

Concientizar más a los líderes y directivos sobre el trabajo con personas con discapacidad y lo que ello conlleva.

Aún no ha tenido la oportunidad. Pero en esa caso, las medidas serían casi las mismas porque la mayoría de puestos en su empresa son híbridos, si la discapacidad no está en un nivel avanzando no habría problema.

La creencia en la diversidad e inclusión podría jugar un papel relevante en algunas mypes, para decidirse a contratar a un jóven discapacitado.

En algunas empresas ponen en sus avisos "Apto para personas con discapacidad"

Están en capacidad de ser miembros activos de la sociedad pues, a pesar de su limitación, han desarrollado más los sentidos para compensar su falencia.

Algunos encargados del área de RRHH colocan publicaciones en LinkedIn, sobre la inclusividad en sus empresas

Una persona con discapacidad con una buena preparación y capacitación será un valioso miembro de la fuerza productiva de un país.

Estigmas sociales

La mayoría dueños de MYPES no estaría dispuesto a contratar a discapacitados, principalmente por la preocupación a que no sean productivos

Muchas veces no se consideran las habilidades profesionales y solo ven la discapacidad

Las barreras que encuentran las personas con discapacidad son múltiples y diversas. No solamente en la búsqueda de trabajo, sino desde la rutina del día a día.

Creo que en el mercado peruano estamos muy limitados en aceptar que una persona con discapacidad motora pueda trabajar de la mano con las empresas, no solamente al trabajar sino al momento de interactuar, creo que existen muchos estigmas que engloban este tema

Contratarían a jóvenes con discapacidad motora pensando que esto podría mejorar su imagen corporativa

Sí, me encargo de hacer talleres donde se tocaban estos temas y lo importante que son, sobre todo con los jefes y gerentes, en realidad han sido 2 o 3 veces lo que se han realizado y no creo realmente haber llegado a sensibilizar a muchas personas

Emociones negativas y confusas durante las entrevistas

Sentimiento de culpa y ansiedad

14. Organizar

La discriminación

En realidad nadie está muy a favor de contratar personal con discapacidad, tiene una perspectiva que en lugar de ser un apoyo será un reto más y la gente no quiere asumirlo, más allá de la multa que pueda caer por sunafil

En la mayoría de casos le cierran las puertas, porque estas empresas no creen que las personas con discapacidad tengan las capacidades para ejercer la labor, también porque no hay puestos requeridos y por último no hay un trabajo de manera virtual(remoto), ya que mayormente hay trabajos físicos, realmente escasean los trabajos de forma remota.

La discriminación y la ignorancia que tienen sobre el tema. Asumen que por su discapacidad es menos profesional.

Es importante tener una mente abierta, ya que se necesita esto para que las empresas nos den esta oportunidad de encontrar un trabajo

No es la primera vez que lo hace. Algo que nota es que si en la entrevista no menciona que es discapacitada, ellos ni lo notan, pero luego si lo hace, al trabajo ser presencial, la actitud de los reclutadores cambia. Supone que porque no están listas para contratar presencialmente a una persona con discapacidad. Ello le causa incomodidad e impotencia.

Las características fisiológicas de las PCD visual no les generan de por sí la incapacidad de trabajar, sino que son los obstáculos arquitectónicos, técnicos, socioeconómicos, legales y culturales de la sociedad los que les impiden a las PCD desarrollarse plenamente.

Aspiración a un trato igualitario profesional

Sí existen políticas para fomentar la diversidad e inclusión, pero no específicamente para personas con discapacidad motora

Entre los principales retos destacan la falta de adaptaciones en las pruebas de selección, además de la discriminación por parte de los reclutadores.

Ponerse la camiseta y decir que son inclusivos no los hace inclusivos, sino que hay mucho más allá de las palabras.

Modelo de ofertas específicas para discapacitados (extranjero) en LinkedIn

Describen como poco accesibles los procesos de selección

Están abiertos entre comillas, porque de todas maneras, si les dan a escoger entre un candidato no discapacitado y discapacitado, eligen al primero

Ausencia de capacitaciones

Algunos afirman que no está al tanto de la normativa (ley)

Existe conocimiento de la problemática, pero ausencia de compromiso y accesibilidad

Buscarían alianzas con ministerios o entidades grandes.

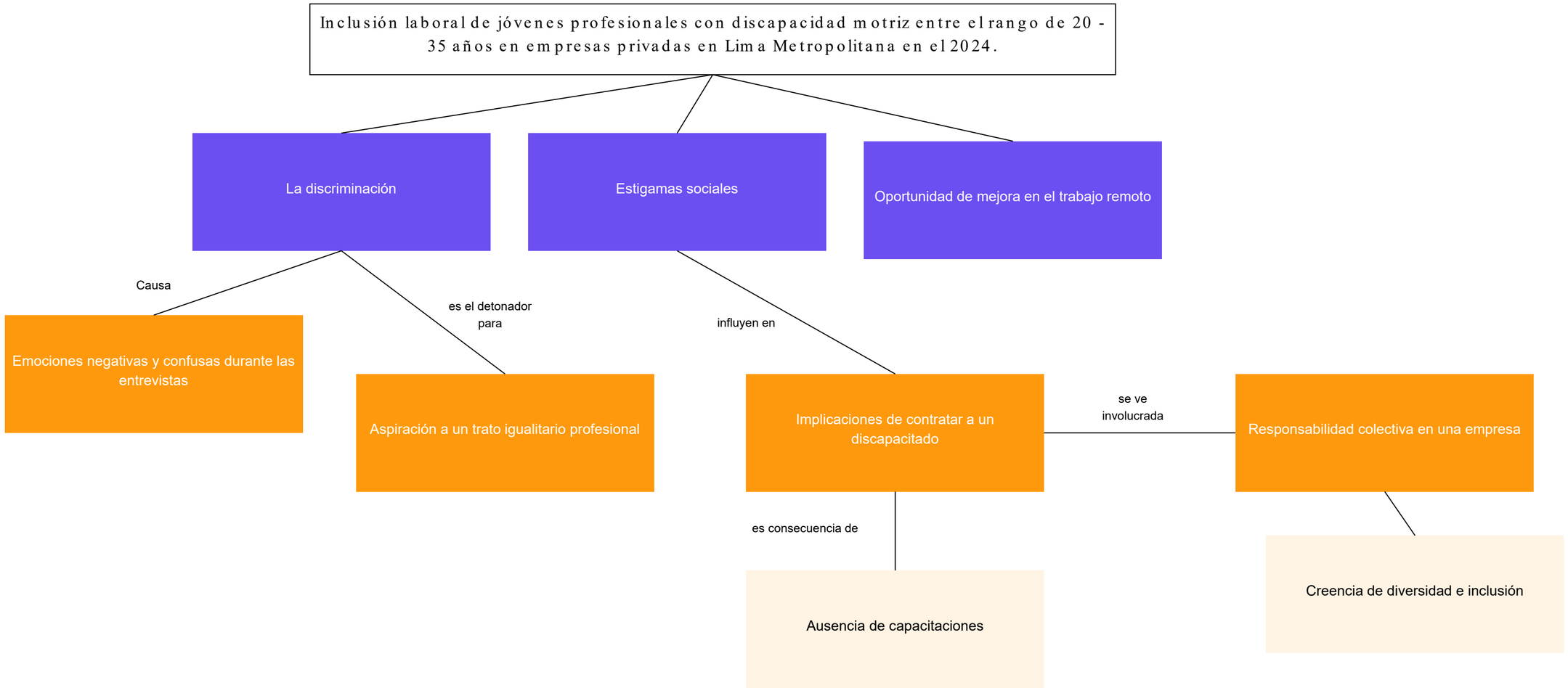
Sugieren capacitaciones en las empresas

Resaltan la importancia de la capacitación y educación para las empresas

Hasta el momento no hemos tenido una capacitación específica para personas con discapacidad(motora), igualmente estamos abiertos a ello, podemos otorgar una oportunidad para recibir y asimismo es una oportunidad para ser equitativo con todos, si se requieren clases o capacitaciones más especificas del gobierno ya sea de manera virtual o presencial, que poco a poco se promueven.

Buscarían alianzas con ministerios o entidades grandes.

14. Interpretar



16. Insights



Los jóvenes con discapacidad motora presentan una excesiva positividad falsa en los procesos laborales que consecuentemente incrementa la probabilidad de ser considerados “aptos” por las empresas

El mundo laboral para los jóvenes discapacitados es un reto emocionalmente demandante, ya que están estancados en un mundo de estigmas e indiferencia

Debido a la desinformación, para las empresas contratar un discapacitado supone un riesgo financiero y laboral por los altos cuidados que se deben tener, ya sea en costos o esfuerzos extras.

Semana 5
investigar

17. Arquetipo

Joven profesional con discapacidad motora

Persona (Nombre)



"El frustrado"

Julio tiene 28 años y padece de paraplejia.
Estudió Ciencias de la Comunicación.
En su día a día convive con su familia y ahora está en búsqueda de un empleo.

Dice que actualmente es muy complicado conseguir empleo para personas como él y muchas veces piensa que es injusto, porque al igual que todos, también es profesional.
Piensa que las empresas peruanas tienen mucho por mejorar y muchas veces su inclusividad es falsa.

Comportamientos

- Lo vive con frustración y mucha confusión.
- No puede hacer mucho para mejorar la problemática porque eso depende mucho de las empresas; sin embargo, sigue buscando ofertas justas y apostando por ir a las entrevistas.
- Durante las entrevistas virtuales, algunas veces busca esconder su discapacidad y la menciona casi al final para ver cómo reaccionan los reclutadores,
- Después de la entrevista tiene mucha ansiedad y preocupación durante varios días.
- Ya no busca ilusionarse con el hecho si va a entrar o no a una empresa,
- Luego de cada entrevista, habla con sus amigos y comparte sus experiencias.
- Constantemente busca en las redes sociales o en internet; grupos o plataformas de apoyo que sean específicas para que los discapacitados puedan conseguir empleo.

Pains

- Que no haya ofertas laborales específicas para el colectivo.
- Que las empresas tengan un discurso de exclusividad y realmente no tomen acciones para ello y todo quede en solo un discurso.
- Le molesta la ignorancia que varios de los reclutadores puedan tener a la hora de hacer una entrevista a alguien discapacitado.
- La falta de apoyo.

Gains

- Más oportunidades de trabajo que sean específicos para ellos.
- Que las empresas se capaciten para lograr una mayor sensibilización y conocimiento de ello.
- Un trabajo remoto.
- Necesita no ser juzgada en todo momento.
- Quiere que las empresas reconozcan que también es una buena profesional.

17. Arquetipo

Reclutador

Persona (Nombre)



"El indiferente"

Marcos es un profesional encargado del Área de Recursos Humanos. Se ve como una persona que pertenece al NSE A.
En su día a día, gestiona procesos de selección y ve perfiles de candidatos de su empresa.

Dice que existe igualdad de oportunidades.
Piensa que los procesos de selección para contratar a personas discapacitadas son más tediosos y complicados.

Comportamientos

- Carece de sensibilidad hacia las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad.
- Tiene actitudes discriminadoras y prejuicios y falta de comprensión sobre la inclusión laboral.
- Puede llegar a perpetuar barreras y contribuir a un entorno laboral excluyente al no tomar medidas para fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Pains

- Le molesta poder a llegar tener una reputación como empresa negativa
- La rotación constante del personal
- El riesgo legal
- La baja moral y productividad

Gains

- Necesita educación y sensibilización sobre la diversidad funcional y la importancia de la inclusión en el lugar de trabajo
- Necesita desafiar y superar sus propios prejuicios para adoptar una mentalidad más inclusiva.
- Necesita comprender que muchas adaptaciones son simples, rentables y beneficiosas tanto para el empleado como para la empresa.

17. Arquetipo

Reclutadora

Persona (Nombre)



"La comprometida"

Rosa tiene 35 años que trabaja en el área de recursos humanos en una empresa del sector financiero en Lima. Se ve como alguien proactiva y dinámica, su rol implica reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal, así como la gestión de las relaciones laborales.

Está constantemente pensando en cómo mejorar la cultura organizacional de su empresa y en encontrar las mejores prácticas para el bienestar de los empleados. Sabe que el talento se encuentra en diferentes personas y está consciente que en la empresa donde labora no cuenta con verdaderas prácticas de inclusión.

Comportamientos

Vive su trabajo con pasión y dedicación, pero también enfrenta desafíos constantes, como la rotación de personal, la falta de compromiso de algunos empleados o la dificultad para implementar cambios en la cultura organizacional. Es importante saber que ella es una apasionada del desarrollo humano y está siempre buscando formas de fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Ve el mundo como un lugar donde la inclusión es esencial para el progreso y la justicia social.

Pains

- Le molesta la falta de apoyo de la gerencia para implementar programas de desarrollo profesional y bienestar laboral. Además, le molesta la discriminación y la falta de oportunidades para las personas con discapacidad. Le duele ver que estas personas enfrentan obstáculos adicionales para conseguir empleo y desarrollar sus carreras profesionales.

Gains

- Quiere que su empresa reconozca el valor y el potencial de las personas con discapacidad motora y esté abierta a contratarlas. Necesita recursos y apoyo para implementar programas de inclusión efectivos y capacitaciones para sensibilizar al personal sobre la diversidad y la inclusión. Además, busca el reconocimiento y la colaboración de otros departamentos para poder trabajar en conjunto hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

17. Arquetipo

Dueño de MYPE

Persona (Nombre)



"El curioso"

Arturo es un joven adulto de 29 años , que cuenta a su propiedad una agencia pequeña de Marketing digital, Vive con su pareja y tienen una mascota. Ellos dos mantienen los gastos del departamento y la de su mascota. Inicio en el negocio digital en 2019.

En 2024 es un año excelente para iniciar con un negocio digital, ya que la globalización esta en su auge y con las plataformas digitales como Ig o Tik tok pueden ayudar bastante en crear una marca personal.

Comportamientos

- Lo vive con esperanza , ya que no se necesita de una tienda física para empezar un negocio este 2024.
- Busca personas con igual mentalidad que el para tratar de ayudarlos a que empiecen un negocio.
- En las entrevistas siempre empatiza con sus empleados, tuvo anteriormente trabajadores con discapacidad motora, pero eso no le impidió que sus ventas subieran.
- Ve al mundo como una oportunidad , ya que puedes tener la oportunidad de aprender algo nuevo para uso personal o para monetizarlo. Pero también es consiente que no todos tienen la misma oportunidad para invertir en educación y que en el Perú la economía es inestable.

Pains

- Le molesta la falta de apoyo y educación financiera en los colegios, además de que algunas empresas no valoran el trabajo de las personas con discapacidad motora y los tratan de una manera despectiva.

Gains

- Quiere contratar a personal con discapacidad motora ya que , siente que está comunidad es la más afectada en cuanto a trabajo.
- Necesita que las personas con discapacidad no tengan miedo al momento de postular a empresas privadas.
- Quiere que la ley que ampara a los discapacitados se respete al momento de postular a un empleo.

17. Reto de diseño



Joven profesional con discapacidad motora

Joven profesional discapacitado en búsqueda de un trabajo	le duele/necesita	Que no haya ofertas laborales específicas para el colectivo	porque	Durante las entrevistas siente la necesidad de abordar su discapacidad de la manera más optimista posible y aclarar cualquier preocupación potencial de la empresa, cuando solo desea que esta se centre en sus habilidades profesionales

¿Cómo podríamos?

¿Cómo podríamos promover la creación de ofertas laborales específicas para los jóvenes profesionales con discapacidad motora y así darles la seguridad de que el proceso de selección se centrará en sus habilidades profesionales y experiencia?

17. Reto de diseño



Encargado de Recursos Humanos indiferente

Encargado de Recursos Humanos indiferente	le duele/necesita	Recursos que lo ayuden a desafiar prejuicios (propios y/o de la empresa) sobre la inclusividad	porque	Piensa que contratar a personas discapacitadas motoras es un reto y muchas veces un riesgo

¿Cómo podríamos?

¿ Cómo podríamos crear recursos que ayuden a desafiar prejuicios sobre la inclusividad al encargado de Recursos Huamanos indiferente para que no vea como un reto o riesgo contratar a personal con discapacidad motora?

17. Reto de diseño



Encargado de Recursos Humanos comprometido

Encargado de Recursos Humanos comprometido	le duele/necesita	Falta de programas que concienticen la discriminación y falta de oportunidades que enfrentan las personas con discapacidad.	porque	A pesar de mis mejores intenciones, reconozco que no tengo la capacitación adecuada para identificar y abordar sesgos inconscientes, lo que puede influir en el proceso de contratación

¿Cómo podríamos?

