



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE COMERCIO EXTERIOR Y RELACIONES

INTERNACIONALES

Elaboración de un plan orientado a incrementar el interés en
capacitarse gratuitamente a través de la plataforma Portal Empleos Perú

– San Martín 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en relaciones internacionales y
negociaciones

1964

AUTOR

Trigoso Campos, Julián 0009-0001-9510-6814

ASESOR

Mg. Burmester Andreu, Hans Federico Isaac 0000-0002-4980-1154

San Martín - 2023

TRIGOSO CAMPOS TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	www.gob.pe Fuente de Internet	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	issuu.com Fuente de Internet	<1%
9	oa.upm.es Fuente de Internet	<1%



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de suficiencia profesional a mi padre Julián, mi madre Edith, mis hermanos Carmen y Christian, mi esposa Diana y a mis hermosos Hijos Yaiza Valentina y Julián Fabrizio, por el apoyo constante en mi carrera profesional, gracias a ellos obtendré mi título profesional que tanto anhela mi familia y yo.



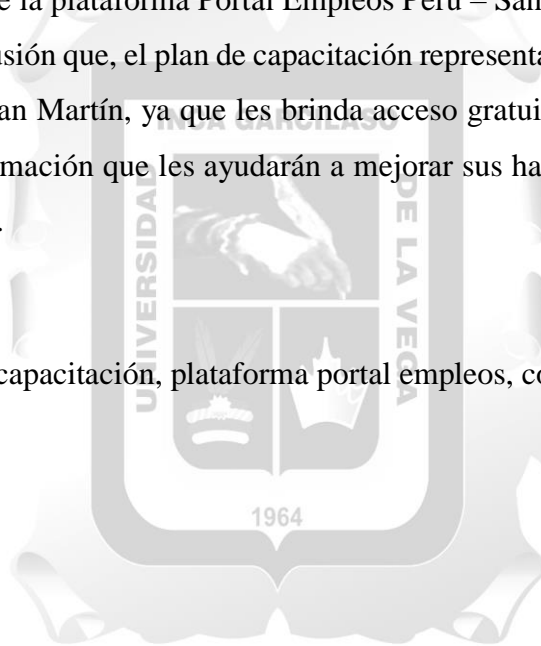
AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi tutor de universidad el Magister Burmester Andreu, Hans Federico Isaac, Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir lo que hoy he logrado.

Resumen

El presente trabajo de suficiencia profesional tuvo como problema a responder ¿Cuáles son las estrategias más efectivas para aumentar el interés en la capacitación gratuita a través de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023? En base a eso, se planteó el objetivo de desarrollar un plan con estrategias efectivas para aumentar el interés en la capacitación gratuita a través de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023. Después de una recopilación de estudios internacionales y nacionales, las cuales permitieron entender y conocer la problemática desde diferentes puntos de vista y como abordar desafíos similares para conseguir los objetivos comunes. En ese sentido, se desarrolló un producto ejecutivo que consistió en un plan orientado a incrementar el interés de las personas en capacitarse gratuitamente a través de la plataforma Portal Empleos Perú – San Martín 2023. Al final de todo, se llegó a la conclusión que, el plan de capacitación representa una oportunidad valiosa para los residentes de San Martín, ya que les brinda acceso gratuito a una amplia gama de cursos y recursos de formación que les ayudarán a mejorar sus habilidades y aumentar sus oportunidades laborales.

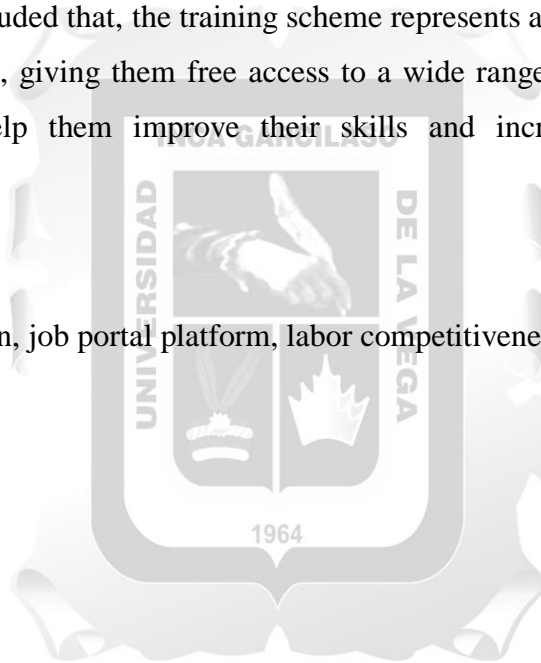
Palabras clave: Plan de capacitación, plataforma portal empleos, competitividad laboral



Abstract

The problem of this professional sufficiency work was to answer: What are the most effective strategies to increase interest in free training through the "Peru Jobs Portal - San Martín 2023" platform? Based on that, the objective of develop a plan with effective strategies to increase interest in free training through the "Peru Employment Portal - San Martín 2023" platform. After a compilation of international and national studies, which allowed us to understand and learn about the problem from different points of view and how to address similar challenges to achieve common objectives. In this sense, an executive product was developed that consisted of a plan aimed at increasing people's interest in training for free through the Perú – San Martín 2023 Jobs Portal platform. At the end of everything, it was concluded that, the training scheme represents a valuable opportunity for residents of San Martín, giving them free access to a wide range of training courses and resources that will help them improve their skills and increase their employment opportunities.

Keywords: Training plan, job portal platform, labor competitiveness



Índice general

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Índice general	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Introducción.....	x
Capítulo 1: Marco teórico de la investigación.....	1
1.1. Marco histórico.....	1
1.2. Bases teóricas	3
1.3. Marco legal.....	11
1.4. Antecedentes del estudio	12
1.5. Marco conceptual	21
Capítulo II: Planteamiento del problema.....	22
2.1. Descripción de la realidad problemática	22
2.2. Formulación del problema general y específicos	23
2.3. Objetivo general y específicos.....	23
Capítulo III: Justificación y delimitación de la investigación	25
3.1. Justificación e importancia del estudio.....	25
3.2. Delimitación del estudio	25
Capítulo IV: Formulación del diseño	27
4.1 Diseño esquemático.....	27
4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño.....	28
Capítulo V: Prueba de diseño	30

5.1 Aplicación de la propuesta de solución	30
Conclusiones.....	53
Recomendaciones	55
Referencias bibliográficas	56
Anexos	61



Índice de tablas

Tabla 1. Matriz FODA para un plan de capacitación en Portal Empleos.....	4
Tabla 2. Uso y participación en la plataforma Portal Empleos según dimensiones	30
Tabla 3. Nivel general de uso y participación de la plataforma Portal Empleos.....	31
Tabla 4. Percepción de la calidad de los cursos de la plataforma Portal Empleos según dimensiones	38
Tabla 5. Nivel de calidad de los cursos de la plataforma Portal Empleos.....	39



Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de Ishikawa para un plan de capacitación en Portal Empleos	5
Figura 2. Diseño esquemático	27
Figura 3. Nivel general de uso y participación de la plataforma Portal Empleos	31
Figura 4. La falta de tiempo es un obstáculo importante para mi participación en la capacitación gratuita.	32
Figura 5. La falta de acceso a una computadora o dispositivo conectado a Internet dificulta mi participación.	32
Figura 6. La falta de habilidades tecnológicas o digitales es un desafío para mi participación en la capacitación en línea.	33
Figura 7. No tengo acceso constante a una red de Internet confiable para participar en la capacitación.	33
Figura 8. La falta de motivación personal es una barrera para participar activamente en la plataforma.	34
Figura 9. Las capacitaciones ofrecidas no son relevantes para mis necesidades o intereses	35
Figura 10. Tengo conocimiento sobre la existencia de la plataforma de empleo y capacitación Portal Empleos.	35
Figura 11. Usa otra plataforma digital para realizar capacitaciones profesionales o laborales.	36
Figura 12. Nivel de calidad de los cursos de la plataforma Portal Empleos.	39

Introducción

En el primer Capítulo se presenta el marco teórico de la investigación, en él se desarrollan las bases históricas, teóricas, el marco legal y los antecedentes de la investigación. En el Capítulo dos se plantea el problema principal tanto general como específico, posteriormente la justificación y delimitación del estudio se muestra en el capítulo 3 en la cual se expone la justificación e importancia del estudio y delimitación del estudio, el Capítulo cuatro que corresponde a la formulación de diseño incluye una descripción de los aspectos básicos del diseño esquemático y descripción de los aspectos básicos del diseño.

En el capítulo cinco se presenta el estudio central a través del producto ejecutivo el cual corresponde a lograr el objetivo general propuesto en este caso la Elaboración de un plan orientado a incrementar el interés en capacitarse gratuitamente a través de la plataforma Portal Empleos Perú – San Martín 2023

Finalmente se presentan las Conclusiones y Recomendaciones y las referencias bibliográficas, en la cual fuera referencias bibliográficas.

La formación y el fomento de habilidades se han transformado en elementos esenciales para el progreso socioeconómico, así como para el crecimiento profesional y personal de las comunidades en un mundo en constante evolución. En esta era digital, donde la tecnología brinda oportunidades sin precedentes para la educación en línea, la adquisición de conocimientos y destrezas adquiere una importancia aún mayor. Ante este panorama, la plataforma "Portal de Empleo Perú - San Martín 2023" destaca como una herramienta prometedora para la capacitación gratuita en la provincia de San Martín, en Perú.

El desarrollo de una estrategia para incrementar el interés de los usuarios por recibir formación gratuita a través de la mencionada plataforma es el principal foco de esta investigación. Esta investigación tiene como objetivo brindar recomendaciones útiles y basadas en evidencia para mejorar la participación y el uso de la plataforma a través de un examen exhaustivo de las necesidades, las barreras percibidas y las motivaciones de la población, así como las técnicas de promoción empleadas hasta este momento. capacitación.

Capítulo 1: Marco teórico de la investigación

1.1. Marco histórico

El e-learning, surgido en los años 90, es una estrategia de enseñanza concebida para la educación a distancia y la incorporación de Internet en la educación superior y en el mundo empresarial. Es importante destacar que existen diferencias significativas entre los métodos tradicionales de educación a distancia y el e-learning. En la educación a distancia, es posible o no hacer uso de la tecnología, pero el elemento fundamental radica en promover el estudio autónomo, prescindiendo de la supervisión constante del profesor. Por otro lado, el e-learning se enfoca en el empleo de Internet como medio de acceso a recursos y actividades educativas, compartiendo con la educación a distancia la característica de no ser presencial. Este enfoque formativo también pone un fuerte énfasis en la comunicación y la participación activa (Gros Salvat, 2018).

El desarrollo del e-learning es altamente influenciado por modificaciones en los contextos y las franjas horarias destinadas a la formación y el aprendizaje, así como por avances tecnológicos. Anteriormente, el e-learning se limitaba a computadoras personales, pero en la actualidad es factible gracias a sistemas distribuidos que ponen énfasis en las redes de aprendizaje y en la accesibilidad a las plataformas desde cualquier dispositivo. En consecuencia, la inclusión de dispositivos móviles se ha integrado en los diseños educativos y en las actividades de aprendizaje en línea (Gros Salvat, 2018).

Según un comunicado oficial del Gobierno de Perú en 2022, desde su lanzamiento en agosto de 2020, más de un millón de personas se han registrado en la plataforma de formación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y de ellos, 361,509 ya han completado el proceso y han obtenido un Certificado de Capacitación Laboral.

En la actualidad, el módulo virtual ofrece 12 rutas de aprendizaje por tema, lo que facilita el desarrollo de habilidades relacionadas con diversas profesiones y negocios. También proporciona seminarios web a cargo de expertos locales e internacionales, junto con 53 cursos gratuitos diseñados para mejorar la empleabilidad. Importante destacar que toda la formación se lleva a cabo en línea, lo que permite a los ciudadanos inscribirse en cualquier momento y desde cualquier lugar con acceso a Internet.

Gracias a acuerdos que ofrecen a los usuarios de "Jobs Perú" cursos de alta calidad con certificación gratuita, la oferta de capacitación incluye cursos desarrollados tanto por el MTPE como por instituciones reconocidas, como Cisco, Fundación Telefónica, Fundación Romero, Asociación Laboratoria, BCP y otras.

Entre los cursos más solicitados actualmente se encuentran aquellos relacionados con Ofimática (Word, Excel y PowerPoint), prevención de riesgos laborales y prevención y denuncia de acoso. Por otro lado, los ciudadanos peruanos pueden acceder a una variedad de rutas formativas, que incluyen:

Habilidades digitales básicas.

Habilidades digitales de nivel intermedio.

Bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

Habilidades básicas para la empleabilidad.

Planificación y gestión exitosa de negocios propios.

Desarrollo de proyectos de emprendimiento social.

Fortalecimiento de la marca personal.

Desarrollo de talento en programación.

Gestión de negocios.

Introducción a la ciberseguridad.

Diseño de páginas web (nivel básico).

Mejora de las ventas a través de la geolocalización.

1.2. Bases teóricas

Plan de capacitación

Un plan es un documento escrito que recopila los datos necesarios para completar un proyecto. define objetivos, procedimientos y plazos. Es una herramienta que actúa como manual y desarrolla tácticas que permiten alcanzar objetivos a través de la cooperación y el trabajo en equipo (Rodríguez, 2021). Según la autora, el plan tiene los siguientes elementos:

Objetivos

Un plan recopila las metas a nivel interno y externo.

Recursos

Es un inventario exhaustivo de recursos que permite calcular el presupuesto final del proyecto y los materiales necesarios para completarlo.

Personas

Participantes del programa, como proveedores e inversores que puedan estar involucrados en algún momento de la ejecución, o miembros del personal de la empresa que crean el cronograma de trabajo.

Línea de tiempo

Alude a la cantidad de tiempo requerido para completarlo. Implementar los componentes adecuados le permitirá mantener el control sobre el desarrollo del proyecto a medida que se lleva a cabo.

Análisis FODA

Es sencillo identificar las fortalezas y debilidades internas de la organización, así como las oportunidades y amenazas externas.

Matriz FODA para un plan orientado a la capacitación en Portal Empleos – Perú.

Tabla 1

Matriz FODA para un plan de capacitación en Portal Empleos

		FUERZAS-F	DEBILIDADES-D
		<ul style="list-style-type: none"> • Oferta de Cursos Gratuitos • Flexibilidad de Acceso • Potencial de Colaboración 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de Conocimiento • Falta de Interés • Habilidades Tecnológicas
OPORTUNIDADES-O	ESTRATEGIAS-FO	ESTRATEGIAS-DO	
<ul style="list-style-type: none"> • Demanda de Capacitación en Línea. • Promoción y Marketing. • Personalización de Contenido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Destacar la gratuidad de los cursos y promoverlos como una ventaja clave. • Resaltar la flexibilidad que ofrece la plataforma en términos de horarios y ubicación. • Establecer asociaciones estratégicas con instituciones educativas y organizaciones locales. • Aprovechar la diversidad de cursos disponibles en la plataforma. • Flexibilidad de horarios y la posibilidad de acceso asincrónico al contenido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de Concienciación y Educación • Testimonios y Casos de Éxito • Personalización de Contenido • Comunicación Clara de Beneficios • Programas de Capacitación en Tecnología • Diferenciación y Valor Agregado • Colaboración con Otras Plataformas 	
AMENAZAS-A	ESTRATEGIAS-FA	ESTRATEGIAS-DA	
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia de Otras Plataformas • Barreras Tecnológicas • Desafíos de Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Atraer Usuarios ante la Competencia • Superar Barreras de Acceso • Alianzas para Aumentar Visibilidad • Diversificación para Mantener la Relevancia • Abordar las Barreras Tecnológicas • Flexibilidad para Superar la Falta de Motivación • Alianzas para Competir con Otras Plataformas • Ajustes Constantes para Adaptarse a las Amenazas • Superar la Falta de Conocimiento y Competencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de Marketing Educativo • Personalización y Recomendaciones • Programas de Capacitación en Tecnología • Diferenciación y Valor Agregado • Alianzas Estratégicas • Acceso a Dispositivos y Conexiones • Uso de Múltiples Plataformas 	

Fuente: Propio del estudio

Además, a continuación, se presenta el diagrama de Ishikawa para un plan orientado a incrementar el interés en capacitarse gratuitamente a través de la plataforma Portal Empleos.

