Presentación proyecto semana 1-15

CLICKI

N

ETAPA

INVESTIGAR

SEMANA 02

ELECCIÓN DE LA ODS

Comenzando el primer paso para el proyecto, se nos comentó que el trabajo sería relacionado a crear una propuesta innovadora que solucione un problema de una ODS, esta sería entre la ODS 8 y la 9.

En equipo leímos las 2 ODS colocando los temas más rescatantes que se ven dentro de sus objetivos y así es como llegamos a quedarnos con la ODS 8 “ Trabajo decente y crecimiento económico”

Elección de la ODS



Falta de oportunidades laborales para los discapacitados	Formalización del empleo informal	Crecimiento de las microempresas	**Desempleo juvenil**	Inseguridad laboral



Áreas verdes (desarrollo)	Industrialización sostenible	upcycling	adopción de tecnologías limpias y eficientes	mejorar la capacidad tecnológica

SEMANA 02

ELECCIÓN TEMA DEL PROYECTO

Para el siguiente paso seleccionamos 4 temas que nos parecieron los más impactantes dentro de los objetivos de la ODS 8 y de estos mismos sacamos subtemas,

Estos los relacionamos con nuestras carreras, preguntándonos... ¿Qué es lo que sabemos o podemos hacer para apoyar cada subtema?

1. METAS ASOCIADAS A LA ODS	2. TEMAS DE INTERÉS				3. LO QUE SABEMOS			
Desempleo juvenil	Creación de redes para un reconocimiento de marca	Darles un conocimiento básico de cómo iniciar su transición a lo laboral	Contactos	Perseverancia	Red de contactos	Tener un público objetivo	Buen análisis de mercado	Estrategias
	Enseñar a cómo manejar sus finanzas	Planificación	Tener un objetivo claro	Motivación	Publicidad	Mejoramiento de plataformas de búsqueda de trabajo	Buscar alianzas	Asesoramiento empresarial
Oportunidades laborales para las familias rurales	Capacitaciones para comprender el sistema laboral	Conexión con la agricultura	Turismo	Orgullo local	Web para promocionar trabajos	Apoyo de los emprendimientos locales	Promoción del turismo	Iniciativas en artesanías locales
	Ofrecer programas de educación	Fomentar la creación de piezas artesanales	Comercializar los productos de las zonas rurales	Ayuda del gobierno	Campañas rurales	Espacio donde las personas compartan sus habilidades	Desarrollo del mercado local	Gestión de proyectos rurales
Formalización del empleo informal	Reducción de impuestos para empresas formales	Capacitaciones	Incentivos no monetarios	Tener papeles en regla	Charlas informativas	Planificación de sus recursos	Comunicación efectiva	Conciencia del mercado
	Facilitación de trámites	Nuevas formas de trabajo	Mayor información sobre los beneficios	Teletrabajo regulado	Seguro de local y vida	Post dinámicos	Asesoría gratutita	a
Acceso a servicios básicos	Capacitaciones	Conocimiento de materiales ecológicos	Contactos	Certificaciones sostenible	Red donde tener contactos comerciantes ecológicos	Videos informativos para la concientización	Gestión del agua	a
	Construcciones sostenibles	Propuestas innovadoras	Manejo del estado	Preservación del medio ambiente	Red de contactos	Videos llevados a lo emocional	Evaluación de riesgos ambientales	Educación y sensibilización

TEMA DEL PROYECTO

“CARENCIA DE CONTACTOS LABORALES EN JÓVENES EGRESADOS CON EDUCACIÓN SUPERIOR EN LIMA METROPOLITANA”

SEMANA 02

MAPA DEL PROBLEMA

Seleccionado el tema, se desarrolló el “mapa de problema”, en este esquema se hizo una evaluación de raíz a todo lo que “funciona” y lo que “no funciona”. Esto nos permitió saber los problemas y ventajas actuales de la problemática, contextualizándonos mucho mejor.

LO QUE NO FUNCIONA

Malos requisitos laborales

Preferencias a la hora de seleccionar empleados

Enfoque a lo teórico en vez de lo práctico por parte de las universidades

Jóvenes introvertidos

realizar contenido por su cuenta y hacerse conocidos

LO QUE FUNCIONA

Dar mayor visibilidad a ferias de empleo

Webinar con asesores estudiantiles entregando certificaciónn

Workshops con personas destacadas en el medio gratuitas

Redes de contactos y eventos de networking

Apoyo a emprendimientos y startups de estos jóvenes

SEMANA 02

CONTEXTO DPESTA

La herramienta “Contexto Dpsta” nos ayudó a relizar un análisis para identificar cada factor del contexto involucrado y cómo es que afecta o no al problema.

	INVESTIGACIÓN	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
D	• Población joven en crecimiento en Lima Metropolitana. • Tendencias demográficas como la urbanización y migración interna. • Diversidad étnica y cultural en la población	• Crecimiento de la población joven que puede proporcionar un potencial laboral dinámico. • Diversidad étnica y cultural que puede enriquecer el mercado laboral.	• Sobrepoblación en el mercado laboral, lo que aumenta la competencia por puestos de trabajo. • Migración interna que puede aumentar la presión sobre los recursos laborales existentes.
P	• Programas de apoyo al empleo juvenil implementados por el gobierno local y nacional. • Regulaciones laborales que pueden afectar el acceso de los jóvenes al mercado laboral.	• Políticas gubernamentales de empleo dirigidas a jóvenes que pueden brindar oportunidades de capacitación y empleo. • Apoyo político para programas de emprendimiento juvenil.	• Cambios políticos que pueden afectar la estabilidad económica y las políticas de empleo. • Burocracia y corrupción que pueden obstaculizar la implementación efectiva de políticas de empleo juvenil.
E	• El desempleo afecta la tasa de desigualdad económica. • Impacto de la economía informal en el empleo juvenil. • Menor productividad económica	• Diversificación económica para generar oportunidades laborales en diferentes sectores. • Crecimiento de industrias emergentes que ofrezcan empleo a los jóvenes.	• Estancamiento económico que reduce la creación de empleo en todos los sectores. • Desigualdad y exclusión económica que puede limitar el acceso de los jóvenes a oportunidades laborales bien remuneradas.

	INVESTIGACIÓN	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
S	• Actitudes culturales que fomenten la educación y el emprendimiento en la sociedad limeña. • Percepciones sociales sobre la importancia de las redes de contactos en la búsqueda de empleo.	• Cambio de actitudes hacia el trabajo independiente y el emprendimiento que pueden fomentar la innovación. • Valorización de la educación superior como un activo para el desarrollo profesional.	• Estigma social hacia el desempleo que puede afectar la autoestima y la motivación de los jóvenes. • Discriminación laboral basada en género, etnia u otros factores socioculturales.
T	• Actuales plataformas en línea y aplicaciones móviles utilizadas para conectar a empleadores y candidatos. • Impacto de la automatización y la digitalización en el mercado laboral juvenil.	• Uso de plataformas y redes sociales para establecer contactos y encontrar oportunidades de empleo. • Avances tecnológicos que crean demanda de habilidades especializadas en áreas como la	• Automatización y digitalización que pueden reducir la demanda de empleo en ciertos sectores tradicionales. • Brecha digital que puede excluir a algunos jóvenes de acceder a oportunidades laborales en el
A	• Oportunidades de empleo en sectores relacionados con la sostenibilidad ambiental y la energía renovable. • Vulnerabilidad de ciertas comunidades juveniles a riesgos ambientales y desastres naturales.	• Creación de empleo en sectores relacionados con la sostenibilidad y la protección ambiental. • Innovación tecnológica para abordar desafíos ambientales que puede generar oportunidades de empleo en industrias emergentes.	• Impacto de desastres naturales y eventos climáticos extremos que pueden afectar la estabilidad económica del país. • Degradación ambiental que puede reducir las oportunidades de empleo en sectores más

SEMANA 03

MAPA DE ACTORES

Continuando con el proceso de desarrolló el mapa de actores, esta herramienta es primordial ya que nos ayudó a entender todos los actores involucrados con el tema y el problema

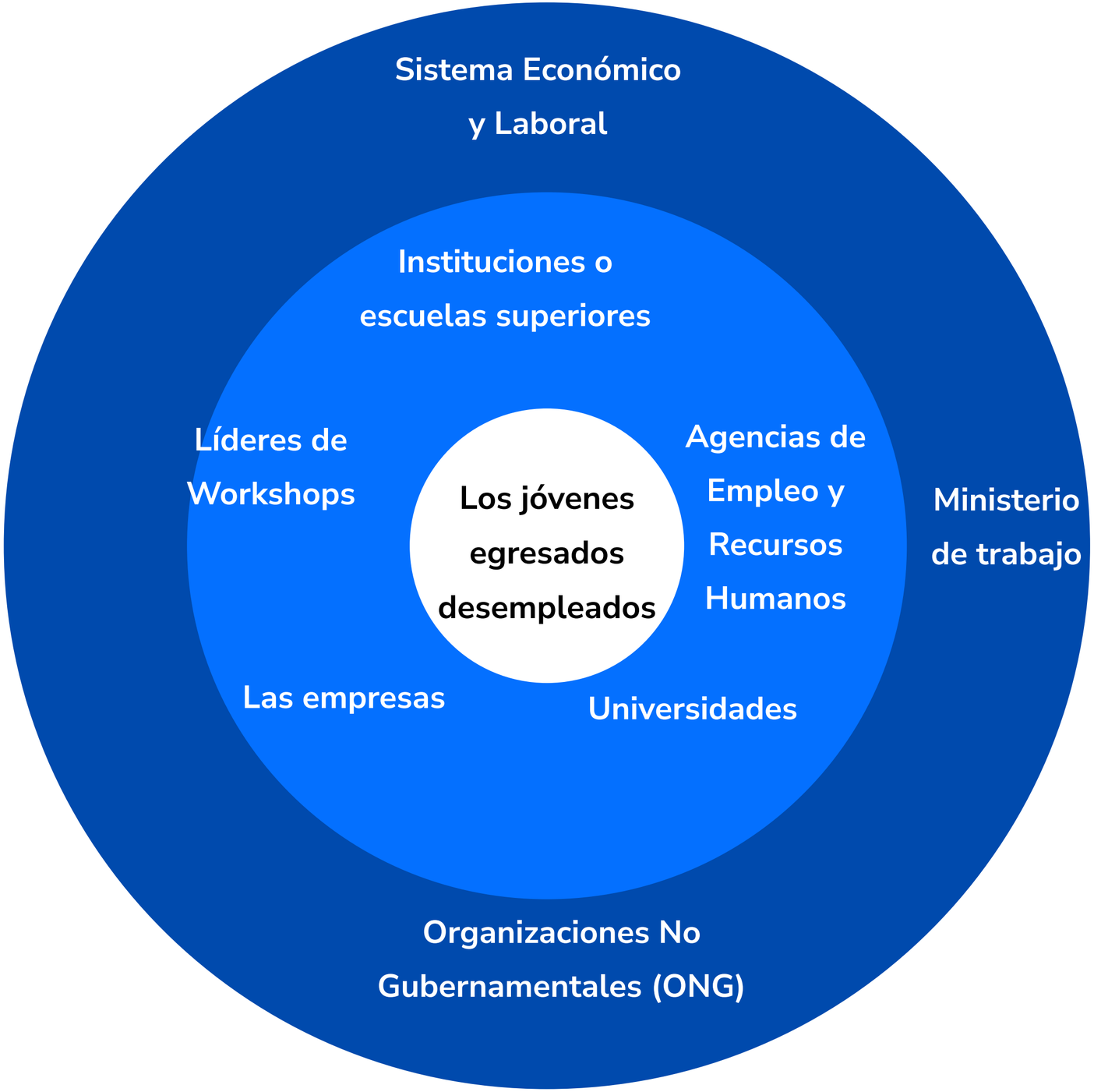
Nuestros actores se dividen en centrales, directos e indirectos.

Mapa de actores

Actor central

Actores directos

Actores indirectos



SEMANA 03

PLAN DE INVESTIGACIÓN

Al saber nuestros actores claramente se realizó el plan de investigación este será el primer paso para organizar el número, cantidad y tipos de entrevistas encuestas talleres creativos a implementar para hacer nuestro proceso de investigación un total éxito y sacar el máximo provecho de información de cada uno de los actores.

PLAN DE INVESTIGACIÓN

	¿Qué quiero aprender?	Método	Característica de la muestra	Recursos
Jóvenes egresados desempleados de 20 a 25 años.	¿Qué datos requiere un buen cv? ¿Cómo consigo tener una buena entrevista laboral?	**encuestas**	**80 encuestas**	**Formulario Google**
Profesoress	¿Le ha pasado que después de tiempo sabe de un alumno y este no labora aún?	**entrevistas**	**2 entrevista**	**Reunión a través de Zoom**
Agentes de recursos humanos	¿Cuál es el proceso que realizan para seleccionar sus empleados postulantes?	**entrevistas**	**2 entrevista**	**Reunión a través de Zoom**
Personas líderes en el medio	¿Qué beneficios laborales ofrecerías?	**entrevistas**	**1 entrevista**	**Reunión a través de Zoom**
Egresados	¿Cúal es tu experiencia en tu transición para tu vida laboral?	**entrevistas**	**5 entrevista**	**Reunión a través de Zoom**

SEMANA 03

GUIONES

Luego del plan de investigación se empezó a desarrollar los GUIONES de las entrevistas a desarrollar, esta herramienta nos permite preparar y tener una idea de el inicio, las preguntas y cierre de cada entrevista,

GUION ENCUESTAS

Introducción: Realizar un párrafo introductorio a la encuesta y al objetivo de la misma

Te invitamos a participar en nuestra encuesta centrada en comprender los desafíos que los jóvenes egresados enfrentan al buscar empleo. En un mundo laboral en constante cambio, buscamos entender las experiencias, obstáculos y estrategias adoptadas por quienes recién han completado sus estudios. Tu participación es esencial para arrojar luz sobre esta travesía hacia el mercado laboral en evolución. ¡Gracias por contribuir a nuestro análisis!

Banco de preguntas: Preguntas orientadas a la caracterización de las personas, a nivel general y en relación con el problema seleccionado y la pregunta de investigación (el para qué de las encuestas o lo que se quiere conocer).

1. ¿Cuál es tu género?
2. ¿Cuántos años tienes?
3. ¿En qué zona de Lima metropolitana resides?
4. ¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo desde que te graduaste?
5. ¿Cuál es el principal obstáculo que has encontrado al buscar un empleo?
6. ¿Crees que la falta de experiencia es un factor que dificulta tu empleabilidad?
7. ¿Has establecido conexiones con profesionales durante tus estudios universitarios o en eventos de tu área
8. ¿Qué tan importante crees que son los contactos profesionales para encontrar oportunidades laborales en tu campo?
9. ¿Cómo calificarías tus conocimientos en las habilidades técnicas y laborales adquiridos durante tus estudios universitarios para el mercado laboral actual?
10. ¿Has recibido apoyo por parte de tu institución educativa para encontrar empleo después de graduarte?
11. ¿Consideras que tu presencia en redes sociales profesionales ha sido efectiva en tu búsqueda de empleo?
12. ¿Qué mejoras sugerirías para las plataformas de búsqueda de trabajo con el fin de hacerlas más útiles?
13. ¿Has explorado oportunidades de formación adicional para destacarte en el mercado laboral? ¿Cómo cuáles?
14. ¿Consideraste la posibilidad de realizar trabajos freelance o proyectos temporales para obtener experiencia?

Cierre: Preguntas que orienten conclusiones. Se pueden plantear preguntas abiertas a modo de reflexión o aportes de las personas.

¿Qué sugerencias o recomendaciones tendrías para mejorar las oportunidades de empleo para los recién egresados?

GUIÓN TALLER GENERATIVO

Introducción a la dinámica:
Explica de manera simple y clara quienes son ustedes, qué es lo que están queriendo entender, para qué y las partes del taller

¡Bienvenidos todos! Somos un equipo apasionado por entender y abordar los desafíos que enfrentan los jóvenes que recientemente han finalizado sus estudios. Nuestra diversidad de experiencias y perspectivas nos permite acercarnos a esta problemática desde distintos ángulos, buscando así soluciones inclusivas y efectivas. Nos reunimos hoy aquí para llevar a cabo un taller generativo, una oportunidad para explorar en profundidad esta situación y trabajar juntos en posibles soluciones.

Dinámica: plantea y diseña una dinámica para tu propio taller generativo, puedes utilizar dinámicas cualquier dinámica que se base en la cocreación: crear un storytelling, actuar una situación o servicio, crear una maqueta, etc.

PRESENTACIÓN RÁPIDA donde los participantes tienen un tiempo limitado (20 seg. aprox) para presentarse y compartir su experiencia en la búsqueda de empleo o algo interesante. Después, pueden votar por la presentación más impactante
Captamos atención y fomentamos confianza.

INTERMEDIO: se presentará un video o experiencia de una entrevista laboral, al terminar el video se pedirá a los participantes prender su audio para que juntos puedan debatir sobre los puntos bueno y malos del video visto, destacando los puntos a mejorar. Luego de un tiempo estimado se pedirán voluntarios para que nos digan algunas conclusiones generales de lo que hayan debatido.
INTERMEDIO: Se podran seguir en LinkedIn

Cierre: Pídele a las personas que presenten el trabajo realizado. Aprovecha para lanzar preguntas que permitan profundizar en las respuestas.

En este taller hemos explorado las causas del desempleo entre los jóvenes recién egresados y hemos generado ideas prometedoras para abordar esta problemática.