¿Cómo podríamos implementar programas que concienticen la discriminación y falta de oportunidades que enfrentan las personas con discapacidad a los encargados de Recursos Humanos comprometidos para que no incurran en sesgos inconscientes?

17. Reto de diseño



Dueño de MYPE curioso

Dueño de MYPE curiososo	le duele/necesita	Contratar a personas con discapacidad	porque	Cree que esto podría darle una buena imagen a su negocio, ya que la inclusividad está de moda

¿Cómo podríamos?

¿Cómo podríamos promover la promoción de ofertas laborales remotas y justas para discapacitados motores por parte de los dueños de MYPES y eliminar estigmas falsos sobre la inclusividad?



Luego de haber realizado los 4 arquetipos y 4 retos de diseños, como grupo decidimos enfocarnos en dos de ellos: Los jóvenes profesionales y las personas de RR. HH. de empresas privadas.

A causa de ello, de igual manera se llegó de manera sintetizada a un solo reto de diseño que englobara los anteriores y resulte factible para el desarrollo del proyecto



Reto de diseño final

¿Cómo podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes con discapacidad motora con el fin de lograr una inclusión laboral efectiva?

Semana 6
investigar

19. Lienzo: Tema, problema, reto

EL MARCO DEL PROYECTO

#8: Trabajo decente y crecimiento económico	8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	Buscar crear condiciones de trabajo justas y equitativas, garantizando que todas las personas tengan acceso a empleo digno y productivo, independientemente de su género, edad o habilidades.

Tema: Inclusión laboral de jóvenes profesionales con discapacidad motriz entre el rango de 20 - 35 años en empresas privadas en Lima Metropolitana en el 2024.

DESARROLLO DEL PROBLEMA

• El 21,3% de la población con alguna discapacidad tiene educación superior (técnica o universitaria). • Según el Censo Nacional hecho en 2017, hay 411 mil 972 jóvenes adultos que tienen alguna discapacidad (12,85%), siendo la discapacidad motora la segunda más frecuente.	Falta de oportunidades laborales para jóvenes de 20 a 35 años de edad con estudios superiores y con discapacidad motora en Lima Metropolitana	• Los obstáculos arquitectónicos, técnicos, legales y culturales del mercado peruano impiden a los jóvenes discapacitados motores desarrollarse plenamente profesionalmente. • Muchas empresas no poseen perfiles ocupacionales para la contratación de personas con discapacidad motora.

ENTENDIENDO A LAS PERSONAS

Joven profesional con discapacidad motora en búsqueda de un empleo “El frustrado”	Encargado de Recursos Humanos “El indiferente”	Encargada de Recursos Humanos “La comprometida”	Dueño de emprendimiento “El curioso”

DEFINIENDO EL RETO DE DISEÑO

Los jóvenes con discapacidad motora al presentar actitud positiva en procesos laborales definitivamente incrementan la probabilidad de poder ser considerados aptos por las empresas	El mundo laboral para los jóvenes discapacitados es un reto emocionalmente demandante, ya que están estancados en un mundo de estigmas e indiferencia	Para las empresas, contratar un discapacitado supone un riesgo financiero y laboral, debido a los altos cuidados que se deben tener, ya sea en costos o esfuerzos extras; lo que dificulta la contratación, además de cómo las personas con discapacidad se desarrollan en el ambiente laboral

¿Cómo podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes con discapacidad motora con el fin de lograr una inclusión laboral efectiva?

Etapa
idear



Semana 7
idear

20. Lienzo de propuesta de valor



Joven profesional con discapacidad motora

Propuesta de valor

Abstracta: Comunidad
Concreta:

Laboratorio social que brinde a los jóvenes discapacitados diferentes herramientas virtuales para que puedan gestionar su empleabilidad

- Recursos gratuitos y pagados.
- Seguimiento de emociones
- Difusión de ofertas verificadas y específicas en alianza con empresas.
- Apartado para gestionar una red de contactos afín (chat, videollamadas, etc.).

Creadores de valor

- Plataforma digital de difusión de ofertas laborales para PCD.
- Capacitación para las empresas sobre la creación de puestos para personas discapacitadas.
- Ser notificado de alguna manera cuando se apertura ofertas para su tipo de discapacidad.
- Método para que las entrevistas estén orientadas a las aptitudes y habilidades de él como PCDM y no hacia su discapacidad.
- Cuando se publique un puesto para PDCM, se especifique el sueldo y la modalidad de trabajo, para ahorrar tiempo y falsas esperanzas.
- Recursos digitales ágiles que puedan ayudarlo a gestionar sus emociones y frustraciones durante los procesos de selección.

Aliviadores de dolor

- Sistema de seguimiento para que las empresas cumplan con la Ley 29973
- Que pueda ver virtualmente qué empresas cuentan con quejas o un historial de discriminación hacia personas con discapacidad.
- Herramientas gratuitas que lo ayuden a fortalecer su autoestima.
- Herramientas de seguimiento de emociones y relajación.
- Que pueda conversar o entablar relaciones interpersonales con otros jóvenes discapacitados para así intercambiar experiencias y recomendaciones.

Beneficios

- Ofertas de trabajo específicas.
- Entrevistas a cargo de reclutadores que puedan gestionar los procesos de manera adecuada.
- Más sensibilización.
- Mayor estabilidad económica.
- Mejor salud mental.
- Trabajo remoto
- Sentirse productivo y no juzgado en su entorno laboral.
- Que su entorno, familiares o amigos, reconozcan su esfuerzo y le den un valor a ello.

Tareas por hacer

- Hace búsquedas por internet sobre distintas ofertas de trabajo en su carrera.
- Envía su CV a los diferentes reclutadores a la espera de una entrevista.
- Acude a las entrevistas y les comenta también sobre su discapacidad.
- En caso el reclutador muestre alguna señal de confusión o molestia dada a su discapacidad, él se muestra lo más optimista posible para que eso no influya en sí, lo eligen o no.

Frustraciones

- Incumplimiento de la ley No 29973.
- Compararse con otros profesionales.
- Falta de autonomía económica.
- Baja autoestima y confianza.
- Cuando se estanca en las primeras fases de las entrevistas por estigmas sobre su discapacidad.
- Entra a LinkedIn y ver muchas ofertas presenciales o que no se ajusta a su perfil por tener una discapacidad motora.

20. Lienzo de propuesta de valor



Encargado de Recursos Humanos indiferente

Propuesta de valor

Portal o plataforma virtual para poder conversar con personas con discapacidad en el cual además se puede encontrar información sobre la ley de personas con discapacidad, curiosidades de estas personas y habilidades de distintas personas que puedan subir su perfil a la plataforma online.

Creadores de valor

- Permitir incluir la virtualidad mediante una plataforma como una herramienta que eficientemente posibilita a cualquier persona en cualquier lado del mundo poder acceder a una entrevista laboral. Esta modalidad se operaría en casos especiales únicamente. A través de ello se ahorran costos de transporte y se evitan posibles accidentes y tener que cuidar a la persona en la oficina, lo cual genera un bienestar más óptimo.

Aliviadores de dolor

- Sistema de virtualidad efectiva para entrevistas
- Evaluación de contratación si es beneficiosa, el personal de recursos humanos tendrá un bono por lograr capturar un gran talento en la empresa.
- Capacitaciones gratuitas para poder entender y conocer a las personas con discapacidad motora
- Información eficiente sobre las personas con discapacidad motora y poder conocer más de ellos.

Beneficios

- Poder realizar entrevistas de trabajo online a distintas personas para facilitar el proceso de entrevistar en el caso de las personas con discapacidad motora para evitar accidentes o molestias debido a la infraestructura general.
- Realizar procesos de selección más prácticos con estrategias que ayuden hacerlo más efectivo.
- Charlas gratuitas u programas sin costo para conocer más de la ley sobre discapacidad y el trato hacia ellos.
- Grato ambiente laboral
- Flexibilidad en horarios y trabajo eficaz.

Tareas por hacer

- Proceso de selección laboral presencial con personas sin discapacidad y discapacidad en casos puntuales.
- En un proceso de selección debe estar pendiente de la persona con discapacidad motora para que no sufra daños o accidentes al momento de llegar a la oficina.
- Capacitación a personal de seguridad u de área de trabajo para tratar a las personas con discapacidad motora cuando van a la oficina.

Frustraciones

- Estas personas no están bien informadas u capacitadas, por lo que desde la ignorancia prefieren evitar a las personas discapacitadas
- Les duele no poder contratar estas personas porque no tienen prioridad
- No saben como tratar a personas con discapacidad en un proceso de selección laboral.
- Muchas veces prima la opinión de los superiores y por ello simplemente ordenan descartar a las personas con discapacidad y optan por dejarlos a un lado.
- Falta de ética laboral por dejar de lado a personas con discapacidad.

20. Lienzo de propuesta de valor



Encargado de Recursos Humanos comprometido

Propuesta de valor

Abstracta: Sensibilización / concientización

Concreta:
Implementación de talleres de coaching y team building enfocado en empresas privadas para promover la inclusión laboral de profesionales con discapacidad motora.

Creadores de valor

- Diseñar e implementar programas de capacitación.
- Desarrollar políticas y prácticas que promuevan la flexibilidad laboral.
- Implementar programas de voluntariados.
- Recibir talleres por parte de agentes externos

Aliviadores de dolor

- Hacer talleres de impro o clown
- implementar políticas de flexibilidad como early friday, sistema híbrido, horarios flexibles y adaptabilidad a lo remoto y/o digital
- fomentar una cultura donde se valoren y recompensen las nuevas ideas y soluciones.
- Bootcamps sobre inclusión laboral

Beneficios

- Ambiente de trabajo inclusivo.
- Los procesos de selección sean equitativos.
- Contratar personas con discapacidad motora.
- Cumplir con la ley N °29973
- Crecimiento profesional
- Flexibilidad laboral
- Cultura de innovación

Tareas por hacer

- Selección de personal
- Talleres
- Capacitaciones al personal

Frustraciones

- Falta de educación y conocimiento
- Ambiente de trabajo no inclusivo
- Rigidez laboral
- Falta de impacto social

20. Lienzo de propuesta de valor

Dueño de MYPE curioso

Propuesta de valor

Abstracta: Sensibilización / concientización

Concreta:
Implementar puestos de trabajo para las personas con discapacidad motora, además de ofrecer una entrevista adecuada y remota para la comunidad.

Creadores de valor

- Grupos de personas con discapacidad en busca de trabajo.
- Publico con discapacidad motora que busca trabajo remoto y respeto en el centro laboral.

Aliviadores de dolor

- Trabajos remotos para comunidad discapacitada motoramente.
- Implementar sueldos acordes a la experiencia.

Beneficios

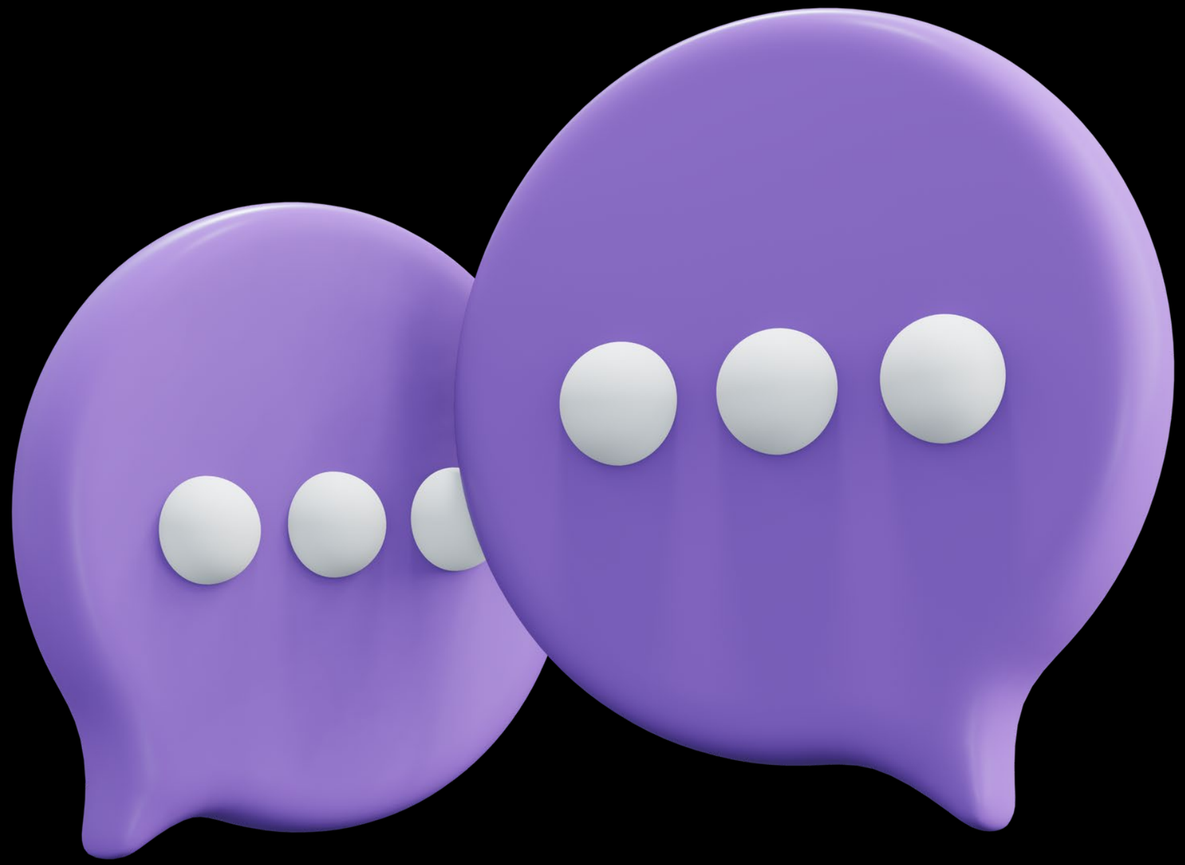
- Ambiente de trabajo inclusivo.
- Personal con discapacidad motora
- Salario acorde al mercado para los trabajadores

Tareas por hacer

- Selección de personal
- Anuncios de trabajo

Frustraciones

- Falta de personas con esta enfermedad que quieran postular por miedo a estas empresas
- Falta de responsabilidad por parte de las empresas



Luego de haber desarrollado un lienzo de propuesta de valor para cada arquetipo; llegó el momento de sintetizar nuestras ideas en nuestro primer boceto de lienzo de propuesta final del proyecto; el cual iba a variar después de los resultados de los talleres co-creativos.

20. Lienzo de propuesta de valor



ler boceto de propuesta de valor general

Propuesta de valor

- Laboratorio social que se encargue de promover estrategias de empleabilidad integrales para jóvenes profesionales con discapacidad motora y para las empresas privadas.

Creadores de valor

- Grupos de personas con discapacidad en busca de trabajo.
- Publico con discapacidad motora que busca trabajo remoto y respeto en el centro laboral.
- Empresas privadas y personal de recursos humanos.

Aliviadores de dolor

- Trabajos remotos para comunidad discapacitada motoramente.
- Implementar sueldos acorde a la experiencia.
- Capacitaciones especializadas para romper los estigmas sociales y fomentar un correcto ambiente laboral acorde a las capacidades que tienen los postulantes con discapacidad.

Beneficios

- Ambiente de trabajo inclusivo.
- Los procesos de selección sean equitativos.
- Contratar personas con discapacidad motora generando un ambiente de inclusión.
- Cumplir con la ley N °29973
- Crecimiento profesional
- Flexibilidad laboral
- Cultura de innovación

Tareas por hacer

- Selección de personal inclusivo
- Talleres para personas con discapacidad motora
- Capacitaciones al personal de recursos humanos para poder contratar personas con discapacidad motora
- Implementación de trabajo remoto mediante trabajos especializados.
- Postular a trabajos.

Frustraciones

- Incumplimiento de la ley No 29973 de parte de empresas privadas.
- Baja autoestima y confianza de parte de personas discapacidad motora
- Personas de recursos humanos no están bien informadas u capacitadas.
- Personas de recursos humanos no saben como tratar a personas con discapacidad en un proceso de selección laboral.
- Para las personas de recursos humanos muchas veces prima la opinión de los superiores y por ello simplemente ordenan descartar a las personas con discapacidad y optan por dejarlos a un lado.
- Falta de ética laboral por dejar de lado a personas con discapacidad.

21. Guión taller generativo para co-crear

Para personal de RRHH de empresas privadas

Se llevará a cabo de manera virtual por cuestiones de tiempo y disposición de los participantes.