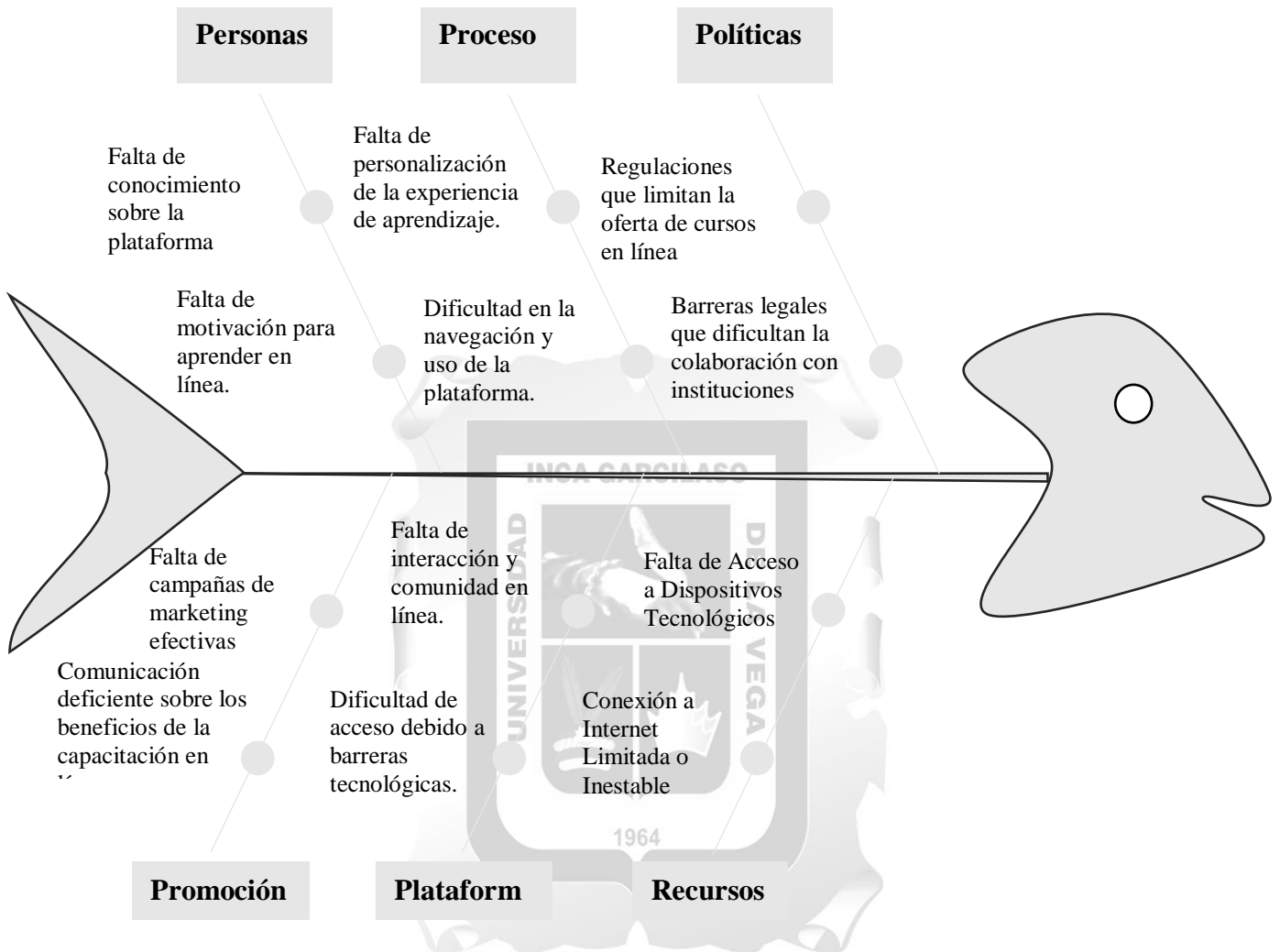


Figura 1. Diagrama de Ishikawa para un plan de capacitación en Portal Empleos

Fuente: Propio del estudio

Estas causas potenciales destacan los desafíos que algunos usuarios pueden enfrentar al intentar participar en la capacitación en línea. Para aumentar el interés en la plataforma, se pueden considerar estrategias que aborden estas barreras, como la provisión de recursos tecnológicos, la oferta de acceso gratuito a Internet en puntos de acceso comunitarios, la flexibilización de horarios y la conciencia de la gratuidad de los cursos.

Revisión

La inclusión de criterios que se utilizan para evaluar el proyecto utilizando métricas necesarias para su progresión durante el desarrollo, el proceso y la finalización.

La capacitación es un proceso que requiere una planificación adecuada para que los participantes puedan aplicar sus conocimientos, habilidades y competencias con el fin de alcanzar los objetivos (Chiavenato, 2007). Además, desempeña un rol esencial en asegurar que tanto la dirección como el personal de la empresa puedan optimizar la producción. La formación se considera una actividad continua que persigue la eficacia para aumentar la productividad (Bermúdez, 2015).

En la actualidad, la supervivencia y el éxito de las empresas dependen cada vez más de contar con empleados que estén actualizados en lo que respecta a las últimas tendencias relacionadas con sus tareas cotidianas. El concepto de "formación" se refiere a un conjunto de actividades organizadas en función de las necesidades del negocio, con el propósito de modificar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados, lo que les permitirá desempeñar sus funciones de manera eficiente (Financiera, 2004).

Adicionalmente, la formación constituye un componente esencial de la cultura organizacional, permitiendo a las personas adquirir los conocimientos necesarios para desempeñarse de manera efectiva dentro de las organizaciones. Esta práctica contribuye a mejorar el ambiente laboral al transmitir a los empleados que la empresa valora sus contribuciones y se preocupa por su desarrollo profesional (Obando, 2020). Una de las formas en que los empleados aumentan el valor que aportan a la empresa es al sentirse motivados para rendir a su máximo potencial, lo que, como resultado, los vuelve más productivos y asegura la retención de sus puestos de trabajo. Las empresas otorgan prioridad a la formación de los empleados, posiblemente debido a que esta estrategia permite el desarrollo más rápido de una política de recursos humanos efectiva. (Chacaltana y García, 2001).

Según IBM Institute for Business Value (2020), las organizaciones exitosas reconocen que es más ventajoso y rentable capacitar a su personal actual

que buscar nuevos talentos. Así, entre las principales ventajas que aportan se encuentran:

Productividad incrementada

Los empleados pueden impulsar la producción general manteniéndose actualizados sobre nuevas prácticas y tecnologías.

Micro gestión reducida

Los trabajadores tienden a necesitar menos supervisión y trabajar de forma más independiente cuando se sienten capacitados para completar una tarea.

Formar futuros líderes

Para desarrollarse y cambiar a lo largo del tiempo, las organizaciones necesitan una sólida fuente de futuros líderes creativos y bien capacitados.

Mayor satisfacción y retención laboral

La retención de empleados mejora como resultado de la mayor confianza en sí mismos de los miembros del personal bien capacitado en sus habilidades, lo que también aumenta la satisfacción laboral y reduce el ausentismo.

Atracción de empleados altamente calificados

Las empresas que ofrecen una trayectoria profesional clara basada en la formación y el desarrollo continuos tienden a atraer al personal de mayor nivel.

Mayor consistencia

Las tareas se llevan a cabo de manera consistente cuando la capacitación está bien organizada, lo que lleva a un estricto control de calidad en el que los usuarios finales pueden confiar.

Seguridad reforzada

Los empleados que reciben capacitación y desarrollo continuo tienen más probabilidades de poseer la información y las habilidades necesarias para realizar una tarea correctamente.

Capacidad de entrenamiento cruzado

La capacitación continua crea un equipo capacitado donde los trabajadores pueden apoyarse o capacitarse entre sí según sea necesario.

Innovación añadida

Los empleados que reciben capacitación continua pueden ayudar a crear planes y productos innovadores, lo que beneficia los resultados del negocio y la rentabilidad a largo plazo.

Las empresas emplean la formación como una herramienta fundamental para asistir a sus empleados en la adquisición de nuevas competencias profesionales, ya sea dentro de la misma industria en la que actualmente trabajan o en otros sectores en los que se considere que poseen un potencial. Antes de una promoción o incorporación, es común llevar a cabo programas de capacitación laboral. Esto es apreciado por el empleador, que brinda formación personalizada en esta área con el objetivo de facilitar la adaptación del empleado a sus nuevas responsabilidades y contribuir a un desempeño más destacado, alineado con los objetivos de la empresa (Bizneo, 2020).

Mientras que un plan estratégico o un plan de implementación describe las medidas que un equipo debe tomar para lograr una meta o propósito común. Este plan cubre todos los aspectos del proyecto, desde el alcance hasta el presupuesto y más, y contiene información sobre la estrategia, los métodos y las acciones a tomar. En este tutorial se tratan qué es un plan de implementación y los procedimientos para construir uno. Antes de pasar a la etapa de ejecución, el equipo debe contar con un plan que aborde quién, qué, cuándo, cómo y por qué se lleva a cabo el proyecto. En pocas palabras, es el plan de acción el que convierte la estrategia en tareas detalladas (Asana, 2022).

Un documento oficial que describe la información clave de un programa de capacitación se llama plan de capacitación. Las instrucciones y reglas para desarrollar la capacitación corporativa y lograr los resultados requeridos están contenidas en el manual, el cual está disponible en formato papel o digital (Nuñez Salazar, 2021).

Por su parte, consta de una serie de actividades diferentes que se organizan en un itinerario formativo integral con el objetivo de proporcionarte orientación y soluciones formativas para tu empleabilidad (Gobierno de España, 2016). La transmisión de conocimiento en este tipo de programas puede llevarse a cabo mediante actividades tanto teóricas como prácticas, e involucra una serie de acciones de formación e instrucción de los individuos. En este sentido, dos de

los factores iniciales a considerar al diseñar un programa de formación eficaz son la identificación de los conocimientos o habilidades requeridos y la estimación del tiempo necesario para su culminación. Es de vital importancia que la planificación tome en cuenta la cantidad de horas que los empleados deben dedicar a la formación (Da Silva, 2022).

Torres (2021), enumera una serie de ventajas, entre ellas:

Aumenta significativamente los niveles de conocimientos y habilidades de los trabajadores.

Aumenta la productividad al mejorar el conocimiento y la competencia de los empleados en su tarea.

Existe la posibilidad de que surjan recomendaciones para mejorar los procedimientos actuales.

Reducción de errores en el lugar de trabajo

Al convertirse en los empleados con más conocimientos de su sector, los clientes estarán más satisfechos.

Mejora la satisfacción de los empleados en el trabajo: Tener control sobre tu trabajo te brinda seguridad y te hace más feliz de ir a trabajar ya que sabes qué desafíos enfrentarás, no son nada nuevos y sabes cómo superarlos.

Portal virtual de capacitación

El software se utiliza para entregar materiales de aprendizaje y capacitación en línea al personal, socios y colaboradores de una empresa. Este software suele ser una plataforma LMS (sistema de gestión de aprendizaje), que es un sistema para gestionar recursos, materiales y entornos de aprendizaje de capacitación virtual. Una plataforma de formación virtual, a diferencia de la formación convencional que se realiza de forma presencial, ayuda a gestionar, supervisar y certificar la formación del personal de forma remota. Debido a que una plataforma de e-learning tiene tantas ventajas para las empresas, los empleados la utilizan de manera más activa y participan activamente, lo que les ayuda a retener mejor la información y aplicar lo que aprenden en sus trabajos (Nuñez Salazar, 2022).

Mediante la implementación de una plataforma LMS (Sistema de Gestión de Aprendizaje), los instructores tienen la capacidad de supervisar cursos de aprendizaje en línea o a distancia. Esto simplifica el acceso de los estudiantes a la información que requieren, ya que se encuentra centralizada en el LMS. Además, un sistema de gestión de aprendizaje (LMS) ofrece una valiosa asistencia a los formadores, quienes pueden aprovecharlo para crear sus propios cursos digitales, adaptar diversos tipos y formatos de contenido, incorporar archivos multimedia y enlazar a artículos en línea que amplíen los detalles del tema del programa de formación, entre otras funciones (García, 2021).

Según la citada autora, entre sus características están:

Flexibilidad

Debido a que las plataformas LMS son accesibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, muchas de ellas se pueden adaptar a varios dispositivos móviles, no conocen horarios. Como resultado, la persona puede recibir formación cuando, donde y con cualquier herramienta o asistencia que elija.

Sin limitaciones

Las plataformas LMS permiten la formación simultánea de todos los empleados en el mismo módulo o en varios.

Elevado grado de adaptabilidad

De acuerdo con los requerimientos y necesidades que se desarrollan en las empresas que optan por emplear este tipo de formación de personal online, las plataformas LMS permiten un alto grado de adaptación.

Portal empleos Perú

El portal "Empleos Perú" es accesible desde cualquier punto del país y a través de una variedad de dispositivos tecnológicos, proporcionando a los usuarios oportunidades de empleo y otros recursos relacionados con la empleabilidad. Como parte de su oferta formativa, se incluyen más de 40 cursos de autoaprendizaje que cuentan con la aprobación tanto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como de destacadas instituciones académicas (Redacción RPP, 2021).

1.3. Marco legal

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021)

La Política Nacional de Empleo Digno ha sido formulada de acuerdo con las directrices establecidas en la Guía de Política Nacional y el Reglamento para la Regulación de Políticas Nacionales. Ambos documentos fueron aprobados mediante resoluciones de la Directiva de Presidencia del Consejo N° 047-2018/CEPLAN/PCD y sus posteriores modificaciones.

En el marco de la Ley N° 28044, conocida como la Ley General de Educación, se establecen diversos objetivos, entre los cuales se destaca la garantía del derecho a una educación integral y de alta calidad para todos los individuos, así como la universalización de la educación básica. De acuerdo con el artículo 3 de esta ley, la educación básica se orienta hacia la formación integral de los estudiantes, abarcando aspectos físicos, emocionales y cognitivos, con el fin de promover su identidad personal y social, el ejercicio de la ciudadanía y el desarrollo como ciudadanos responsables.

En los últimos años de la educación escolar, se lleva a cabo tanto en el entorno del centro educativo como, en algunos casos, mediante acuerdos con instituciones de formación técnico-productiva, empresas y otros espacios educativos. Esto permite el desarrollo de competencias laborales versátiles y específicas que están relacionadas con las necesidades y particularidades de cada localidad.

Durante los últimos años de la educación escolar, se crea un ambiente propicio para el aprendizaje, ya sea dentro de las aulas o, en casos acordados, en centros de formación técnico-productiva, empresas y otros espacios educativos que favorecen la adquisición de habilidades laborales versátiles y especializadas, adaptadas al crecimiento de cada comunidad local.

Por otro lado, en el marco de referencia del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo, comúnmente denominado "Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021," se encuentran bases fundamentales como el Acuerdo Nacional, las Políticas de Estado, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el mencionado Plan Bicentenario.

Este plan estratégico fue aprobado a través del Decreto Supremo N° 054-2011-PCM y establece seis ejes estratégicos, incluyendo el Eje Estratégico 4, centrado en "Economía, Competitividad y Empleo," con el Objetivo Nacional de "Economía Competitiva con un Alto Nivel de Empleo y Productividad." Este objetivo incorpora el Objetivo Específico 5, que se enfoca en el "Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva."

La Política General de Gobierno para 2021, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, incluye ejes prioritarios y directrices para dicho año, los cuales se despliegan en cinco ejes y 18 directrices prioritarias. Estos ejes se encuentran interconectados y están en concordancia con las políticas y planes nacionales del país. En este contexto, el Lineamiento 3.6 del Eje 3, llamado Crecimiento Económico Equitativo, Competitivo y Sostenible, se enfoca en Promover la Generación de Empleo Formal y de Calidad, con Énfasis en los Jóvenes.

La Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 345-2018-EF, también incorpora el Objetivo Prioritario 2: "Fortalecer el Capital Humano." Dentro de este objetivo, se incluyen los Lineamientos de Política 2.1 y 2.2, que se refieren a "Optimización de los Servicios para el Fortalecimiento de las Capacidades de la Fuerza Laboral a través del Mejoramiento de la Capacitación para el Empleo, la Certificación de Competencias Laborales y Mecanismos para Incentivar la Capacitación Laboral en el Sector Privado" y "Desarrollarme," respectivamente.

1.4. Antecedentes del estudio

Nacionales

Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú

Título: Modelo prolab: Chamberos: una plataforma de capacitación para personal obrero de todo el país.

Autor: (Muñoz et al., 2023)

Objetivo: "Analizar la aceptación de la plataforma CHAMBEROS: Una plataforma de capacitación para personal obrero de todo el país".

Resultados:

“El interés de los usuarios en los cursos en línea ha experimentado un notable incremento, una tendencia que se ha vuelto evidente en el contexto de la proliferación de diversas plataformas virtuales. Al realizar un análisis exhaustivo de la competencia, pudimos recopilar información valiosa de múltiples fuentes, lo que nos permitió realizar modificaciones en el prototipo con el objetivo de mejorar la experiencia del usuario. Además, la disponibilidad de capacitación gratuita crea oportunidades para el desarrollo en el ámbito laboral. En este sentido, el 73.3% de los encuestados considera que una suscripción premium es una opción beneficiosa para aprovechar estas oportunidades. Esta información desempeñó un papel fundamental en la definición del diseño del prototipo final, lo que condujo a la elección de la plataforma digital integrada de gestión mediante aplicaciones, respaldada por hardware”.

Universidad: Universidad San Ignacio de Loyola

Título: Plan de capacitación para mejorar las competencias tecnológicas de los colaboradores operativos de una cadena de tiendas retail de la zona Norte de Lima Metropolitana.

Autor: (Collazos, 2022)

Objetivo: “Desarrollar un plan de formación destinado a mejorar las habilidades tecnológicas del equipo operativo de una cadena de tiendas minoristas en la zona norte de Lima Metropolitana”.

Resultados: “Dado que se implementarán nuevos enfoques en la metodología de formación, los temas se centrarán en ofrecer soluciones a desafíos tecnológicos habituales. El diseño del programa de formación presentado y detallado en este estudio mejorará el enfoque actual de capacitación empleado por los colaboradores operativos de una cadena de tiendas minoristas”.

Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú

Título: Modelo prolab: Chamberos: una plataforma de capacitación para personal obrero de todo el país.

Autor: (Abanto et al., 2022)

Objetivo: “Evaluar la factibilidad de un proyecto empresarial orientado a establecer un startup que ofrezca una plataforma web para el análisis en tiempo real del mercado laboral en Perú, con actualizaciones diarias. Este servicio estaría dirigido a instituciones educativas, como universidades, institutos y centros de formación, con el propósito de alinear sus planes de estudios con los requisitos laborales de las empresas y compañías”.

Resultados: “En el área del departamento de Lima, compuesto por universidades públicas y privadas, institutos y empresas de formación, se identifica una demanda de 318 posibles clientes. A pesar de la actual coyuntura política y económica, que no es la más propicia, la ausencia de competidores directos en la solución propuesta presenta un escenario prometedor. La mayoría de las instituciones educativas ha demostrado un interés en nuestra propuesta y, en muchos casos, expresaría su intención de suscribirse para acceder al servicio, lo que nos lleva a la conclusión de que existe una demanda potencial que podemos satisfacer. Basándonos en las proyecciones económicas bajo el escenario previsto, el proyecto empresarial propuesto es viable, cumpliendo con los criterios de los socios al lograr un Valor Actual Neto (VAN) de S/. 16,071.47 y una Tasa Interna de Retorno (TIR) del 35.67%”.

Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú

Título: Modelo prolab: Empléate, plataforma digital para freelancers de los niveles socioeconómicos B- C y D+, graduados de universidades públicas y privadas del Perú.

Autor: (Valenzuela et al., 2023)

Objetivo: “Ampliar las investigaciones acerca del desempleo que afecta a jóvenes profesionales que han concluido sus estudios en universidades públicas o privadas y pertenecen a los estratos socioeconómicos B, C o D. Estos individuos enfrentan dificultades en la búsqueda de empleo o se encuentran subempleados debido a la escasez de oportunidades laborales, y estamos interesados en explorar vías de empleo autónomo”.

Resultados: “Siente una fuerte motivación e inspiración para generar un impacto positivo al abordar un problema social que ha persistido a lo largo de los años, como el desempleo. Esto se refleja en su contribución al desarrollo del plan de negocios EmpleaTe. Las estrategias de implementación del proyecto se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, centrado en la Educación de calidad, y el ODS 8, enfocado en el Trabajo decente y crecimiento económico, gracias al análisis de las necesidades de los usuarios. Dada la creciente tendencia hacia el trabajo remoto en la actualidad, el modelo de negocio de EmpleaTe está bien posicionado para prosperar en el mercado laboral peruano. Ofrece a los profesionales la flexibilidad de seleccionar proyectos que se ajusten a sus áreas de experiencia y gestionar sus horarios de manera eficiente.”.

Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú

Título: Análisis de las estrategias implementadas a través del Proyecto Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco y su aporte a la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral, entre los años 2016 y 2018.

Autor: (Oscoco y Condor, 2021)

Objetivo: “Evaluar si las estrategias llevadas a cabo en el marco del Proyecto "Centro Juvenil y Empleo Inclusivo del Cusco" durante el período comprendido entre 2016 y 2018 han tenido éxito en fomentar la integración de los beneficiarios en el mercado laboral, considerando el análisis de los programas de formación impartidos, el nivel de participación de los actores clave y el desarrollo y sostenimiento de las empresas emergentes dirigidas por jóvenes. A partir de esta evaluación, se propondrán medidas de mejora con el fin de fortalecer el mencionado proyecto”.

Resultados: “A través de la metodología empleada por el Centro Juvenil y Empleo Inclusivo (CJEI), la cual se inspiró en la metodología CEFE, se diseñaron ejercicios prácticos que abarcaron la creación de currículums vitae, la capacitación en entrevistas de trabajo, la simulación de situaciones laborales y el fomento del liderazgo en equipos de trabajo. Estas prácticas contribuyeron de manera significativa al desarrollo de habilidades que facilitan la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. El programa de formación implementado por el CJEI ha brindado ventajas a sus usuarios al proporcionarles herramientas fundamentales para su

crecimiento profesional y desarrollo personal. Estas herramientas incluyen un manual detallado para la planificación de proyectos laborales, un modelo de currículum vitae, así como plantillas para la creación de lienzos empresariales en CANVA, entre otros recursos.”.

Universidad: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Título: Plataforma virtual de educación financiera “Finclass”.

Autor: (Hernandez et al., 2022)

Objetivo: “Analizar la aplicación de la plataforma virtual de educación financiera “FINCLAS”.

Resultados: “En el contexto peruano, se advierte una demanda por parte de individuos que no se sienten cómodos con los métodos de enseñanza tradicionales, y, por tanto, buscan alternativas en instituciones más innovadoras, como Finclass. Es importante destacar que muchas de estas personas desconocían previamente la existencia de tales opciones educativas. Asimismo, al emprender un negocio, se recomienda la adopción de un enfoque proactivo, que incluye la disposición para cometer errores en las etapas iniciales y realizar ajustes en el proceso, si es necesario. La construcción, medición y aprendizaje continuo representan la estrategia óptima a seguir. La plataforma ha evolucionado gracias a las aportaciones de entrevistas y diversos experimentos. Existe un considerable interés en la educación financiera, si bien es fundamental encontrar métodos efectivos para transmitir estos conocimientos de manera accesible y comprensible”.

Universidad: Universidad Nacional de Cajamarca

Título: Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transporte Transmar Services Cargo S.R.L. en el Distrito de Cajamarca - 2020.

Autor: (Mendoza Villegas, 2019)

Objetivo: “Diseñar un programa de capacitación orientado a mejorar el rendimiento de los colaboradores dentro de la empresa, en consonancia con las metas establecidas para el horizonte 2020”.

Resultados: “La mayoría de los empleados (aproximadamente el 90%) manifestaron no recibir capacitación ni evaluaciones periódicas, y tampoco tenían una conciencia adecuada de los riesgos laborales. Cabe destacar que alrededor del 70% de los empleados percibía que su empleador no mostraba un interés significativo en mejorar su nivel de desempeño o promover el uso adecuado del equipo de protección personal. En lo que respecta al deseo de aprendizaje, es importante señalar que todos los trabajadores muestran un alto interés por adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Sin embargo, al evaluar el desempeño laboral actual de los colaboradores, se observa que ninguno alcanza un nivel óptimo, aproximadamente el 30% se encuentra en un nivel aceptable, mientras que un porcentaje significativo, cerca del 70%, presenta un nivel deficiente. Como respuesta a esta situación, se ha desarrollado y presentado una propuesta de programa de formación con el objetivo de elevar la productividad de los empleados en la empresa de transporte Transmar Services Cargo SdotR. L.”.

Internacionales

Universidad: Universidad Técnica del Norte

Título: Implementación de un programa de capacitación a los docentes de la Unidad Educativa Particular Siete de Mayo para lograr un proceso de aprendizaje adaptativo en los estudiantes de Bachillerato Técnico Informática.

Autor: (Santín, 2023)

Objetivo: “Ejecutar un programa de formación diseñado específicamente para los profesores del Primer Bachillerato Técnico en Informática de la Unidad Educativa Particular Siete de Mayo, ubicada en la ciudad de Machala. El objetivo es fomentar el proceso de aprendizaje de los estudiantes a través de la implementación efectiva del entorno de aprendizaje en línea adaptativo basado en Moodle”.

Resultados: “El manual de formación desarrollado se ha convertido en una valiosa herramienta para facilitar la integración efectiva de herramientas tecnológicas, en particular la plataforma Moodle, en el contexto del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto ha resultado en mejoras significativas en la evaluación de los conocimientos y el progreso de los estudiantes, al mismo tiempo que ha

fomentado y evaluado la colaboración entre los estudiantes, contribuyendo así a maximizar su potencial de aprendizaje”.

Universidad: Universidad Siglo 21

Título: Capacitación en plataforma Edmodo para docentes del ciclo básico.

Autor: (Torres, 2022)

Objetivo: “Diseñar un departamento de capacitación virtual destinado a los docentes y directivos de la institución educativa Santa Ana”.

Resultados: “Con el fin de lograr transformaciones significativas y duraderas en el sistema educativo, que se adecuen a las demandas de la sociedad del conocimiento en constante evolución, es esencial ofrecer oportunidades de actualización académica y perfeccionamiento docente a través de programas de capacitación. En este sentido, la creación del departamento de capacitación virtual dirigido a los miembros de la institución educativa Santa Ana se presenta como una iniciativa sumamente beneficiosa. Este enfoque innovador y actualizado permite enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje al fomentar el desarrollo de perspectivas novedosas y relevantes en la construcción de conocimientos”.

Universidad: Universidad Siglo 21

Título: Fortaleciendo la capacitación docente en prácticas innovadoras que permitan aprendizajes significativos en tiempos actuales.

Autor: (Maldonado, 2022)

Objetivo: “Crear espacios institucionales para la capacitación e investigación docente en todos los niveles educativos del Instituto Santa Ana”.

Resultados: “Se detallan las distintas etapas de la implementación y se describen las acciones llevadas a cabo en cada una de ellas. Después de una breve introducción a la temática seleccionada y una síntesis de las características del Instituto Santa Ana, se ahonda en la problemática que se relaciona con la falta de espacios para la capacitación e investigación docente en la institución. Esta

limitación impide la innovación en las prácticas en el aula, la consecución de aprendizajes significativos y la respuesta a las necesidades sociales contemporáneas”

Universidad: Universidad Técnica del Norte

Título: Plan de capacitación sobre la aplicación virtual en el sistema financiero ecuatoriano.

Autor: (Luna et al., 2020)

Objetivo: “Implementar un programa de formación docente de la UEP Siete de Mayo para lograr un proceso de aprendizaje adaptativo de los estudiantes de secundaria que estudian informática”.

Resultados: “El resultado de esta investigación se basa en la falta de conocimiento de los clientes acerca de la aplicación virtual y en su disposición a recibir formación para utilizar de manera efectiva esta herramienta tecnológica ofrecida por las entidades del sistema financiero. A través de los hallazgos de este estudio, se busca crear una base de clientes leales y capacitados en el uso de la herramienta virtual. Esto permitirá reducir los costos tanto para los usuarios como para las instituciones financieras, al disminuir la necesidad de asistencia presencial en las sucursales, lo que a su vez contribuirá a la educación financiera y al uso adecuado de las herramientas tecnológicas”.

Universidad: Corporación Universitaria Minuto de Dios

Título: Planeación Corporación Universitaria Minuto de Dios Estratégica orientada a Fortalecer el modelo de emprendimiento social en agricultura urbana de la Fundación Mujeres Empresarias Marie Poussepin.

Autor: (Méndez y Vargas, 2020)

Objetivo: “Reforzar la Fundación Mujeres Emprendedoras Marie Poussepin mediante la implementación de una planificación estratégica enfocada en garantizar la sostenibilidad del modelo de emprendimiento social en la agricultura urbana. El propósito de esta iniciativa es proporcionar una fuente de ingresos a mujeres de bajos recursos.”.

Resultados: “Se ha desarrollado un Plan Estratégico que se enfoca en la mejora del modelo actual de emprendimiento de la FMEMP. Este plan se ha elaborado considerando las necesidades y expectativas de los grupos de interés, así como el diagnóstico realizado a través de diversos instrumentos de recopilación de información. Como resultado de este proceso de planificación estratégica, se ha revisado y ajustado el Direccionamiento Estratégico, que incluye aspectos como la misión, visión, valores, objetivos estatutarios y líneas de servicio. Además, se ha elaborado una Matriz DOFA que ha servido para identificar las estrategias que posteriormente han alimentado el Plan Estratégico, junto con la creación de un Cuadro de Mando Integral que incluye los indicadores correspondientes. En última instancia, se concluye que la Planeación Estratégica, como una herramienta de gestión social, aporta al desarrollo y crecimiento de las organizaciones sociales. Esto les permite continuar cumpliendo con su misión de apoyar el desarrollo sostenible de la sociedad.”.

Universidad: Universidad Politécnica de Sinaloa

Título: El Uso de Plataformas Virtuales para el Aprendizaje.

Autor: (Lora, 2019)

Objetivo: “Comprobar si el uso de plataformas virtuales para la formación en un ámbito laboral concreto beneficia el crecimiento profesional y personal de los empleados”.

Resultados: “Los empleados representan y continuarán siendo el pilar fundamental de una empresa competitiva que pueda enfrentar la creciente aparición de nuevas empresas tecnológicas. La presencia de empleados altamente capacitados es un indicativo de excelencia en tu empresa. Por lo tanto, si los empleados no se respaldan mutuamente, el futuro de la empresa podría verse comprometido. Además, es de vital importancia invertir en la educación y formación de los empleados, ya que esto se traducirá en trabajadores más competentes, un mejor desempeño laboral y una mayor motivación en el cumplimiento de sus responsabilidades. En última instancia, es su trabajo el que se refleja en las interacciones diarias con los clientes”.

1.5. Marco conceptual

eLearning

Se trata de una modalidad de enseñanza en línea que facilita la interacción del usuario con el contenido a través de la utilización de diversas herramientas informáticas (Internet Ya, 2021).

Plan

Se refiere a una serie de pasos detallados que incluyen información sobre el tiempo y los recursos necesarios, utilizados para alcanzar un objetivo específico (Adaptado de Euroinnova, 2021).