Queremos expresarle nuestro más sincero agradecimiento a todas las participantes de este taller. Su compromiso, dedicación y aportes han enriquecido enormemente nuestras discusiones y han hecho posible avanzar hacia soluciones significativas.

¡Gracias a todas por su contribución y compromiso!

GUIÓN ENTREVISTAS PROFESORES

INTRODUCCIÓN: Las entrevistas deben introducir contando a la persona participante de qué se va a tratar la entrevista y cuál es el objetivo. Si se va a grabar se debe pedir la autorización

Buenas tardes! Mi nombres es _____, la de mis compañeras _____, y estamos aquí para realizarle una entrevista que nos ayudará mucho para analizar nuestro problema elegido de nuestro bachiller. Le comento, nosotras hemos notado que varios jóvenes aún no cuentan con su trabajo soñado aún teniendo sus estudios educativos superiores culminados, es por eso que los profesores de alguna manera son parte de los actores directos de esta problemática, por eso le pedimos que conteste con la mayor sinceridad posible a las siguientes preguntas:

Nos da su cosentimiento para realizar una grabación a 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. ¿A qué edad consiguió trabajo formalmente?
2. ¿Era de los estudiantes que contaba con buenas calificaciones y eso le permitió alcanzar buenas propuestas laborales?
3. ¿Cuál es su enfoque personal como docente para construir relaciones de confianza con sus estudiantes y cómo cree que esto influye en su desarrollo académico y profesional?
4. ¿Puede compartir alguna experiencia en la que haya sentido que la confianza entre usted como docente y sus estudiantes fue fundamental para el éxito del proceso educativo?

Sección 2: Son preguntas más profundas y específicas.

1. ¿Cuál crees que podría ser la razón principal detrás del desempleo de los estudiantes que han egresado recientemente?
2. ¿Existen habilidades específicas o áreas de conocimiento en las que los estudiantes podrían necesitar más formación para aumentar sus oportunidades de empleo?
3. ¿Qué esfuerzos considera se están realizando en la institución para ayudar a los egresados a encontrar empleo?
4. ¿Conoce algún programa de mentoría disponible para ayudar a los egresados a navegar por el mercado laboral?

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

1. ¿Qué cambios o ajustes podrían hacerse en el plan de estudios para preparar mejor a los estudiantes para el mercado laboral actual?
2. ¿Qué consejos le darías a los estudiantes para mejorar sus perspectivas de empleo después de la graduación?
3. ¿Ha formado parte de cambios en los enfoques pedagógicos o contenidos curriculares para cumplir con estas demandas?
4. ¿Cuáles son sus expectativas a futuro en términos de cómo la educación puede evolucionar para cumplir con las demandas cambiantes del mercado laboral?
5. Respecto a iniciativas de aprendizaje experiencial, como pasantías o proyectos colaborativos, ¿cuál es su visión de cómo estas experiencias formativas pueden influir en las

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

1. ¿Consideras tu metodología la adecuada como para brindar la información necesaria a los estudiantes en el campo laboral?
2. Danos unas palabras de motivación para todos los estudiantes que hasta el momento no encuentran trabajo.

GUIÓN ENTREVISTAS AGENTE DE RR.HH

INTRODUCCIÓN: Las entrevistas se deben introducir contando a la persona participante de qué se va a tratar la entrevista y cuál es el objetivo. Si se va a grabar se debe pedir la autorización

Agradecemos sinceramente tu participación en esta entrevista dedicada a explorar el rol del Agente de Recursos Humanos en el contexto de la empleabilidad de jóvenes egresados. Estamos emocionados de contar con tu experiencia para enriquecer nuestro entendimiento sobre este tema crucial.

El objetivo de esta entrevista es entender cómo los profesionales de recursos humanos, como tú, abordan los desafíos específicos que enfrentan los jóvenes egresados en su búsqueda de empleo. Queremos explorar tus experiencias, estrategias y percepciones sobre cómo mejorar la empleabilidad de este grupo demográfico.

Tu perspectiva y experiencia son esenciales para esta investigación. Creemos en la colaboración para identificar soluciones efectivas y mejorar las oportunidades laborales

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

1. ¿Me gustaría empezar por conocer un poco más sobre tu trayectoria profesional. ¿Cuál ha sido tu camino hasta llegar a trabajar en recursos humanos?
2. ¿Qué te motivó a trabajar en el área de recursos humanos? ¿Hay alguna experiencia particular que te haya llevado a especializarte en este campo?

Sección 2: Son preguntas más profundas y específicas.

1. ¿Según tu experiencia, ¿cuáles dirías que son las principales razones por las que los jóvenes recién egresados enfrentan dificultades para encontrar empleo?
2. ¿Qué habilidades o competencias consideras que son más valoradas por las empresas en los jóvenes recién egresados?
3. ¿Cómo podrían los jóvenes mejorar sus habilidades para aumentar sus oportunidades de empleo?
4. ¿Qué estrategias o iniciativas has visto que hayan tenido éxito en ayudar a los jóvenes recién egresados a ingresar al mercado laboral?
5. Coméntame... ¿Cómo es el proceso de selección que los postulantes atraviesan?

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

1. ¿Has observado alguna brecha entre las habilidades que los empleadores demandan y las habilidades que poseen los jóvenes recién egresados?
2. En tu opinión, ¿cómo pueden las empresas adaptar sus procesos de contratación para ser más inclusivos y dar oportunidades equitativas a los jóvenes recién egresados?
3. Mirando hacia el futuro, ¿cómo te gustaría ver que evoluciona la situación del desempleo entre los jóvenes recién egresados en los próximos cinco años?

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

1. ¿Qué consejos les darías a los jóvenes recién egresados que están luchando por encontrar empleo en el mercado laboral actual?
2. ¿Hay algo más que te gustaría agregar antes de que concluyamos nuestra entrevista?

GUION ENTREVISTAS LÍDERES DEL MEDIO

INTRODUCCIÓN: Las entrevistas se deben introducir contando a la persona participante de qué se va a tratar la entrevista y cuál es el objetivo. Si se va a grabar se debe pedir la autorización

Muchas gracias por participar en esta entrevista es una oportunidad para colaborar y aprender unos de otros. Tu participación es esencial para crear un impacto positivo en la empleabilidad de los jóvenes egresados.

Queremos aprender de tu experiencia y visión para informar recomendaciones que puedan generar un impacto positivo.

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

-¿A qué te dedicas?
-¿ Cuales son tus métodos de trabajo en el cual te organizas mejor ?
-¿ Tienes algún tipo de preferencia respecto al área en la cual te enfocas?, que virtudes encuentras en ella
-¿ Sabes como manejar el estrés laboral?
-¿Cuánto tiempo llevas en el medio?

Sección 2: Son preguntas más profundas y específicas.

1. **En tu experiencia, ¿cómo pueden los jóvenes recién egresados diferenciarse y destacarse en un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente?**
2. **Considerando tu experiencia en el campo laboral, ¿cuál crees que es el impacto más significativo del desempleo juvenil en la sociedad en general y en la economía en particular?**
3. **Algunas personas argumentan que el desempleo juvenil está relacionado con la falta de experiencia laboral, mientras que otros destacan la falta de oportunidades. ¿Cuál es tu opinión al respecto y cómo crees que podríamos encontrar un equilibrio entre estas dos perspectivas?**
4. **¿Cuál es tu opinión sobre el papel del emprendimiento y la innovación como posibles vías para crear oportunidades de empleo para los jóvenes recién egresados en un mercado laboral**

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

1. ¿Cómo podrían las empresas y las organizaciones adaptar sus prácticas de contratación para ofrecer más oportunidades a los jóvenes recién egresados y promover la diversidad generacional en el lugar de trabajo?
2. ¿Consideras ser un mentor y colaborar en workshops que apoyarían a distintos estudiantes de tu profesión, considerando que también podrías llegar a más personas como imagen de líder?

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

Basado en nuestra discusión, ¿hay alguna recomendación específica que darías a los jóvenes recién egresados que están luchando por encontrar empleo en la actualidad?

8.GUION ENTREVISTAS EGRESADOS

INTRODUCCIÓN: Las entrevistas se deben introducir contando a la persona participante de qué se va a tratar la entrevista y cuál es el objetivo. Si se va a grabar se debe pedir la autorización

Buenos días, tardes u noches, primero que nada te agradecemos por tu participación, disposición y tiempo para colaborar con esta entrevista con el fin de entender las experiencias, desafíos o oportunidades de los jovenes egresados desempleados en un mundo laboral cada vez más dinámico y competitivo.
A través de esta conversación, se busca obtener una visión más completa de las realidades que enfrentan los jóvenes en su transición hacia el mundo laboral.

Antes de comenzar, nos gustaría solicitar su autorización para grabar esta entrevista. La grabación tiene como objetivo garantizar la precisión en la documentación de sus respuestas y será utilizada únicamente con fines de investigación y análisis.
Está de acuerdo con que grabemos esta entrevista?

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

Comentame tu nombre, edad, de que parte de Lima eres y tu carrera.

1. ¿Podrías contarnme un poco sobre tu formación académica, tus principales áreas de interés o especialización?
2. ¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que te destacan como candidato/a en el mercado laboral?
3. ¿Has tenido alguna experiencia laboral relevante durante tus estudios o antes de graduarte? ¿Qué aprendiste de esas experiencias?

Sección 2: Son preguntas más profundas y específicas.

1. ¿Cómo describirías tu proceso de búsqueda de empleo hasta ahora? ¿Cuáles han sido los mayores desafíos que has enfrentado?
2. ¿Cómo crees que podrían mejorar las plataformas de búsqueda de empleo para satisfacer mejor las necesidades y expectativas de los candidatos como tú?
3. ¿Recibiste algún tipo de apoyo por parte de tu institución educativa en la transición hacia el mercado laboral?
4. ¿Has establecido conexiones con profesionales de tu área durante tus estudios o a través de eventos relacionados con tu carrera?

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

1. ¿Cómo te visualizas a ti mismo/a en el futuro en términos de desarrollo profesional y personal?
2. ¿Cuál es tu estrategia a largo plazo para alcanzar tus metas profesionales, considerando el desafío actual de encontrar empleo?
3. ¿Cómo crees o cuales serian las estrategias que se deberian de implementar para mejorar la situación de los egresados en su transición al mercado laboral?

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

Antes de concluir, me gustaría preguntarte: ¿Hay algún recurso, consejo o apoyo adicional que consideres útil para otros jóvenes que se encuentran en una situación similar a la tuya?

Quiero agradecerte sinceramente por compartir tu experiencia y perspectivas con nosotros hoy. Tus reflexiones han sido muy valiosas y ofrecen una visión profunda sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan los jóvenes egresados en su búsqueda de empleo.
-Muchas gracias por tu participación y apoyo. Ten un buen día/noche y éxitos en tu camino para tu vida profesional.

SEMANA 03

RESULTADOS ENCUESTA

Al final logramos obtener las 80 encuestas y al hacerlo en la plataforma “Google Formas” nos permite sacar estadísticas y gráficos de todos los resultados de cada pregunta planteada para poder visualizar fácilmente cada respuesta o los porcentajes promedios de cada respuesta de los jóvenes egresados

80 respuestas

Vincular con Hojas de cálculo

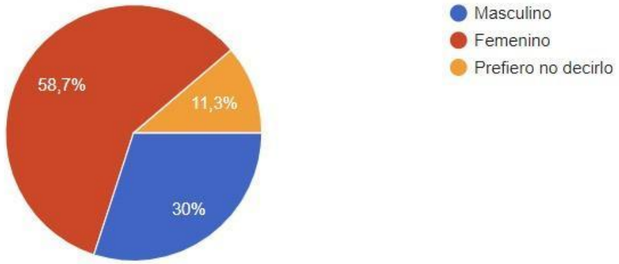
Se aceptan respuestas

Resumen | Pregunta | Individual

1. ¿Cuál es tu género?

Copiar

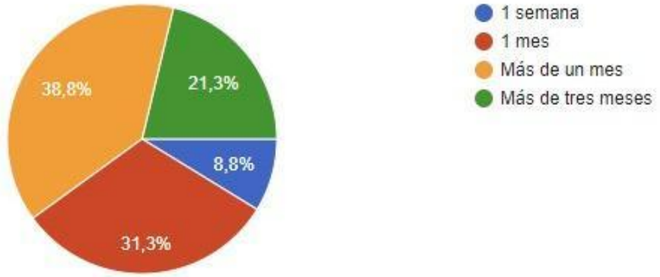
80 respuestas



1.¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo desde que te graduaste?

Copiar

80 respuestas



2.¿Cuál es el principal obstáculo que has encontrado al buscar un empleo?

Copiar

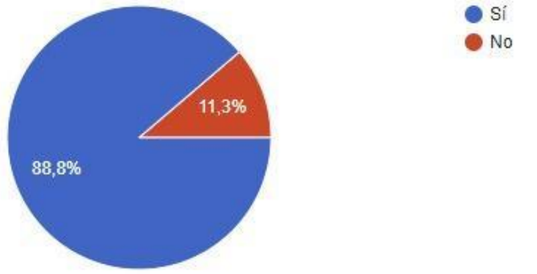
80 respuestas



3.¿Crees que la falta de experiencia es un factor que dificulta tu empleabilidad?

Copiar

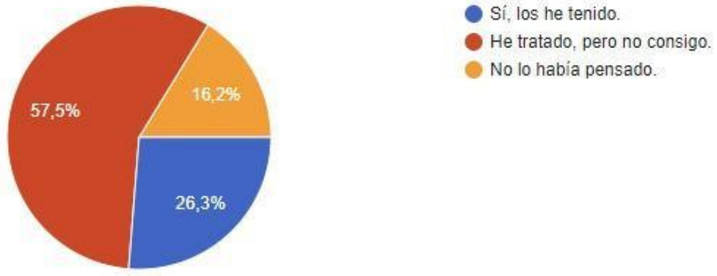
80 respuestas



4.¿Has establecido conexiones con profesionales durante tus estudios universitarios o en eventos de tu área?

Copiar

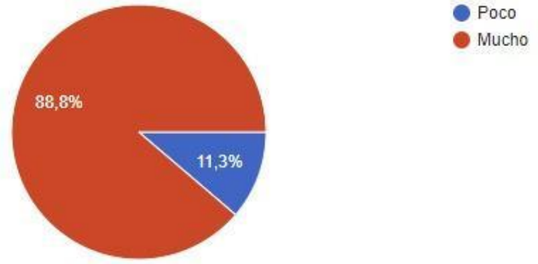
80 respuestas



5.¿Qué tan importante crees que son los contactos profesionales para encontrar oportunidades laborales en tu campo?

Copiar

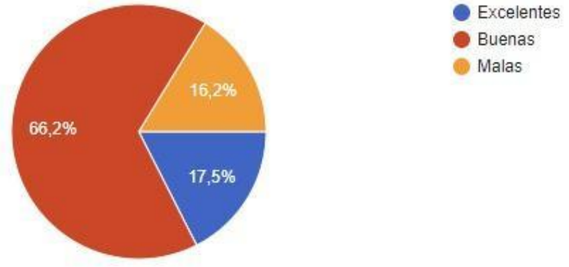
80 respuestas



6.¿Cómo calificarías tus conocimientos en las habilidades técnicas y laborales adquiridos durante tus estudios universitarios para el mercado laboral actual?

Copiar

80 respuestas



9.¿Qué mejoras sugerirías para las plataformas de búsqueda de trabajo con el fin de hacerlas más útiles?

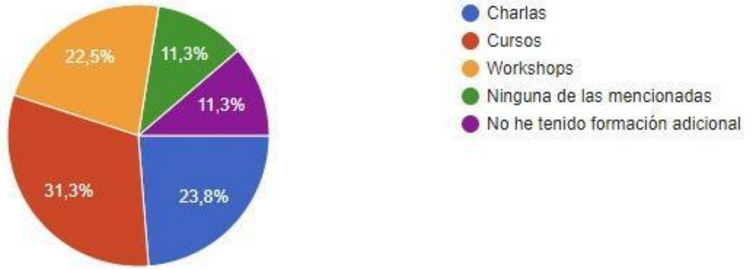
80 respuestas

- Que hayan plataformas por cada área o carrera
- Que puedas tener respuestas de confirmación de las empresas a las que postulas y recibir recomendaciones o feedbacks.
- no aceptar trabajos no remunerados
- Que se exija a los reclutadores poner el sueldo y los beneficios ofrecidos
- Que tengan filtros específicos para el tipo de trabajo y grado que tengo.
- mejor filtro
- Agregar un campo de flexibilidad. O sea si la empresa es flexible con la experiencia laborar y tiene prioridad en portafolio. Y agregar un apartado para dejar ver el contrato laboral. y a aparte una copia del contrato
- Tener una descripción de cada empresa a la que postulas o algunas calificaciones de trabajadores.

10.¿Has explorado oportunidades de formación adicional para destacarte en el mercado laboral? ¿Cómo cuales?

Copiar

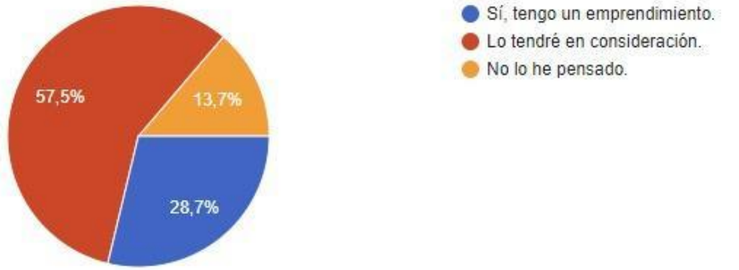
80 respuestas



11.¿Consideraste la posibilidad de realizar trabajos freelance o proyectos temporales para obtener experiencia?