Objetivo: Mejorar y fortalecer ciertos puntos de nuestra propuesta de valor, estándo abiertos a realizar cambios que surgan tras el análisis del taller.

Introducción

1. Presentación general: Un integrante del equipo presenta al grupo y el objetivo del taller.
2. Presentación del contexto: Se puede explicar rápidamente el tema, problemática y reto de diseño de una manera no tan específica, con fines de que los participantes conozcan el porqué del proyecto.
3. Kahoot de introducción: Realizaremos una pequeña "evaluación" poniendo como pregunta los datos más relevantes que los participantes deberían saber como personas que forman parte del área de RR. HH..
4. Mostrar resultados de Kahoot: Evidenciaremos qué tanto conocen del tema.
5. Estadísticas impactantes: Después de esa dinámica, lanzaremos 3 datos importantes y chocantes sobre la problemática, que demuestren su relevancia y sirvan para dar inicio a las dinámicas de cocreación

1era etapa: lluvia de ideas

1. Poner su nombre y elegir color de post-it: Esto definirá el orden en toda la secuencia.
2. Dinámica"¿Qué mejorarías...?" (MIRO): Redactaremos una pregunta de impacto para que los 5 participantes pongan una lluvia de ideas sobre qué mejorarían, con respecto a la problemática. POST IT EN MIRO
3. El porqué: Pasaremos a mostrar la lluvia de ideas y preguntar para qué nos digan el porqué creen que sería relevante mejorar eso. POST IT EN MIRO
4. Dinámica "Un paso al cambio" (MIRO): Después de escucharlos por qué, vamos a presentarles un pequeño reto. Cada uno tendrá que proponer una estrategia para cambiar eso que pusieron en la primera dinámica. Les diremos que no limiten su creatividad. Pueden usar palabras claves, imágenes de referencia, referencias, etc. Resaltando que la propuesta sea desde su lado de vista como RR. HH..
5. Compartir creativo: Se compartirá las estrategias y se dará paso al diálogo para feedback.

2da etapa nuestra propuesta

1. Storytelling: A través del storytelling plantearemos nuestra solución. Por ejemplo "Un día Juanita de recursos humanos se topa con un postulante con discapacidad motora, no sabe qué hacer, pero encuentra en LinkedIn una nueva propuesta de solución que brinda.
2. ¿Qué entendieron del storytelling? (MIRO): A través de post-it, los participantes compartirán que entendieron de lo mencionado.
3. PROS de la propuesta (MIRO POST IT): Les vamos a pregunta qué les agrada de la propuesta, qué creen que sería realmente útil para ellos considerando su rutina.
4. CONTRAS de la propuesta (MIRO POST IT): Les vamos a preguntar qué consideran que no es efectivo en la propuesta, qué consideran que no es relevante, qué definitivamente no funcionaría.
5. Hagamos un collage (MIRO): Una vez ya habiendo tenido esos puntos, les preguntaremos CÓMO SE IMAGINA ESA PROPUESTA y les diremos que recolecten imágenes que puedan describir eso.

Cierre

1. Realce de la importancia de la interacción que tuvimos en el taller para aportar a la solución de la problemática.
2. Agradecimiento.

21. Guión taller generativo para co-crear

Para jóvenes discapacitados motores profesionales

Se llevará a cabo de manera virtual por cuestiones de tiempo y disposición de los participantes.

Mejorar y fortalecer ciertos puntos de nuestra propuesta de valor, estándo abiertos a realizar cambios que surgan tras el análisis del taller.

Introducción

1. Presentación general: En este taller, nos complace reunir a profesionales jóvenes con discapacidad motora para explorar juntos un tema crucial: la inclusión laboral. Nuestro objetivo es colaborar en la creación de soluciones innovadoras que aborden los desafíos que enfrentamos en el ámbito laboral.
2. Presentación del contexto: Se puede explicar rápidamente el tema, problemática y reto de diseño de una manera no tan específica, con fines de que los participantes conozcan el porqué del proyecto.
3. Kahoot de introducción: Para empezar, realizaremos un Kahoot breve para evaluar nuestro conocimiento sobre los procesos de selección en recursos humanos. Esto nos ayudará a comprender qué aspectos son fundamentales para nuestra integración en el mercado laboral.
4. Mostrar resultados de Kahoot: A través de los resultados del Kahoot, identificaremos áreas donde podemos fortalecer nuestro entendimiento sobre los procesos de selección. Esto nos dará una base sólida para abordar los desafíos que enfrentamos en la búsqueda de empleo.
5. Estadísticas impactantes: Después de esa dinámica, lanzaremos 3 datos importantes y chocantes sobre la problemática, que demuestren su relevancia y sirvan para dar inicio a las dinámicas de cocreación.

1era etapa: lluvia de ideas

1. Orden y Color de Post-it: ¡Bienvenidos! Para comenzar, por favor coloquen su nombre en un post-it y elijan un color que los represente. Esto definirá el orden en nuestra secuencia y nos ayudará a organizarnos.
2. Dinámica "¿Qué mejorarías...?" (MIRO): Ahora, vamos a abordar una pregunta de impacto: ¿Qué mejorarías respecto a la problemática que enfrentamos en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora? Cada uno de ustedes escribirá ideas en un post-it en nuestra plataforma MIRO.
3. El porqué: Después de la lluvia de ideas, exploraremos el razonamiento detrás de cada propuesta. Compartiremos las ideas y les pediremos que expliquen por qué creen que sería relevante mejorar eso. Esto nos ayudará a comprender mejor las necesidades y prioridades de cada uno.
4. Dinámica "Un Paso al Cambio" (MIRO): Ahora, nos enfrentaremos a un pequeño reto. Cada uno propondrá una estrategia para cambiar una de las ideas que han compartido anteriormente. No limiten su creatividad; pueden utilizar palabras clave, imágenes de referencia o cualquier otro recurso que consideren útil. Destacamos que la propuesta sea desde su perspectiva como profesionales de recursos humanos.
5. Compartir Creativo: Una vez completadas las estrategias, las compartiremos y daremos paso a un diálogo para obtener feedback. Es fundamental aprender unos de otros y enriquecer nuestras propuestas con diferentes perspectivas.

2da etapa nuestra propuesta

1. Storytelling: A través del storytelling plantearemos nuestra solución. Por ejemplo, "Un día Pablo, un joven discapacitado, quiere buscar trabajo, pero lo discriminan, ante esto va a Facebook y encuentra una nueva propuesta de solución que brinda....
2. ¿Qué entendieron del storytelling? (MIRO): A través de post-it, los participantes compartirán que entendieron de lo mencionado.
3. PROS de la propuesta (MIRO POST IT): Les vamos a pregunta qué les agrada de la propuesta, qué creen que sería realmente útil para ellos considerando su rutina.
4. CONTRAS de la propuesta (MIRO POST IT): Les vamos a preguntar qué consideran que no es efectivo en la propuesta, qué consideran que no es relevante, qué definitivamente no funcionaría.
5. Hagamos un collage (MIRO): Una vez ya habiendo tenido esos puntos, les preguntaremos CÓMO SE IMAGINAN ESA PROPUESTA y les diremos que recolecten imágenes que puedan describir eso.

Cierre

1. Describe en una palabra cómo te has sentido en el taller
2. Realce de la importancia de la interacción que tuvimos en el taller para aportar a la solución de la problemática.
3. Agradecimiento.

Semana 8
idear

Características de la PV

¿Comó podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes con discapacidad motora con el fin de lograr una inserción laboral efectiva?

Propuesta de valor: Laboratorio social que se encargue de promover estrategias de empleabilidad integrales para jóvenes profesionales con discapacidad motora y para las empresas privadas.

1	Orientar mediante una plataforma digital a las empresas privadas y jóvenes, profesionales discapacitados motores para que logren tener un entendimiento sólido sobre la situación actual de la problemática.
2	Incentivar a las empresas privadas y a los jóvenes discapacitados motores a través de estrategias personalizadas.
3	Establecer una red de contacto ágil entre ambos entes principales: empresas y jóvenes discapacitados.

22. Ideación - divergencia

¿Como podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes con discapacidad motora con el fin de lograr una incersión laboral efectiva?

Propuesta de valor: Laboratorio social que se encargue de promover estrategias de empleabilidad integrales para jóvenes profesionales con discapacidad motora y para las empresas privadas.

Blog informativo didáctico	Mini cursos asincrónicos	Historias de superación de personas con discapacidad mediante material audiovisual	Bolsa de trabajo	Capacitaciones de coaching por psicólogos para personas con discapacidad	Desarrollo de mejores prácticas de empleabilidad	Rutas de aprendizaje	Materiales educativos	Planes de capacitación	Webinars	Programas de voluntariado corporativo	Videos educativos	Sistema de recompensas a empresas que logren contrataciones exitosas gracias al laboratorio social
Alianzas	Full Days entre empresas y jóvenes	Redes sociales	Recomendación de trabajos específicos mediante diseños y dibujos virtuales.	Acceso a reuniones virtuales organizadas dentro de la plataforma	Programas de sensibilización	Sistemas de retroalimentacion anónimos	Foros	Programas de mentoría	Personalización de perfil	Eventos de reclutamiento inclusivo	Trivias	Asesoramiento en adaptaciones laborales
Asesoramiento virtual	Juegos interactivos	Mapeo de habilidades y necesidades	Conversatorios	Premios de excelencia en inclusión	Programas de apoyo a la transición	Pequeñas pruebas de 5 min que sirvan de evaluación	Foro de actualizaciones y denuncias	Chats privados	Comunidad	Programas de liderazgo	Sistema de emparejamiento entre empresas y jòvenes según algoritmos comúnes	

23. Ideación - convergencia

¿Comó podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes con discapacidad motora con el fin de lograr una inserción laboral efectiva?

Propuesta de valor: Laboratorio social que se encargue de promover estrategias de empleabilidad integrales para jóvenes profesionales con discapacidad motora y para las empresas privadas.

Difusión

- Redes sociales
- Sistema de recompensas a empresas que logren contrataciones exitosas gracias al laboratorio social
- Premios de excelencia en inclusión
- Historias de superación de personas con discapacidad mediante material audiovisual que fomenten casos de exito para la plataforma
- Alianzas

Comunidad

- Chats privados
- Comunidad
- Foros
- Foro de actualizaciones y denuncias

Herramientas

- Videos educativos
- Sistemas de retroalimentacion anónimos
- Pequeñas pruebas de 5 min que sirvan de evaluacion
- Materiales educativos
- Rutas de aprendizaje
- Planes de capacitacion
- Sistema de emparejamiento entre empresas y jóvenes según algoritmos comunes
- Recomendación de trabajos especificos de manera virtual para estas personas mediante diseños y dibujos virtuales.
- Bolsa de trabajo
- Blog informativo didáctico
- Trivias
- Juegos interactivos
- Mapeo de habilidades y necesidades
- Personalización de perfil
- Mini cursos asincrónicos

Tipos de programas

- Programas de mentoría
- Programas de liderazgo
- Programas de voluntariado coorporativo
- Programas de voluntariado coorporativo
- Programas de apoyo a la transición
- Programas de sensibilización

Relación: Jóvenes - empresas

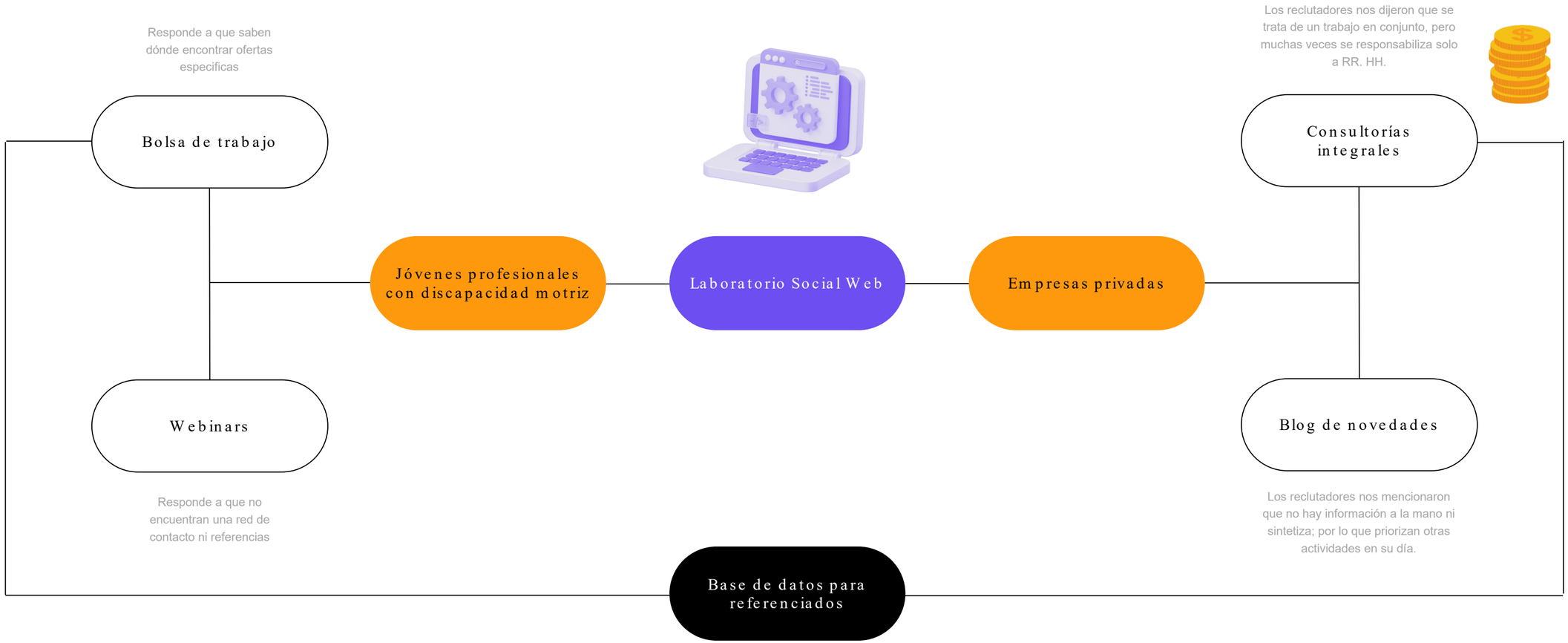
- Webinars
- Conversatorios
- Eventos de reclutamiento inclusivo
- Full Days entre empresas y jóvenes
- Asesoramiento en adaptaciones laborales
- Asesoramiento virtual
- Desarrollo de mejores prácticas de empleabilidad
- Acceso a reuniones virtuales organizadas dentro de la plataforma
- Capacitaciones de coaching por psicólogos para personas con discapacidad

Semana 9
idear

24. Ideación

	IDEA A	IDEA B	IDEA C
Características de la Propuesta de Valor	Laboratorio social (plataforma web) que busque brindar un espacio de difusión de herramientas y estrategias para la inclusión laboral; estas estarán destinadas para empresas privadas y jóvenes profesionales discapacitados.	La creación de un perfil es redes sociales donde se promueva la inclusión laboral y se brinden testimonios.	Plan de programas de mentoría para las empresas y jóvenes profesionales.
Creadores de beneficios	• Difusión de ofertas laborales justas. • Creación de estrategias ágiles para las empresas. • Comunidad para los jóvenes (red de apoyo)	• Difusion de quejas y testimonios en un canal accesible y gratuito. • Actuar como canal de comunicacion	• Recursos digitales accesibles • No demandan tanto tiempo. • Respaldo de profesionales
Aliviadores de dolores	• Herramientas gratuitas de seguimiento de emociones • Intercambio de experiencias y recomendaciones • Recursos asíncronos, lo que garantiza que no tienes que realizarlo a cierta hora específica	• Reconocer qué empresas incumplen o tienen antecedentes malos. • Comunidad de apoyo y respaldo.	Sentimiento de respaldo
Tipo de innovación	Disruptiva	Incremental	Incremental
Viabilidad y factibilidad	Viable	Viable	Viable

25. Desarrollo



26. Lienzo de PV final

EquiLab

Propuesta de valor

Brindaremos una experiencia integral e informativa a través del desarrollo de un laboratorio social web, donde las empresas privadas y jóvenes discapacitados motores podrán encontrar herramientas que fortalezcan su cultura de inclusión para así construir un futuro laboral más equitativo y accesible para todos.

Creadores de valor

Empresas privadas:

- A través de consultorías integrales podrán trabajar en equipo para gestionar herramientas de adaptación e inclusión , mejorar de procesos , etc.
- A través del blog de novedades podrán acceder de una manera interactiva y gráfica la información actualizada sobre la inclusión laboral .