Plataforma Virtual

Hace referencia a un espacio en línea en el cual los usuarios pueden llevar a cabo diversas tareas, administrar actividades, colaborar con otros usuarios e interactuar utilizando las herramientas y funcionalidades disponibles (Adaptado de Coppola, 2023).

Aprendizaje

Es un enfoque de enseñanza que se lleva a cabo a través de Internet, brindando a estudiantes y profesores la oportunidad de interactuar de manera diferente en comparación con la enseñanza presencial (Adaptado de International Online Education, 2021).

Capacitación

Se trata de un proceso que permite al aprendiz adquirir conocimientos específicos, los cuales tienen el potencial de influir en los comportamientos tanto a nivel individual como en el contexto de la organización a la que pertenecen (Adaptado de Jaureguiberry, 2021).

Capítulo II: Planteamiento del problema

2.1. Descripción de la realidad problemática

El uso de la tecnología digital en la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación ha revolucionado la educación durante los últimos 20 años (Dwivedi et al., 2022). El aprendizaje asincrónico es posible gracias a sistemas de aprendizaje en línea como Blackboard y Moodle, mientras que el aprendizaje sincrónico es posible gracias a plataformas de reuniones virtuales como Zoom, al eliminar obstáculos físicos. Estas innovaciones han alterado la forma en que aprenden profesores y estudiantes, brindando a las instituciones educativas nuevas alternativas financieras y abriendo el camino para sistemas de aprendizaje adaptativo basados en IA (Kabudi et al., 2021). Sin embargo, estos sistemas de aprendizaje en línea no logran simular con precisión los entornos tradicionales del aula (Dwivedi et al., 2022).

Recientemente, los empleadores y responsables de formación de todo el mundo han dependido en gran medida de las plataformas para desarrollar cursos en línea para que sus empleados puedan seguir recibiendo formación independientemente de su ubicación o horario de trabajo. Más empresas están utilizando estas herramientas como resultado de la situación de COVID-19 para continuar educando de manera efectiva a su equipo ahora remoto y obtener una ventaja sobre sus rivales. De hecho, los estudios predicen que el mercado de plataformas de cursos en línea probablemente alcanzará los 325 mil millones de dólares en 2025 y seguirá creciendo incluso en el futuro post pandémico (Mathieu, 2022).

La disponibilidad de cursos en línea se ha ampliado rápidamente en respuesta a la actualización global. La red social centrada en carreras, LinkedIn Learning, es un ejemplo de ello. Tiene 15.000 cursos y 17 millones de usuarios después de cuatro años. Solo esta plataforma introdujo 27 cursos en la semana del 13 de abril de 2020, con un enfoque en las nuevas realidades del teletrabajo y el dominio de tecnologías digitales cruciales. Con más de 20 millones de estudiantes, edX es una plataforma que también está estableciendo el estándar para la educación en línea. Según su personal de comunicación, este número ha aumentado como resultado de la actual crisis financiera (Couchay, 2020).

Sin embargo, es un hecho que los usuarios no utilizan consistentemente la plataforma Portal de Empleo Perú como entorno de enseñanza. El portal ofrece ahora 40 cursos de

autoaprendizaje que han sido aprobados por importantes instituciones académicas y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Sin embargo, los usuarios no quieren registrarse ni participar en las clases. El objetivo de este estudio es profundizar en el tema y sugerir un plan o programa para incrementar el interés de los usuarios y/o participantes en la capacitación en la plataforma PORTAL EMPLEOS.

2.2. Formulación del problema general y específicos

Problema general

¿Cuáles son las estrategias más efectivas para aumentar el interés en la capacitación gratuita a través de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023"?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel actual de participación y uso de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023" para la capacitación gratuita en la región de San Martín?

¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que enfrentan las personas para participar en la capacitación gratuita en la plataforma mencionada?

¿Cuál es la percepción de la calidad de los cursos de capacitación ofrecidos en la plataforma por parte de los usuarios?

2.3. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Desarrollar un plan con estrategias efectivas para aumentar el interés en la capacitación gratuita a través de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023".

Objetivos específicos

Identificar el nivel actual de participación y uso de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023" para la capacitación gratuita en la región de San Martín.

Determinar las principales barreras o desafíos que enfrentan los usuarios para participar en la capacitación gratuita en la plataforma mencionada.

Conocer la percepción de la calidad de los cursos de capacitación ofrecidos en la plataforma por parte de los usuarios.



Capítulo III: Justificación y delimitación de la investigación

3.1. Justificación e importancia del estudio

El estudio se centra en aumentar el empleo y el crecimiento económico, ya que la capacitación gratuita puede aumentar la empleabilidad y los niveles de habilidades de los locales en la región de San Martín, lo que puede impulsar la economía local al aumentar el grupo de candidatos competentes disponibles para los empleadores. Además, permitirá cerrar la brecha de habilidades, ya que la investigación puede cerrar la brecha de habilidades de la región y promover la igualdad de oportunidades al identificar los obstáculos y dificultades que las personas encuentran al intentar obtener capacitación gratuita.

Además, la investigación puede influir en las modificaciones de las estrategias y el material de instrucción en beneficio tanto de los estudiantes como de los profesores al evaluar qué tan bien se perciben los cursos de capacitación. Identificando ideas para mejorar la experiencia de formación en línea, lo que conduciría a la innovación en la educación, mediante la identificación de sugerencias para mejorar la experiencia de capacitación en línea puede llevar a la implementación de tecnologías y métodos pedagógicos innovadores que hagan que la plataforma sea más atractiva y efectiva.

En consecuencia, este estudio tiene la posibilidad de generar beneficios para la región de San Martín al elevar la calidad de la capacitación de su fuerza laboral, disminuir las disparidades existentes, fomentar la innovación en el ámbito educativo y contribuir al crecimiento económico y social en su conjunto. Su relevancia se fundamenta en su capacidad para orientar la toma de decisiones y la elaboración de estrategias que permitan aprovechar al máximo la plataforma de formación.

3.2. Delimitación del estudio

Delimitación geográfica

La investigación se centrará exclusivamente en los usuarios de la región de San Martín, Perú, y no se extenderá a otras regiones o países.

Delimitación temporal

El estudio se llevará a cabo durante un período de tiempo específico, en este caso, durante el año 2023. Los datos recopilados y las recomendaciones se basarán en ese rango de tiempo.

Delimitación de población.

El estudio se centrará en una población específica, como los usuarios registrados en la plataforma Portal Empleos Perú - San Martín mayores de 18 años que tienen acceso a Internet y pueden participar en la plataforma de capacitación en línea.



Capítulo IV: Formulación del diseño

4.1 Diseño esquemático

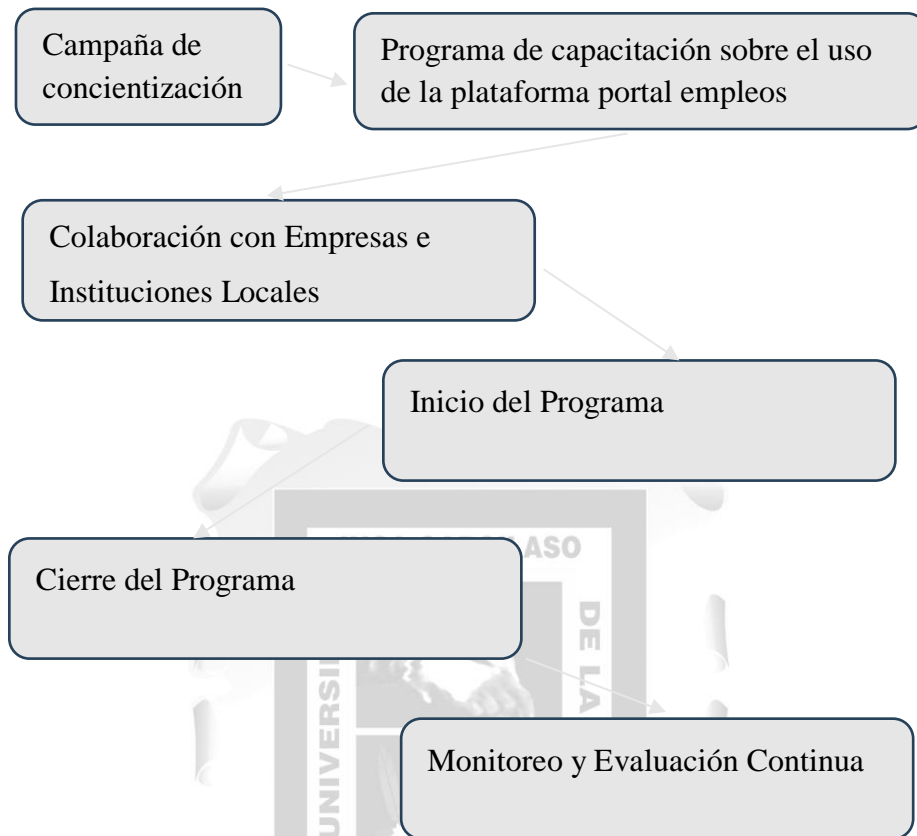


Figura 2. Diseño esquemático

La figura 1 muestra el diseño esquemático que sigue el plan de capacitación. El plan consta de 6 fases: 1. Campana de concientización 2. Programa de capacitación sobre el uso de la plataforma portal empleos 3. Colaboración con empresas e instituciones locales 4. Inicio del programa 5. Cierre del programa 6. Monitoreo y evaluación continua. El desarrollo de las fases se explica a detalle en las secciones siguientes.

4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño

Diseño Esquemático del Programa de Capacitación:

Fase 1: Campaña de Concientización

Planificación

Creación de Materiales Promocionales

Lanzamiento de la Campaña

Monitoreo y Ajustes

Fase 2: Programa de Capacitación sobre el Uso de la Plataforma

Desarrollo de Materiales de Capacitación

Implementación del Programa

Evaluación de Efectividad

Ajustes en función de la Retroalimentación

Fase 3: Colaboración con Empresas e Instituciones Locales

Identificación de Socios

Inicio de Conversaciones

Formalización de Colaboraciones

Integración de Ofertas de Empleo

Fase 4: Inicio del Programa

Lanzamiento Oficial del Programa

Inscripciones y Primeros Cursos

Continuación de Inscripciones y Desarrollo de Cursos Adicionales

Fase 5: Cierre del Programa

Finalización de Cursos y Evaluaciones

Entrega de Certificados

Fase 6: Monitoreo y Evaluación Continua

Recopilación de Datos Clave

Evaluación de Satisfacción de Usuarios

Ajustes y Mejoras Continuas



Capítulo V: Prueba de diseño

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

Producto ejecutivo

Elaboración de un plan orientado a incrementar el interés en capacitarse gratuitamente a través de la plataforma Portal Empleos Perú – San Martín 2023

El siguiente plan de capacitación tendrá la siguiente estructura:

I. Análisis y Evaluación de la Situación Actual:

La situación actual en San Martín con respecto al uso de la plataforma Portal Empleos Perú para la capacitación gratuita es un desafío importante. Se pueden identificar varios problemas clave que necesitan ser abordados:

Nivel actual de participación y uso de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023

Bajo Uso de la Plataforma:

En primer lugar, existe un bajo nivel de uso de la plataforma Portal Empleos Perú en la región de San Martín. Esto indica que la población no está aprovechando las oportunidades de capacitación y aprendizaje disponibles en línea.

Tabla 2

Uso y participación en la plataforma Portal Empleos según dimensiones

Dimensión/ Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Uso	26	65.0%	10	25.0%	4	10.0%	40	100%
Participación	22	55.0%	12	30.0%	6	15.0%	40	100%

Fuente: Datos propios del estudio.

De acuerdo a los 40 usuarios que participaron en el estudio, en la dimensión uso, mencionaron que el nivel de uso es bajo con 65 %, seguido de un uso medio con 25 % y finalmente uso alto con 10 %. En tanto, en la dimensión participación, el 55 % tiene una

participación baja, el 30 % tiene participación medio y finalmente el 15 % tienen una participación alta.

Tabla 3

Nivel general de uso y participación de la plataforma Portal Empleos

Variable	Niveles	Intervalo	N.º	%
Uso y participación	Bajo	10 a 22	24	60
	Medio	23 a 36	11	27.5
	Alto	37 a 50	5	12.5
	Total		40	100%

Fuente: Datos propio del estudio

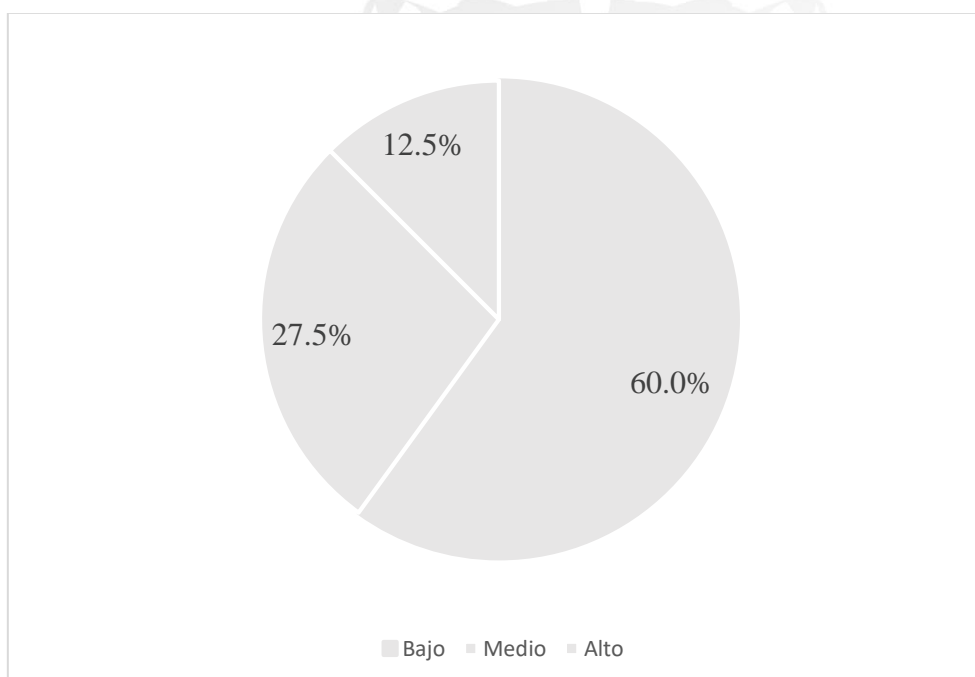


Figura 3. Nivel general de uso y participación de la plataforma Portal Empleos

Fuente: Propio del estudio

De las 40 personas que participaron del estudio, el 60 % indicaron tener un nivel de uso y participación baja en la plataforma de capacitación virtual Portal Empleos, el 27.5 % indicaron tener un nivel de uso y participación medio y finalmente, el 12.5 % tuvieron un nivel de uso y participación alto.

Principales barreras o desafíos que enfrentan los usuarios para participar en la capacitación gratuita en la plataforma mencionada.

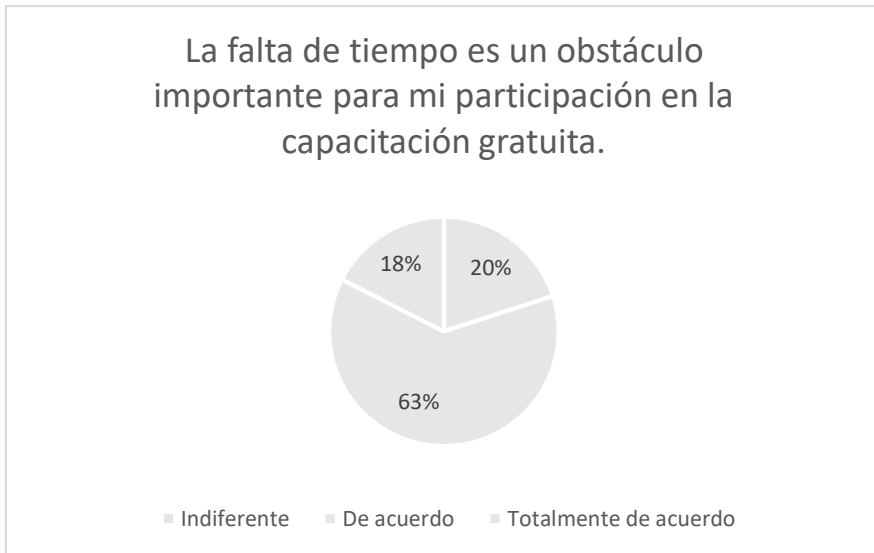


Figura 4. La falta de tiempo es un obstáculo importante para mi participación en la capacitación gratuita.