Copiar

80 respuestas



S4

01 Entrevistas

02 Datos de entrevistas

03 Datos recopilados

04 Mapa mental

SEMANA 04

ENTREVISTAS

A continuación se empezará con el plan de investigación (entrevistas) dirgido tanto como para jóvenes egresados, añadiendo también a los docentes superiores, líderes profesionales y agentes de R.R.H.H.

Esto nos permitirá ampliar más nuestro punto de vista de la problemática y analizarlo, entendiendo el problema desde distintas perspectivas y miradas.

01 Entrevistas - Daniella Cuculiza

Coméntame tu edad, carrera y zona de Lima donde vivas actualmente.	Mi nombre es Camila Pachecho Barraza tengo 21 años.	Mi nombre es Juan Diego Huaranca tengo 22 años.
¿Podrías contarme sobre tu formación académica, tus áreas de interés o especialización?	Estoy buscando mi título profesional, mis áreas de interés es el visual merchandising	Estoy buscando mi título profesional, mis áreas de interés es el diseño de interiores
¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que te destacan como candidato/a en el mercado laboral?	Durante toda mi carrera he sido residéncienle, he destado en el liderazgo y comunicación	Conocimiento y desenvolvimiento para poder tener contactos
¿Haz tenido alguna experiencia laboral relevante durante tus estudios o antes de graduarte? ¿Qué aprendiste de esas experiencias?	Laboral diría que no. Si he tenido las EFSRT a lo largo de mi carrera	Sí, trabajé para un estudio de arquitectura muy reconocida en el campo. Además de las habilidades técnicas sobre todo importancia de socializar
¿Cómo describirías tu proceso de búsqueda de empleo hasta ahora? ¿Cúales han sido los mayores desafíos?	Decepcionante, creo que uno cree que cuando postula a varios sitios va a salir seleccionado altoque	Actualmente muy complicado, Las páginas de trabajo no son espécificos

01 Entrevistas - Daniella Cuculiza

¿Cómo crees que podrían mejorar las plataformas de búsqueda de empleo?	Creo que muchas veces el filtro de búsqueda es demasiado inadecuado	Creo que se podría hacer por tus intereses, Mejorar el filtro para encontrar lo que buscas.
¿Recibiste algún tipo de apoyo por parte de tu institución educativa?	si soy sincera no mucho, a lo mayor las experiencias formativas de situaciones reales de trabajo	No, porque en mi campo laboral te piden ciertos conocimientos que no me enseñan en mi institución
¿Has establecido conexiones con profesionales de tu área durante tu carrera o eventos?	A mí personalmente se me hace díficil porque soy introvertida y me cuesta formar una red de contactos a pesar de que busco o quiero	Sí me ha beneficiado el tener contactos porque pides apoyo, consultas es mucho mas fácil
¿Cómo te visualizas a ti mismo en el futuro en términos de desarrollo profesional y personal?	Buscaría dedicarme a lo comercial, tener un buen puesto, disfrutar y vivir de ello	Me visualizo ya con mi marca personal y que me reconozcan poco a poco
¿Cúal es tu estrategia a largo plazo para alcanzar tus metas profesionales?	El no encontrar trabajo me ha desconfigurado mucho mi plan	Primero tener más contactos, así empiezo a hacer mis diseños

01 Entrevistas - Akemi Boulangger

Coméntame tu edad, carrera y zona de Lima donde vivas actualmente.	21 años, Aviación Comercial Magdalena	22 años Miraflores Gastronomía
¿Podrías contarme sobre tu formación académica, tus áreas de interés o especialización?	Mis áreas de interés son las tarifas	gastronomía, alimentos especialización en catering
¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que te destacan como candidato/a en el mercado laboral?	paciencia, comunicación asertiva, responsable puntual, liderazgo	aprender rápido y trabajar bajo presión, adaptabilidad
¿Haz tenido alguna experiencia laboral relevante durante tus estudios o antes de graduarte? ¿Qué aprendiste de esas experiencias?	el trabajo de mesera le ayudo a como desarrollarse bajo presión, ser paciente y saber como actuar como tripulante auxiliar	La comunicación es importante es totalmente diferente en clase que en algún trabajo y saber a trabajar en equipo
¿Cómo describirías tu proceso de búsqueda de empleo hasta ahora? ¿Cúales han sido los mayores desafíos?	Encontrar la información del trabajo completo. el desafío es que a veces piden varios idiomas	tedioso, porque en las paginas no están muy claras, no me daba confianza. Lo que hice es preguntar a mis conocidos y así conseguí una entrevista. La experiencia es un desafío

01 Entrevistas - Akemi Boulangger

¿Cómo crees que podrían mejorar las plataformas de búsqueda de empleo?	Ser más directos o dar un pequeño tour sobre como solicitar trabajo porque me parece confuso	afiliarse a universidades o su pagina hacerla más llamativa
¿Recibiste algún tipo de apoyo por parte de tu institución educativa?	Carta de recomendación a las aerolíneas afiliadas a las mejores notas	nos mandan correos de practicas tipo cruceros o hoteles para tener experiencias
¿Has establecido conexiones con profesionales de tu área durante tu carrera o eventos?	no, los profes nos recomendaban tener contactos o conexiones dentro del aeropuertos	difícil, con el tiempo mientras contactos pero toma tiempo
¿Cómo te visualizas a ti mismo en el futuro en términos de desarrollo profesional y personal?	Trabajo estable y crecer tanto en aerolíneas extranjeras y en las nacionales.	empresa de catering y destacar en lo que hago, hacer crecer hasta ser una de las mejores
¿Cúal es tu estrategia a largo plazo para alcanzar tus metas profesionales?	Capacitacitarnos y aprender más idiomas	ir a las charlas que nos invitan para conectar de alguna manera. Investigar sobre los convenios de las u o insti

01 Entrevistas - Sabrina Aranguren

Coméntame tu edad, carrera y zona de Lima donde vivas actualmente.	Hola soy Sheyla estudie Comunicaciones y vivo en Ate	Hola mi nombre es Alexis Alvarado soy de la carrera de ingeniería industrial
¿Podrías contarme sobre tu formación académica, tus áreas de interés o especialización?	Claro estudie en la UPC comunicaciones y me inclino al lado de publicidad	Claro, yo hice mi carrera en la PUCP mi área de interés es logística y administración
¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que te destacan como candidato/a en el mercado laboral?	Me gusta poder seguir enriqueciendo mi conocimiento	Claro, participe en un proyecto que me llevaba a lo que es mi carrera y ahí fue donde trate de implementar lo aprendido
¿Haz tenido alguna experiencia laboral relevante durante tus estudios o antes de graduarte? ¿Qué aprendiste de esas experiencias?	Me servía mucho poder seguir las recomendaciones de los profesores	Tengo liderazgo nato y también soy empático con lo que me rodea, lo cual me ayuda a poder tener una buena conexión con las demás personas
¿Cómo describirías tu proceso de búsqueda de empleo hasta ahora? ¿Cúales han sido los mayores desafíos?	El desafío que encuentro es el tiempo de experiencia que piden algunos lugares de trabajo	En la bolsa de trabajo de la universidad pero también he postulado en linkeind pero aun no he sido seleccionado

01 Entrevistas - Sabrina Aranguren

¿Cómo crees que podrían mejorar las plataformas de búsqueda de empleo?	Las plataformas como computrabajo, bumeran deberían mejorar el formato en el cual tienen distribuido la plataforma	Creo que por LinkedIn se puede recibir mas contactos que puedan saber no solo de tus trabajos sino también de tus interés similares
¿Recibiste algún tipo de apoyo por parte de tu institución educativa?	Si cuenta con una bolsa de trabajo pero en mi caso no encontraba alguna que de con lo que yo buscaba exactamente	Si claro
¿Has establecido conexiones con profesionales de tu área durante tu carrera o eventos?	Ambas ya que he sido muy atenta con considerar las personas de la u y por charlas externas a las que asisto	Creo que ambos ya que mis conocidos pertenecen al mismo ámbito laboral
¿Cómo te visualizas a ti mismo en el futuro en términos de desarrollo profesional y personal?	Con un buen trabajo en el cual yo me sienta cómoda y pueda desarrollar lo aprendido	
¿Cúal es tu estrategia a largo plazo para alcanzar tus metas profesionales?	Poder ser expandiendo mi conocimiento como lo he hecho y también con una buena red de contactos	Mejorar mis entrevistas de trabajo

01 Entrevistas - Patricia Ayala

Coméntame tu edad, carrera y zona de Lima donde vivas actualmente.	28 años, Comunicaciones, San Juan de Lurigancho.
¿Podrías contarme sobre tu formación académica, tus áreas de interés o especialización?	Estudié en la PUCP y tengo mi título. Tengo interés en realización y edición de videos.
¿Cuáles son tus habilidades y fortalezas que crees que te destacan como candidato/a en el mercado laboral?	Tengo mis habilidades blandas desarrolladas, una buena actitud y con ganas de seguir aprendiendo.
¿Haz tenido alguna experiencia laboral relevante durante tus estudios o antes de graduarte? ¿Qué aprendiste de esas experiencias?	Sí he tenido, pero me despidieron por reducción de personal y ahora se me hace difícil conseguir.
¿Cómo describirías tu proceso de búsqueda de empleo hasta ahora? ¿Cúales han sido los mayores desafíos?	Está siendo difícil más que nada porque no quiero estar en un trabajo full time y que me paguen poco.

01 Entrevistas - Patricia Ayala

¿Cómo crees que podrían mejorar las plataformas de búsqueda de empleo?	Más que mejorar las plataformas es hacer capacitaciones a los de rr.hh para que solo publiquen buenos empleos.
¿Recibiste algún tipo de apoyo por parte de tu institución educativa?	Yo ya salí hace mucho tiempo de la Universidad, pero en sí yo siempre he velado por conseguir trabajo sola.
¿Has establecido conexiones con profesionales de tu área durante tu carrera o eventos?	Mis compañeros que si trabajan a veces me llaman para freelos, pero eso no me ayuda a mantenerme.
¿Cómo te visualizas a ti mismo en el futuro en términos de desarrollo profesional y personal?	Siento que voy a tener que tomar mis propias riendas y emprender.
¿Cúal es tu estrategia a largo plazo para alcanzar tus metas profesionales?	Podría emprender en otra cosa, ya que lo que es de mi carrera no encuentro.

SEMANA 04

COMPILAR

En esta etapa se decidió compilar la información clave de cada entrevista realizada para tener una visión más ordenada y ir asimilando lo más destacable de cada uno.

Ha trabajado en un estudio de diseño reconocido pero actualmente está desempleado

Plataformas laborales: LinkeInd, expandirse en redes sociales

JUAN DIEGO HUARANCA

Sí me ha beneficiado el tener contactos porque pides apoyo, consultas

Universidad Ricardo Palma - Urbanismo

Actualmente si trabaja, en una agencia

Plataformas laborales utilizadas: LinkeInd, Computrabajo, bolsa de trabajo de upc

SHEYLA CHOQUE

Contactos: por medio de charlas, algunas personas dentro de la universidad, profesores

Universidad UPC - Comunicaciones

actualmente no trabaja

Plataformas laborales utilizadas: LinkeInd, computrabajo

ARIANA CHAVEZ

Contactos: amigos, conocidos y familiares

UNIVERSIDAD LE CORDON BLUE

Trabaja en una inmobiliaria

Usa todas las plataformas para buscar postulantes

ANGELICA VIVALDI

Tiene contactos de casi todas las carreras

Estudió en San Marcos

SEMANA 04

ORGANIZAR

Como siguiente paso se decidió organizar toda la información recopilada, encontrando patrones, temas, similitudes para separarlos por grupos o categorías.

En nuestro caso llegamos a separarlo por cuatro grupos distintos, siendo más sencillo analizar cada uno.

RED DE CONTACTOS

Trata de generar contactos pero es una persona introvertida

Sí me ha beneficiado el tener contactos porque pides apoyo, consultas

Trata de generar contactos pero es un complicado

Tiene contactos, pero no pertenecen a una empresa grande, solo freelancers.

PROCESO DE BUSQUEDA DE EMPLEO

Como desafío creo que es la experiencia, hasta para los practicantes te piden experiencia.

Sí es un desafío porque a mí me aceptaron por suerte

decepcionante, creo que uno cree que cuando postula a varios sitios va a salir seleccionado altoque

tedioso, porque en las paginas no están muy claras sentía , no me daba confianza.

ROL DE LAS INTITUCIONES SUPERIORES

Lo que brinda mi institución educativa no es tan correspondido

No, porque en mi campo laboral te piden ciertos conocimientos que no me enseñan en mi institución

si soy sincera no mucho, a lo mayor las experiencias formativas de situaciones reales de trabajo

nos mandan correos de practicas tipo cruceros o hoteles para tener experiencias

PLATAFORMAS DE BUSQUEDA DE TRABAJO

Las plataformas como computrabajo, bumeran deberían mejorar el formato en el cual tienen distribuido la plataforma

Más que mejorar las plataformas es hacer capacitaciones a los de rr.hh para que solo publiquen buenos empleos.

Creo que muchas veces el filtro de búsqueda es demasiado inadecuado

Creo que por LinkedIn se puede recibir mas contactos que puedan saber no solo de tus trabajos sino también de tus interés similares

SEMANA 04

INTERPRETAR

De los cuatros grupos de diferentes categorías halladas, se intepretó toda la información mediante un mapa mental o conceptual, que nos permitió ver todo el proceso del tema trabajo y sus distintos puntos con relación.

DESEMEPLEO LABORAL EN RECIEN EGRESADOS



SEMANA 04

INSIGHTS

Los insights son hallazgos sobre los usuarios que explican el porqué de sus comportamientos, acciones, necesidades, dolores, beneficios, entre otros.

En nuestro proyectó se basó el hallazgo de los insights según los 4 actores involucrados al proyecto, gracias a esto nos permitió entender la primera base de sus necesidades.

EGRESADOS

A PESAR DE MI BÚSQUEDA DIARIA NO LOGRO TENER ÉXITO PORQUE NO TENGO CONTACTOS PROFESIONALES DE MI RUBRO, YA QUE SE ME HACE DÍFICIL IR A EVENTOS O CHARLAS.

DOCENTES

LAS INSTITUCIONES SUPERIORES NO ESTÁN DICTANDO UNA ENSEÑANZA PRÁCTICA PORQUE NO ACTUALIZAN SUS MALLAS CURRICULARES PROVOCANDO UN DESAJUSTE ENTRE LA OFERTA EDUCATIVA Y LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL.

LÍDERES PROFESIONALES

LAS EMPRESAS NO LE BRINDAN OPORTUNIDAD A LOS JÓVENES EGRESADOS PORQUE NO LOS CREEN "SUFICIENTES" O APTOS POR SU BAJO NIVEL DE EXPERIENCIA O CONOCIMIENTO.

AGENTE DE R.R.H.H

LOS AGENTES DE RECURSOS HUMANOS NECESITAN ENCONTRAR FORMAS DE EVALUAR EL POTENCIAL Y LAS HABILIDADES TRANSFERIBLES DE LOS CANDIDATOS RECIÉN EGRESADOS PARA CONSIDERARLOS COMO OPCIONES VIABLES DE CONTRATACIÓN.

SEMANA 05

ARQUETIPOS

A continuación se desarrolló la herramienta **“Arquetipo”**

En nuestro proyectó se trabajo con los 4 más involucrados con la problemática y a quienes pudimos conocer más con las entrevistas o encuestas. En este caso se trabajó con los **egresados**, **docente**s **superiores**, **líderes profesionales** y **agentes de R.R.H.H**

Con esta herramienta pudimos organizar mejor la información de cada arquetipo gracias a la investigación previa que se realizó, reconociendo sus **comportamientos**, **dolores**, **deseos** y lo **que piensa**.



Maria Lara, tiene 23 años es egresada de la carrera de Comunicaciones de la Universidad de Lima, vive con sus padres en la Molina y se encuentra en búsqueda de practicas profesionales

COMPORTAMIENTO

A ella se le ha dificultado conseguir practicas o algun trabajo ya que no cuenta con ninguna experiencia y muchas empresas requieren eso.

Por el momento aun se encuentra en el proceso de creación de su Cv y portafolio para presentarlo a las empresas

DOLORES

- Le molesta que no pueda conseguir trabajo por un tema de experiencia lo cual no todos los egresados lo tienen.
- Que cuando vaya a alguna entrevista de trabajo el puesto no sea de acuerdo a lo que requieren o el pago sea menos del mínimo.
- No contar con muchos contactos dentro o fuera de la universidad que la recomienden a las empresas.

QUE DICE O PIENSA

- Que la mayoría de empresas pueda darle la oportunidad a los jovenes que no cuentan con experiencia previa

DESEOS Y NECESIDADES

- Que puedan darle la oportunidad de trabajar sin experiencia previa, para que ese sea un proceso de aprendizaje para ella
- Realizar bien la búsqueda de puestos de trabajo donde las funciones e remuneración sean de acuerdo a lo mencionado

Carlos Martinez tiene 42 años, cabello oscuro con apariencia de canas, lleva lentes y le gusta usa ropa de colore cálido o tonos tierra. Optimista, calmado y trasmite confianza



COMPORTAMIENTO

Ve el entorno laboral es dinámico y competitivo, entonces requiere una preparación específica.

Reconoce que la educación superior debe brindar además de conocimientos teóricos una mentalidad adaptativa y habilidades prácticas.