Jóvenes profesionales con discapacidad motriz :

- A través de la bolsa de trabajo podrán encontrar ofertas laborales filtradas que se adapten a sus necesidades .
- A través de los webinars dictados por profesionales discapacitados motores podrán escuchar testimonios de inspiración y encontrar una red de apoyo a fin.

Para ambos: A través de la base de datos de registro de los jóvenes , podremos referenciarlos a las empresas en las consultorías integrales .

Aliviadores de dolor

Empresas privadas:

- Las consultorías son integrales y estarán hechas para funcionar en equipo.
- El blog de novedades será intuitivo y no demandará mucho tiempo.

Jóvenes profesionales con discapacidad motriz:

- La bolsa de trabajo se actualizará constantemente y se pondrán como prioridad los trabajos remotos.
- Los Webinars serán gratuitos y el chat y micro estarán abiertos para la conversación.

Beneficios

Empresas privadas:

- Estrategias que no demanden tanto tiempo ni dinero; pero que sean efectivas.
- Cultura de innovación e inclusión

Jóvenes profesionales con discapacidad motriz:

- Ofertas laborales inclusivas con las especificaciones claras.
- Herramientas digitales.
- Referencias de inspiración.

Frustraciones

Empresas privadas:

- Que no sé de un trabajo en conjunto de toda la empresa para promover la inclusión laboral y solo se responsabilice a los de RR. HH..
- Tiene que priorizar en su día otras cosas de su jornada, porque no encuentran información sintetizada ni a la mano sobre la inclusión laboral

Jóvenes profesionales con discapacidad motriz:

- No encuentran ofertas de labores específicas.
- Encontrar ofertas presenciales que se les dificulte aceptar porque no pueden movilizarse tanto.
- No tener una red de contactos ni referencias de inspiración.

Tareas por hacer

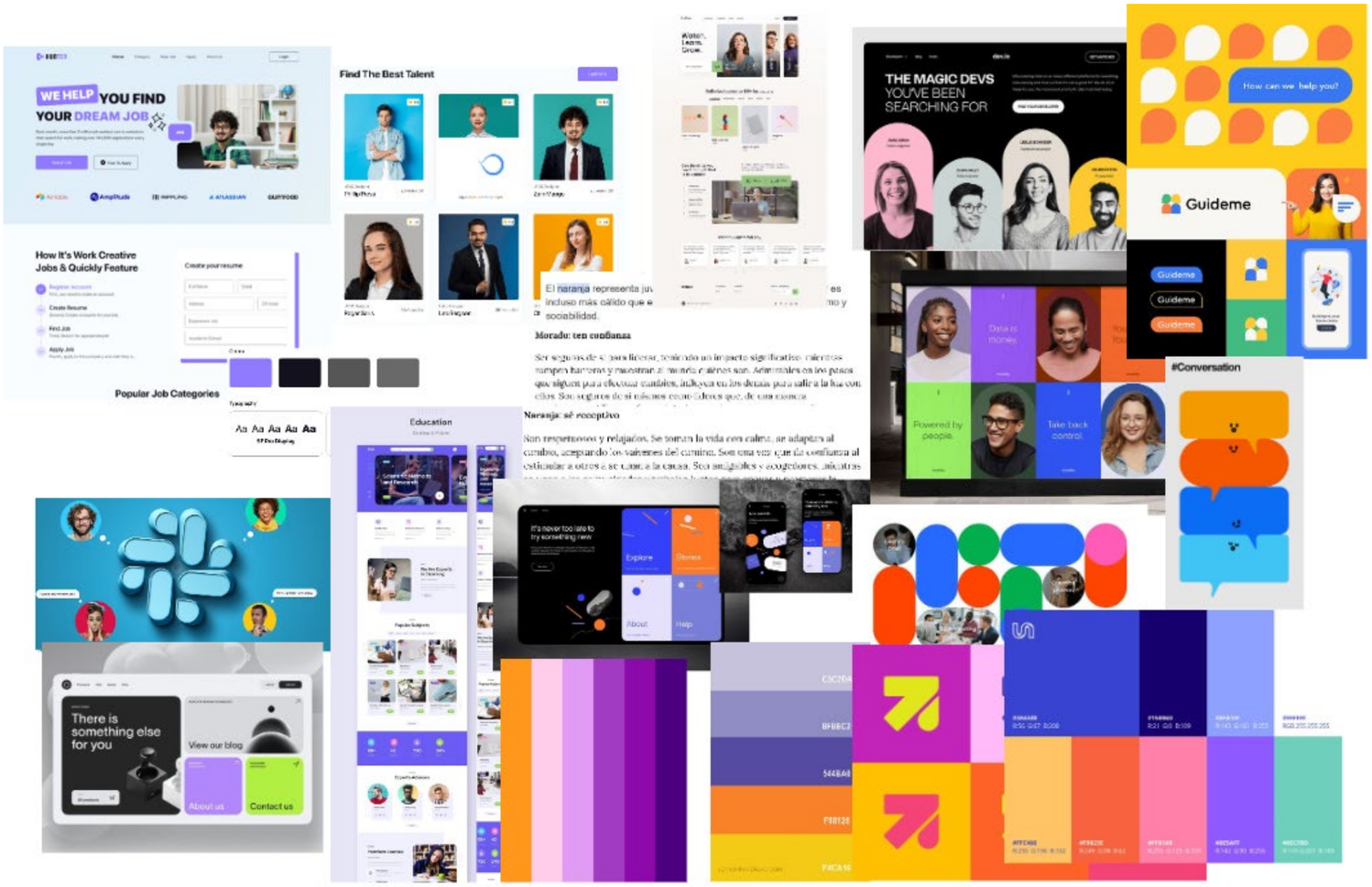
Empresas privadas:

- Identificar los perfiles que necesitan.
- Selección de personal.
- Capacitaciones

Jóvenes profesionales con discapacidad motriz:

- Buscan ofertas de trabajo en grupos de Facebook o LinkedIn,
- Preguntan a sus conocidos sobre ofertas de trabajos.
- Postula a ofertas de trabajo.
- Se preparan para las entrevistas.

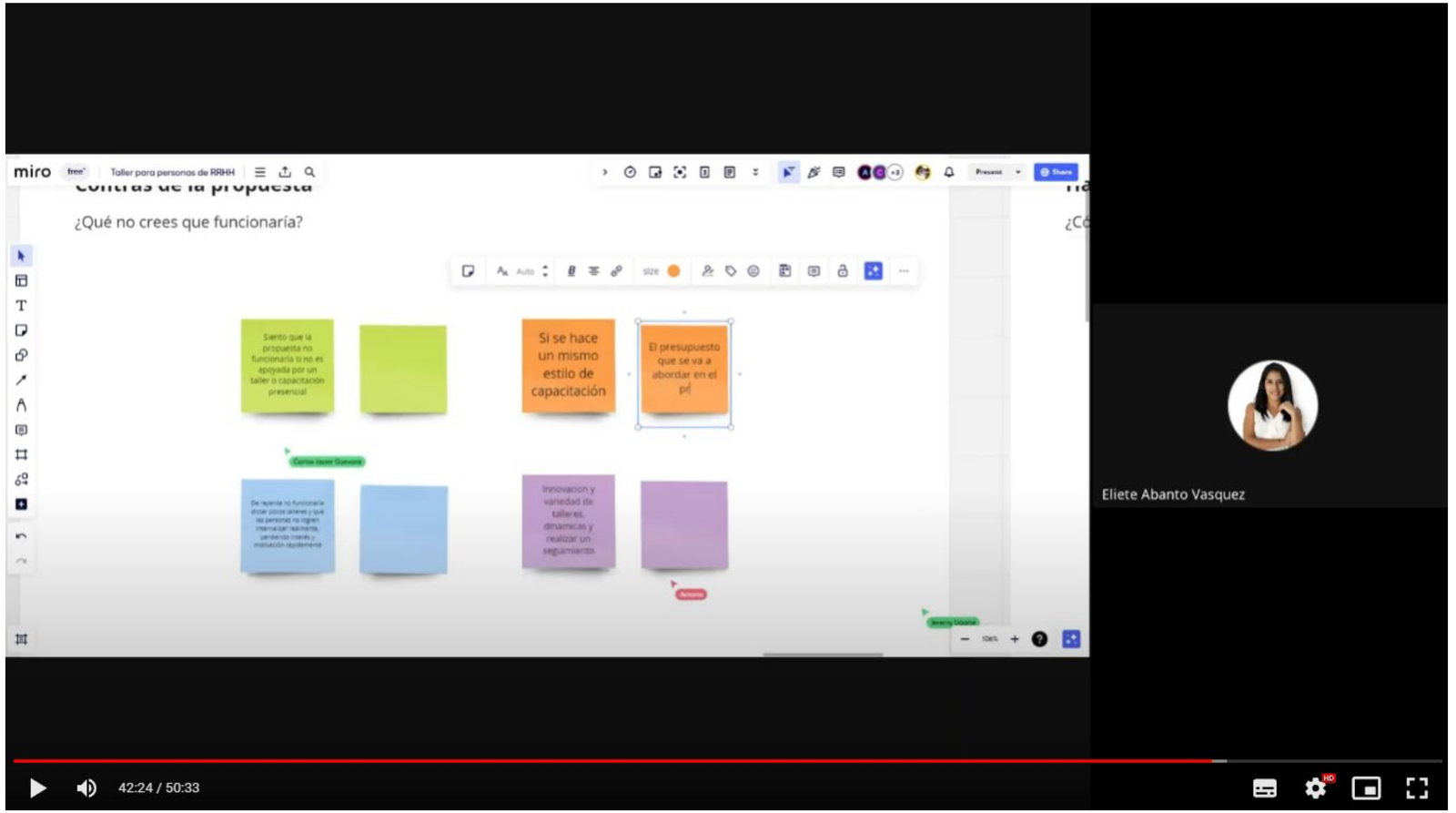
27. Moodboard



Semana 10
idear

28. Descarga taller generativo de co-creación

Para personal de RRHH de empresas privadas



Evidencia:
https://drive.google.com/file/d/1XRpV4IYyo3D9kbF-7OCTFPiJR6zmJA_P/view?usp=sharing

28. Descarga taller generativo de co-creación

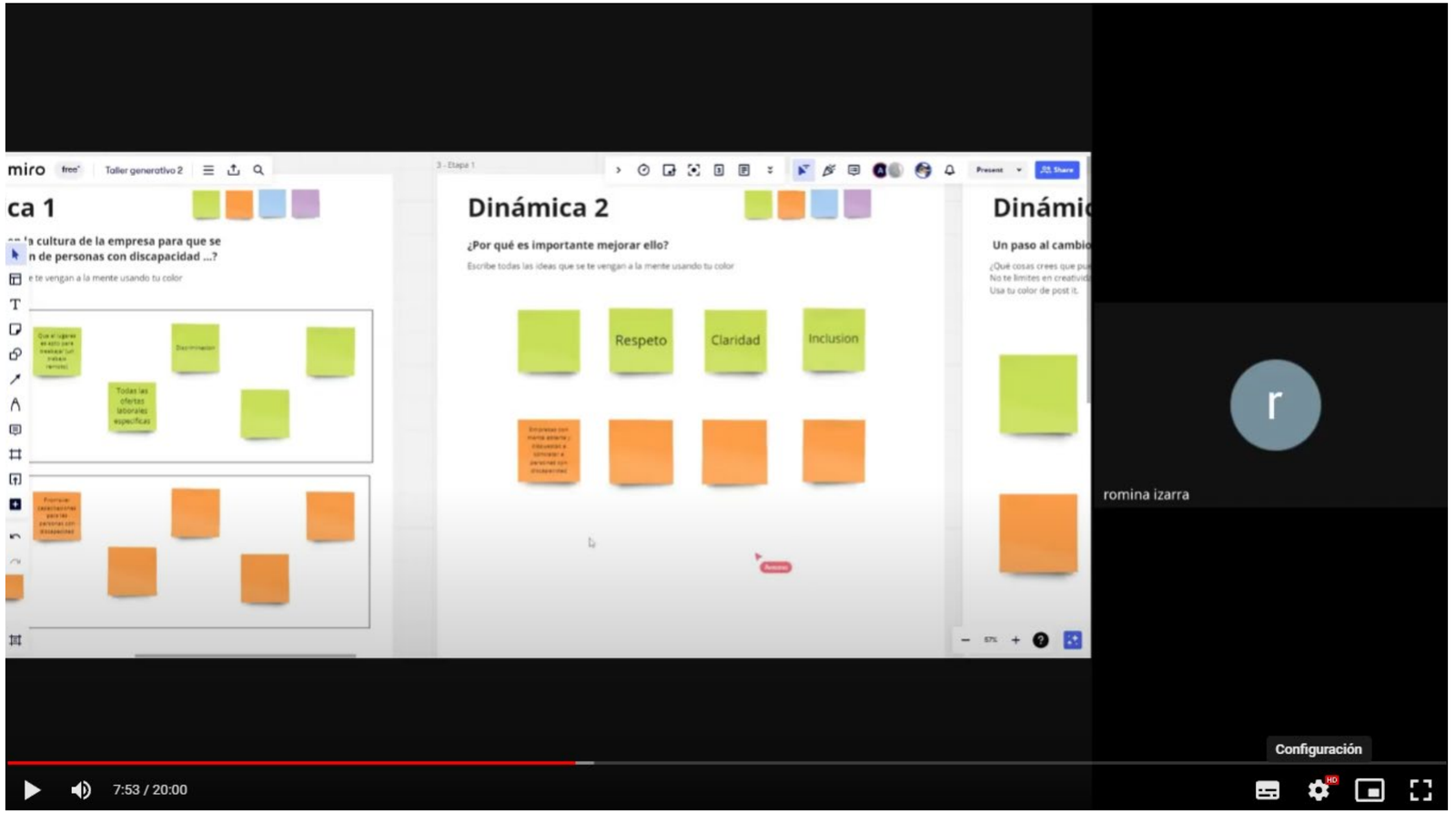
Para personal de RRHH de empresas privadas

Principales resultados

Plan de mejora	Los participantes convergen en que deben existir capacitaciones, charlas, talleres que fomenten la inclusión de personas con discapacidad motora para poder tener mejor trato	Los participantes se orientan a la combinación de lo digital con lo presencial.
Justificación de mejora	Los participantes consideran que solucionar el problema genera un trato igualitario, y/o una mejora de la empresa en como se ve su, imagen de marca posicionada en la sociedad.	Consideran que la unión y el compañerismo refuerza las relaciones laborales, ocasionando un mejor desempeño en la empresa en referencia a los talleres o dinámicas que se deberían realizar para asociar al personal tanto de recursos humanos como de gente con discapacidad motora.
Ideas que pueden ayudar a solucionar el problema	Los participantes concuerdan en que se debe implementar talleres o capacitaciones para personas de recursos humanos sobre el tema de empleabilidad y capacitaciones. Además, actividades extra laborales que ayuden a poder fomentar la unión entre equipos de trabajo.	Los participantes concuerdan en que definir un correcto sistema de beneficios a las empresas sobre el tema de inclusión laboral resulta pertinente para el crecimiento en contratación a este tipo de personas.
Primeras impresiones de propuesta	Los participantes comprendieron al 100% nuestra propuesta, siendo esta una plataforma digital que busca generar empleabilidad hacia las personas con discapacidad motriz que a su vez busca sensibilizar con el tema para capacitar de mejor manera al personal de recursos humanos.	
Cosas que funcionan de la propuesta	Los participantes consideran que la virtualidad puede servir de gran ayuda, ya que se pueden abordar muchos temas y es más accesible para el público objetivo.	
Mejoras a propuesta nuestra	Entre lo que más resaltó fue el uso de las clases mediante una web o app de manera asincrónica que ayudarían mucho a las personas que quizá tienen poco tiempo o nula accesibilidad desde el celular.	
Contras/Cosas que no funcionan o funcionarían de nuestra propuesta	Los participantes consideran que quizá el costo del proyecto sea una traba, debido a ser alto.	Los participantes están de acuerdo en que si no hay diversificación de talleres y/o innovación en estos no habrá progreso y el público objetivo no estará motivado y querrá aprender(material lúdico, audiovisual, dinámico, etc).
Visualización de nuestra propuesta de nuestros participantes	Los participantes tienen noción, una idea de como sería la plataforma y capacitaciones al personal, ya sea presencial o virtual; sin embargo, presentaron referencias de plataformas virtuales para el desarrollo del laboratorio virtual de manera exitosa.	
Dinámica Kahoot	Nosotros como equipo realizamos una dinámica interactiva con los participantes de RR. HH. por medio de la plataforma web Kahoot en la cual quisimos poner a prueba los conocimientos de nuestros participantes de recursos humanos con preguntas sobre la ley N.º 29973 obteniendo así resultados que solo el 50% de participantes está al tanto de la ley y a la vez de como está el ambiente laboral para las personas con discapacidad y qué entes regulan a las empresas.	