El 71 % de las personas estuvieron totalmente de acuerdo en que la falta de tiempo fue obstáculo para participar en la capacitación, seguido del 23 % que estudiante de acuerdo, mientras que el 20 % tuvieron una opinión indiferente.

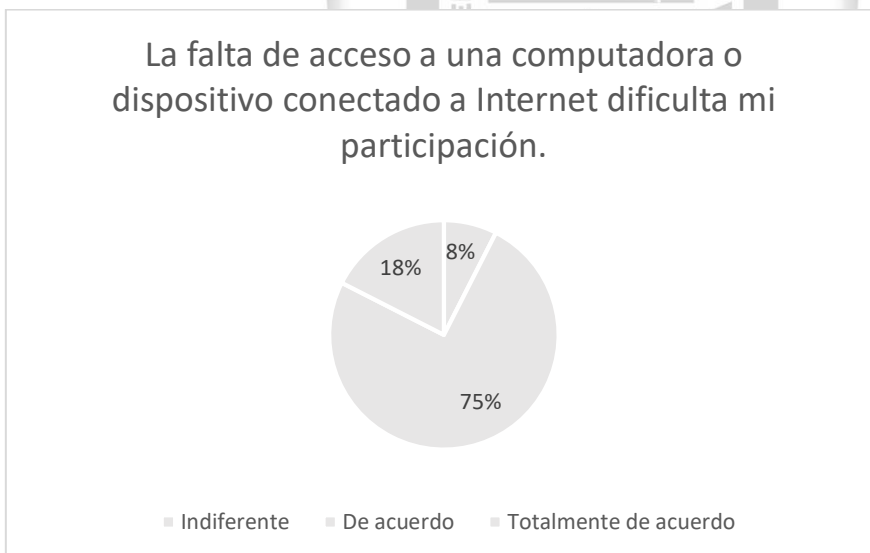


Figura 5. La falta de acceso a una computadora o dispositivo conectado a Internet dificulta mi participación.

Fuente: Propio del estudio

El 75 % de las personas estuvieron de acuerdo a que la falta de acceso a una computadora o dispositivo conectado a internet fuese una barrera para participar de la

capacitación, el 18 % estuvieron totalmente de acuerdo y solo el 8 % tuvieron una posición neutral o indiferente.

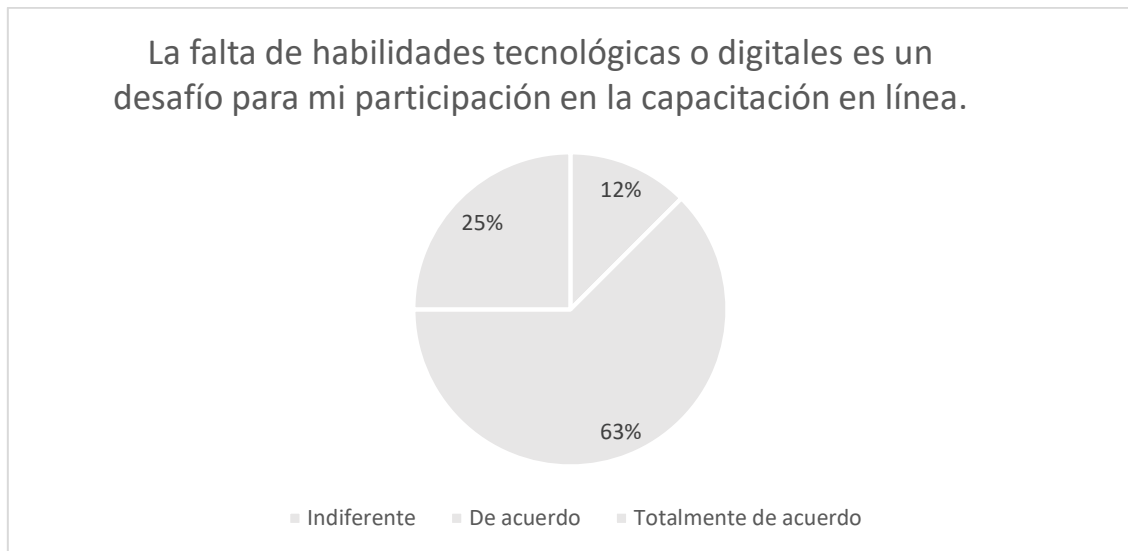


Figura 6. La falta de habilidades tecnológicas o digitales es un desafío para mi participación en la capacitación en línea.

Fuente: Propio del estudio

El 63 % de las personas estuvieron de acuerdo en que las faltas de habilidades tecnológicas o digitales es un desafío para que participen en la capacitación mediante la plataforma Portal Empleos. El 25 % manifestaron estar totalmente de acuerdo y finalmente el 12 % tuvieron una posición neutral o indiferente.

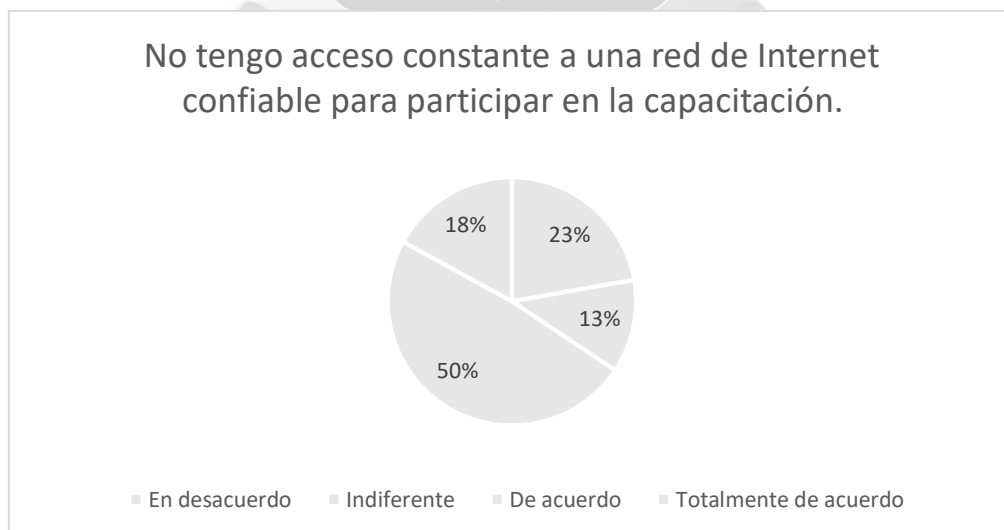


Figura 7. No tengo acceso constante a una red de Internet confiable para participar en la capacitación.

Fuente: Propio del estudio

El 50 % de la población manifestó estar de acuerdo a que no cuentan con una red de internet confiable para participar de la capacitación en la plataforma Portal Empleos. El 23 % manifestaron estar en desacuerdo, el 18 estuvieron totalmente de acuerdo y finalmente el 13 % mantuvieron una posición neutral o indiferente al enunciado.

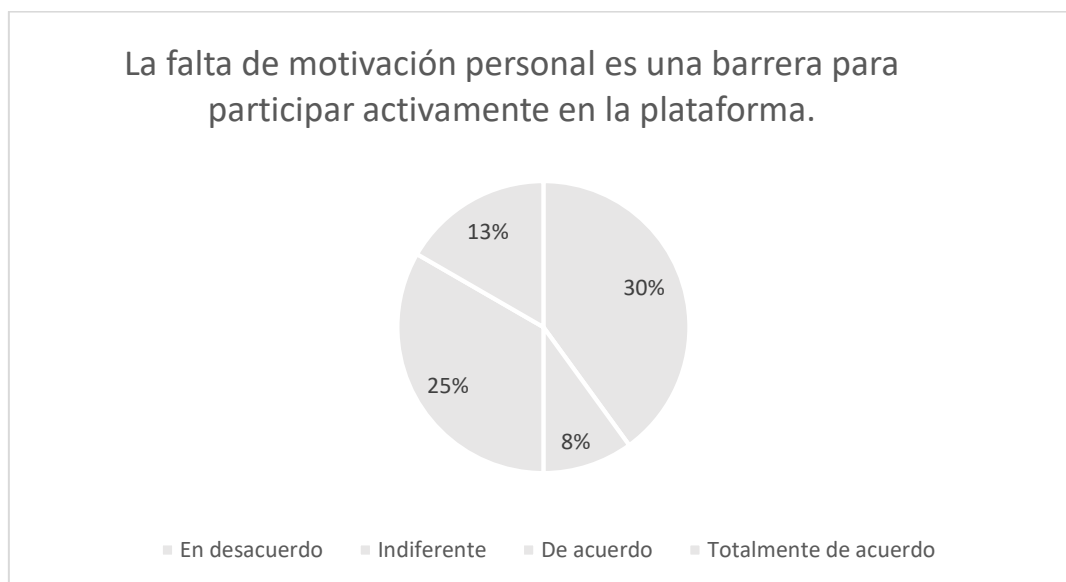


Figura 8. La falta de motivación personal es una barrera para participar activamente en la plataforma.

El 30 % de las personas manifestaron estar en desacuerdo con que la falta de motivación fuese una barrera para participar de la capacitación. El 25 % indicaron estar de acuerdo a que les falta motivación para participar en las capacitaciones, el 13 % indicaron estar totalmente de acuerdo y finalmente, el 8 % tuvieron una posición neutral al respecto.



Figura 9. Las capacitaciones ofrecidas no son relevantes para mis necesidades o intereses.

Fuente: Propio del estudio

El 60 % está en desacuerdo en que las capacitaciones ofrecidas por la plataforma sean de su interés. El 25 % esta de acuerdo en que los cursos no son de su interés, el 13 % tienen una posición neutral o indiferente al enunciado y finalmente el 10 % están totalmente de acuerdo a que los cursos no son de su interés y por lo tanto no llegan a participar de los cursos que ofrece la plataforma Portal Empleos.

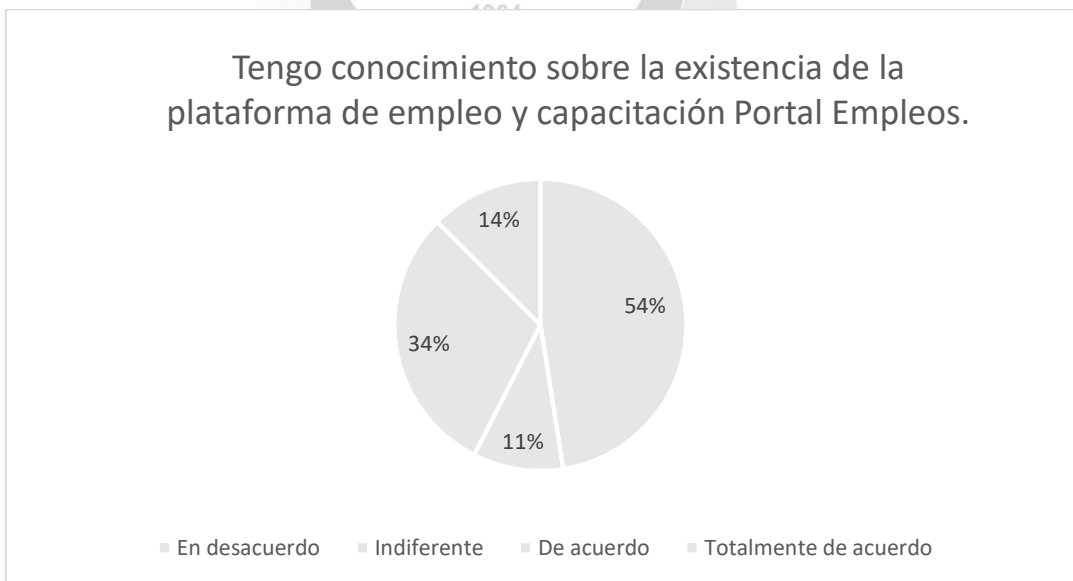


Figura 10. Tengo conocimiento sobre la existencia de la plataforma de empleo y capacitación Portal Empleos.

Fuente: Propio del estudio

El 54 % de las personas indicaron estar desacuerdo a que tienen conocimiento sobre la existencia de la plataforma, es decir, más de la mitad de las personas encuestadas, desconocían su existencia de la plataforma y su propósito. El 34 % indicaron estar de acuerdo a que tienen el conocimiento sobre la plataforma de capacitación. El 14 % estuvieron totalmente de acuerdo y finalmente, el 11 % manifestaron tener una opinión neutral o indiferente al enunciado.



Figura 11. Usa otra plataforma digital para realizar capacitaciones profesionales o laborales.

Fuente: Propio del estudio

El 50 % de las personas indicaron estar de acuerdo a que usan otros medios o plataformas digitales para su capacitación profesional o laboral. El 28 % indicaron tener una posición neutral al enunciado. El 13 % indicaron estar totalmente de acuerdo al uso de otras plataformas, finalmente, el 10 % indicaron estar en desacuerdo sobre usar otros medios o plataformas virtuales para su capacitación.

En resumen, un problema significativo es la falta de conocimiento sobre la existencia de esta plataforma. Muchas personas en San Martín no tienen información sobre la plataforma Portal Empleos Perú y, por lo tanto, no pueden acceder a sus recursos educativos. Además, otro problema, es la desconexión con las oportunidades laborales. La plataforma Portal Empleos Perú puede ser un recurso valioso para aquellos que buscan mejorar sus

habilidades y aumentar sus posibilidades de empleo. Sin embargo, la falta de conocimiento sobre la plataforma significa que las personas en San Martín pueden estar perdiendo oportunidades laborales. También, está la brecha digital. Existe la posibilidad de que una parte de la población en San Martín no tenga acceso adecuado a Internet o dispositivos electrónicos para aprovechar la plataforma en línea, lo que podría estar contribuyendo a la baja adopción. También, se le suma la falta de motivación. Además de la falta de conocimiento, puede haber una falta de motivación entre las personas para capacitarse en línea de forma gratuita. Podría deberse a la percepción de que no es relevante o beneficioso para ellos. Finalmente, está la competencia con otros recursos. Es importante tener en cuenta que existen otras fuentes de capacitación y aprendizaje en San Martín, como instituciones educativas locales. La plataforma Portal Empleos Perú debe competir con estos recursos y demostrar su valor añadido.

En general, la situación actual en San Martín con respecto al uso de la plataforma Portal Empleos Perú presenta desafíos, pero también oportunidades significativas. Con un plan estratégico bien diseñado y la colaboración de múltiples partes interesadas, es posible aumentar el interés y la participación en la capacitación gratuita a través de esta plataforma en la región.

II. Identificación del Público Objetivo:

El público objetivo sería:

Personas mayores o iguales a 18 años: Esto establece un límite de edad para el público objetivo y asegura que está dirigido a adultos jóvenes y adultos en lugar de adolescentes.

Desempleados o en búsqueda de empleo: Estas personas son las que probablemente estén más interesadas en utilizar la plataforma para mejorar sus habilidades y aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo.

Personas con correo electrónico: El acceso a una dirección de correo electrónico es un requisito esencial para registrarse en la mayoría de las plataformas en línea, incluyendo Portal Empleos Perú. Esto asegura que el público objetivo tenga la capacidad de registrarse y utilizar la plataforma.

Personas con Documento Nacional de Identidad (DNI): El DNI es otro requisito importante para registrarse en la plataforma y puede ser utilizado para verificar la identidad de los usuarios. Esto garantiza que estés llegando a personas legítimas y que cumplen con los criterios de edad.