Como docente una educación que capacite a los estudiantes para enfrentar las dificultades del mundo laboral en constante transformación.

DOLORES

- Falta de recursos y apoyo institucionales
- Los desafíos tecnológicos
- Las instituciones educativas que no mejoran las mallas o plan de estudios.
- Personas que dudan de sus conocimientos y que juzgan

QUE DICE O PIENSA

- “Cada proyecto es una oportunidad para descubrir algo nuevo”
- Piensa que el mundo es muy efímero para no dar todo de uno, arriesgarse y aprender de todo es lo que el siempre trata de trasmitir a su círculo.
- Piensa como mejorar como docente para llegar a sus estudiantes

DESEOS Y NECESIDADES

- Reconocimiento profesional
- Necesita mejorar el equilibrio de su vida personal con la profesional
- Quiere disfrutar más momentos en familia
- Quiere a sus alumnos formarse de manera exitosa



Enrique Nuñez tiene 33 años es un jóven líder de una empresa de diseño y aquitectura, cabello oscuro, lleva lentes, usa ropa de colores neutros. Es una persona optimista, calmado, empático, además es muy innovador y creativo.

COMPORTAMIENTO

Actúa como un mentor y defensor de los jóvenes recién egresados, brindando orientación, consejos y apoyo en la búsqueda de empleo.

Participa activamente en iniciativas y programas que promueven el empleo juvenil y la capacitación profesional.

DOLORES

- Le duele ver el potencial desperdiciado y el impacto negativo que el desempleo juvenil tiene en la sociedad y la economía.
- Se siente frustrado por la falta de oportunidades equitativas
- Le molesta que el sistema que a menudo favorece a los candidatos con más experiencia en lugar de a los jóvenes talentosos.

QUE DICE O PIENSA

- "Los jóvenes egresados actualmente tiene un cerebro mucho más fresco lleno de ideas innovadoras que pueden darle otro camino a las empresas
- Piensa que se necesita de soluciones efectivas para abordar este problema y garantizar un futuro prometedor para la próxima generación."

DESEOS Y NECESIDADES

- Quisiera ser mentor en eventos o charlas para inspirar a los jóvenes a no dejar de mostrar sus habilidades y conocimientos nuevos al mercado laboral.
- Necesita políticas y programas gubernamentales que fomenten la creación de empleo para los jóvenes.

Rosa Chávez es una reclutadora conservadora y experimentada.
Es una profesional de aspecto formal, con años de experiencia en el reclutamiento.



COMPORTAMIENTO

Vive el problema como una lucha entre la tradición de contratar a candidatos con experiencia y la necesidad de adaptarse a las nuevas generaciones.

Ve el mundo como un lugar donde la experiencia es la moneda más valiosa.

DOLORES

- Le duele la alta rotación de personal.
- Le molesta la idea de contratar a alguien que podría no cumplir con las expectativas del trabajo.

QUE DICE O PIENSA

- Piensa firmemente que la experiencia previa es crucial para el éxito en el puesto y se pregunta cómo los jóvenes sin experiencia podrían aportar valor.

DESEOS Y NECESIDADES

- Necesita encontrar candidatos confiables y capaces de integrarse rápidamente al equipo

SEMANA 05

RETOS DE DISEÑO

A continuación se desarrolló la herramienta “Reto de diseño”

Esta herramienta nos ayudó para poder formar **preguntas** que nos ayuden a descubrir el **enfoque de nuestra solución**, para nuestro proyecto trabajamos 4 retos de diseño correspondientes a nuestros arquetipos.

Luego de este proceso se evalúo los 2 arquetipos con los que nos quedaríamos para rediseñar el reto de diseño y este se enfoque en “JÓVENES EGRESADOS” y ”LÍDERES PROFESIONALES”

ARQUETIPO

LE DUELE / NECESITA

DOLOR / NECESIDAD

PORQUE

INSIGHT

Jóvenes egresados

No conseguir trabajo

“A pesar de mi búsqueda diaria no logro tener éxito porque no tengo contactos profesionales de mi rubro, ya que se me hace díficil ir a eventos o charlas.”

¿Cómo podríamos

crear un medio interactivo donde se pueda formar una red de contactos y vacante

acción o intención

para que los egresados

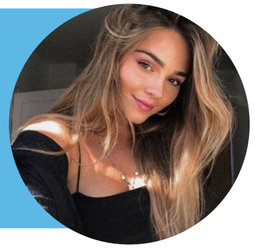
arquetipo

puedan tener más posibilidades de encontrar empleo

efecto deseado

?

MARIA LARA (23 AÑOS)
EGRESADA



ARQUETIPO	LE DUELE / NECESITA	DOLOR / NECESIDAD	PORQUE	INSIGHT
Docentes		necesita apoyo institucional y mejorar los recursos		Las Instituciones superiores no están dictando una enseñanza práctica porque no actualizan sus mallas curriculares provocando un desajuste entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral.

¿Cómo podríamos

Investigar nuevas tecnologías educativas, solicitar fondos para adquirir recursos actualizados y participar en programas de desarrollo profesional.

acción o intención

en docente o educadores

arquetipo

para fortalecer la institución educativa y mejorar la calidad educativa ?

efecto deseado

CARLOS MARTINEZ (42 AÑOS)
DOCENTE



ARQUETIPO	LE DUELE / NECESITA	DOLOR / NECESIDAD	PORQUE	INSIGHT
Líder profesional		jóvenes talentosos no pueden encontrar oportunidades laborales		Las empresas no le brindan oportunidad a los jóvenes egresados porque no los creen "suficientes" o aptos por su bajo nivel de experiencia o conocimiento.

¿Cómo podríamos

incentivar la participación e integración

de **acción o intención**

los líderes profesionales de las carreras

arquetipo

para que sean un medio de apoyo para los jóvenes egresados

efecto deseado

?

ENRIQUE NUÑEZ (33 AÑOS)
LÍDER PROFESIONAL



ARQUETIPO

LE DUELE / NECESITA

DOLOR / NECESIDAD

PORQUE

INSIGHT

Agentes de Recursos Humanos

Encontrar candidatos confiables y capaces de integrarse rápidamente al equipo, incluso si carecen de experiencia laboral previa.

Los agentes de recursos humanos necesitan encontrar formas de evaluar el potencial y las habilidades transferibles de los candidatos recién egresados para considerarlos como opciones viables de contratación.

¿Cómo podríamos

crear exámenes/pruebas interactivos que usen

acción o intención

los Agente de recursos humanos

arquetipo

para poder calificar a un postulante recién egresado

efecto deseado

?

ROSA CHÁVEZ (23 AÑOS)
AGENTE DE R.R.H.H



SEMANA 06

LIENZO TEMA

PROBLEMA RETO

Este lienzo fue realizado para explicar más ordenadamente la información hecha hasta el momento y exponerla en la semana 06 .

En el lienzo se ve nuestro proceso de desarrolló desde la ODS escogida, la elección del tema y problema, un análisis de este, nuestras encuestas, entrevistas y talleres a nuestros 4 arquetipos y finalmente sus insights y retos de diseño.

GRUPO 1

LIENZO

TEMA PROBLEMA RETO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

ODS TRABAJADA

TEMA

Desempleo juvenil en Lima Metropolitana.

METAS ESPECÍFICAS

8.5 Promueve el empleo pleno y decente para las mujeres y los hombres, jóvenes y las personas con discapacidad.

8.b Poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes

CONTEXTO

El 81% de jóvenes peruanos tiene problemas para encontrar trabajo, 40% de ellos lleva buscándolo más de 6 meses, mientras que el 22% lleva más de un año intentando encontrar un empleo.





1 DE 4 JÓVENES EGRESADOS ESTÁN DESEMPLEADOS

NO CURSAN ESTUDIOS NI RECIBEN FORMACIÓN



MUJERES DESEMPLEADAS

- FALTA DE RED DE CONTACOS
- EXPERIENCIA LABORAL
- FALTA DE HABILIDADES BLANDAS
- FALTA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

NUESTRO PROBLEMA

DESEMPLEO JUVENIL CON EDUCACIÓN SUPERIOR CULMINADA, EN JÓVENES ENTRE 20 A 25 AÑOS EN LIMA METROPOLITANA.



HALLAZGOS

"CADA JOVEN TIENE TALENTOS ÚNICOS Y PERSPECTIVAS FRESCAS QUE PUEDEN ENRIQUECER LAS EMPRESAS, SIN EMBARGO LOS DEJAN DE LADO"

"NO TENÍA EN CONSIDERACIÓN LO TAN DÍFICIL QUE PODÍA SER ENCONTRAR UN EMPLEO A PESAR DE HABER MANDADO VARIAS POSTULACIONES"

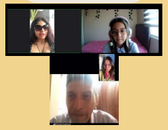
"SÍ ME HA BENEFICIADO EL TENER CONTACTOS"

"HAY ALUMNOS QUE DESPUÉS DE EGRESAR ME ESCRIBEN Y ME CONSULTAN COSAS Y ME HACE SENTIR SATISFECHO"

"NO DEJEN DE APRENDER, NO SE ESTANQUEN, SI NO SE CONSIGUE TRABAJO, NO SE DESANIMEN"

ACCIONES PARA ENTENDER A LAS PERSONAS

ENTREVISTAS (10)



ENCUESTAS (80)



TALLERES GENERATIVOS (2)

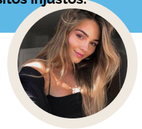


MARÍA LARA (23)

Egresada de la carrera de Comunicaciones de la U. de Lima

PAINS: Le molesta que no pueda conseguir trabajo

GAINS: Que puedan darle la oportunidad de trabajar sin la necesidad de cumplir los requisitos injustos.



CARLOS MARTINEZ (42)

Docente universitario

PAINS: Le molesta la falta de recursos y apoyo institucionales los desafíos tecnológicos

GAINS: Reconocimiento profesional como docente en donde enseña



ENRIQUE NUÑEZ (32)

Jóven líder de una empresa de diseño y aquitectura

PAINS: Le duele ver el potencial desperdiciado y el impacto negativo del desempleo juvenil.

GAINS: Quisiera ser mentor en eventos o charlas para inspirar a los jóvenes



ROSA CHÁVEZ (45)

Reclutadora conservadora y experimentada.

PAINS: Le molesta contratar a alguien que no cumpla con los requisitos del puesto

GAINS: Necesita encontrar candidatos confiables y capaces de integrarse al equipo



INSIGHTS

"A PESAR DE MI BÚSQUEDA DIARIA NO LOGRO TENER ÉXITO PORQUE NO TENGO CONTACTOS PROFESIONALES DE MI RUBRO, YA QUE SE ME HACE DÍFICIL IR A EVENTOS O CHARLAS"



LAS INSTITUCIONES SUPERIORES NO ESTÁN DICTANDO UNA ENSEÑANZA PRÁCTICA PORQUE NO ACTUALIZAN SUS MALLAS CURRICULARES PROVOCANDO UN DESAJUSTE ENTRE LA OFERTA EDUCATIVA Y LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL



LAS EMPRESAS NO LE BRINDAN OPORTUNIDAD A LOS JÓVENES EGRESADOS PORQUE NO LOS CREEN "SUFICIENTES" O APTOS POR SU BAJO NIVEL DE EXPERIENCIA O CONOCIMIENTO.



LOS AGENTES DE RECURSOS HUMANOS NECESITAN ENCONTRAR FORMAS DE EVALUAR EL POTENCIAL Y LAS HABILIDADES TRANSFERIBLES DE LOS CANDIDATOS RECIÉN EGRESADOS PARA CONSIDERARLOS COMO OPCIONES VIABLES DE CONTRATACIÓN.



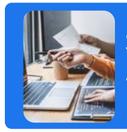
RETOS DE DISEÑO

ARQUETIPO + DOLOR + INSIGHT

¿CÓMO PODRÍAMOS CREAR UN MEDIO INTERACTIVO DONDE SE PUEDA FORMAR UNA RED DE CONTACTOS Y VACANTES PARA QUE LOS EGRESADOS PUEDAN TENER MÁS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR EMPLEO?



¿CÓMO PODRÍAMOS APLICAR NUEVAS TECNOLOGÍAS EDUCATIVAS, RECURSOS ACTUALIZADOS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA QUE LOS DOCENTES PUEDAN FORTALECER LA EDUCACIÓN SUPERIOR?



¿CÓMO PODRÍAMOS INCENTIVAR LA PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS LÍDERES PROFESIONALES PARA QUE APOYEN A LOS JÓVENES EGRESADOS?



¿ CÓMO PODRÍAMOS CREAR EXÁMENES O PRUEBAS INTERACTIVAS QUE USEN LOS REPRESENTANTES DE RECURSOS HUMANOS PARA PODER ACEPTAR A UN EGRESADO?



ETAP IDEA

SEMANA 07

LIENZO PROPUESTA DE VALOR

A continuación se empezó a definir propuestas de valor según las necesidades de nuestros 4 arquetipos trabajados, destacando nuevamentes los **pains**, **gains** y los **trabajos por hacer** esto ya analizado e investigado previamente en la herramienta "Arquetipos"

Para hallar la propuesta de valor se completó este cuadro con los **gains creators y pain relievers** para así generar diversas ideas o soluciones para finalmente terminar con un valor ya establecido.

Ella podrá aprender acerca del proceso, los requerimientos y tips que se necesitan para conseguir un trabajo aunque no cuente con experiencia previa. Encontrara desde charlas, recomendaciones, bolsa de trabajo y webinars donde tendrá un mayor aprendizaje y consistencia para postular a un empleo

- Ingresar a las charlas que brindan informacion acerca de el ambito laboral en el cual se quiere enfocar
- Tener en claro cuales son sus derechos como trabajadora en una empresa
- Saber destacar sus habilidades

- Se le estaría brindando herramientas clave para conseguir un puesto de trabajo
- Asesorías y charlas en las cuales pueda informarse acerca de lo que debería realizar en una empresa y sus beneficios
- Pronto puesto de trabajo seguro y con un sueldo de acuerdo al mercado

Que puedan darle la oportunidad de trabajar sin experiencia previa, para que ese sea un proceso de aprendizaje para ella

Realizar bien la búsqueda de puestos de trabajo donde las funciones e remuneración sean de acuerdo a lo mencionado



A ella se le ha dificultado conseguir practicas o empleo, ya que no cuenta con ninguna experiencia y muchas empresas requieren eso.

Le gustaria que las empresas no solo evalúen a los jóvenes por su experiencia o contactos, sino en los conocimientos frescos y creativos.

Por el momento aun se encuentra en el proceso de creación de su Cv y portafolio para presentarlo a las empresas

Le molesta que no pueda conseguir trabajo por un tema de experiencia lo cual no todos los egresados lo tienen

No contar con muchos contactos dentro o fuera de la universidad que la recomienden a las empresas

- Obtener financiación para recursos actualizados,
- Participar en programas de desarrollo profesional financiados y hacer un uso eficaz de las herramientas y recursos disponibles.
- Implementación de estrategias de enseñanza efectivas y la actualización continua de materiales didácticos.

Fomentar la innovación y la creatividad en la enseñanza y brindamos a los docentes la libertad y el apoyo para probar nuevos métodos y tecnologías de enseñanza para enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes.

- Cree un programa de tutoría y cree un entorno de apoyo entre colegas.
- Ofrece una amplia gama de los últimos recursos educativos (incluidos libros de texto, materiales multimedia, software educativo y equipos técnicos)
- Programas de educación continua y desarrollo profesional disponibles para ayudar a los profesores a mejorar sus habilidades docentes (mantenerse informados sobre las últimas

reconocimiento profesional
necesita mejorar el equilibrio de su vida personal con la profesional
quiere disfrutar más momentos en familia
quiere a sus alumnos formarse de manera exitosa



Reconoce que la educación superior debe brindar además de conocimientos teóricos una mentalidad adaptativa y habilidades prácticas.

Espera una educación que capacite a los estudiantes para enfrentar las dificultades del mundo laboral en constante transformación.

- Falta de recursos y apoyo institucionales
- Los desafíos tecnológicos
- Las instituciones educativas que no mejoran las mallas o plan de estudios
- Personas que dudan de sus conocimientos y que juzgan
- La diminución del salario

Experiencia integral para estudiantes recién graduados, conectándolos con oportunidades laborales y cursos relevantes de empresas líderes en su campo, mientras les brinda herramientas y recursos para avanzar en su carrera profesional.

Creación de póliticas o ONG que apoyen a los jóvenes egresados

Creación de una red de contactos virtual y accesible donde los líderes profesionales de cada rubro puedan tener un medio para interactuar con los jóvenes.

Medio donde las empresas se unan a los líderes profesionales

- Se crearían oportunidades para que los jóvenes desempleados trabajen en proyectos colaborativos con sus mentores, lo que les permitiría adquirir experiencia práctica y demostrar su valía a posibles empleadores.

- Unión de universidades con las empresas, dándole oportunidad a los jóvenes de cada rubro de excelencia para que realicen prácticas para iniciar la vida laboral.

El compromiso y la colaboración de otros líderes profesionales para crear un entorno más inclusivo y favorable para los jóvenes recién egresados.

Ser mentor en eventos o charlas para inspirar a los jóvenes a no dejar de mostrar sus habilidades y conocimientos nuevos al mercado laboral.



Actúa como un mentor y defensor de los jóvenes recién egresados, brindando orientación, consejos y apoyo en la búsqueda de empleo.

Participa activamente en iniciativas y programas que promueven el empleo juvenil y la capacitación profesional.