28. Descarga taller generativo de co-creación

Para jóvenes discapacitados motores profesionales



Evidencia:
https://drive.google.com/file/d/1OhNG66eTTTlDcL4FixIGyip9X_OhhRya/view?usp=sharing

28. Descarga taller generativo de co-creación

Para jóvenes discapacitados motores profesionales

Principales resultados	
¿Qué mejorarían de la cultura de trabajo para inclusión de personas con discapacidad?	Los participantes están de acuerdo en que se debe establecer lugares con accesibilidad adecuada para poder laboral en tema de infraestructura pero también en poder conseguir el trabajo remoto.
¿Por qué es importante?	Los participantes convergen en que es importante mejorar las politicas de trabajo en discapacitados y la cultrua de inclusión ya que esto genera respeto,un mercado más amplio,aumenta la inclusión y genera más confianza en las personas.
¿Qué puede funcionar?	Los participantes están de acuerdo en qué la virtualidad y las capacitaciones,talleres,etc funcionan para poder solucionar el problema ya sean apps,portales web,etc.
¿Qué entiende por la propuesta?	Los participantes identificaron y lograrón captar la propuesta a la solución al 100% .Comprendiendo que la plataforma web es para las personas con discapacidad y para las empresas que motive la inclusión laboral y facilite los procesos laborales con ayuda de recursos propios en el laboratorio virtual.
¿Qué funcionaría de la propuesta?	Los participantes están de acuerdo en que tener una plataforma virtual es beneficiosa para todos, ya que genera mayor accesibilidad y sobre todo para las personas con discapacidad motriz .
¿Qué no funcionaría?	Los participantes están de acuerdo en que las fallas del proyecto van de la mano con el poco compromiso de las empresas o que haya bugs o problemas en el sistema constantemente.
Resumen	En resumen, las personas con discapacidad motora que participan expresan que sienten comodidad con lo digital, ya que transportarse en transporte público o en la calle es más inaccesible y peligroso. Por otro lado, tienen miedo a que las empresas no se comprometan, hay cierta desconfianza hacia las empresas y procesos laborales.

Etapa
desarrollar



Semana 11
desarrollar

29. Autoevaluación

Brindaremos una experiencia integral e informativa a través del desarrollo de un laboratorio social web, donde las empresas privadas y jóvenes discapacitados motores podrán encontrar herramientas que fortalezcan su cultura de inclusión para así construir un futuro laboral más equitativo y accesible para todos.

Funciona a través de una página web con diferentes apartados y la posibilidad de registro de usuarios.

¿Buena idea?	¿Qué tan nueva es?	¿Es fácil de copiar?	¿Competidores?	¿Retorno de inversión?
Existen plataformas enfocadas en el personal con discapacidad motora, tenemos "Ministerio de trabajo y promoción de empleo" "Conadis Bolsa de trabajo" etc. Estas recolectan información de los distintos empleos, pero ninguna ofrece herramientas integrales para ambos públicos objetivos (jóvenes y empresas). La idea es buena	Nuestro proyecto se guía de diferentes blackboards y páginas web que ayudaron a muchas instituciones educativas en la época de pandemia y lo siguen haciendo. No es nueva solo se basa en proyectos anteriores para mejorar nuestro visión. No es nueva, pero aporta valor a nuestra comunidad	En cuestión a nuestra página web, no sería fácil copiar, ya que nuestro enfoque es diferente; además de todo el trabajo continuó que ameritaría; dada que la propuesta se debe trabajar, actualizar y reforzar constantemente.	Nulo. En nuestro segmento no hay plataforma alguna que plantee una estrategia de inclusión y ayuda integral y cooperativa hacia las personas con discapacidad motora y las empresas privadas, sí existen portales de empleabilidad, pero estos están enfocados de una manera muy general.	Alto. Nuestra principal fuentes de ingresos serían las consultorías y estas requieren de una inversión considerable por parte de las empresas.

29. Autoevaluación

Brindaremos una experiencia integral e informativa a través del desarrollo de un laboratorio social web, donde las empresas privadas y jóvenes discapacitados motores podrán encontrar herramientas que fortalezcan su cultura de inclusión para así construir un futuro laboral más equitativo y accesible para todos.

Funciona a través de una página web con diferentes apartados y la posibilidad de registro de usuarios.

¿Financiamiento?	¿Implementación?	¿Encaja en nuestra visión?	¿Sigue nuestros ideales de marca?	¿Encaja en nuestra estrategia?
El financiamiento es seguro porque la inversión inicial será propia. A través de un planteamiento del presupuesto se prevé cubrir todo lo necesario.	Medianamente fácil. Dentro del equipo de creadores hay profesionales que aportan al desarrollo de la propuesta; como una diseñadora UX/UI, un publicista y especialistas en producción. Luego estarían los especialistas en consultorías que sí serían externos.	Sí, porque queremos llegar a desarrollar un mercado laboral más accesible, inclusivo e integral; a través de la propuesta logramos que dos agentes (jóvenes y empresas) que muchas veces trabajan por separado; convivan en una misma plataforma a través de diferentes herramientas y soluciones digitales.	Sí, porque buscamos encontrar en la tecnología una aliada para la inclusión. Nuestro principal ideal de marca es que no es difícil ser inclusivos de verdad y es posible hacer el cambio con acciones digitales.	Sí, encaja. Nuestra estrategia implica el uso de la plataforma por parte de los jóvenes profesionales y miembros de empresas privadas; quienes encajan perfectamente en el uso de herramientas digitales.

29. Autoevaluación

Brindaremos una experiencia integral e informativa a través del desarrollo de un laboratorio social web, donde las empresas privadas y jóvenes discapacitados motores podrán encontrar herramientas que fortalezcan su cultura de inclusión para así construir un futuro laboral más equitativo y accesible para todos.

Funciona a través de una página web con diferentes apartados y la posibilidad de registro de usuarios.

¿Segmento correcto?

Sí. Abarcamos el segmento de discapacitados profesionales del NSE A y B entre el rango de edad de 20 a 35 años. Si bien es cierto, la mayoría de discapacitados no puede acceder a una educación; estamos abarcando a los jóvenes con discapacidad motora que sí pudieron estudiar una carrera profesional, ya sea técnica o universitaria.
Las empresas privadas con mayor nivel adquisitivo generalmente promueven una mejor cultura y estrategias que vayan de la mano a la inclusión.

¿Vale la pena?

Claro que sí. Muchos de estos jóvenes profesionales con discapacidad motora son ignorados por el mercado actual y no pueden acceder a ofertas específicas. Además, las empresas no encuentran un espacio para poder colaborativamente trabajar a favor de la mejoría de la misma.
Vale la pena porque estamos abarcando un nicho que no es tan reconocido en nuestro país.

30. Lienzo modelo de negocio

Reto de diseño: ¿Cómo podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes profesionales con discapacidad motora con el fin de lograr una inclusión laboral efectiva?

Aliados claves

- Área de recursos humanos
- Cámara de comercio de Lima (CCL)



Actividades clave

- El diseño e implementación de la plataforma web EquiLab.
- El desarrollo y clasificación del servicio de las consultorías.
- La implementación de la bolsa de trabajo específica.
- El desarrollo y actualización de las herramientas digitales de la plataforma, como el blog de novedades y la sección de webinars.
- La creación de una comunidad por medio de las redes sociales y la publicidad BTL.

Recursos clave

Recursos Tecnológicos y recursos Intelectuales

- Diseñador UX/UI
- Especialistas en inclusión laboral para personas con discapacidad motriz.
- Community manager

Propuesta de valor

Brindaremos una experiencia integral e informativa a través del desarrollo de un laboratorio social web, donde las empresas privadas y jóvenes discapacitados motores podrán encontrar herramientas que fortalezcan su cultura de inclusión para así construir un futuro laboral más equitativo y accesible para todos.



Relación con los clientes

Apuntamos a tener una relación sólida, honesta y ágil con los clientes.

- Antes que conozcan y apuesten por EquiLab, se buscará desarrollar la curiosidad de los usuarios a través del ofrecimiento de información relevante sobre la plataforma.
- Durante el uso de la plataforma se busca desarrollar una comunicación ágil que responda a cualquier duda de los clientes. Para ello estarán abiertos los diferentes perfiles en las redes sociales.
- Después del uso de la plataforma o la compra del servicio de consultoría, estará disponible el correo electrónico, soporte técnico o el libro de sugerencias o quejas.

Canales

Los clientes segmentados quieren ser alcanzados a través de:

- Facebook: Funciona a través de grupos cerrados o abiertos.
- Instagram: Difusión a través de influencers relacionados con la problemática.
- LinkedIn: A través de perfiles que difundan contenido de valor (RRHH o líderes de empresas).
- Referencias boca a boca entre grupos corporativos.

Canal de distribución:
Por medio de la página web

Segmentos de clientes

Empresas privadas con 50 o más trabajadores, en Lima Metropolitana.

Trabajo que hacemos por ellos: Desarrollar un enfoque integral en equipo respecto a la problemática y mantenerse actualizados.

Jóvenes profesionales con discapacidad motora entre el rango de edad de 20 a 35 años, residentes en Lima Metropolitana.

Trabajo que hacemos por ellos: Difusión de ofertas de trabajos específicas y desarrollo de una red de contactos y referencias inspiracionales.

Presupuestos

Salarios a consultores	Internet	Energía eléctrica	Laptops	Hosting y dominio	Levantamiento de la página web	Publicidad en redes sociales

Ingresos

Pago por las consultorías integrales a empresas privadas.

Semana 12
desarrollar

31. Identificar competencia

	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3	Competencia 4	Competencia 5
Producto / Servicio	Por igual+ (Plataforma que brinda servicio de encontrar trabajo para personas con discapacidad	LABORUM (plataforma que brinda servicio para encontrar empleo)	CONADIS - Empleos	Fundación Universia	INFODIS PERÚ
Breve descripción	Plataforma argentina que brinda empleo para personas con discapacidad solicitando certificado que avale la discapacidad con el cv incluido, además recomienda entidades que brindan oportunidades.	Es una plataforma web de Perú que brinda oportunidades laborales a cualquier tipo de persona presentando un buscador de trabajo.	Es un apartado en la página oficial de CONADIS, donde brinda ofertas laborales para personas con discapacidad. Brinda la opción de filtrarlas por ofertas de trabajo en empresas privadas y estatales.	Es una plataforma web española, que deriva de Unversia España, donde se promueve el desarrollo de la educación y la promoción del empleo para comunidades interuniversitarias; diversidad, equidad e inclusión (foco en las personas con discapacidad)	Esta plataforma web ayuda en forma de capacitaciones a las personas discapacitadas para mejorar su perfil laboral, la igual que su CV y que puedan conectarse con empresas inclusivas.
¿En qué se parece a mi solución?	Es una plataforma web que mantiene orden e información clara desde la portada, se explica muy bien.	Es práctica y fácil de entender y presenta trabajos para personas con discapacidad cuando están disponibles.	Difunde oportunidades de trabajos inclusivos en nuestro país, permite filtrar la búsqueda; los datos resultan claros en su mayoría.	Es una plataforma web que realiza consultorías y asesorías para empresas con temas de inclusión laboral.	Facilitar capacitaciones para mejorar su perfil laboral.
¿En qué se diferencia de mí solución?	Si bien tiene todo claro, en cuanto a diseño y propuesta visual se queda un poco atrás, no muestra empleos específicos, ya que una persona debe esperar a ser atendida y no muestra variación en contenido y no tiene charlas o capacitaciones, no está enfocado en personal de RRHH.	Si bien mantiene un orden y diseño perfecto, no presenta contenido extra como información, charlas, noticias; es exclusivo para personas que busquen empleo, no para personal de RR. HH.	Nuestra propuesta tendrá un enfoque más integrador; enfocándonos tanto en empresas como en los jóvenes. Nuestro apartado de empleo tendrá el menor texto posible; sin dejar de ser claro y preciso. Además, que agilizaremos la postulación, haciendo que no tengan que ir a links externos que resultan tediosos.	Bueno en primer lugar que nuestra plataforma es exclusiva para empresas privadas con temas relacionados únicamente a personas con discapacidad motriz, además que se busca generar una red de apoyo/comunidad para las personas con discapacidad.	Proponemos una estrategia inclusiva que abarque tanto a empresas como a jóvenes. Simplificaremos la sección de empleo para una experiencia más clara y rápida, eliminando enlaces externos que suelen ser tediosos para facilitar la postulación.

31. Identificar competencia - nivel de innovación

	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3	Competencia 4	Competencia 5
Producto / Servicio	Por igual+ (Plataforma que brinda servicio de encontrar trabajo para personas con discapacidad	LABORUM (plataforma que brinda servicio para encontrar empleo)	CONADIS - Empleos	Fundación Universia	INFODIS PERÚ
Nivel de innovación	Incremental	Incremental	Incremental	Disruptiva	Incremental

32. Lienzo modelo de negocio MVP

Reto de diseño: ¿Cómo podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes profesionales con discapacidad motora con el fin de lograr una inclusión laboral efectiva?

Aliados claves

Diseñador UX/UI



Actividades clave

Diseñar apartados que resulten atractivos, prácticos e intuitivos.

- Consultorías para empresas.
- Blog de novedades.
- Bolsa de trabajo.
- Acceso a webinars.

Recursos clave

Prototipo



Propuesta de valor

Brindaremos una experiencia integral e informativa a través del desarrollo de un laboratorio social web, donde las empresas privadas y jóvenes discapacitados motores podrán encontrar herramientas que fortalezcan su cultura de inclusión para así construir un futuro laboral más equitativo y accesible para todos.



Relación con los clientes

Práctica y precisa.

- Preguntas frecuentes.
- Recibir feedback.
- Soporte técnico



Canales

Plataforma web



Segmentos de clientes

Empresas privadas con 50 o más trabajadores, en Lima Metropolitana.

Jóvenes profesionales con discapacidad motora entre el rango de edad de 20 a 35 años, residentes en Lima Metropolitana.

Presupuestos

- Costo diseñador UX/UI
- Hosting y dominio
- Levantamiento de página

Ingresos

Pago por las consultorías integrales a empresas privadas.

32. Lienzo modelo de negocio MVS

Reto de diseño: ¿Cómo podríamos desarrollar estrategias de orientación para las empresas privadas y jóvenes profesionales con discapacidad motora con el fin de lograr una inclusión laboral efectiva?

Aliados claves

Consultor para pautar el desarrollo de la consultoría.



Actividades clave

- Diseño de prototipo web.
- Establecer la información del servicio en redes sociales u canales de venta.
- Desarrollo para la consultoría/pasos para la consultoría.

Recursos clave

Prototipo web y storyboard



Propuesta de valor

Brindaremos una experiencia integral e informativa a través del desarrollo de un laboratorio social web, donde las empresas privadas y jóvenes discapacitados motores podrán encontrar herramientas que fortalezcan su cultura de inclusión para así construir un futuro laboral más equitativo y accesible para todos.



Relación con los clientes

- Confianza
- Dinamismo
- Seguridad
- Amabilidad



Canales

Plataforma web



Segmentos de clientes

Empresas privadas con 50 o más trabajadores, en Lima Metropolitana.