Personas comprometidas con el éxito: Personas que están dispuestas y comprometidas a superarse, reforzar sus conocimientos y adquirir nuevas habilidades para encontrar un nuevo trabajo o ser promovidas a puestos con mayores beneficios. Estos individuos representan un segmento importante dentro de la población desempleada o en busca de empleo que puede estar particularmente motivado para utilizar la plataforma Portal Empleos Perú y aprovechar sus recursos de capacitación.

En resumen, el público objetivo se compone de adultos mayores de 18 años, desempleados o en búsqueda de empleo, que tienen acceso a un correo electrónico, poseen un Documento Nacional de Identidad (DNI) y personas dispuestas y comprometidas a superarse, reforzar sus conocimientos y adquirir nuevas habilidades para encontrar un nuevo trabajo o ser promovidas a puestos con mayores beneficios.

Percepción de la calidad de los cursos de capacitación ofrecidos en la plataforma por parte de los usuarios.

Tabla 4.

Percepción de la calidad de los cursos de la plataforma Portal Empleos según dimensiones

Dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Contenido y pedagogía	8	20.0%	14	35.0%	18	45.0%	40	100%
Experiencia del usuario	4	10.0%	12	30.0%	24	60.0%	40	100%

Fuente: Datos propios del estudio

Según las dimensiones, para el 45 % de las personas el nivel de calidad en contenido y pedagogía en los cursos de la plataforma es alto, para el 35 % la calidad es de nivel medio y para el 20 % la calidad es de nivel bajo. En tanto, para el 60 % la calidad en cuanto a experiencia del usuario es alto, para el 30 % es de nivel medio y finalmente para el 10 % es de nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de calidad de los cursos de la plataforma Portal Empleos

Factor a evaluar	Niveles	Intervalo	N.º	%
Calidad de los cursos	Bajo	8 a 18	6	15
	Medio	19 a 28	13	32.5
	Alto	29 a 40	21	52.5
	Total		40	100%

Fuente: Datos propios del estudio

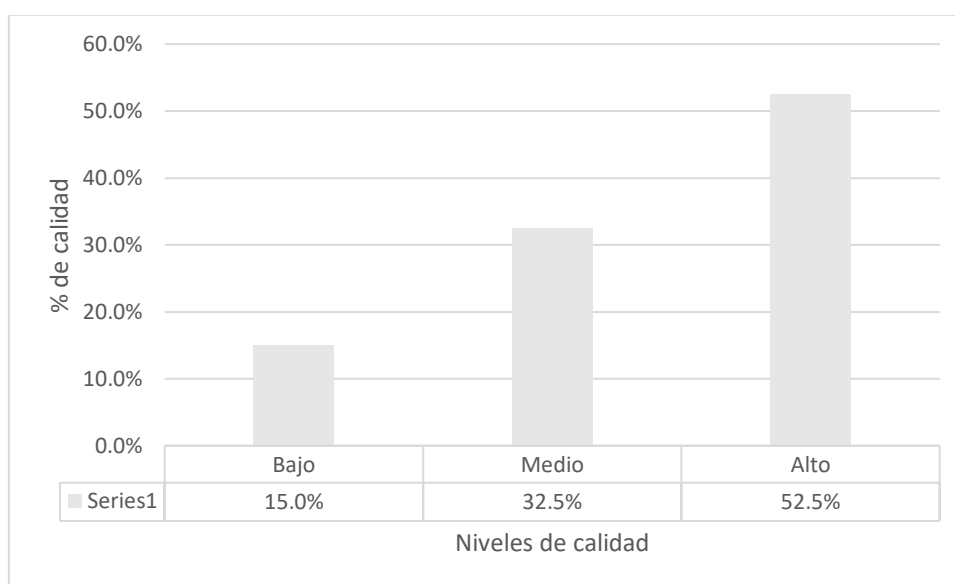


Figura 12. Nivel de calidad de los cursos de la plataforma Portal Empleos.

Para el 52.5 % de las personas el nivel de calidad de los cursos de la plataforma Portal empleos es de nivel alto, en tanto, para el 32.5 % el nivel de calidad es medio, finalmente, para el 15 % de las personas que participaron de la encuesta, el nivel de calidad de los cursos es bajo.

III. Desarrollo de Contenido Atractivo:

A continuación, se expone el proceso de "Creación de Contenido Atractivo en la Plataforma de Formación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (MTPE)."

Introducción:

Apreciados asistentes. Todos los habitantes de San Martín que deseen progresar en sus trayectorias profesionales y personales, así como descubrir mejores perspectivas laborales, deben hacer uso de la plataforma de formación proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE).

El Liderazgo del Gobierno del Perú:

Un punto fundamental que diferencia esta plataforma es que está liderada por el Gobierno del Perú, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en alianza con empresas líderes como es el caso de Fundación Telefónica Movistar. Esto significa que podemos contar con una plataforma de alta calidad en términos de usabilidad, disponibilidad, seguridad e integridad de datos. El compromiso del gobierno garantiza que tengamos una herramienta confiable y accesible para nuestro desarrollo educativo y profesional.

Amplia Gama de Cursos Gratuitos:

Hoy en día, la plataforma ofrece una impresionante selección de 82 cursos, cubriendo una variedad de temas y habilidades. Lo más destacado es que estos cursos son totalmente gratuitos. Los usuarios tienen la oportunidad de adquirir conocimientos valiosos sin costo alguno.

Aprendizaje a Tu Propio Ritmo:

Entendemos que cada persona tiene un ritmo de aprendizaje único. Por eso, en esta plataforma, puedes avanzar a tu propio ritmo sin sentirte presionado o estresado. Esto significa que puedes ajustar tu horario de estudio según tus necesidades y responsabilidades personales y laborales.

Rutas de Aprendizaje Específicas:

Además de los cursos individuales, la plataforma ofrece 12 rutas de aprendizaje específicas. Cada ruta agrupa cursos que fortalecen tus habilidades y conocimientos en áreas específicas relacionadas con ciertos trabajos o segmentos laborales. Esto te permite diseñar tu propio camino hacia el éxito laboral.

Información Relevante del Mercado Laboral:

Para tomar decisiones informadas sobre tu futuro laboral, la plataforma también ofrece información actualizada sobre el mercado laboral digital. Esto te ayudará a comprender las tendencias y oportunidades en el mundo laboral actual.

Conclusiones:

En resumen, la plataforma de capacitación del MTPE es una herramienta valiosa que está a tu alcance. Ofrece una amplia gama de cursos gratuitos, la flexibilidad para aprender a tu ritmo y la orientación específica que necesitas para alcanzar tus objetivos profesionales. Te animo a aprovechar esta oportunidad y a sumergirte en el desarrollo de contenido atractivo que te llevará un paso más cerca de tus sueños laborales.

IV. Estrategias de Promoción:

Para abordar estos desafíos y aumentar el interés en la capacitación gratuita a través de la plataforma, se deben considerar diversas estrategias:

Campañas de Concientización:

Se deben llevar a cabo campañas de concientización en la región de San Martín para informar a la población sobre la existencia y los beneficios de la plataforma Portal Empleos Perú.

Programas de Capacitación:

Ofrecer programas de capacitación sobre el uso de la plataforma y cómo aprovechar sus recursos de manera efectiva.

Colaboración con Instituciones Locales:

Establecer colaboraciones con instituciones educativas y organizaciones locales para promover conjuntamente la plataforma como una herramienta de desarrollo.

Ofrecer Contenido Relevante:

Asegurarse de que el contenido de la plataforma sea relevante para las necesidades y aspiraciones de la población de San Martín.

Accesibilidad:

Trabajar en mejorar la accesibilidad a la plataforma, asegurándose de que aquellos que carecen de recursos tecnológicos puedan acceder a ella.

Monitoreo y Evaluación:

Implementar un sistema de monitoreo para evaluar el impacto de las estrategias y realizar ajustes según sea necesario.

V. Facilitación del Acceso y la Participación:

La plataforma PORTAL EMPLEOS representa una valiosa oportunidad para el crecimiento personal y profesional de todos los ciudadanos de San Martín que buscan mejorar sus habilidades y encontrar mejores oportunidades laborales.

Diseño de Interfaz Moderno y Amigable:

Uno de los aspectos más destacados de la plataforma Portal Empleos Perú es su diseño de interfaz moderno y entendible. Esto significa que los usuarios no tendrán mayores problemas en su registro y acceso a los cursos y certificados. La interfaz intuitiva garantiza que incluso aquellos con habilidades tecnológicas básicas puedan navegar fácilmente por el sitio y aprovechar al máximo sus recursos.

Experiencia del Usuario Agradable:

Queremos que la experiencia en el Portal Empleos Perú sea excepcional. Por ello, con la finalidad de garantizar que los usuarios tengan una experiencia agradable al utilizar la plataforma. Desde el registro hasta la finalización de los cursos y la obtención de certificados, el portal cuenta con un diseño intuitivo y sin complicaciones.

Incentivos para el Compromiso:

Reconocemos y valoramos el compromiso de los usuarios con su desarrollo laboral. Es por eso por lo que la plataforma presenta u otorga incentivos emocionantes. Los usuarios que demuestren un mayor compromiso con su capacitación y desarrollo laboral serán recompensados con recomendaciones personalizadas de puestos de trabajo. Esto significa que, a medida que avancen en su formación, serán acreedores de oportunidades laborales que se adapten a sus habilidades y objetivos.

En resumen, la plataforma Portal Empleos Perú está diseñada pensando en el usuario. Ofrece un diseño de interfaz moderno y fácil de usar, garantizando que el usuario pueda acceder y participar sin complicaciones. Además, de brindar incentivos emocionantes para que se comprometan aún más con su desarrollo laboral.

VI. Medición y Evaluación del Progreso:

Para la medición y evaluación del progreso. El plan de capacitación presenta los siguientes indicadores y actividades claves que se consideraran:

1. Métricas de Registro:

Seguiremos el número de usuarios que se registran en la plataforma. Esto nos dará una idea de cuántas personas están interesadas en utilizar los recursos de capacitación.

2. Métricas de Participación:

Rastreamos la actividad de los usuarios en la plataforma, incluyendo la cantidad de cursos que inician, completan y la frecuencia de acceso. Esto nos ayudará a comprender cómo los usuarios interactúan con el contenido.

3. Métricas de Retención:

La retención de usuarios es crítica para el éxito a largo plazo. Monitorizaremos cuántos usuarios continúan utilizando la plataforma después de registrarse y cuántos regresan para completar cursos adicionales.

4. Evaluación de la Satisfacción de los Usuarios:

Realizaremos encuestas periódicas de satisfacción para obtener comentarios directos de los usuarios sobre su experiencia en la plataforma. Preguntaremos sobre la utilidad de los cursos, la facilidad de uso de la plataforma y cualquier sugerencia de mejora.

5. Evaluación de los Resultados de Aprendizaje:

Además de las métricas de uso, evaluaremos el progreso de los usuarios en términos de adquisición de conocimientos y habilidades. Esto se puede hacer a través de evaluaciones de los cursos y la obtención de certificados.

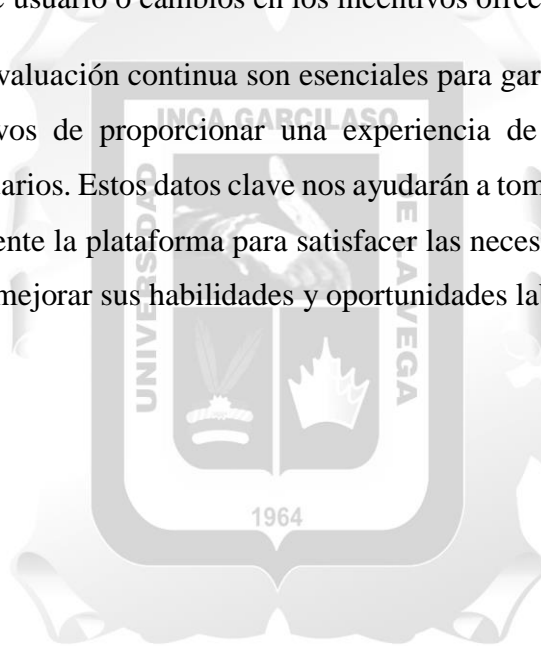
6. Seguimiento de Incentivos:

Haremos un seguimiento de cómo los usuarios responden a los incentivos, como las recomendaciones de trabajos para aquellos que demuestran un compromiso significativo. Esto nos ayudará a evaluar la efectividad de este enfoque en el fomento del compromiso de los usuarios.

7. Análisis Continuo y Ajustes de Estrategia:

Basándonos en los datos recopilados y los resultados de las encuestas de satisfacción, realizaremos ajustes continuos en la estrategia. Esto podría incluir la actualización de cursos, mejoras en la interfaz de usuario o cambios en los incentivos ofrecidos.

La medición y evaluación continua son esenciales para garantizar que la plataforma cumpla con sus objetivos de proporcionar una experiencia de capacitación efectiva y satisfactoria para los usuarios. Estos datos clave nos ayudarán a tomar decisiones informadas y a mejorar constantemente la plataforma para satisfacer las necesidades de los usuarios de San Martín que buscan mejorar sus habilidades y oportunidades laborales.



VII. Retroalimentación y Mejora Continua:

La retroalimentación y la mejora continua son elementos esenciales que garantizarán que el plan de capacitación en el Portal Empleos Perú sea exitoso y efectivo a lo largo del tiempo. Aquí se presenta un enfoque para lograrlo:

1. Recopilación de Comentarios de los Usuarios:

Fomentar activamente la retroalimentación de los usuarios a través de encuestas periódicas de satisfacción, cuestionarios de opinión y la habilitación de un sistema de comentarios en la plataforma. Los usuarios deben sentir que sus opiniones son valoradas y tenidas en cuenta.

2. Análisis de Comentarios y Datos:

Realizar un análisis sistemático de los comentarios de los usuarios y de los datos recopilados a través de métricas clave (como se mencionó previamente). Identificar patrones, tendencias y áreas de mejora basadas en los comentarios y los datos.

3. Revisión y Mantenimiento Continuo del Contenido:

Designar un equipo responsable de revisar y mantener regularmente el contenido de los cursos. Esto incluye la actualización de materiales obsoletos, corrección de errores y aseguramiento de que el contenido siga siendo relevante y efectivo.

4. Actualización de la Plataforma:

Mantener la plataforma tecnológicamente actualizada es crucial. Esto implica realizar mejoras en la interfaz de usuario, la accesibilidad, la seguridad y la estabilidad de la plataforma. Adaptarla a las tendencias tecnológicas y las preferencias de los usuarios es fundamental.

5. Adaptación a las Tendencias del Mercado Laboral:

Estar atentos a las tendencias y cambios en el mercado laboral y asegurarse de que los cursos y capacitaciones ofrezcan contenidos actualizados y relevantes. Esto incluye la incorporación de nuevas tecnologías, habilidades emergentes y cambios en las demandas del mercado.

6. Innovación en la Oferta de Cursos y Capacitaciones:

Mantener la oferta de cursos fresca e innovadora es esencial para atraer y retener a los usuarios. Esto podría incluir la introducción de nuevos formatos de cursos, módulos interactivos, capacitaciones en línea en tiempo real y colaboraciones con expertos del campo.

7. Comunicación Efectiva con los Usuarios:

Mantener una comunicación abierta y transparente con los usuarios para informarles sobre actualizaciones, mejoras y nuevos cursos. Utilizar canales de comunicación, como correos electrónicos, redes sociales y anuncios en la plataforma.

8. Ciclo Continuo de Retroalimentación y Mejora:

Establecer un ciclo continuo de retroalimentación y mejora en el que se recopilen comentarios, se realicen ajustes y se implementen mejoras de manera regular.

La retroalimentación y la mejora continua son procesos iterativos que permiten mantener la plataforma y los cursos alineados con las necesidades y expectativas de los usuarios y del mercado laboral en constante evolución. El compromiso constante con la calidad y la innovación asegurará el éxito a largo plazo del plan de capacitación en el Portal Empleos Perú.

VIII. Presupuesto y Recursos:

Recursos Financieros:

1. Desarrollo y Mantenimiento de la Plataforma:

Actualización de la interfaz de usuario, mejoras tecnológicas y mantenimiento continuo.