- Le duele ver el potencial e impacot negativo desperdiciado y el impacto negativo que el desempleo juvenil,
- Se siente frustrado por la falta de oportunidades equitativas
- Le molesta que el sistema que a menudo favorece a los candidatos con más experiencia en lugar de a los jóvenes entusiastosos.

Enfoque innovador en la selección de personal con eficiencia en los procesos de reclutamiento y estrategias efectivas de retención de talento.

Nos comprometemos a ofrecer resultados tangibles que fortalezcan su equipo y impulsen el éxito a largo plazo de su organización.

- Implementación de procesos de selección eficientes que identifiquen candidatos confiables
- Desarrollo de filtros para la selección que se adapten a las necesidades de la empresa.

- Estrategias de retención de talento para reducir la alta rotación de personal, como programas de desarrollo profesional, beneficios adicionales y un ambiente laboral favorable.
- Implementación de herramientas de evaluación de candidatos más precisas y exhaustivas para minimizar el riesgo de contratar a personas que no cumplan con las expectativas laborales.

- Encontrar candidatos confiables y capaces de integrarse rápidamente al equipo.
- Tener el mejor filtro para agilizar procesos de selección de acuerdo a las necesidades.



Vive el problema como una lucha entre la tradición de contratar a candidatos con experiencia y la necesidad de adaptarse a las nuevas generaciones.

Ve el mundo como un lugar donde la experiencia es la moneda más valiosa.

- Le duele la alta rotación de personal.
- Le molesta la idea de contratar a alguien que podría no cumplir con las expectativas del trabajo.

SEMANA 08-09

IDEACIÓN

Gracias a las posibles ideas generadas cada una con su propuesta de valor se generó una **lluvia de ideas** separando y organizando las ideas gracias a Subtítulos que **agrupan las ideas.**

Esto nos ayudará a la **evaluación final** de todas las ideas para sucesivamente **escoger una**.

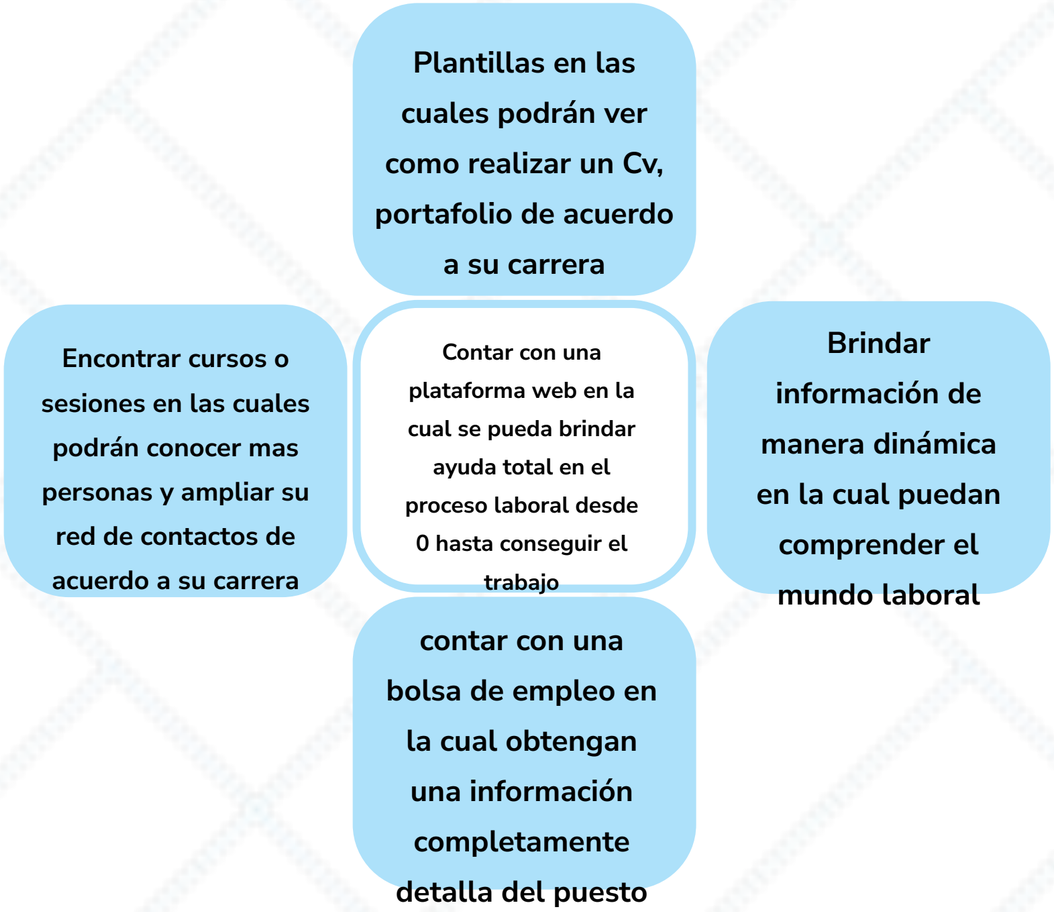
Gracias a toda esta evaluación se decidió trabajar con la IDEA B **“Un aplicativo con funciones y beneficios exclusivos que ayudará a los egresados a formar una red de contactos laborales”**

IDEACIÓN


Crear una página en la cual se pueda encontrar información clave o tips para una entrevista
Tutoriales de como abordar una entrevista de trabajo
Mayor información sobre un proceso de selección
Brindar plantillas de Cv para diferentes estados, entre sin experiencia, experiencia media
Como realizar un portafolio de experiencia previa


Fomentar la Mentalidad Emprendedora
Apoyo en la Búsqueda de Empleo Internacional
Programa de Desarrollo Profesional Integrado
Orientación y Asesoramiento Profesional
Preparación para Entrevistas de Trabajo

IDEACIÓN


Plantillas en las cuales podrán ver como realizar un Cv, portafolio de acuerdo a su carrera
Encontrar cursos o sesiones en las cuales podrán conocer mas personas y ampliar su red de contactos de acuerdo a su carrera
Contar con una plataforma web en la cual se pueda brindar ayuda total en el proceso laboral desde 0 hasta conseguir el trabajo
Brindar información de manera dinámica en la cual puedan comprender el mundo laboral
contar con una bolsa de empleo en la cual obtengan una información completamente detalla del puesto


Red de contactos
Eventos de networking virtuales
Creación de una Plataforma de Empleo y Networking para Egresados
Plataforma en Línea para Ofertas de Empleo
Sesiones de Asesoramiento de Carrera

	IDEA A	IDEA B
Características de la Propuesta de Valor	Entrevistas de trabajo brindadas por empresas aliadas, ayudando a las personas a aprender cómo son los filtros dentro de una entrevista previa. Los egresados podrán tener entrevistas previa a esas asegurando un futuro listo de trabajo	Un aplicativo con funciones y beneficios exclusivos que consistirá, en que las personas al completar una serie de retos lo ayudarán con el proceso de selección laboral, podrán ingresar a un espacio en donde están los contactos laborales. Los líderes del medio podrán crear una comunidad con ellos.
Creadores de beneficios	-Alianza con empresas de prestigio -Red de contactos -Entrenamiento previo a una prueba de entrevista de selección -Trabajo seguro	-Creación de una red contactos laborales para maximizar su entorno profesional. -Aumento de conocimiento para futuras entrevistas y/o trabajos. -Crecimiento en confianza en sí mismos para poder desenvolverse en el medio.
Aliviadores de dolores	Los egresados podrán tener la seguridad de que serán preparados para conseguir un piuesto de trabajo en el cual ellos desarrollen sus destrezas.	Los egresados podrán sentir la tranquilidad en capacitarse ya que se les garantiza el poder tener un trabajo acorde a sus competencias. Tendrán una asesoría personalizada donde podrán entablar una conversación con los líderes de su carrera.
Viabilidad y factibilidad	En este proyecto, ayudamos a los graduados a practicar y comprender de antemano cómo serán las diferentes etapas de una entrevista de trabajo. Al asociarnos con empresas, también les brindamos una educación segura que conduce a un posible empleo.	Es un proyecto viable ya que al ser una app, nos permite realizar la cantidad de opciones que queramos y en un solo lugar, no hay necesidad de transportarse para obtener algún beneficio.

	IDEA C	IDEA D
Características de la Propuesta de Valor	Visitas virtuales inmersivas a empresas destacadas en la industria. Mediante tecnología de realidad virtual, donde explorarán los entornos de trabajo, interactuar con empleados y líderes obteniendo una visión interna de la cultura corporativa y las oportunidades laborales disponibles.	Integrar talleres de talleres y programas de capacitación en habilidades de networking dentro de las instituciones educativas a los jóvenes egresados, habilidades prácticas y aplicables en situaciones reales de networking, adaptadas a sus necesidades individuales y accesibles para todos los estudiantes, lo que les permite establecer y mantener conexiones laborales a lo largo de su carrera profesional
Creadores de beneficios	-Acceso global: lo que amplía significativamente su alcance y oportunidades de exploración profesional. -Interacción directa con oportunidades de aprendizaje -Conexiones con profesionales -Exploración de diferentes industrias en un breve tiempo.	-Mejora de la empleabilidad al adquirir habilidades prácticas en networking. -Ampliación de las conexiones laborales y oportunidades de empleo. -Ventaja competitiva en el mercado laboral. -Mayor satisfacción estudiantil y retención
Aliviadores de dolores	Los egresados dejarán de sentirse en desventaja por no tener contactos laborales y no saber cómo conseguirlos. Ya que con esta experiencia se les garantiza poder explorar por el mundo laboral de su industria, visitando, conociendo y obteniendo información, postulaciones y entrevistas de las empresas.	Mejorar la experiencia de los egresados en habilidades de networking incluyen apoyo técnico para el acceso a herramientas tecnológicas, feedback constructivo sobre su progreso, oportunidades de networking y seguimiento post-programa. Estos factores contribuyen a crear un ambiente de apoyo y recursos para el desarrollo profesional de los egresados.
Viabilidad y factibilidad	Es viable en la actualidad gracias al avance tecnológico y la aceptación creciente de la realidad virtual. Con la tecnología disponible, es posible crear entornos virtuales que permitan a los egresados explorar culturas y oportunidades corporativas	Con apoyo de las instituciones educativas y organizaciones lo hace una propuesta viable, gracias al apoyo para mejorar cada vez la tecnología, recursos y los profesionales que ejecutaran lo programas

Promesa:

Prometemos un buen flujo de contactos que llevará a los egresados a una gran cartera de clientes y sobretodo mejorar el autoestima y empoderamiento laboral.

Valor diferencial:

La seguridad y confianza que tendrán los estudiantes, por el plus que se le daría a su CV, ya que cada charla saldrá con un certificado a nombre de la empresa del líder. Junto a charlas que favorecerán al crecimiento mental de un futuro trabajor/emprendedor.

¿Qué beneficios?

Creación de una comunidad entre los jóvenes y los líderes del rubro, en donde obtendrán beneficios al tener acceso a oportunidades laborales, aprendizaje mutuo, y desarrollo profesional y educativo.

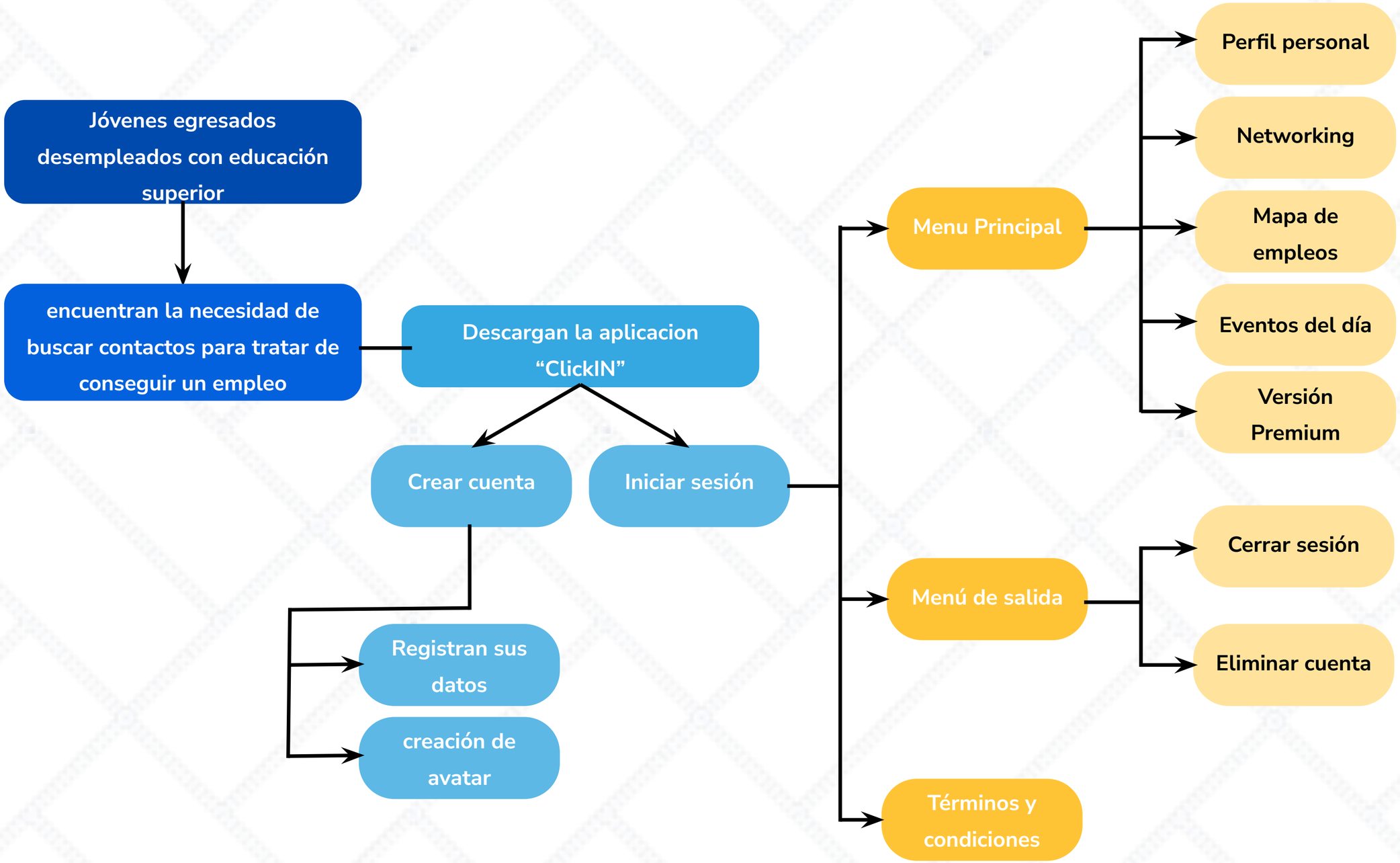
¿Qué beneficios?

Medio interactivo con enfoque de líderes del medio por carrera que han sido convocados por el prestigio que consiguieron a lo largo de los años, en donde asistan estudiantes egresados para que puedan tener una red de contactos, gracias a las dinámicas que son

SEMANA 09

DESARROLLO

Ya seleccionada nuestra idea a trabajar, a continuación se desarrolló un diagrama de flujo que inicia con el beneficiario y que plasma cómo se pondrán en contacto con el servicio/producto, explicando su uso, pagos, en qué consiste y el proceso para usarlo.


Jóvenes egresados desempleados con educación superior
encuentran la necesidad de buscar contactos para tratar de conseguir un empleo
Descargan la aplicacion “ClickIN”
Crear cuenta
Iniciar sesión
Registran sus datos
creación de avatar
Menu Principal
Perfil personal
Networking
Mapa de empleos
Eventos del día
Versión Premium
Menú de salida
Cerrar sesión
Eliminar cuenta
Términos y condiciones

SEMANA 09

LIENZO PROPUESTA DE VALOR

Ya con la información y datos detallados de nuestra idea propuesta se realizará un último lienzo de propuesta de valor, donde finalmente se aterrizará la idea, trabajando con los 2 arquetipos involucrados en el enfoque que se ha dado para la solución del problema.

Propuesta de Valor

Experiencia didáctica para recién graduados, conectándolos con oportunidades y empresas líderes en su campo, mientras obtiene recursos para potenciar su perfil laboral.

"Creando caminos claros hacia el empleo para egresados, independientemente de sus conexiones."

EGRESADOS:

- oportunidad de conocer a varios profesionales en tu campo de interés, descubrir nuevas oportunidades y avanzar en tu carrera.
- Seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente, estas conexiones laborales pueden abrir puertas a oportunidades de desarrollo profesional en el futuro
- Proporcionar orientación, asesoramiento y apoyo personal para el desarrollo profesional de los candidatos.

LÍDERES PROFESIONALES:

- los representantes de empresas pueden identificar talento potencial y establecer contacto directo con los egresados que poseen habilidades y cualidades relevantes para las vacantes laborales disponibles.
- Las conexiones pueden ser útiles para obtener apoyo y orientación en diversas etapas de la carrera profesional
- plataforma para el desarrollo y la identificación de talento entre los egresados.

EGRESADOS:

- Acceso a oportunidades de empleo relevantes y bien remuneradas, reduciendo la incertidumbre y la ansiedad asociadas con la búsqueda de empleo.
- Apoyo emocional y asesoramiento psicológico para ayudar a los graduados con el estrés, la tensión que pueden surgir en la transición de la educación al trabajo.