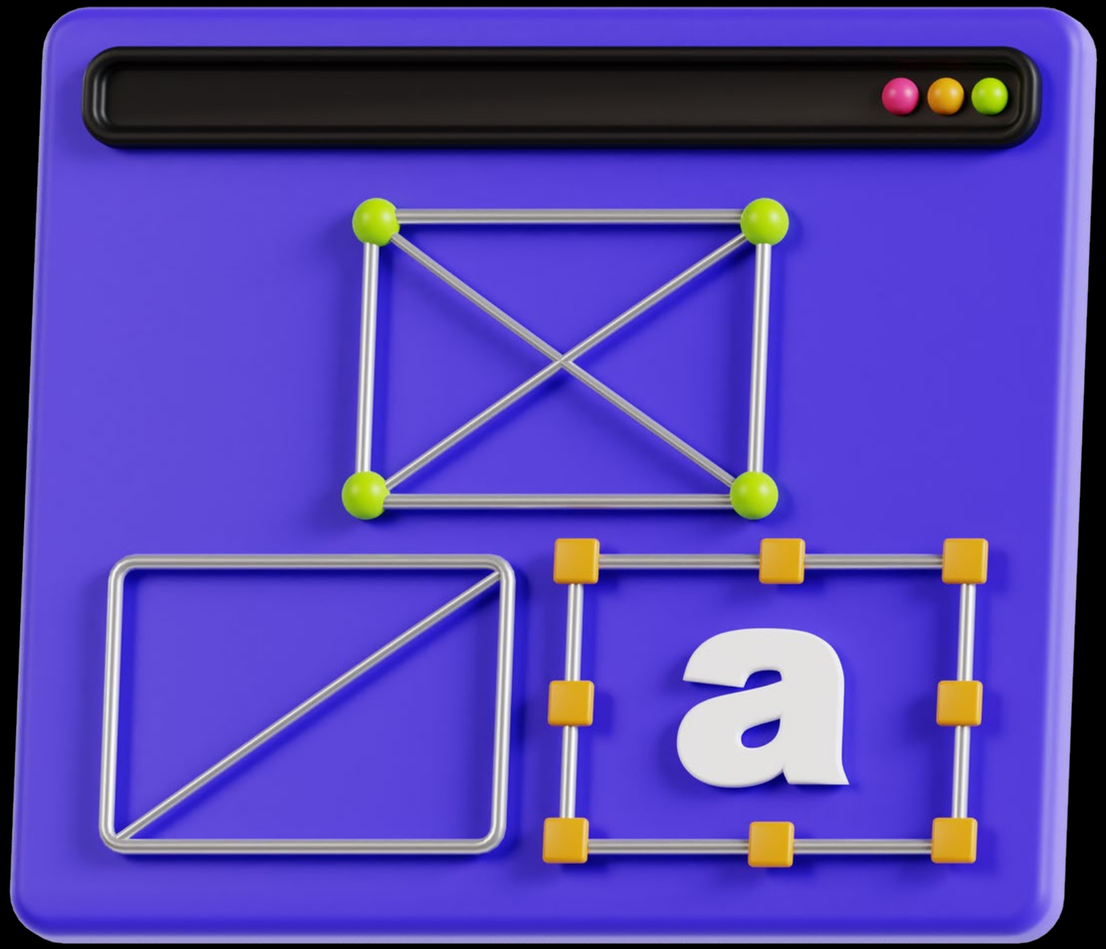
Presupuestos

Salarios a consultores	Internet	Energía eléctrica	Laptops	Publicidad en redes sociales

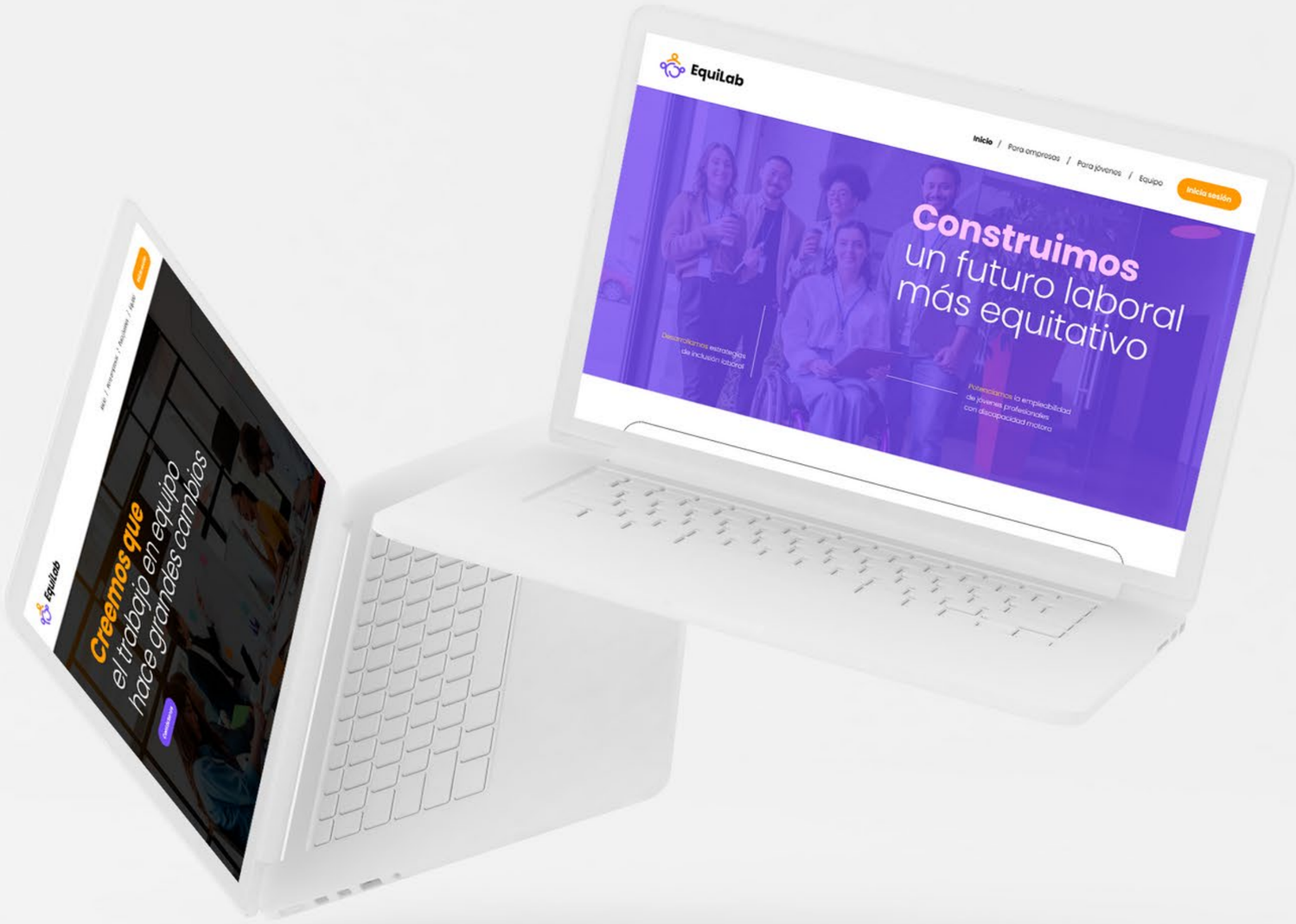
Ingresos

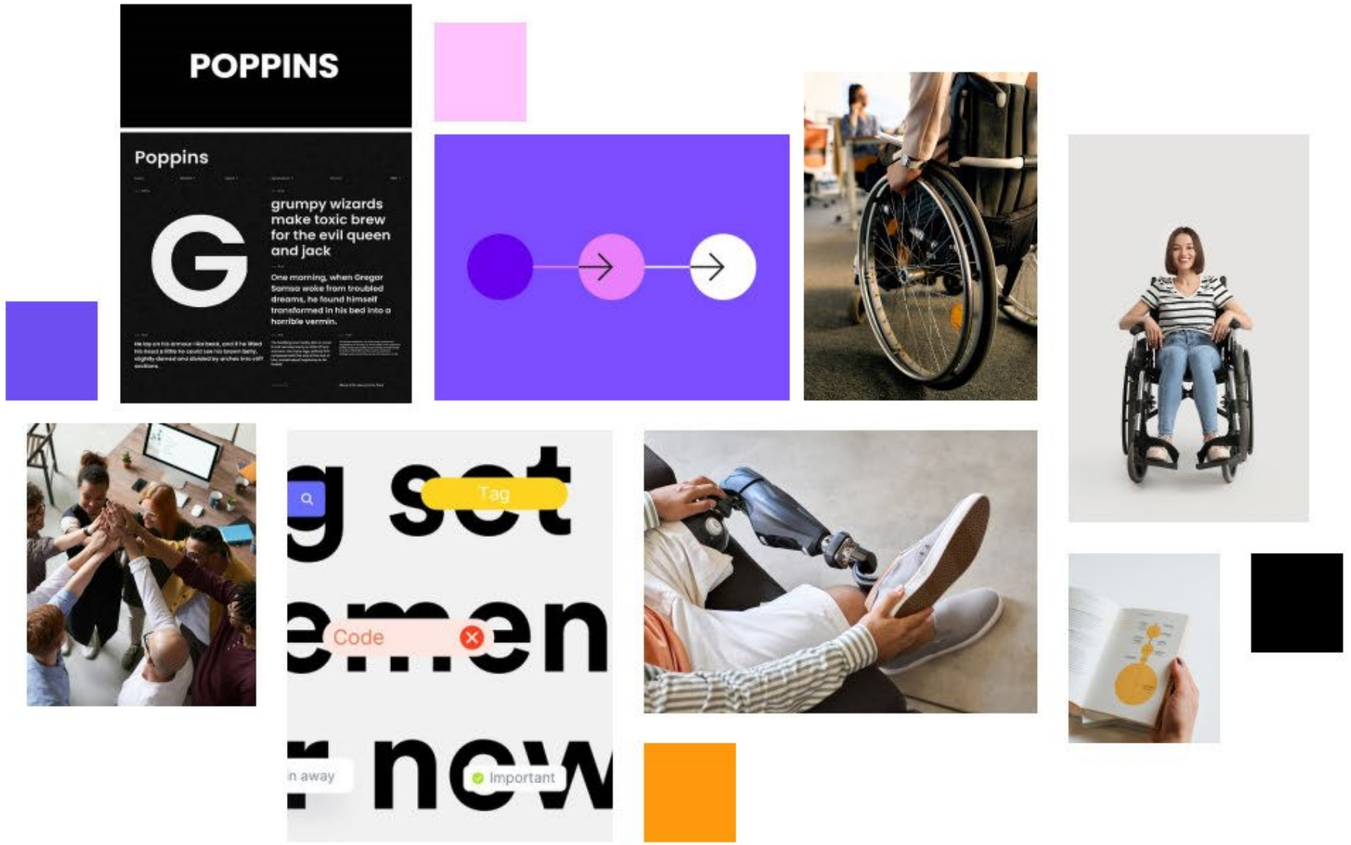
Pago por las consultorías integrales a empresas privadas.

Semana 13
desarrollar



33. Prototipo MVP


EquiLab
Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo
Inicia sesión
Construimos
un futuro laboral
más equitativo
Desarrollamos estrategias de inclusión laboral
Potenciamos la empleabilidad de jóvenes profesionales con discapacidad motora
Creemos que
el trabajo en equipo
hace grandes cambios


POPPINS
Poppins
G
grumpy wizards make toxic brew for the evil queen and jack
One morning, when Gregor Samsa woke from troubled dreams, he found himself transformed in his bed into a horrible vermin.
Tag
Code
Important

Moodboard

Morado	#6D4EF1
Anaranjado	#FE990D
Amarillo	#FFE140
Rosado	#FFC3FF
Blanco	#FFFFFF
Negro	#000000

Colorimetría

H1 **H1 / Bold / 80**

H1 / light /80

H2 **H2 / bold / 64**

H2 / light / 64

H3 **H3 / bold / 56**

H3 / light / 56

H4 **H4 / bold / 32**

H4 / light / 32

H5 **H5/ bold / 24**

H5/ light / 24

H6 **H6/ bold / 16**

H6/ light / 16

Poppins

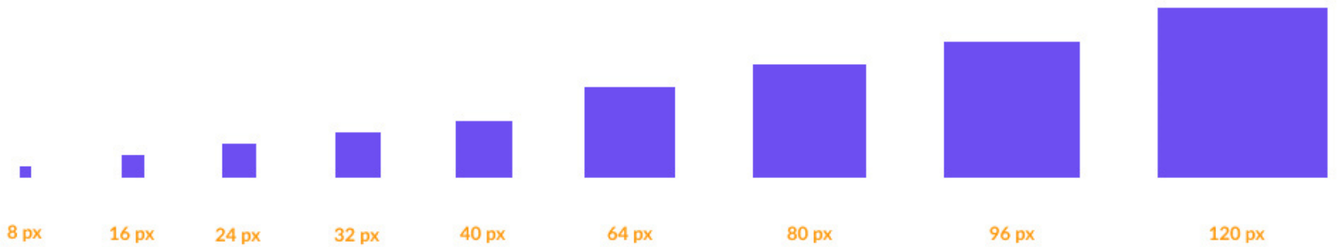
Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit lectus platea, primis nunc eget imperdiet rutrum placerat arcu varius, vulputate mollis pharetra hac ornare pulvinar aptent natoque. Integer habitasse molestie cursus nullam sociosqu phasellus nibh fames feugiat nisi purus, lacus ut vestibulum nunc torquent per justo montes imperdiet suspendisse.

P p / light /18

SMALL **small / bold / 12**

small / light / 12

Tipografía desktop



*El espaciado puede ser cualquier multiplo de 8, se recomienda que se respete esta afirmación con el fin de garantizar la armonía del diseño

Espaciado

Columns

Count	Color	
12	001AFF	10%

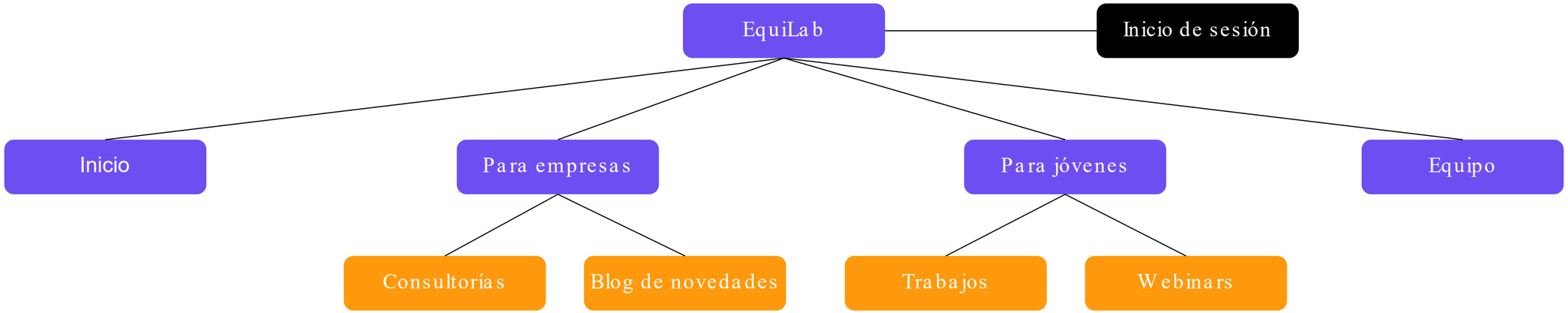
Type	Width	Margin
Stretch	Auto	0

Gutter

16

Grid desktop

Flujograma de plataforma



Home

EquiLab

Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo

Inicia sesión

Construimos un futuro laboral más equitativo

Desarrollamos estrategias de inclusión laboral

Potenciamos la empleabilidad de jóvenes profesionales con discapacidad motora

Una nueva forma de ver la inclusividad

Somos un laboratorio social web que busca desarrollar estrategias de inclusividad para así lograr un futuro laboral más equitativo y accesible para los jóvenes profesionales con discapacidad motora.

Conoce más

¿Formas parte de una

empresa privada?

Trabajamos de la mano y como un equipo para lograr estrategias efectivas que hagan de tu empresa un agente de inclusividad.

Conoce más

¿Eres un joven profesional con

discapacidad?

Te brindaremos el espacio ideal para potenciar tu empleabilidad y hacer de tu discapacidad motriz tu mayor fortaleza.

Conoce más

Te brindaremos el espacio ideal para potenciar tu empleabilidad y hacer de tu discapacidad motriz tu mayor fortaleza.

Conoce más

#DatoQueImpacta

Más de 400 mil

Es la cifra de adultos jóvenes con alguna discapacidad en el Perú.

#DatoQueImpacta

Segunda + frecuente

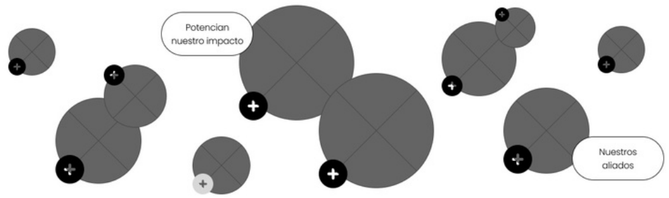
La discapacidad motora es la segunda más frecuente entre los jóvenes

#DatoQueImpacta

Más del 21,3%

Es la cifra de adultos jóvenes con estudios superiores, universitarios o técnicos.

Creen en nosotros y creen en ti



¿Quieres trabajar con nosotros?