Costo estimado: Proporciona el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2. Creación y Actualización de Contenido:

Desarrollo de nuevos cursos, actualización de materiales existentes.

Costo estimado: Proporciona el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3. Marketing y Promoción:

Publicidad en línea, anuncios en redes sociales, campañas de concientización.

Costo estimado: S/ 5000.00

4. Equipo de Soporte y Atención al Usuario:

Personal para responder preguntas, proporcionar asistencia técnica y atender consultas sobre el programa de capacitación.

Costo estimado: 2000.00

Recursos Humanos:

Equipo de Desarrollo de Contenido:

Instructores y expertos en los temas de los cursos.

Coordinador de contenido.

Diseñador gráfico y multimedia.

Costo estimado: Proporciona el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Equipo de Marketing y Promoción:

Director de marketing digital.⁹⁶⁴

Especialistas en redes sociales y publicidad en línea.

Costo estimado: S/ 5000.00

Equipo de Soporte y Atención al Usuario:

Agentes de atención al cliente.

Técnicos de soporte técnico.

Costo estimado: S/ 3000.00

Gastos Generales:

Alquiler de oficinas, suministros de oficina, servicios públicos, entre otros.

Costo estimado: 8000.00

Total Estimado del Presupuesto del programa de capacitación: S/ 23000.00

IX. Cronograma:

Fase 1: Campaña de Concientización (Enero - Febrero)

Enero:

Semana 1-2: Planificación de la campaña.

Semana 3-4: Creación de materiales promocionales.

Febrero:

Semana 1-2: Lanzamiento de la campaña.

Semana 3-4: Monitoreo de la campaña y ajustes según los resultados.

Fase 2: Programa de Capacitación sobre el Uso de la Plataforma (Marzo - Abril)

Marzo:

Semana 1-2: Desarrollo de materiales de capacitación.

Semana 3-4: Implementación del programa de capacitación.

Abril:

Semana 1-2: Evaluación de la efectividad del programa.

Semana 3-4: Ajustes en función de la retroalimentación de los usuarios.

Fase 3: Colaboración con Empresas e Instituciones Locales (Mayo - Junio)

Mayo:

Semana 1-2: Identificación de socios potenciales.

Semana 3-4: Inicio de las conversaciones y acuerdos.

Junio:

Semana 1-2: Formalización de colaboraciones.

Semana 3-4: Integración de ofertas de empleo y oportunidades laborales.

Fase 4: Inicio del Programa (Julio - Agosto)

Julio:

Semana 1: Lanzamiento oficial del programa.

Semana 2-4: Inscripciones y primeros cursos disponibles.

Agosto:

Semana 1-4: Continuación de inscripciones y desarrollo de cursos adicionales.

Fase 5: Cierre del Programa (Septiembre)

Septiembre:

Semana 1-3: Finalización de cursos y evaluaciones.

Semana 4: Entrega de certificados a los participantes.

Fase 6: Monitoreo y Evaluación Continua (Durante todo el plan)

Monitoreo constante de métricas clave.

Evaluación continua de la satisfacción de los usuarios.

Ajustes en tiempo real en función de los resultados y la retroalimentación.

Fecha de Lanzamiento del Programa: Julio de 2024

Fecha de Cierre del Programa: Septiembre de 2024

X. Responsabilidades y Roles:

A continuación, se presenta una asignación de responsabilidades y roles para las personas que estarán a cargo del programa de capacitación en el Portal Empleos Perú en San Martín. Dado que el programa es integral y multifacético, se sugiere una estructura de equipo que involucra a varios profesionales clave:

Líder del Programa:

Nombre: Trigoso Campos, Julián

Responsabilidades:

Supervisar y coordinar todas las fases del programa.

Establecer objetivos y métricas de éxito.

Tomar decisiones estratégicas y ajustar la estrategia según sea necesario.

Servir como punto de contacto principal para socios externos, instituciones locales y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Garantizar que el programa se ejecute de manera eficiente y dentro del presupuesto.

Coordinador de Contenido:

Nombre: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Responsabilidades:

Supervisar el desarrollo y actualización de los materiales de capacitación.

Colaborar con instructores y expertos en la creación de cursos.

Garantizar que el contenido sea relevante y efectivo.

Coordinar con el equipo de diseño gráfico y multimedia para crear recursos visuales atractivos.

Coordinador de Marketing y Promoción:

Nombre:

Responsabilidades:

Planificar y ejecutar campañas de concientización y promoción.

Gestionar la presencia en redes sociales y publicidad en línea.

Evaluar el rendimiento de las estrategias de marketing y realizar ajustes según sea necesario.

Colaborar con el equipo de comunicación para mantener a los usuarios informados.

Coordinador de Soporte y Atención al Usuario:

Nombre: [Nombre del Coordinador de Soporte y Atención al Usuario]

Responsabilidades:

- Supervisar el equipo de atención al cliente y soporte técnico.
- Asegurar una respuesta efectiva a las preguntas y problemas de los usuarios.
- Implementar procesos de retroalimentación de usuarios para mejorar la experiencia del cliente.
- Coordinar la gestión de solicitudes de empleo y recomendaciones de empleo para usuarios comprometidos.

Especialistas en Contenido y Desarrollo:

Nombre: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

Responsabilidades:

- Desarrollo de cursos, materiales de capacitación y contenido en línea.
- Colaboración con instructores y expertos en la creación de contenido.
- Mantenimiento y actualización regular de los recursos de capacitación.

Especialistas en Marketing Digital:

Nombre: [Nombres de los Especialistas en Marketing Digital]

Responsabilidades:

- Gestión de campañas de marketing en línea.
- Publicidad en redes sociales y búsqueda en línea.
- Análisis de datos y ajuste de estrategias en función de los resultados.

Equipo de Soporte Técnico y Atención al Cliente:

Nombre: [Nombres del Equipo de Soporte Técnico y Atención al Cliente]

Responsabilidades:

Brindar soporte técnico a los usuarios con problemas técnicos.

Responder preguntas y consultas de los usuarios de manera eficiente y amigable.



Conclusiones

El plan de capacitación representa una oportunidad valiosa para los residentes de San Martín, ya que les brinda acceso gratuito a una amplia gama de cursos y recursos de formación que les ayudarán a mejorar sus habilidades y aumentar sus oportunidades laborales. La colaboración con empresas e instituciones locales es esencial para enriquecer la oferta de empleo y crear puentes efectivos entre los participantes capacitados y las oportunidades laborales en la región. Asimismo, la retroalimentación constante y la evaluación son fundamentales para el éxito del programa. La recopilación de datos y la adaptación a las necesidades cambiantes de los usuarios y el mercado laboral asegurarán la efectividad continua del plan. Además, el plan promueve el compromiso de los usuarios al ofrecer incentivos y oportunidades laborales a aquellos que demuestren un mayor compromiso con su capacitación y desarrollo. Esto puede ser un motivador clave para la participación activa. Finalmente, el éxito del programa no recae únicamente en el equipo de gestión, sino que es responsabilidad compartida entre el gobierno, los colaboradores, los instructores y, sobre todo, los usuarios. La participación activa de todos los involucrados será esencial para alcanzar los objetivos establecidos.

La mayoría de las personas que participaron en el estudio indicaron tener un nivel de uso y participación bajo en la plataforma de capacitación virtual "Portal Empleos". Este hallazgo sugiere que la plataforma enfrenta desafíos significativos para atraer y retener la participación activa de sus usuarios. Un porcentaje significativo, el 27.5%, indicó tener un nivel de uso y participación medio. Esto podría indicar que hay un grupo de usuarios que participa de manera moderada, pero que aún no se ha comprometido completamente con la plataforma. Finalmente, el 12.5% que reporta un nivel de uso y participación alto es un grupo más reducido. Aunque es alentador que exista un segmento de usuarios altamente comprometidos, este grupo es minoritario en comparación con los que tienen niveles bajos o medios de participación.

Existen varios obstáculos significativos, como la falta de tiempo, acceso a recursos tecnológicos y falta de interés, que limitan la participación en la plataforma "Portal Empleos". Además, la falta de conocimiento sobre la plataforma y la competencia de otras plataformas son desafíos importantes que deben abordarse para mejorar la participación y el impacto de la plataforma. Esto debido a que un porcentaje significativo de encuestados, el 71 %, indicó que la falta de tiempo es un obstáculo importante para participar en la

capacitación en la plataforma "Portal Empleos". Además, el 75 % manifestó que la falta de acceso a una computadora o dispositivo conectado a Internet es una barrera. También, el 63% de los encuestados indicó que la falta de habilidades tecnológicas o digitales es un desafío para su participación en la capacitación en la plataforma, sumándole a ello que la mitad de los encuestados (50 %) señaló que no cuentan con una red de Internet confiable para participar en la capacitación, lo que plantea un problema importante en términos de accesibilidad. Por otro lado, más de la mitad de las personas (el 54%) desconocían la existencia de la plataforma y su propósito. También, el 30% de las personas manifestaron estar en desacuerdo con la falta de motivación como una barrera, lo que indica que, para algunos participantes, la motivación no es un problema. Sin embargo, el 60% indicó que las capacitaciones no son de su interés. Finalmente, el 50% de los encuestados indicó que utilizan otras plataformas digitales para su capacitación profesional o laboral.

La mayoría de las personas que participaron en la encuesta perciben los cursos ofrecidos en la plataforma "Portal Empleos" como de alta calidad. Es alentador ver que el 52.5% de los encuestados considera que los cursos tienen un nivel de calidad alto, lo que sugiere que la plataforma está ofreciendo capacitación efectiva y satisfactoria para una parte significativa de sus usuarios. Sin embargo, es importante notar que un porcentaje significativo, el 32.5%, considera que el nivel de calidad es medio. Esto podría indicar que hay áreas de mejora que la plataforma podría abordar para elevar la calidad de sus cursos y satisfacer aún más las necesidades de los usuarios. Por último, el 15% de las personas encuestadas que perciben el nivel de calidad de los cursos como bajo señala una preocupación significativa. Esto indica que existe un grupo de usuarios insatisfechos con la calidad de la capacitación. La plataforma debería prestar especial atención a esta minoría para identificar y abordar las deficiencias y mejorar la experiencia de aprendizaje.

Recomendaciones

Mantener una estrategia de promoción activa a lo largo del plan y realizar campañas de concientización regulares para mantener la atención de los posibles beneficiarios. Esto ayudará a garantizar una participación constante. Además, implementar canales de retroalimentación fáciles de usar, como encuestas en línea y formularios de comentarios, para que los usuarios puedan expresar sus opiniones y sugerencias en cualquier momento. Esto permitirá ajustar las actividades según las necesidades de los usuarios. También, continuar buscando y estableciendo colaboraciones con más empresas e instituciones locales para aumentar la disponibilidad de oportunidades laborales para los graduados del programa. Cuantas más opciones de empleo se ofrezcan, mayor será el impacto positivo.

Establecer un proceso de revisión regular para los cursos ofrecidos y mantenerlos actualizados de acuerdo con las tendencias y cambios en el mercado laboral. Esto garantizará que los contenidos sean relevantes y atractivos. Asimismo, continuar incentivando la responsabilidad de los usuarios en su propio proceso de aprendizaje y desarrollo. Los incentivos, como las recomendaciones de empleo, pueden motivar a los usuarios a completar cursos y mejorar sus oportunidades laborales. También, investigar las razones detrás del bajo nivel de participación y buscar estrategias para aumentar la participación y el compromiso de los usuarios. Además, es importante reconocer y valorar a aquellos que ya participan activamente en la plataforma y fomentar su continuo involucramiento.

La plataforma "Portal Empleos" debe implementar estrategias efectivas de marketing y promoción para aumentar el conocimiento y la visibilidad de la plataforma entre el público objetivo. Esto podría incluir campañas publicitarias en línea, colaboraciones con instituciones locales y programas de capacitación, y la difusión de información en medios de comunicación relevantes. Por lo tanto, se deberá mejorar la promoción y visibilidad de la plataforma, diversificar el contenido, brindar apoyo en habilidades tecnológicas, ofrecer flexibilidad en los horarios y fomentar la colaboración con instituciones educativas y organizaciones afines. Estas acciones pueden ayudar a superar las barreras identificadas y aumentar la participación y el compromiso de los usuarios en la plataforma de capacitación "Portal Empleos".

Referencias bibliográficas

- Abanto Chuquilin, D. A., Gómez Orihuela, E. F., Luis Ucharima, W., & Peraldo Rodríguez, P. (2022). *Plan de negocio de una plataforma web de análisis del mercado laboral peruano en tiempo real orientado a las instituciones de capacitación* [Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/3099>
- Asana. (2022). *¿Qué es un plan de implementación? Descubre cómo crear uno en tan solo 6 pasos*. <https://asana.com/es/resources/implementation-plan>
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *InterSedes: Revista de Las Sedes Regionales*, 16(33), 1–25. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Bizneo. (2020). *Cómo crear un buen plan de capacitación laboral*. <https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-laboral>
- Chacaltana, J., & García, N. (2001). *Reforma laboral, capacitación y productividad*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/e-documents/oit/139.pdf>
- Chans, G. M., & Portuguez Castro, M. (2021). Gamification as a Strategy to Increase Motivation and Engagement in Higher Education Chemistry Students. *Computers*, 10(10), 132. <https://doi.org/10.3390/computers10100132>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Mc Graw Hill (ed.)). <https://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1144>
- Collazos Samanamud, E. J. (2022). *Plan de capacitación para mejorar las competencias tecnológicas de los colaboradores operativos de una cadena de tiendas retail de la zona Norte de Lima Metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c0a7977a-6170-46b1-86e4-1f77befd2caa/content>
- Coppola, M. (2023). *Qué es una plataforma digital, qué tipos existen y ejemplos*. HubSpot. <https://blog.hubspot.es/website/que-es-plataforma-digital>
- Couchay, D. (2020). *El boom del aprendizaje en línea*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/el-boom-del-aprendizaje-en-linea>

- Da Silva, D. (2022). *Plan de capacitación: organiza, idea y aplica en tu negocio*. Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/plan-de-capacitacion/>
- Del Rosario Ramos Vite, M. M., & Macahuachi Nuñez de Castillo, L. C. (2021). Plataformas virtuales como herramientas de enseñanza. *Dominio de Las Ciencias*, 7(3), 1080–1098. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2042>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Baabdullah, A. M., Ribeiro-Navarrete, S., Giannakis, M., Al-Debei, M. M., Dennehy, D., Metri, B., Buhalis, D., Cheung, C. M. K., Conboy, K., Doyle, R., Dubey, R., Dutot, V., Felix, R., Goyal, D. P., Gustafsson, A., Hinsch, C., Jebabli, I., ... Wamba, S. F. (2022). Metaverse beyond the hype: Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 66, 102542. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102542>
- Euroinnova. (2021). *¿Qué es el plan y cómo podemos aplicarlo?* <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-el-plan>
- Financiera, N. (2004). *Fundamentos de negocio*. [https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos de negocio/Recursos Humanos/recursos_humanos5_3.pdf](https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Recursos%20Humanos/recursos_humanos5_3.pdf)
- García, M. (2021). *+9 Plataformas LMS para capacitación de personal: Mejora las habilidades de tu equipo*. Crehana. <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/plataforma-lms/>
- Gobierno de España. (2016). *Plan de capacitación*. Programa Integral de Cualificación y Empleo. <https://www.ehu.eus/documents/1432750/5313396/PICE+-+Guía+del+Plan+de+Capacitación.pdf/a35fe37e-ddfe-491e-8795-ead3233bf5cb>
- Gobierno del Perú. (2022). *Plataforma de capacitación del portal 'Empleos Perú' del MTPE superó el millón de inscritos*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/597235-plataforma-de-capacitacion-del-portal-empleos-peru-del-mtpe-supero-el-millon-de-inscritos>
- Gros Salvat, B. (2018). La evolución del e-learning: del aula virtual a la red. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 69. <https://doi.org/10.5944/ried.21.2.20577>