PROFESIONALES

- Facilitar el acceso a una red de líderes profesionales donde puedan establecer contactos, compartir experiencias y mejores prácticas, recibir apoyo y orientación, promoviendo el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.
- Un programa de desarrollo de habilidades para la

Gain
(Beneficios)

EGRESADOS:

- Ampliar la red profesional
- Desarrollo profesional continuo
- Desarrollo de habilidades blandas
- Mentoría

LÍDERES PROFESIONALES:

- Reclutamiento
- Conexión con la comunidad educativa
- Desarrollo de talento



Pains
(Dolores)

EGRESADOS:
No conseguir el puesto de trabajo correcto por falta de conocimientos

LÍDERES PROFESIONALES:
-No conseguir postulantes con el conocimiento requerido para la empresa en la cual brindan un puesto de trabajo

Jobs to be done
(Trabajos por hacer)

EGRESADOS:

- Ser perseverantes en su proceso de búsqueda laboral
- Mantener o iniciar una red de contactos estable con profesionales de su industria.
- Asistir a charlas, cursos o webinars que le ayuden a potenciarse mejor para ser admitidos en un empleo

LÍDERES PROFESIONALES:

- Impulsar a los jóvenes egresados a esforzarse en su proceso de búsqueda
- Compartir sus experiencias, tips, etc.
- Darle la oportunidad a los j egresados a laborar en empresas

SEMANA 10

EXPOSICIÓN

RETO DE DISEÑO FINAL

EGRESADOS + LÍDERES PROFESIONALES

¿Cómo podríamos crear un medio interactivo con la participación de líderes profesionales donde se pueda formar una red de contactos y vacantes para que los egresados puedan tener más posibilidades de encontrar empleo?

Reto de diseño

RELEVANCIA

Se promete a los jóvenes egresados un buen flujo de contactos que los llevará a una gran cartera de clientes y sobretodo mejorar el empoderamiento y crecimiento laboral.



Propuesta de valor

EVENTOS REGULARES

RONDAS DE SPEED NETWORKING

Organizar rondas de speed networking virtuales donde los usuarios puedan tener breves encuentros uno a uno con líderes profesionales para presentarse y compartir sus objetivos profesionales en un entrono dinámico.

CÍRCULOS DE ESTUDIO VIRTUALES

Establecer estos espacios donde los jóvenes puedan reunirse regularmente con líderes profesionales o más jóvenes con la misma situación para discutir temas especificos, intercambiar ideas y recibir orientación profesional de manera colaborativa

TALLERES O EVENTOS VIRTUALES

Establecer estos espacios donde los jóvenes puedan reunirse regularmente con líderes profesionales o más jóvenes con la misma situación para discutir temas especificos, intercambiar ideas y recibir orientación profesional de manera colaborativa

Solución

PROPUESTA DE VALOR

Experiencia didáctica para recién graduados, conectándolos con oportunidades y empresas líderes en su campo, mientras obtiene recursos para potenciar su perfil laboral.

"Creando caminos claros hacia el empleo para egresados, independientemente de sus conexiones."

Propuesta de valor

CLICKIN

Participación de líderes profesionales destacados:



Espacio exclusivo donde líderes profesionales de diversas industrias dirigen talleres, webinars y reuniones, brindando a los usuarios la oportunidad de aprender de expertos y recibir asesoramiento personalizado. Esta función proporciona a los usuarios un valor añadido al conectarlos directamente con profesionales exitosos y con experiencia en sus áreas de interés..

Solución

INCENTIVOS

Badges o Insignias Virtuales:

Sistema de insignias virtuales que los jóvenes egresados pueden ganar al completar ciertas actividades, como participar en eventos de networking, completar cursos de formación o colaborar en proyectos exitosos. Estas insignias podrían ser exhibidas en sus perfiles para destacar sus logros, así mismo como recompensa a mayor valor de insignia podrán tener más oportunidades de ser vistos entre las empresas, con los líderes y participar de eventos exclusivos.

Solución

ETAPA

DESARROLLAR

SEMANA 11

LIENZO MODELO DE NEGOCIO

Ya teniendo mapeado nuestra propuesta de valor para la problemática, se procedió a realizar el **Lienzo de Modelo de Negocio**, donde se difinió puntos importantes a considerar como la relación con los clientes, los canales, recursos y actividades claves, socios y un avance de presupuestos e ingresos.

Esto nos permitió aterrizar sobre como se desea elaborar el proyecto.

SOCIOS CLAVE

ALIANZAS CON EL MINISTERIO DE TRABAJO

EMPRESAS

TEAMS

LÍDERES PROFESIONALES DE DISTINTOS RUBROS



ACTIVIDADES CLAVE

- SER CONCIENTES DE LA PROBLEMÁTICA.
- DISEÑO, DESARROLLO Y MOCK UP DE LA PLATAFORMA.
- PROGRAMACIÓN
- ESTRUCTURA DE EVENTOS

RECURSOS CLAVE

LÍDERES PROFESIONALES

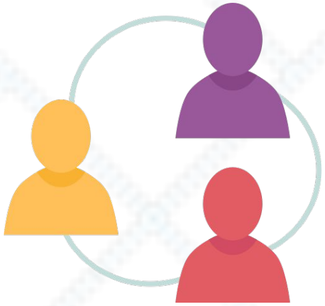


EGRESADOS



PROGRAMADORES





PROPUESTA DE VALOR

EXPERIENCIA INTERACTIVA QUE PROMUEVA UNA RED DE CONTACTOS ESTABLES CON LÍDERES PROFESIONALES PARA PROMOVER EL EMPLEO EN LOS JÓVENES EGRESADOS.

RELACIÓN CLIENTES

SERVICIO DE COMUNIDAD NETWORKING DONDE SE PUEDA ESTABLECER UNA RED DE CONTACTOS A TRAVES DE UN APLICATIVO DINÁMICO INTERACTIVO

CANALES

APLICATIVO MÓVIL



PUBLICIDAD



DISPOSITIVOS



SEGMENTOS CLIENTES

ARQUETIPO CENTRAL:

JÓVENES EGRESADOS SIN EMPLEO



ARQUETIPO DIRECTO:

LÍDERES PROFESIONALES



COSTES DE ESTRUCTURA

COSTO DEL SERVIDOR

MANO DE OBRA DEL PROGRAMADOR Y DISEÑADOR

EDUCADORES Y LÍDERES DEL MEDIO

BASE DE DATOS SEGURA Y EXTENSA

INGRESOS

GANANCIAS POR PLANES DE SUSCRIPCIÓN PREMIUM



AFILIACIONES PARA PROGRAMAS EDUCATIVOS



SEMANA 12

IDENTIFICAR A LAS COMPETENCIAS

Se evaluaron las plataformas o aplicativos actuales con relación a la búsqueda de empleo para así definir que nuestra propuesta tenga los diferenciales destacados para que sea apoyado y de agrado para los usuarios.
Así mismo, se desarrolló el lienzo de modelo de negocio centrado en la propuesta de valor, tomando como ejemplo el sector de las carreras de diseño.

	COMPETENCIA 1	COMPETENCIA 2	COMPETENCIA 3	COMPETENCIA 4	COMPETENCIA 5
PRODUCTO SERVICIO	BUMERAN	LINKEDIN	INDEED	COMPUTRABAJO	LABORUM
BREVE DESCRIPCIÓN	Primera plataforma tecnológica aplicada a la selección de talento.	Plataforma para cualquier persona que esté buscando avanzar en su carrera.	Servicio gratuito para los candidatos que están en la búsqueda de un empleo.	Plataforma que ayuda a las personas a encontrar un trabajo mejor y a crecer profesionalmente.	Empresa especializada en reclutamiento y selección de talentos.
¿EN QUÉ SE PARECE A MI SOLUCIÓN?	Busca selección de personal y se publican empleos.	Busca selección de personal y se publican empleos, hay interacción en publicaciones.	Busca selección de personal y se publican empleos.	Busca selección de personal y se publican empleos.	Busca selección de personal y se publican empleos.
¿EN QUÉ SE DIFERENCIA A MI SOLUCIÓN?	Nuestro aplicativo tiene talleres, una versión premium que no solo te permite a acceder quién ve tu perfil o el que encuentres más empleo, sino que te brinda talleres en donde podrás contactarte directamente con los líderes del medio, generando una red de contactos.				

clickIN

SOCIOS CLAVE

Líderes profesionales destacados en el rubro del diseño.

Arquitectos de interiores



Alianzas con Ministerio de Trabajo

Diseñadores Digitales



Empresas y Proveedores



Teems



ACTIVIDADES CLAVE

- Programación de eventos con líderes profesionales.
- Grupos de contactos con más egresados y líderes.
- Estructura del taller y eventos semanales.
- Programación.

RECURSOS CLAVE

Líderes profesionales

Equipos electrónicos

Egresados

Diseñadores gráficos digitales

PROPUESTA DE VALOR

Una experiencia interactiva que promueva una red de contactos estables con líderes profesionales de las carreras de diseño.

RELACIÓN CLIENTES

Servicio de comunidad networking donde se pueda establecer una red de contactos a través de un aplicativo dinámico interactivo.

CANALES

Aplicativo móvil



Plataforma web



Boca a boca por necesidad



SEGMENTOS CLIENTES

ARQUETIPO CENTRAL:

JÓVENES EGRESADOS SIN EMPLEO



ARQUETIPO DIRECTO:

LÍDERES PROFESIONALES (Arquitectura de Interiores)



COSTES DE ESTRUCTURA

Costo del servidor

Contrato de educadores y líderes de diseño

Mano de obra del programador y diseñador



Plataformas digitales

Costo suscripción Teams

INGRESOS



Ganancias por planes de suscripción premium.

Talleres de eventos de suscripción premium



DISEÑO DE PROTOTIPO

Ya todo pensado, se empezó a realizar el prototipo con la ayuda de un programa llamado “FIGMA”, que nos permitió crear un prototipo realista de ClickIN a detalle con su diseño e interacciones más importantes.

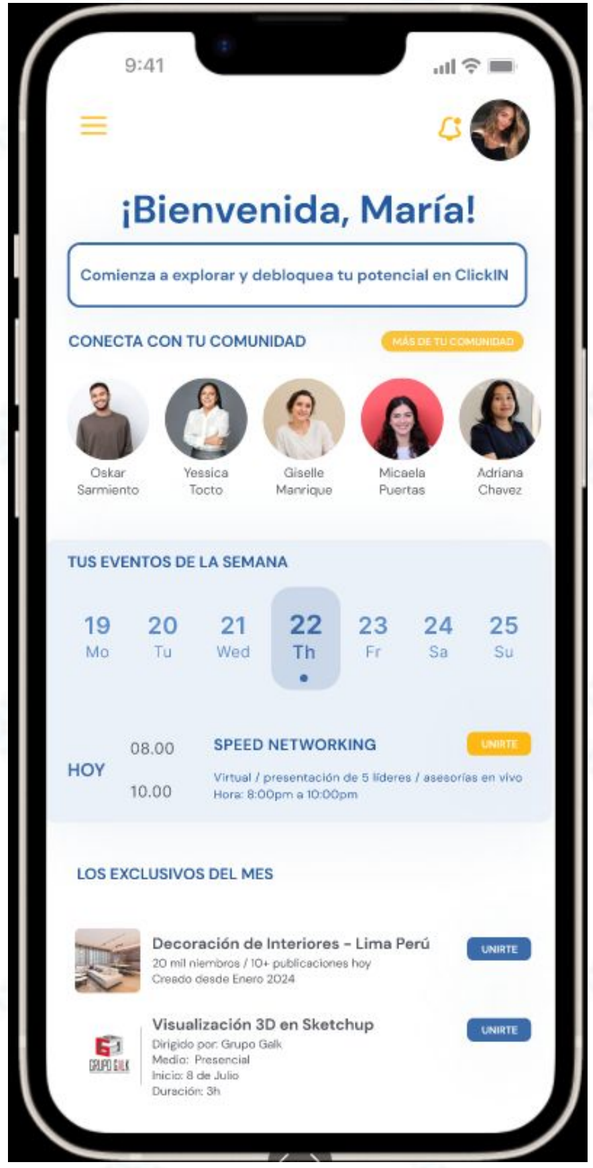
Se optó que el diseño sea lo más minimalista posible por ser un aplicativo para buscar empleo, se mantuvo el color azul que destaca en casi toda la aplicación, a diferencia que se agregó un acento en tonos amarillos para que no sea colores monótonos.

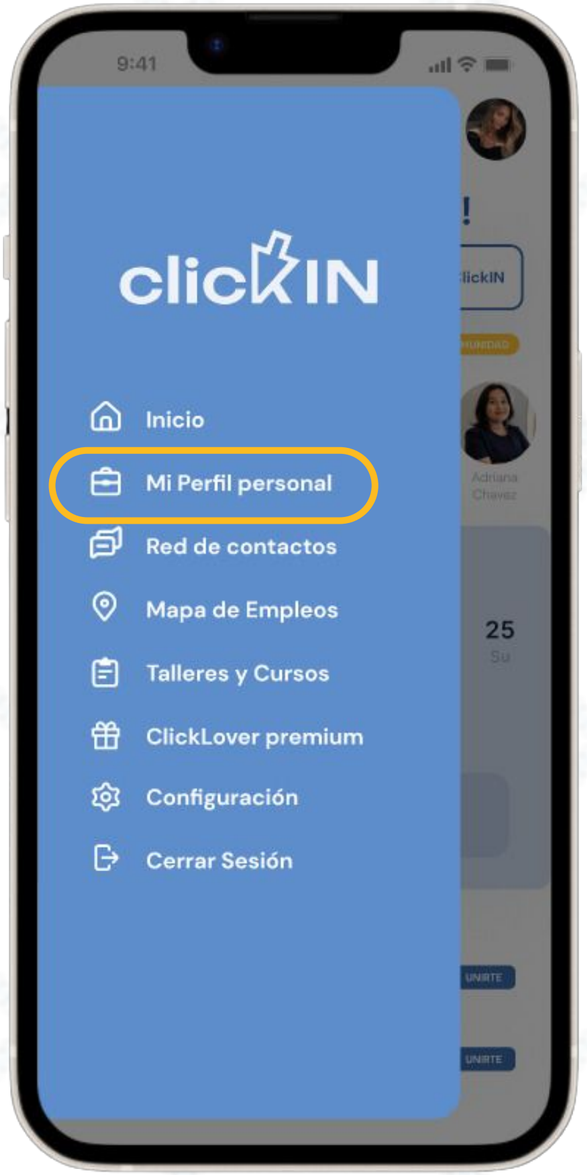
Sobre la funcionalidad y los apartados de la propuesta destaca por su valor diferencial, ya que no solo puedes encontrar un empleo con ClickIN, sino tambien poder formar una red de contacos con líderes profesionales y más egresados, ademas que te orienta profesionalemente y cuenta con un mapa interactivo reemplazando los filtros de búsqueda convencionales que vemos en todos los aplicativos de empleo.


clickIN


9:41
Crear cuenta
¿Listo(a) para empezar una nueva aventura?
¡LLena los casilleros para ser parte de la familia de los ClickLovers!
Nombres
Apellido paterno
Apellido materno
Tipo de documento
Número de documento
Número de celular
Email

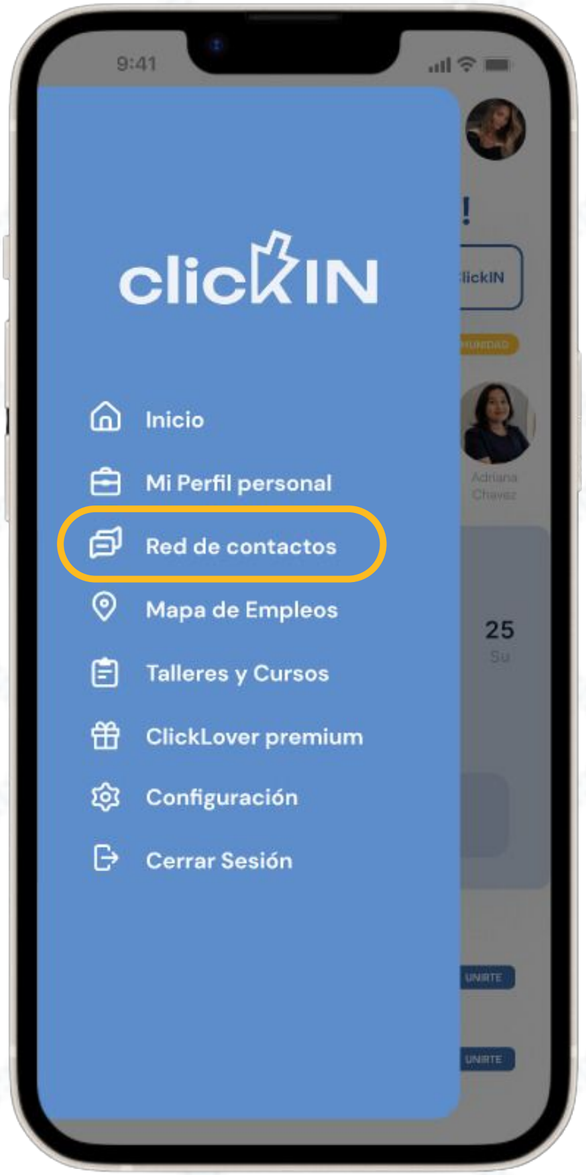

9:41
Crear cuenta
¿Listo(a) para empezar una nueva aventura?
¡LLena los casilleros para ser parte de la familia de los ClikcLovers!
Institución superior académica
Toulouse Lautrec
Sede
Chacarilla
Año de egreso
2023
Carrera(s)
Arquitectura de Interiores
¿Crear avatar?
No
Sí
Back
Next