Conoce nuestra ofertas

EquiLab

Para empresas
Consultorías
Blog de novedades

Para jóvenes
Trabajos
Webinars

Equipo
Nosotros
Únete

Para empresas - consultorías



Para empresas - blog de novedades



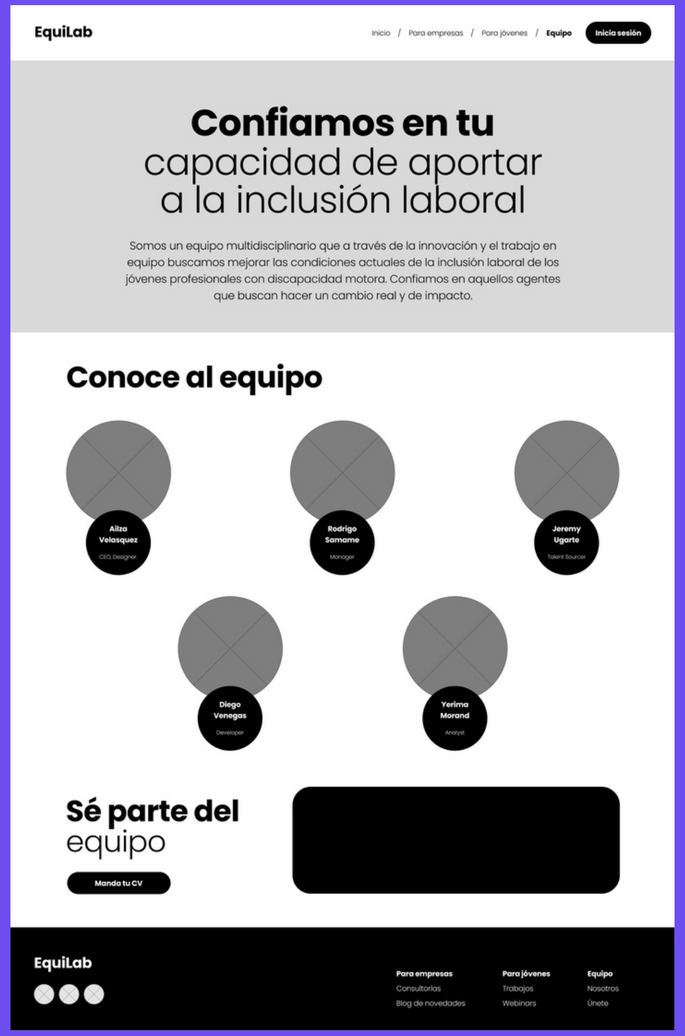
Para jóvenes - trabajos



Para jóvenes - webinars



Equipo



Inicio de sesión



Crear cuenta



EquiLab

Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo

Inicia sesión

Construimos un futuro laboral más equitativo

Somos un laboratorio social web que busca desarrollar estrategias de inclusividad para así lograr un futuro laboral más equitativo y accesible para los jóvenes profesionales con discapacidad motora.

Una nueva forma de ver la inclusividad

Somos un laboratorio social web que busca desarrollar estrategias de inclusividad para así lograr un futuro laboral más equitativo y accesible para los jóvenes profesionales con discapacidad motora.

Conocer más



¿Formas parte de una

empresa privada?

Trabajamos de la mano y como un equipo para lograr estrategias efectivas que hagan de tu empresa un agente de inclusividad.

Conoce más

¿Eres un joven profesional con

discapacidad?

Te brindaremos el espacio ideal para que encuentres ofertas laborales específicas y del potencial a tu empleabilidad.

Conoce más



#DatoQueImpacta

Más de 400 mil

Es la cifra de adultos jóvenes con alguna discapacidad en el Perú.



#DatoQueImpacta

Segunda + frecuente

La discapacidad motora es la segunda más frecuente entre los jóvenes



#DatoQueImpacta

Más del 21,3%

Es la cifra de adultos jóvenes con estudios superiores, universitarios o técnicos.



Creen en nosotros y creen en ti

Potencian nuestro impacto

Nuestros clientes

¿Quieres trabajar con nosotros?

Conoce nuestra oferta



EquiLab

Para empresas
Consultoría
Blog de novedades

Para jóvenes
Trabajos
Webinars

Equipo
Nosotros

EquiLab

Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo

Inicia sesión

Creemos que el trabajo en equipo hace grandes cambios

Conócenos

¿Cómo te ayudaremos?

Te ofrecemos distintos tipos de consultorías integrales en las cuales trabajaremos diferentes estrategias para mejorar la cultura de inclusividad en tu empresa.



Tipos de consultorías

- Accesibilidad
- Reclutamiento
- Adaptación
- Sensibilización
- Normativa

Casos de éxito

Hemos ayudado a diferentes empresas privadas, conoce cómo lograron superar los desafíos y comenzar a emplear estrategias prácticas y efectivas para la inclusión laboral de profesionales con discapacidad motora en nuestro país.

Conoce más

¿Comenzamos?

Nombre y Apellido*

Correo laboral*

Nombre de la empresa*

Industria*

Número de trabajadores*

Número de contacto*

Cuando haga clic en enviar, almacenaremos y procesaremos los datos personales que ingrese anteriormente. Nuestra Política de Privacidad está aquí para ayudarlo a comprender cómo manejamos y utilizamos su información personal y para comprender sus derechos con respecto a los datos personales que procesamos.

Enviar

Tan requerir campo

EquiLab

Para empresas
Consultoría
Blog de novedades

Para jóvenes
Trabajos
Webinars

Equipo
Nosotros

EquiLab

Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo

Inicia sesión

Te mantenemos actualizado

Para nosotros es importante brindarte toda la información necesaria que complemente tu camino hacia la inclusión laboral.



5 de abril, 2024.

Beneficios de implementar políticas de inclusión y diversidad en las empresas.

Antes de implementar cualquier política de inclusión laboral, desde el contratación hasta las promociones, hay muchas oportunidades de atraer y retener a personas valiosas y talentosas en tu organización.

Leer más



29 de febrero, 2024.

Trabajadores con discapacidad: retos para su inclusión laboral y obtención de beneficios.

Para lograr la inclusión en nuestras organizaciones es necesario que los empleadores conozcan los retos que enfrentan las personas con discapacidad. Por ello, en el siguiente artículo vamos a contar cuáles son los retos para los grupos vulnerables.

Leer más



22 de febrero, 2024.

Inclusión laboral: un espacio de trabajo para personas con discapacidad motriz.

A pesar de las complicaciones por transportarse, la mayoría de las personas lo quiere hacer a trabajar. La inclusión para la persona con discapacidad motora en el trabajo se refiere a la integración de las personas impedidas en el trabajo activo.

Leer más

1 2 3 4 5

Suscríbete y recibe novedades

Registrarme

EquiLab

Para empresas
Consultoría
Blog de novedades

Para jóvenes
Trabajos
Webinars

Equipo
Nosotros

EquiLab

Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo

Inicia sesión

Potenciamos tu empleabilidad

Ofertas de trabajo para profesionales con discapacidad motriz

Puesto / Palabra Clave / Empresa

Ubicación

Modalidad

Coordinador/a de Administración
Surco, Lima.
Modalidad híbrida
Postular

Analista digital de compras
San Juan de Miraflores, Lima.
Modalidad remota
Postular

Asistente de recursos humanos
Chorrillos, Lima.
Modalidad híbrida
Postular

Diseñador gráfico publicitario
Miraflores, Lima.
Modalidad híbrida
Postular

Coordinador del Área de Marketing
Surquillo, Lima.
Modalidad híbrida
Postular

Editor de videos y contenido
Surco, Lima.
Modalidad remota
Postular

1 2 3 4 5

EquiLab

Para empresas
Consultoría
Blog de novedades

Para jóvenes
Trabajos
Webinars

Equipo
Nosotros

EquiLab

Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo

Inicia sesión

Accede gratis a webinars

Sabemos que es difícil navegar solo por la travesía de la inclusión laboral por eso, te invitamos a formar parte de nuestros webinars mensuales, donde podrás acceder a testimonios de profesionales exitosos con alguna discapacidad motora y podrás charlar en vivo con ellos y los demás invitados.

Conoce nuestro calendario

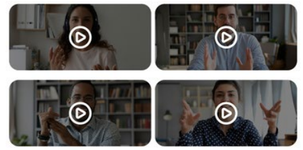
Cada mes, te ofrecemos un webinar. En estos abordamos diferentes temáticas y experiencias que seguro serán de tu agrado.

Registrarme

Sábado 20 de Abril, 8:00 p.m.

Fernanda Rivera Vargas, egresada de UPC, tema: "Superando Barreras: Estrategias para Triunfar en la Búsqueda de Empleo con Discapacidad Motora"

Hecha un vistazo a las grabaciones



1 2

EquiLab

Para empresas
Consultoría
Blog de novedades

Para jóvenes
Trabajos
Webinars

Equipo
Nosotros

EquiLab

Inicio / Para empresas / Para jóvenes / Equipo

Inicia sesión

Confiamos en tu capacidad de aportar a la inclusión laboral

Somos un equipo multidisciplinario que a través de la innovación y el trabajo en equipo buscamos mejorar las condiciones actuales de la inclusión laboral de los jóvenes profesionales con discapacidad motora. Confiamos en aquellos agentes que buscan hacer un cambio real y de impacto.

Conoce al equipo



Alba Velásquez



Rodrigo Sarmiento



Jeremy Ugarte



Diego Samayoa



Fabiola Mayorga

Sé parte del equipo

Mándale tu CV



EquiLab

Para empresas
Consultoría
Blog de novedades

Para jóvenes
Trabajos
Webinars

Equipo
Nosotros

¡Bienvenido a EquiLab!

Ingresa tu usuario y contraseña para iniciar sesión.

Usuario o correo electrónico

Contraseña

¿Olvidaste tu contraseña?

¿Eres nuevo en EquiLab?

Crear cuenta

Crear cuenta

Soy un joven profesional con discapacidad motora

Pertenezco a una empresa privada

Nombres

Apellidos

Correo

Crear contraseña

He leído y acepto los términos y condiciones y la política de privadad.

Crear cuenta



Link del prototipo en Figma

https://www.figma.com/proto/BzDW2r5mPhSr6NsjbbzfF9/EquiLab?type=design&node-id=47-1035&t=6oBFawi6Vx6fnxkH-1&scaling=min-zoom&page-id=47%3A553&starting-point-node-id=47%3A1035&mode=design



33. Prototipo MVS

ESCENA 1 INT. DÍA



Pedro de recursos humanos revisa los CV, de los postulantes

ESCENA 2 INT. DÍA



Pedro en una reunión para hablar sobre el tema de la contratación.

ESCENA 3 INT. DÍA



El equipo de recursos humanos se reúne en una sala de conferencias para discutir la propuesta de trabajar con "EquiLab".

ESCENA 4 INT. DÍA



El equipo se reúne con el equipo "EquiLab", mediante un meet para conocer más sobre sus servicios y metodologías.

ESCENA 5 INT. DÍA



El equipo de recursos humanos participa en una sesión de consultoría con expertos de "EquiLab"

ESCENA 6 INT. DÍA



Después de la consultoría, el equipo de recursos humanos continúa trabajando en la implementación de las nuevas estrategias en la empresa.

ESCENA 7 INT. DÍA



Se realiza un seguimiento con "EquiLab" para evaluar el progreso.

ESCENA 8 INT. DÍA



La empresa publica nuevos puestos de trabajo, reflejando su compromiso continuo con la inclusión laboral.

34. Ejercicio de validación - MVP

Encuesta

Prototipo: Plataforma de EquiLab en Figma

Objetivo: Validar el uso efectivo del producto a través de la experiencia y respuestas de los usuarios.

Introducción

¡Bienvenidos/as a EquiLab!

EquiLab es un laboratorio social web que ofrece una experiencia integral e informativa a quienes quieren construir un mundo laboral más equitativo y accesible para todos.
A través de los diferentes apartados podrás encontrar herramientas que sean de tu interés.

- Si perteneces a una empresa privada; te interesarán principalmente los apartados de "Consultorías" y "Blog de novedades". Estos están diseñados para gestionar de la mano estrategias útiles y difundir información de valor sobre la inclusividad laboral.

-Si eres un joven profesional con discapacidad motora, te interesarán principalmente los apartados de "Trabajo" y "Webinars"; estos serán fundamentales para potenciar tu empleabilidad.

Podrás acceder a ciertos contenidos sin haberte registrado; sin embargo, si deseas recibir notificaciones sobre el blog de novedades y adquirir el servicio de consultoría en caso pertenezcas a una empresa; o busques postular a trabajos y acceder a webinars en caso seas un joven profesional con discapacidad motora; tendrás que crearte una cuenta para tener tus datos guardados.

2. Se le adjunta el link del prototipo para que lo prueben.

3. Preguntas de validación

- ¿Qué tan amigable para el usuario te parece la plataforma EquiLab? (Siendo 0 muy poco amigable y 5 muy amigable)

- ¿Cómo calificarías el diseño de interfaz visual de la plataforma? (Siendo 0 muy malo y 5 muy bueno)

-¿Qué tan adecuado consideras los apartados que se han establecido para cada usuario? (Siendo 0 muy poco adecuado y 5 muy adecuado)

-¿Considera que la plataforma cumple con las expectativas para un producto digital de la categoría de inclusividad laboral para profesionales con discapacidad motora? (Siendo 0 no cumple y 5 cumple totalmente)

-¿Qué tanto considerarías crearte una cuenta en la plataforma? (Siendo 0 no lo consideraría y 5 lo consideraría notablemente)

-Si perteneces a una empresa privada; ¿Considerarías en adquirir el servicio de consultorías para tu empresa? (Siendo 0 no lo consideraría y 5 sí lo consideraría notablemente)

Si eres un profesional con discapacidad motora; ¿Qué tan interesado estarías en postular a empleos específicos a través de la plataforma? (Siendo 0 nada interesado y 5 muy interesado)

-En general, ¿Recomendarías la plataforma a alguien que crees que pueda interesarle?

Cierre

¡Muchas gracias por tu tiempo! Tus respuestas son de gran utilidad.

34. Ejercicio de validación - MVS

Taller de validación

Prototipo: Storyboard

Objetivo: Validar las opiniones que tendrían los clientes frente a la experiencia de adquirir y conocer el servicio de consultoría

Introducción

Se dará la bienvenida a los participantes del taller.

A continuación se proyectará el storyboard y se les narrará de manera atractiva a los participantes viñeta por viñeta.

2. Dinámica

Una vez habiendo explicado el servicio, le explicaremos más detalladamente a modo de simulación.

"Bienvenidos a nuestra primera reunión. Estamos emocionados de colaborar con ustedes en el desarrollo de nuevas estrategias inclusivas. A través de nuestro enfoque integral vamos a identificar de manera grupal las diferentes áreas de mejoras que tienen en su empresa; recuerden que este servicio es más que solo darles la solución a la inclusividad; si no que queremos que realmente puedan analizar su situación actual y hacer un contraste con lo que resulte de lo trabajado. Vamos a poder trabajar de forma presencial, como también virtual; asegurándonos de que la comunicación sea honesta, fluida y dinámica. Luego de semanas de trabajo, ustedes podrán poner en marcha las estrategias diseñadas y nosotros realizaremos un seguimiento constante de ello. De igual manera, se podrán convertir en nuestros aliados y sus ofertas laborales podrán ser publicadas en nuestro portal".

3. Preguntas de validación

- ¿Cuáles crees que serían los principales beneficios que aporte a tu empresa nuestro servicio de consultorías?
-¿Crees que comunicación y colaboración entre colegas de diferentes orígenes y perspectivas resulte efectiva para el servicio de consultoría? ¿Por qué?
-¿Qué te parece la idea de adquirir el servicio presencialmente? ¿Crees que es la mejor modalidad?
-¿Crees que nuestro servicio tendría acogida? ¿Por quiénes?
-¿Qué tan factible resulta para ti el hecho de poder adquirir este servicio para tu empresa a través de una plataforma web? (Se le muestra el prototipo del producto en Figma)
-¿Qué mejorarías del servicio?

Cierre

De antemano muchas gracias por su valioso tiempo y disposición para responder las preguntas. Estamos seguros de que esta propuesta será muy útil para poder construir un futuro laboral mucho más inclusivo.



35. Presupuesto

Inversión inicial

Recursos	Tipo de servicio	Cantidad	Monto del personal	Total del personal
Recursos de producción	Consultoría hasta 10 personas	1 consultor	S/1,000 x consultoría	S/1,400
		2 encargados	S/400	
	Consultoría hasta 20 personas	1 consultor	S/1,500 x consultoría	S/2,300
		4 encargados	S/800	
	Consultoría hasta 50 personas	2 consultores	S/2,500 x consultoría	S/3,700
		6 encargados	S/1,200	
Recursos Administrativos		1 celular	S/1,329	S/1,329
		4 laptops	S/4,196	S/4,196
		Internet	S/119	S/119
		Energía eléctrica	S/250	S/250
		Línea telefónica	S/39.90	S/39.90
Recursos Logísticos	Página Web	Hosting + Dominio	S/354,76	S/354,76
		SQL	S/88,70	S/88,70
		Creación Web	S/1,000	S/1,000
	Redes Sociales	Redes Sociales	S/1,500	S/1,500
			Monto total de inversión	S/16,277.36

Gastos Mensuales Estimados

Recursos	Tipo de servicio	Cantidad	Monto del personal
Recursos de producción	Consultoría hasta 10 personas	1 consultor	S/1,000 x consultoría
		2 encargados	S/400
	Consultoría hasta 20 personas	1 consultor	S/1,500 x consultoría
		4 encargados	S/800
	Consultoría hasta 50 personas	2 consultores	S/2,500 x consultoría
		6 encargados	S/1,200
Recursos Administrativos		Internet	S/119
		Energía eléctrica	S/250
		Línea telefónica	S/39.90
Recursos de Difusión		Redes Sociales	S/1,500
		Monto total de gastos estimados mensuales	S/9,308.90

Ingresos Mensuales Estimados

Categoría	Descripción	Costo Unitario	Estimado total de unidades vendidas al mes
Pago por uso	Consultoría hasta 10 personas	S/3,000	7
	Consultoría hasta 20 personas	S/4,500	3
	Consultoría hasta 50 personas	S/8,000	1
		Total de ingresos	S/42,500

Ganancia por cada consultoría	
*Consultoría hasta 10 personas	S/1,600
*Consultoría hasta 20 personas	S/2,200
*Consultoría hasta 50 personas	S/4,300

Utilidad

TOTAL DE INGRESOS ESTIMADOS MENSUALES		TOTAL DE INVERSIÓN INICIAL		TOTAL DE GASTOS MENSUALES		UTILIDAD
S/42,500	-	S/16,277.36	-	S/9,308	=	S/16,914.64

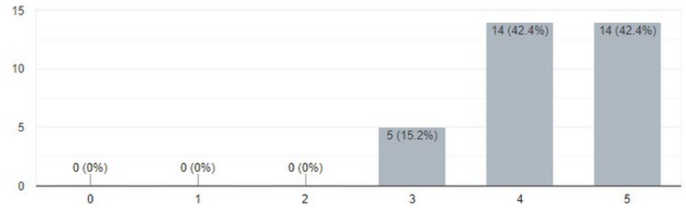
Semana 14
desarrollar

36. Validación MVP

¿Qué tan amigable para el usuario te parece la plataforma EquiLab? (Siendo 0 muy poco amigable y 5 muy amigable)

Copiar

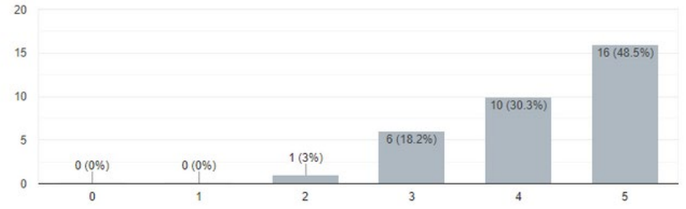
33 respuestas



¿Cómo calificarías el diseño de interfaz visual de la plataforma? (Siendo 0 muy malo y 5 muy bueno)

Copiar

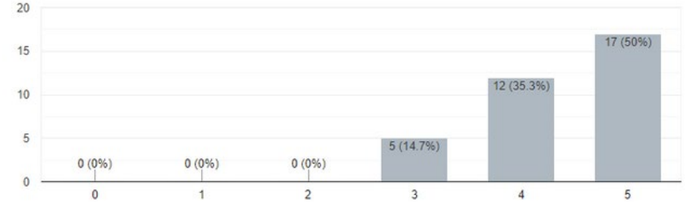
33 respuestas



¿Qué tanto considerarías crearte una cuenta en la plataforma? (Siendo 0 no lo consideraría y 5 lo consideraría notablemente)

Copiar

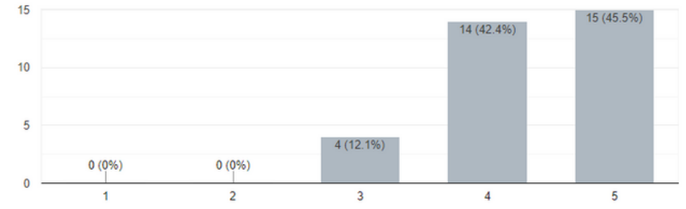
34 respuestas



¿Considera que la plataforma cumple con las expectativas para un producto digital de la categoría de inclusividad laboral para profesionales con discapacidad motora? (Siendo 0 no cumple y 5 cumple totalmente)

Copiar

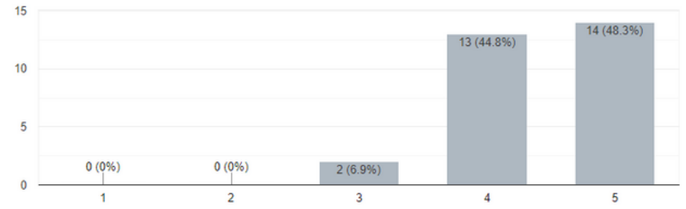
33 respuestas



Si perteneces a una empresa privada; ¿Considerarías en adquirir el servicio de consultorías para tu empresa? (Siendo 0 no lo consideraría y 5 sí lo consideraría notablemente)

Copiar

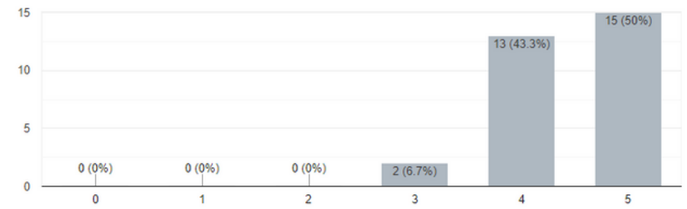
29 respuestas



Si eres un profesional con discapacidad motora; ¿Qué tan interesado estarías en postular a empleos específicos a través de la plataforma? (Siendo 0 nada interesado y 5 muy interesado)

Copiar

30 respuestas

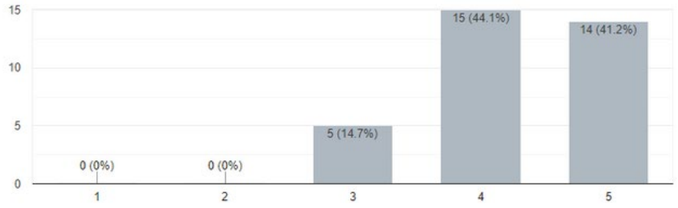


36. Validación MVP

¿Qué tan adecuado consideras los apartados que se han establecido para cada usuario? (Siendo 0 muy poco adecuado y 5 muy adecuado?

Copiar

34 respuestas



En general ¿Recomendarías la plataforma a alguien que crees que pueda interesarle?¿Por qué?

28 respuestas

- me parece buena idea ya que no encuentro para mis colegas este tipo de programas o capacitaciones en el tema de recursos humanos frente a personas con discapacidad me parece algo demasiado necesario que debe ser promovido e incluso deberia ser obligatorio para las empresas
- Si lo recomiendo, xq hace mucha falta este tipo de plataformas para personas con discapacidad
- Si, porque es una propuesta inclusiva
- si, es una muy buena opcion para las personas con discapacidad motriz para buscar trabajo
- Si, me parece de vital importancia para promover una mayor inclusion en los centros labroales
- Me parece una buena propuesta para las personas discapacitadas que buscan un trabajo
- si, ya que es algo novedoso
- de todas maneras, porque es algo que ya deberia hacerse

En general ¿Recomendarías la plataforma a alguien que crees que pueda interesarle?¿Por qué?

28 respuestas

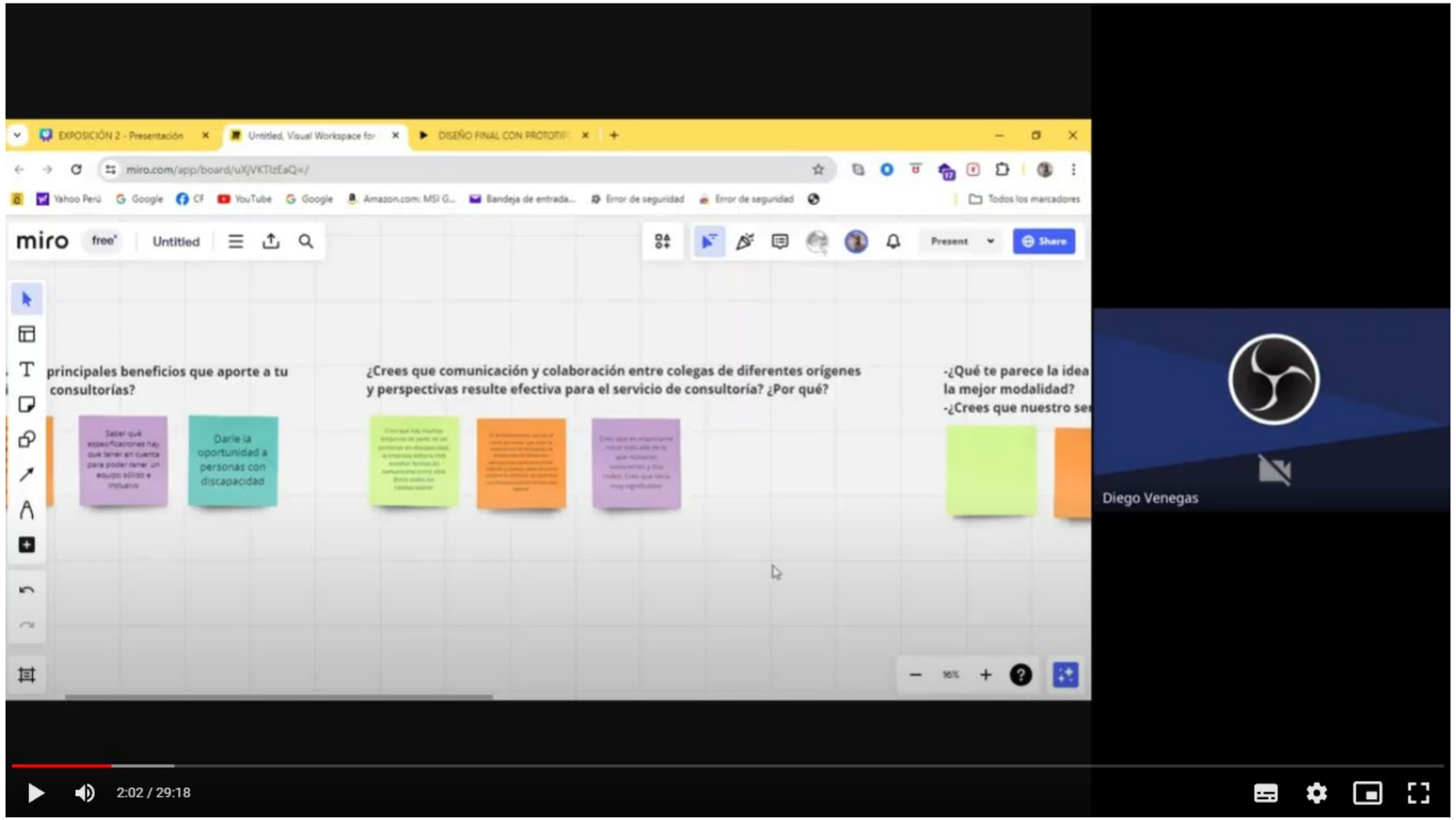
- Sí, me parece muy interesante la propuesta; además que es algo que no he visto en nuestro pais
- Si claro, me parece que como usuario que son joven discapacitado; me ofrece varias cosas gratuitas que serian utiles para mi
- Si, me gustaria que los demas tbm puedan probarla y ver qué tal les funciona, para mi como encargada de RRHH me funcionaria bien ademas que es agil porque todo se haria desde la plataforma, ya despues vendrian las reuniones de consultorias
- Sí, porque creo que es una propuesta que podria genera impacto, si bien es cierto las consultorias son de paga; hay otros recursos que pueden ser usados y son gratis
- Sí, es un recurso digital que podria ser de gran utilidad
- Sí porque me parece que es facil de usar y cumple con lo que promete
- Claro; porque muchos de los que pertenecemos al area de Recursos Humanos estamos en la constante búsqueda de herramientas que puedan hacer mejor nuestro trabajo; ademas ese enfoque de equipo

36. Validación MVP

Hipótesis	Observaciones	Resultados	Acciones
• Creemos que los usuarios podrán navegar fácilmente por el prototipo, entiendo los apartados y las funciones dentro de estos. • Los usuarios quedarán satisfechos con el diseño e interfaz de EquiLab.	• Pudimos observar que los usuarios tienen grandes expectativas ante la propuesta de solución, puesto a que responde de manera accesible a sus necesidades. • Los usuarios se sienten cómodos manejando este tipo de soportes digitales y están familiarizados con su uso.	• El promedio de aceptación y satisfacción con el prototipo es elevado, lo que indica que realmente sería una propuesta de solución que los usuarios sí estarían dispuestos a usar. • Más del 80 % de los 34 encuestados considera entre amigable y muy amigable la plataforma de EquiLab. • El 48.5% opina que el diseño de interfaz es muy bueno y el 30.3% opina que es bueno; no hay porcentajes en los niveles menores en la escala de Likert. • En su mayoría, tanto los jóvenes discapacitados, motores encuestados, como los encargados de RR. HH. de empresas; sí recomendarían la página a otras personas que crean que les puede interesar. • Resaltan el orden y claridad en la síntesis de la información. • Destacan que es algo que no han visto en nuestro país. • Se muestran interesados por el futuro funcionamiento de la plataforma.	• En general, no se van a realizar cambios al prototipo dada la tasa de aceptación y satisfacción del mismo. Para futuras versiones consideramos ampliar la información de forma más detallada, incluyendo más wireframes.

36. Validación MVS

Taller de validación - encargados de RRHH



36. Validación MVS

Hipótesis	Observaciones	Resultados	Acciones
• Creíamos que la desinformación existente al rededor del tema central y la problemática podría representar alguna dificultad a la hora de entender la dinámica y el propósito del servicio de las consultorías a las empresas privadas.	• Se observó una expectativa significativa con respecto al impacto potencial de ofrecer un servicio de consultorías para la contratación de profesionales con discapacidad motriz. • Se identificó la sospecha de que la desinformación prevaleciente en el tema podría representar una dificultad inicial en la implementación del servicio.	• Se aprendió que existe un interés considerable en abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz dentro del ámbito de recursos humanos. • Se comprendió la importancia de abordar la desinformación como un obstáculo inicial y desarrollar estrategias para superarla.	• Con respecto al post-servicio, se planea crear para futuras versiones una sección de testimonios y casos de éxito dentro de la plataforma, donde el personal de recursos humanos pueda acceder y conocer experiencias reales de empresas que han implementado políticas de contratación inclusivas y han beneficiado a profesionales con discapacidad motriz.



37. Aportes de las carreras

Dirección y Diseño Publicitario

- Entendimiento del comportamiento del consumidor.
- Redacción creativa para los diferentes soportes.
- Desarrollo de estrategia.
- Desarrollo de la experiencia de usuario (UX).
- Diseño del prototipo con base en conocimientos de diseño de interfaces (UI).

Publicidad y Marketing Digital

- Analizar los mejores medios digitales para la difusión.
- Análisis de datos para interpretar el público objetivo ideal.
- Redacción creativa (revisión de gramática y ortografía).

Comunicación Audiovisual Multi.

- Redacción online y storytelling para transmitir un mensaje que vaya acorde con el tema propuesto y asimismo generar interés del público objetivo.
- Con el conocimiento sobre fotografía/edición se eligió banco de fotos para la plataforma que reflejen lo que la marca quiere trasmitir y demostrar de acuerdo a su misión.



38. Conclusiones

Los jóvenes profesionales con discapacidad motora y las empresas privadas en Lima Metropolitana están interesados y dispuestos a ser orientados, a través de diferentes herramientas digitales, para potenciar su empleabilidad y desarrollar estrategias ágiles en favor de una inclusión laboral efectiva.



La puesta en marcha del laboratorio social web Equilab supone para sus usuarios, tanto jóvenes como empresas, un innovador espacio digital que facilita un enfoque colaborativo e integral, priorizando especialmente las necesidades específicas de ambos agentes.



Dada la naturaleza del tema y problemática, el desarrollo y mantenimiento de EquiLab será continuo y evolutivo.



Link del MIRO

https://miro.com/app/board/uXjVN4CaV1E=/

Muchas gracias