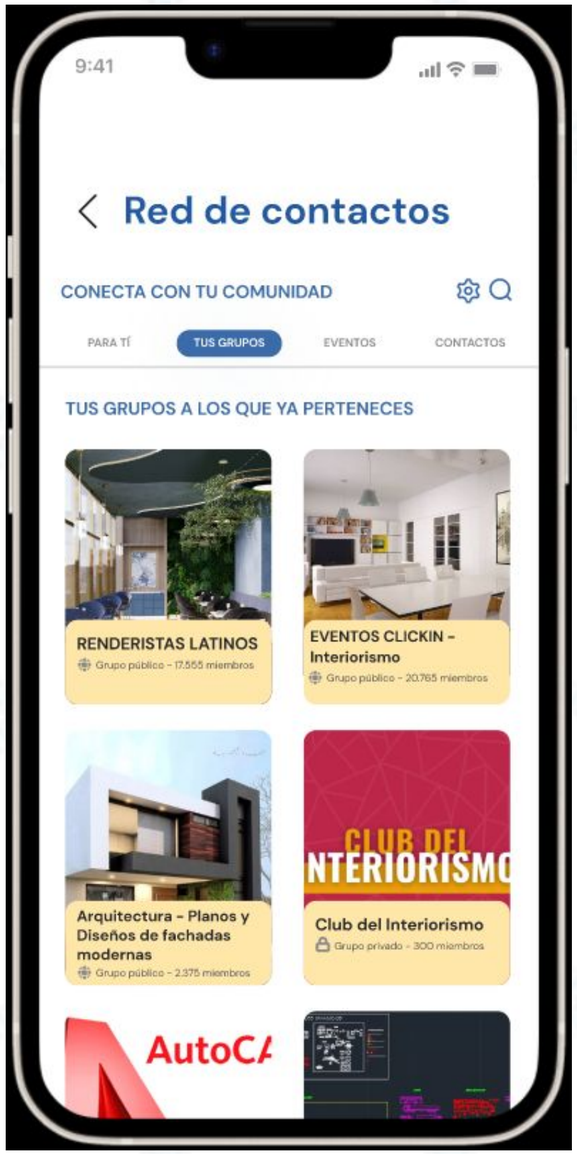

9:41
¡Bienvenida, María!
Comienza a explorar y debloquea tu potencial en ClickIN
CONECTA CON TU COMUNIDAD
MÁS DE TU COMUNIDAD
Oskar Sarmiento
Yessica Tocto
Giselle Manrique
Micaela Puertas
Adriana Chavez
TUS EVENTOS DE LA SEMANA
19 Mo
20 Tu
21 Wed
22 Th
23 Fr
24 Sa
25 Su
HOY
08.00
10.00
SPEED NETWORKING
UNIRTE
Virtual / presentación de 5 líderes / asesorías en vivo
Hora: 8:00pm a 10:00pm
LOS EXCLUSIVOS DEL MES
Decoración de Interiores - Lima Perú
20 mil miembros / 10+ publicaciones hoy
Creado desde Enero 2024
UNIRTE
Visualización 3D en Sketchup
Dirigido por: Grupo Gelk
Medio: Presencial
Inicio: 8 de Julio
Duración: 3h
UNIRTE


9:41
clickIN
Inicio
Mi Perfil personal
Red de contactos
Mapa de Empleos
Talleres y Cursos
ClickLover premium
Configuración
Cerrar Sesión

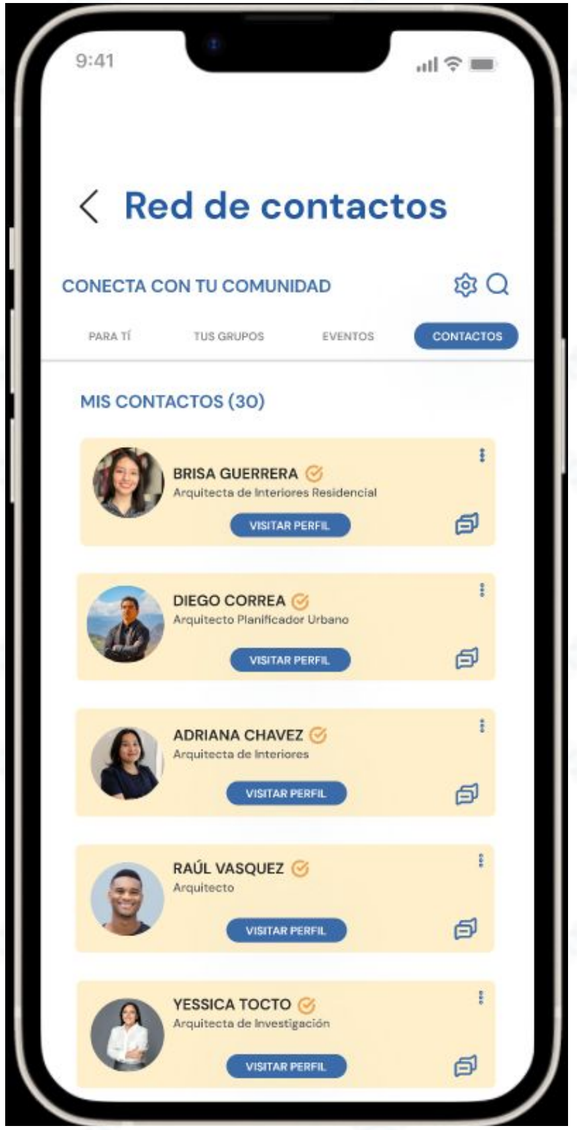

9:41
María Elena García
Arquitecta de Interiores
Toulouse Lautrec
Surco - Lima
MI CV
CURSOS
POSTULACIONES
DESCRIPCIÓN
Egresada de la carrera de Arquitectura de Interiores, creativa e innovadora. Las habilidades blandas que destacan en mí son la empatía y el trabajo en equipo. Me enfoco a una actitud positiva, voluntad y motivación para aprender nuevas experiencias y lograr los objetivos trazados por la empresa.
INFORMACIÓN PERSONAL
Nacionalidad : Peruana
Género : Femenino
Fecha de Nacimiento : 2022/05/10
Estado Civil : Soltera
DNI : 67043655
CONTACTO
Telefono : 945672034
Correo : mariaelena98@hotmail.com
Portafolio : https://www.behance.net/mariaelena
Dirección : Santiago de Surco, Lima
EDUCACIÓN
Institución Toulouse Lautrec
Egresada 2023
IDIOMAS
Británico
Inglés intermedio - avanzado
Portugués
Nivel básico

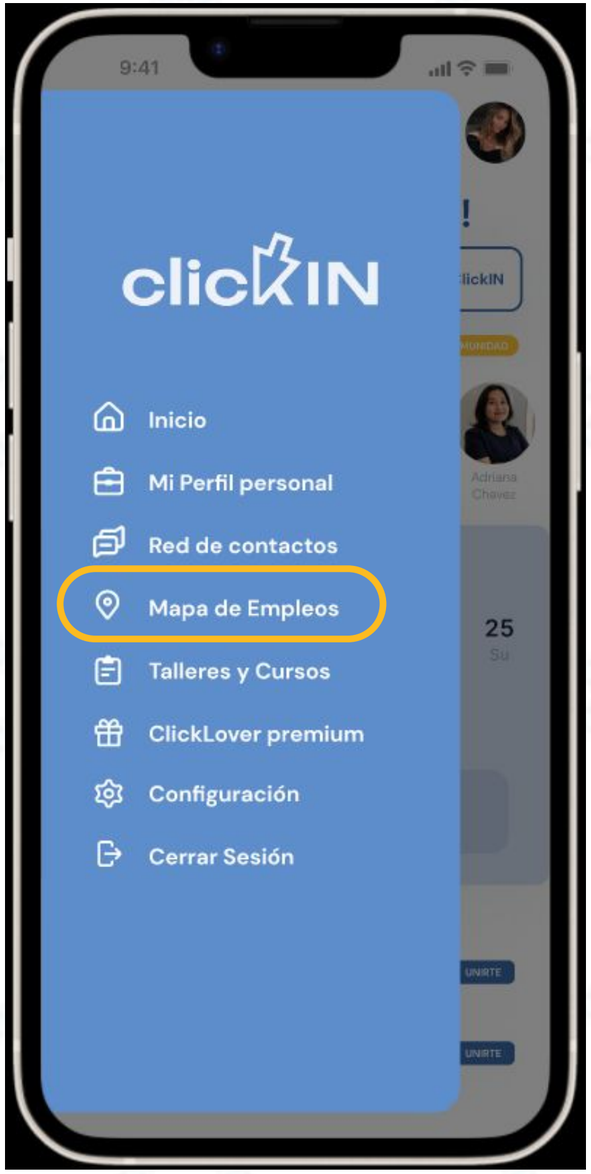

9:41
María Elena García
Arquitecta de Interiores
Toulouse Lautrec
Surco - Lima
MI CV
CURSOS
POSTULACIONES
Seguimiento de mis postulaciones
ARQUITECTO (A) DE INTERIORES
Brizza Design
Publicado hace 2 días
DISEÑADOR (A) DE INTERIORES
Grupo Kanan
Publicado hace 2 días
ASISTENTE DE ARQUITECTO
Ficha Digital S.A.C
Publicado hace 2 días
DISEÑADOR (A) DE MUEBLES
Hamva
Publicado hace 2 días

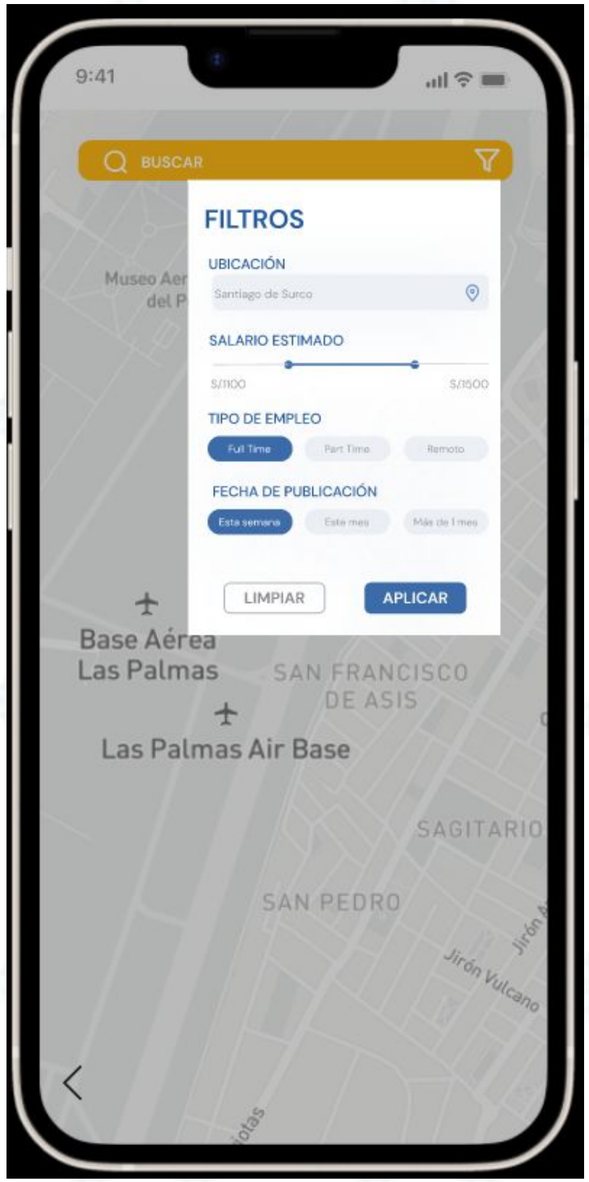

9:41
clickIN
Inicio
Mi Perfil personal
Red de contactos
Mapa de Empleos
Talleres y Cursos
ClickLover premium
Configuración
Cerrar Sesión

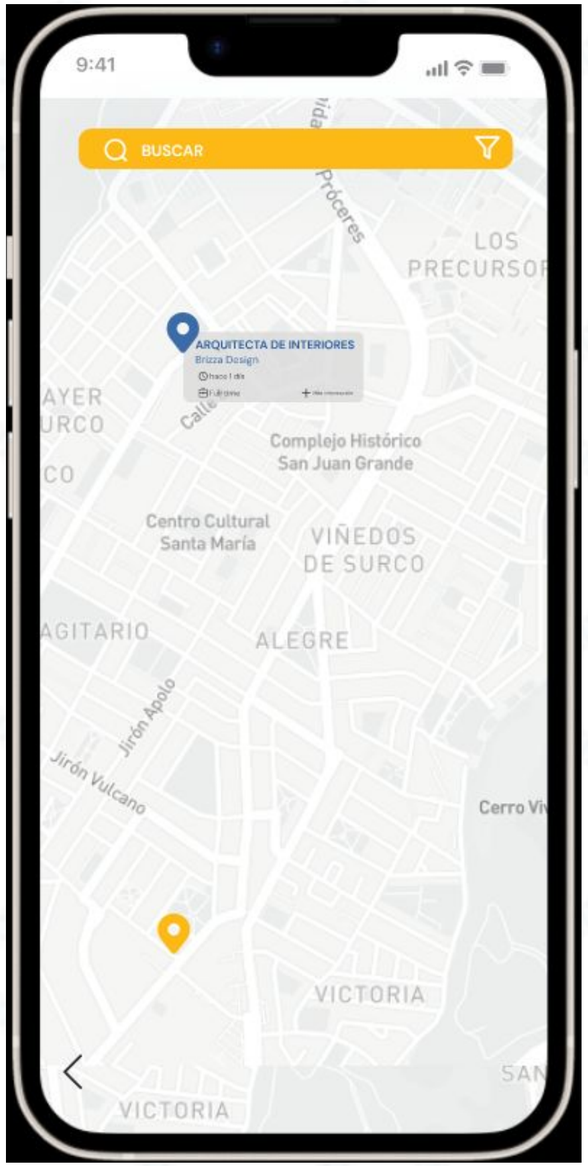

9:41
Red de contactos
CONECTA CON TU COMUNIDAD
PARA TÍ
TUS GRUPOS
EVENTOS
CONTACTOS
TUS GRUPOS A LOS QUE YA PERTENECES
RENDERISTAS LATINOS
Grupo público - 17.555 miembros
EVENTOS CLICKIN - Interiorismo
Grupo público - 20.765 miembros
Arquitectura - Planos y Diseños de fachadas modernas
Grupo público - 2.375 miembros
Club del Interiorismo
Grupo privado - 300 miembros


9:41
Red de contactos
CONECTA CON TU COMUNIDAD
PARA TÍ
TUS GRUPOS
EVENTOS
CONTACTOS
EVENTOS DESTACADOS PARA TÍ
VIE. 17 DE MAY. A LAS 10:00 A.M.
Hablemos de la iluminación residencial...
Círculo de estudio dirigido por la Arq. Interiorista Mónica Vegas
130 Interesados - 20 asistirán
Me Interesa
JUE. 30 DE MAY. A LAS 11:00 A.M.
Sesiones de Feedback de Currículum y Portafolio
Evento dirigido por Laura Valle, agente de R.R.H.H
320 Interesados - 90 asistirán
Me Interesa

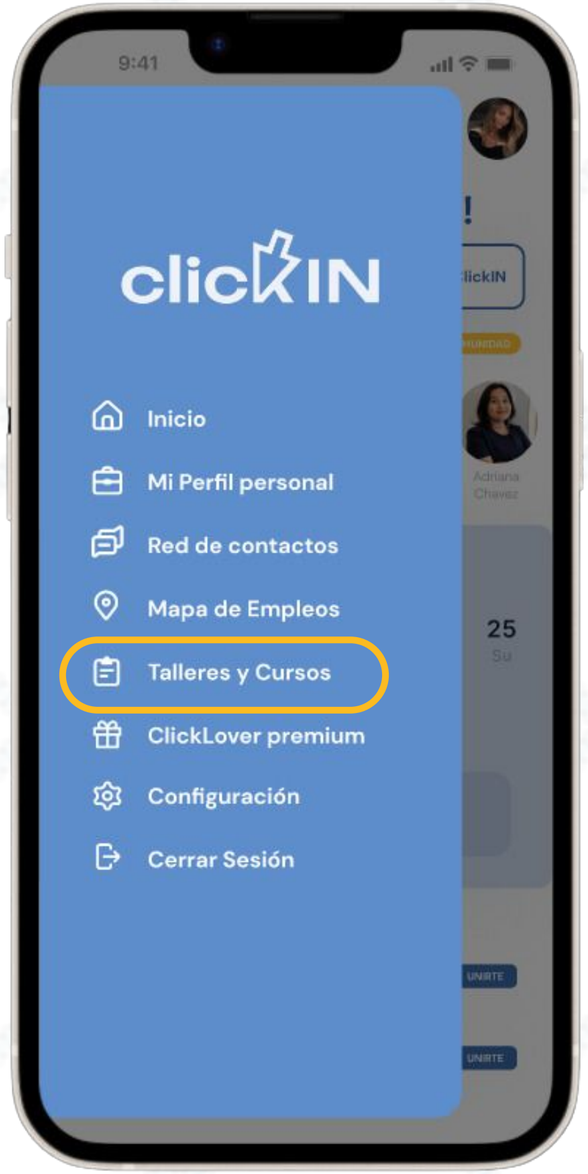

9:41
Red de contactos
CONECTA CON TU COMUNIDAD
PARA TÍ
TUS GRUPOS
EVENTOS
CONTACTOS
MIS CONTACTOS (30)
BRISA GUERRERA
Arquitecta de Interiores Residencial
VISITAR PERFIL
DIEGO CORREA
Arquitecto Planificador Urbano
VISITAR PERFIL
ADRIANA CHAVEZ
Arquitecta de Interiores
VISITAR PERFIL
RAÚL VASQUEZ
Arquitecto
VISITAR PERFIL
YESSICA TOCTO
Arquitecta de Investigación
VISITAR PERFIL

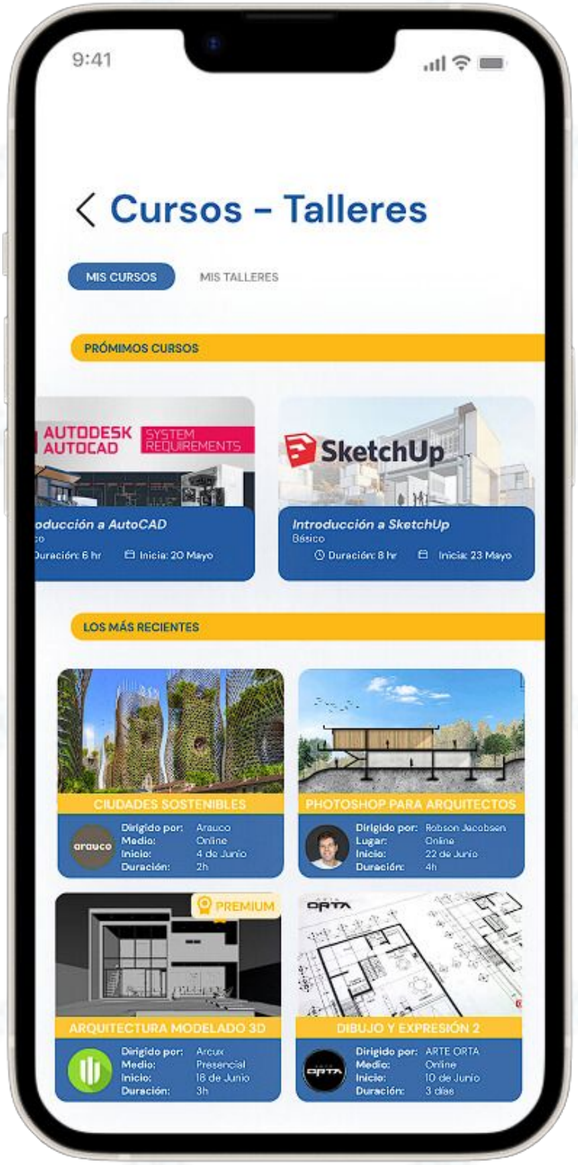

9:41
clickIN
Inicio
Mi Perfil personal
Red de contactos
Mapa de Empleos
Talleres y Cursos
ClickLover premium
Configuración
Cerrar Sesión

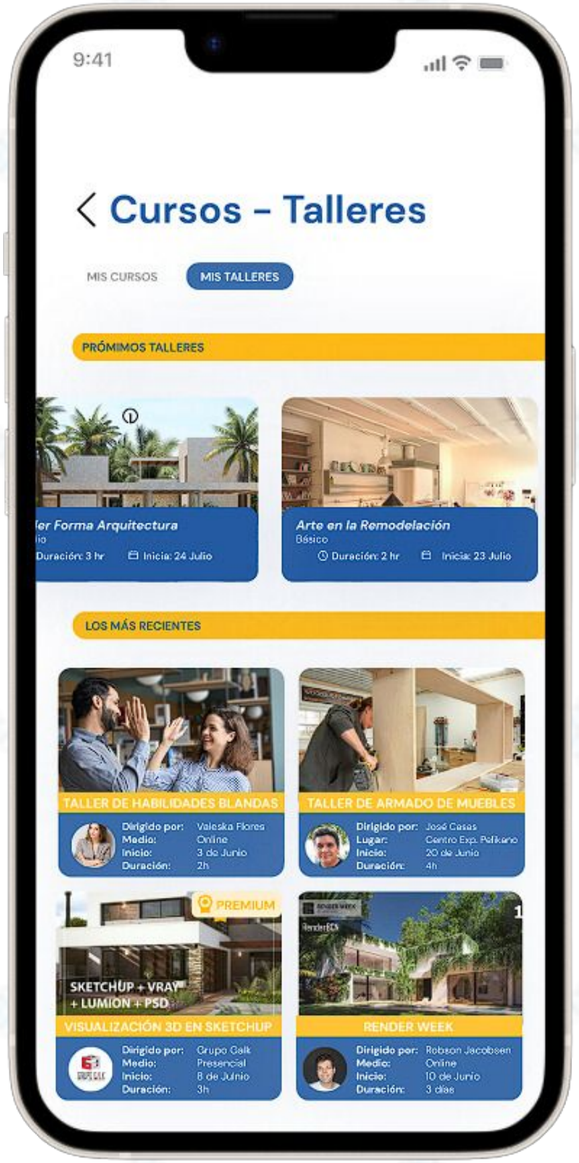

9:41
BUSCAR
FILTROS
UBICACIÓN
Santiago de Surco
SALARIO ESTIMADO
S/1100
S/1500
TIPO DE EMPLEO
Full Time
Part Time
Remoto
FECHA DE PUBLICACIÓN
Esta semana
Este mes
Más de 1 mes
LIMPIAR
APLICAR
Base Aérea Las Palmas
Las Palmas Air Base
SAN FRANCISCO DE ASIS
SAGITARIO
SAN PEDRO
Jirón Vulcano


9:41
BUSCAR
ARQUITECTA DE INTERIORES
Brizza Design
Complejo Histórico San Juan Grande
Centro Cultural Santa María
VIÑEDOS DE SURCO
ALEGRE
Jirón Apolo
Jirón Vulcano
VICTORIA

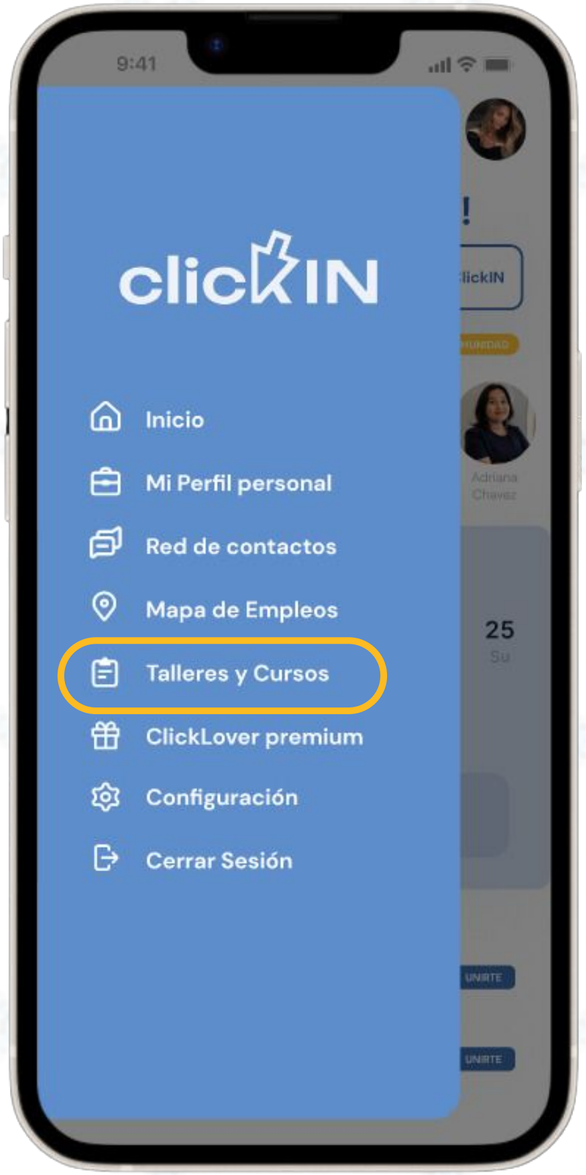

9:41
BUSCAR
BRIZZA Design
Arquitecta de Interiores
Postularme
Nos encontramos en la búsqueda de un Arquitecto interiores y/o diseñador, con manejo en Autocad avanzado, 3d max+Vray, office y conocientos básicos en adobe.
Requisitos indispensables:
- Manejo de 3d max+ vray
- Autocad Avanzado
- Experiencia en muebles y detalles constructivos
- conocimiento de materiales.
Tiempo completo
Salario: S/. 1,000.00 - S/. 1,500.00 al mes
Planilla inmediata
Beneficios
VIÑEDOS DE SURCO
ALEGRE


9:41
clickIN
Inicio
Mi Perfil personal
Red de contactos
Mapa de Empleos
Talleres y Cursos
ClickLover premium
Configuración
Cerrar Sesión


9:41
Cursos - Talleres
MIS CURSOS
MIS TALLERES
PRÓXIMOS CURSOS
AUTODESK AUTOCAD
SYSTEM REQUIREMENTS
Introducción a AutoCAD
Básico
Duración: 6 hr
Inicia: 20 Mayo
SketchUp
Introducción a SketchUp
Básico
Duración: 8 hr
Inicia: 23 Mayo
LOS MÁS RECIENTES
CIUDADES SOSTENIBLES
Dirigido por: Arauco
Medio: Online
Inicio: 4 de Junio
Duración: 2h
PHOTOSHOP PARA ARQUITECTOS
Dirigido por: Robson Jacobsen
Lugar: Online
Inicio: 22 de Junio
Duración: 4h
PREMIUM
ARQUITECTURA MODELADO 3D
Dirigido por: Arcux
Medio: Presencial
Inicio: 18 de Junio
Duración: 3h
DIBUJO Y EXPRESIÓN 2
Dirigido por: ARTE ORTA
Medio: Online
Inicio: 10 de Junio
Duración: 3 días


9:41
Cursos - Talleres
MIS CURSOS
MIS TALLERES
PRÓXIMOS TALLERES
Arte en la Remodelación
Básico
Duración: 2 hr
Inicia: 23 Julio
LOS MÁS RECIENTES
TALLER DE HABILIDADES BLANDAS
Dirigido por: Valeska Flores
Medio: Online
Inicio: 3 de Junio
Duración: 2h
TALLER DE ARMADO DE MUEBLES
Dirigido por: José Casas
Lugar: Centro Exp. Pelikano
Inicio: 20 de Junio
Duración: 4h
PREMIUM
SKETCHUP + VRAY + LUMION + PSD
VISUALIZACIÓN 3D EN SKETCHUP
Dirigido por: Grupo Galk
Medio: Presencial
Inicio: 8 de Junio
Duración: 3h
RENDER WEEK
Dirigido por: Robson Jacobsen
Medio: Online
Inicio: 10 de Junio
Duración: 3 días


9:41
Cursos - Talleres
WOODSHOP DIARIES
Nuevo
Inscribirte
Taller de Armado de Muebles de Melamina
Un curso de el Carpintero José Casas
Este curso está dirigido a estudiantes o profesionales de Ingeniería, Arquitectura, personal operativo, estudiantes y público en general interesados en muebles de melamine. No hace falta tener un conocimiento previo.
Nivel: Intermedio
2 fechas
2400 estudiantes
95% valoraciones positivas
Medio: Presencial
PREMIUM
SKETCHUP + VRAY + LUMION + PSD
VISUALIZACIÓN 3D EN SKETCHUP
RENDER WEEK


9:41
clickIN
Inicio
Mi Perfil personal
Red de contactos
Mapa de Empleos
Talleres y Cursos
ClickLover premium
Configuración
Cerrar Sesión


9:41
Paso 2 de 3
Selecciona tu plan
Contenido premium:
Acceda a contenido premium que incluye cursos adicionales, guías de estudio detalladas y materiales de estudio exclusivos para llevar sus habilidades al siguiente nivel.
Disfruta de todo los beneficios sin límites (Charlas, Webinar y curso premium)
Sin compromisos, cancela cuando quieras
Básico ClickIN
Acceso a todo los cursos básicos
Acceso a los asesorías grupales
Acceso a los talleres exclusivos
Seguimiento en el proceso de postulación
S/. 59.90x 3 meses
empezar ahora
Conecta ClickIN
Todos lo beneficios del Plan Básico
Acceso a las grabaciones exclusivas de webinars
Contacto excluivo con un Líder del medio
Acceso inlimitado a las guías de estudio y material exclusivo
S/. 79.90x 6 meses
empezar ahora


9:41
Paso 3 de 3
Pago
Número de tarjeta
5520 XXXXXXXX
Fecha de vencimiento
CCV
Titular
Finalizar compra

SEMANA 13

LIENZO DE PRESUPUESTOS

Gracias a los presupuestos, se definió los costos de cada aspecto dentro del desarrollo del proyecto para definir los gastos y los ingresos. .

GASTOS INICIAL

N*	RECURSOS	PRESUPUESTO
1	DISEÑADOR GRAFICO	s/700
2	PROGRAMADOR COMPLETO	s/16,000
3	DOMINIO Y HOSTING	s/600
4	LICENCIAMIENTO DE APP STORE	s/750

Total: s/18,050

GASTOS MENSUAL

N*	RECURSOS	PRESUPUESTO
1	MANTENIMIENTO DE DESAROLLO	s/600
2	DISEÑADOR GRAFICO	s/500
3	GASTOS DE HOSTING	s/300
4	PAUTAS EN META	s/500
5	CUOTA DE PRÉSTAMO	s/920

Total: s/2,720

INGRESOS

N*	RECURSOS	COSTO UNITARIO	ESTIMADO VENDIDOS	INGRESO MENSUAL	INGRESO TRIMESTRAL
1	INGRESO POR PLAN BASICO CLICKIN	s/19,97	15	s/300	s/900
2	INGRESO POR PLAN conecta clickin	s/26,70	25	s/670	s/2,010
3	INGRESO POR PUBLICIDAD EN LA APP	s/600	1	s/400	s/1,200
4	INGRESO POR EVENTO/ CHARLA	s/750	25	s/265	s/790

Total: s/4,900

SEMANA 14

TESTEO Y VALIDACIONES

Se desarrolló un taller generativo para hacer una validación del prototipo trabajado, en donde se expuso una introducción del problema a los jóvenes egresados, junto a una explicación detallada de cada apartado que conforma ClickIN.

Además, probaron el prototipo a tiempo real, para así finalmente responder una encuesta conformada por 4 preguntas que nos ayudaron a definir las pocas mejoras que se solicitaron. Y se logró demostrar que ClickIN es una propuesta innovadora y apoyada por los egresados.

clickIN

TALLER GENERATIVO

Personas: 20

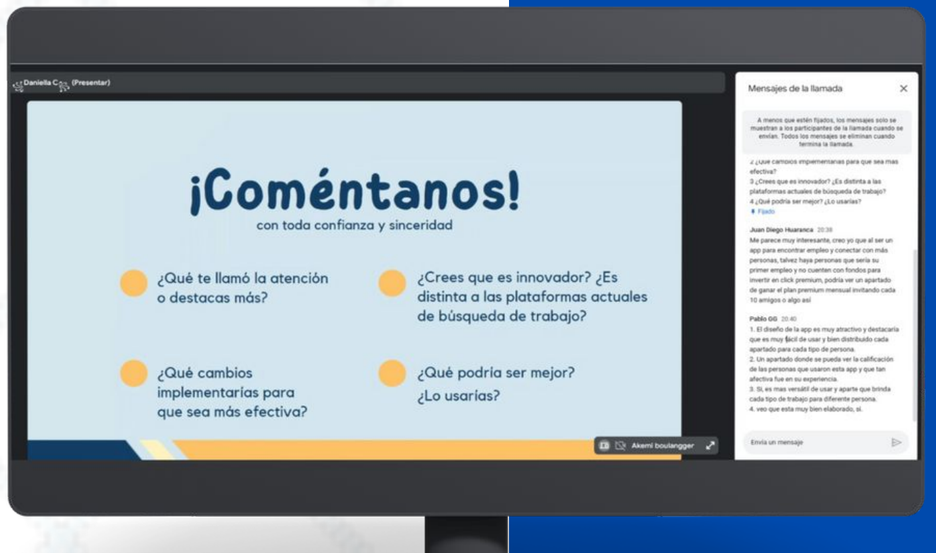
Tiempo: 1h 45min

Se realizó un taller de validación de prototipo, donde los integrantes concordaron que les atrajo y le gustó el concepto de ClickIN.

De acuerdo: 90%

Mejoras: 10%





COMENTARIOS

A menos que estén fijados, los mensajes solo se muestran a los participantes de la llamada cuando se envían. Todos los mensajes se eliminan cuando termina la llamada.

2 ¿Que cambios implementarias para que sea mas efectiva?
3 ¿Crees que es innovador? ¿Es distinta a las plataformas actuales de búsqueda de trabajo?
4 ¿Qué podría ser mejor? ¿Lo usarías?
Fijado

Juan Diego Huaranca 20:38
Me parece muy interesante, creo yo que al ser un app para encontrar empleo y conectar con más personas, talvez haya personas que seria su primer empleo y no cuenten con fondos para invertir en click premium, podría ver un apartado de ganar el plan premium mensual invitando cada 10 amigos o algo así

Pablo GG 20:40
1. El diseño de la app es muy atractivo y destacaría que es muy fácil de usar y bien distribuido cada apartado para cada tipo de persona.
2. Un apartado donde se pueda ver la calificación de las personas que usaron esta app y que tan afectiva fue en su experiencia.
3. Si, es mas versátil de usar y aparte que brinda cada tipo de trabajo para diferente persona.
4. veo que esta muy bien elaborado, si.

Envía un mensaje

Tu camino hacia el éxito está a solo un click de distancia.

clickIN