- Hernandez Dulanto, J. M., Montoya Huarachi, S., Soto Peralta, M. R., Torres Valdez, P. C., & Verano Diaz, C. A. (2022). *Plataforma virtual de educación financiera “Finclass”* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660844>
- IBM Institute for Business Value. (2020). *¿Qué es capacitación y desarrollo?* <https://www.ibm.com/mx-es/topics/training-development>
- International Online Education. (2021). *Todo lo que debes saber sobre el aprendizaje en línea y sus características*. Euroinnova. <https://www.euroinnova.pe/blog/aprendizaje-en-linea>
- Internet Ya. (2021). *El eLearning o capacitación virtual consiste en la educación y capacitación a través de Internet*. <https://www.internetya.co/las-10-principales-ventajas-del-e-learning/>
- Jaureguiberry, M. (2021). *¿Qué es la capacitación?* Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. [https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que es la Capacitaci%F3n.pdf](https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf)
- Jeffery, A. J., Rogers, S. L., Jeffery, K. L. A., & Hobson, L. (2021). A flexible, open, and interactive digital platform to support online and blended experiential learning environments: Thinglink and thin sections. *Geoscience Communication*, 4(1), 95–110. <https://doi.org/10.5194/gc-4-95-2021>
- Kabudi, T., Pappas, I., & Olsen, D. H. (2021). AI-enabled adaptive learning systems: A systematic mapping of the literature. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100017. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100017>
- Lora Peinado, J. M. (2019). *El Uso de Plataformas Virtuales para el Aprendizaje* [Universidad Politécnica de Sinaloa]. <http://repositorio.upsin.edu.mx/Fragmentos/tesinas/952016030031LoraPeinadoJoseManuel6023.pdf>
- Luna Altamirano, K. A., Méndez Peñaloza, N. K., Cordero Rosales, T. E., & Sánchez Barrera, A. A. (2020). Plan de capacitación sobre la aplicación virtual en el sistema financiero ecuatoriano. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 5(5),

- 140–162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506214>
- Maldonado, E. G. (2022). *Fortaleciendo la capacitación docente en prácticas innovadoras que permitan aprendizajes significativos en tiempos actuales*. [Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/24856>
- Mathieu. (2022). *20 plataformas para crear cursos online gratuitos*. Edapp. <https://www.edapp.com/blog/es/20-plataformas-de-cursos-online-gratuitos/>
- Méndez Vallejo, O. A., & Vargas García, R. G. (2020). *Planeación Estratégica orientada a Fortalecer el modelo de emprendimiento social en agricultura urbana de la Fundación Mujeres Empresarias Marie Poussepin* [Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11665>
- Mendoza Villegas, M. A. (2019). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transporte Transmar Services Cargo S.R.L. en el Distrito de Cajamarca - 2020* [Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3808>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Política Nacional de Empleo Decente*. Gobierno del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Política Nacional de Empleo Decente - PED.pdf>
- Muñoz Angulo, L. C., Ocampo Catacora, W. A., & Palacios Herrera, J. J. J. (2023). *Modelo prolab: Chamberos: una plataforma de capacitación para personal obrero de todo el país* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/25930>
- Núñez Salazar, E. (2021). *Plan de capacitación: ¿Cómo elaborar la guía del training laboral?* Cursolab. <https://cursolab.io/blog/plan-de-capacitacion/>
- Núñez Salazar, E. (2022). *¿Qué es una plataforma de capacitación virtual? Beneficios y ejemplos para la formación laboral*. Cursolab. <https://cursolab.io/blog/plataforma-virtual-de-aprendizaje/>
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166.

https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Oscoco Abarca, L. L., & Condor Caro, N. R. (2021). *Análisis de las estrategias implementadas a través del Proyecto Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco y su aporte a la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral, entre los años 2016 y 2018* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21104>

Redacción RPP. (2021). *Empleos Perú: ¿Qué es una bolsa de trabajo? Conoce cómo mejorar tus posibilidades de empleo aprovechando los recursos online*. <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/que-es-una-bolsa-de-trabajo-y-como-mejorar-tus-posibilidades-de-empleo-aprovechando-recursos-online-noticia-1338992>

Rodríguez, J. (2021). *Plan de trabajo: qué es y cómo crearlo (incluye ejemplos)*. Hubspot. <https://blog.hubspot.es/sales/plan-de-trabajo>

Santín, K. P. L. (2023). *Implementación de un programa de capacitación a los docentes de la Unidad Educativa Particular Siete de Mayo para lograr un proceso de aprendizaje adaptativo en los estudiantes de Bachillerato Técnico Informática* [Universidad Técnica del Norte]. [http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14421/2/PG1499 TRABAJO GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14421/2/PG1499%20TRABAJO%20GRADO.pdf)

Torres, C. N. (2022). *Capacitación en plataforma Edmodo para docentes del ciclo básico* [Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/23932>

Torres, I. (2021). *Plan de Capacitación – Qué es y Cómo hacerlo*. Iveconsultores. <https://iveconsultores.com/plan-de-capacitacion/>

Tua García, A. A. (2020). Programa de capacitación para desarrollar competencias investigativas, dirigido a los docentes en su accionar pedagógico. *Revista Científica*, 5(17), 19–38. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.1.19-38>

Valenzuela Plasencia, K., Gonzales Montalvan, C. V., & Chuquilín Hernández, O. E. (2023). *Modelo prolab: Emplate, plataforma digital para freelancers de los niveles socioeconómicos B- C y D+, graduados de universidades públicas y privadas del Perú* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24976>

Anexos

Cuestionario “Participación y uso de la plataforma”

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Estimado usuario, el presente tiene como objetivo de identificar el nivel actual de participación y uso de la plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023". El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando con un aspa (X) en un solo recuadro. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Escala de valoración	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Ítems	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	He usado "Portal Empleos Perú – San Martín 2023" en el último mes					
02	La plataforma "Portal Empleos Perú – San Martín 2023" es fácil de navegar y usar.					
03	He encontrado información relevante y útil en la plataforma.					
04	"Portal Empleos Perú – San Martín 2023" ofrece una variedad de recursos de capacitación.					
05	He participado en cursos de capacitación gratuitos a través de la plataforma.					
06	Los cursos de capacitación que he tomado fueron de alta calidad.					
07	"Portal Empleos Perú – San Martín 2023" me ha ayudado a mejorar mis habilidades laborales.					

08	La plataforma ofrece una interfaz atractiva y amigable.					
09	Me siento satisfecho con la disponibilidad de cursos y recursos en la plataforma.					
10	Me siento motivado/a a participar activamente en la plataforma.					



Cuestionario “Desafíos para la participación de la capacitación”

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Estimado usuario, el presente tiene como objetivo de determinar las principales barreras o desafíos que enfrentan los usuarios para participar en la capacitación gratuita en la plataforma mencionada. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando con un aspa (X) en un solo recuadro. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Escala de valoración	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Ítems	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	La falta de tiempo es un obstáculo importante para mi participación en la capacitación gratuita.					
02	La falta de acceso a una computadora o dispositivo conectado a Internet dificulta mi participación.					
03	La falta de habilidades tecnológicas o digitales es un desafío para mi participación en la capacitación en línea.					
04	No tengo acceso constante a una red de Internet confiable para participar en la capacitación.					
05	La falta de motivación personal es una barrera para participar activamente en la plataforma.					
06	Las capacitaciones ofrecidas no son relevantes para mis necesidades o intereses.					
07	Tengo conocimiento sobre la existencia de la plataforma de empleo y capacitación Portal Empleos.					
08	Usa otra plataforma digital para realizar capacitaciones profesionales o laborales.					

Cuestionario “Percepción de la calidad de los cursos”

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Estimado usuario, el presente tiene como objetivo de conocer la percepción de la calidad de los cursos de capacitación ofrecidos en la plataforma por parte de los usuarios. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando con un aspa (X) en un solo recuadro. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Escala de valoración	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Ítems	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	¿El contenido del curso es pertinente y se adapta a los objetivos de aprendizaje del estudiante?					
02	¿El curso utiliza estrategias pedagógicas efectivas, como la interactividad, para facilitar el aprendizaje?					
03	¿El curso está bien estructurado y organizado de manera lógica, lo que facilita la comprensión del material?					
04	¿El curso incluye evaluaciones adecuadas, como exámenes, tareas o actividades prácticas, y proporciona retroalimentación útil para los estudiantes?					
05	¿La plataforma y el contenido son accesibles para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades?					
06	¿La plataforma es intuitiva y fácil de navegar, lo que permite a los estudiantes encontrar y acceder al contenido de manera eficiente?					
07	¿La plataforma ofrece un buen soporte técnico para resolver problemas técnicos o dudas relacionadas con el curso?					
08	¿Los estudiantes tienen acceso a las herramientas tecnológicas necesarias para participar en el curso, como una computadora y una conexión a Internet confiable?					

Cuestionario para medir el nivel de satisfacción de los usuarios sobre el programa de capacitación gratuita mediante el portal Perú Empleo.

Cuestionario de Satisfacción de Usuarios: Plan de Capacitación en el Portal Empleos Perú - San Martín.

Por favor, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

1. Los cursos ofrecidos en el Portal Empleos Perú han sido útiles para mejorar mis habilidades y conocimientos.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. La plataforma del Portal Empleos Perú es fácil de usar y navegar.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. La variedad de cursos disponibles en el Portal Empleos Perú es adecuada para mis necesidades de capacitación.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

4. Los recursos multimedia (videos, presentaciones, etc.) en los cursos son efectivos para el aprendizaje.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

5. La plataforma ofrece suficiente flexibilidad para que pueda aprender a mi propio ritmo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

6. Estoy satisfecho con la disponibilidad de recursos de apoyo, como foros de discusión o chat en vivo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. Las actualizaciones y mejoras en la plataforma se realizan de manera oportuna.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

8. Recomendaría el Portal Empleos Perú como una plataforma de capacitación a otros.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

9. ¿Tiene alguna sugerencia o comentario adicional para mejorar la plataforma de capacitación?

.....
.....

.....
.....

10. ¿En qué medida ha experimentado una mejora en sus oportunidades laborales como resultado de su participación en el programa de capacitación? (Elija una opción)

No ha experimentado ninguna mejora.

Ha experimentado una ligera mejora.

Ha experimentado una mejora moderada.

Ha experimentado una mejora significativa.

Gracias por su tiempo y su valiosa retroalimentación. Sus comentarios son importantes para nosotros y nos ayudarán a mejorar continuamente el programa de capacitación en el Portal Empleos Perú.



Validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Participación y uso de la plataforma
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigoso Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Establecido los valores de aplicabilidad se llegó a determinar que el instrumento de recolección de datos se encuentra listo para su ejecución con validación obtenida de “Excelente”

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46



Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

Tarapoto 02 de noviembre de 2023

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Andi Lozano Chung
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Docente en la Universidad Nacional de San Martín
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Participación y uso de la plataforma
Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable y Coherente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47



Tarapoto 02 de noviembre de 2023

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. MBA. Ángel Cárdenas García
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en Metodología - UNSM
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Participación y uso de la plataforma
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto 02 de noviembre de 2023



MBA. Ángel Cárdenas García
 DOCENTE EN METODOLOGÍA
 UNSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Calidad de los cursos
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Establecido los valores de aplicabilidad se llegó a determinar que el instrumento de recolección de datos se encuentra listo para su ejecución con validación obtenida de "Excelente"

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46


 Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

Tarapoto 02 de noviembre de 2023

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Andi Lozano Chung
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en la Universidad Nacional de San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Calidad de los cursos
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable y Coherente.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Dr. Andi Lozano Chung
 INCOE
 C.I. 398414

Tarapoto 02 de noviembre de 2023

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. MBA. Ángel Cárdenas García
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en Metodología - UNSM
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Calidad de los cursos
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto 02 de noviembre de 2023



MBA. Ángel Cárdenas García
 DOCENTE EN METODOLOGÍA
 UNSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desafíos y barreras
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Establecido los valores de aplicabilidad se llegó a determinar que el instrumento de recolección de datos se encuentra listo para su ejecución con validación obtenida de "Excelente"

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48


 Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

Tarapoto 02 de noviembre de 2023

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Andi Lozano Chung
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en la Universidad Nacional de San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desafíos y barreras
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable y Coherente.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Dr. Andi Lozano Chung
 INCOE - AMBILSA
 C.I. 398414

Tarapoto 02 de noviembre de 2023

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. MBA. Ángel Cárdenas García
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en Metodología - UNSM
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desafíos y barreras
 Autor (s) del instrumento (s) : Trigo Campos, Julián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto 02 de noviembre de 2023



MBA. Ángel Cárdenas García
 DOCENTE EN METODOLOGÍA
 UNSM

Confiabilidad del instrumento “Participación y uso de la plataforma”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 20 usuarios del programa; y del análisis de los 10 ítems del instrumento de evaluación “Participación y uso de la plataforma” se obtuvo como resultado un índice de **0,814** que se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS 27.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	27,25	46,934	,778	,760
item2	27,10	57,147	,525	,797
item3	27,15	53,503	,591	,788
item4	26,80	50,484	,725	,772
item5	27,45	50,997	,587	,786
item6	27,35	48,661	,708	,770
item7	27,05	50,576	,645	,779
item8	27,60	60,884	,127	,834
Item9	27,05	56,471	,289	,822
item10	27,00	63,579	,024	,838

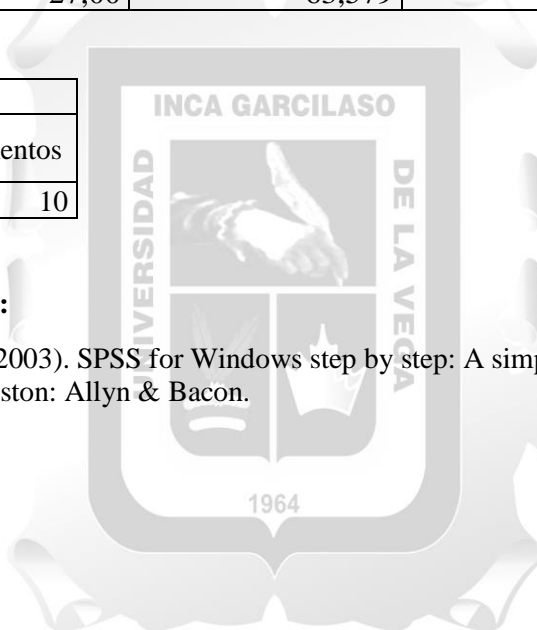
Fuente: SPSS 27

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	10

Fuente: SPSS 27

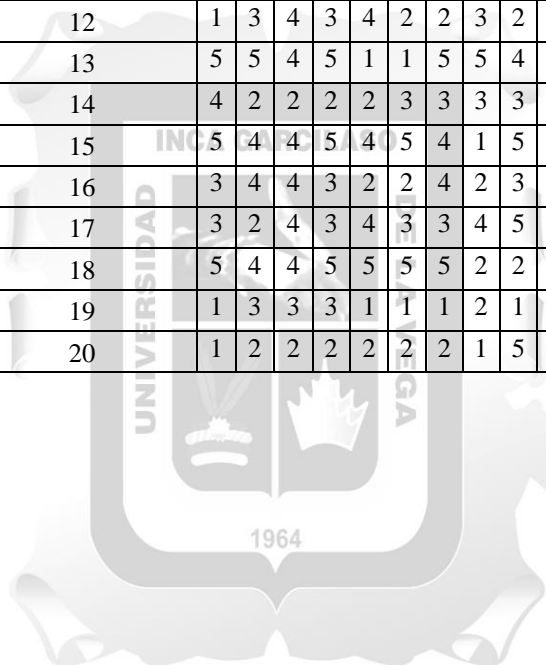
Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



Datos de la prueba de confiabilidad del instrumento

Sujetos/ ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	4	5	4	4	5	2	2	2
2	4	3	4	4	2	4	2	5	4	4
3	2	2	1	1	1	1	1	4	2	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	2	3	2	4	2	2	3	2	1	2
6	2	3	1	2	2	2	4	2	3	2
7	3	2	1	3	4	3	3	4	5	4
8	5	4	4	5	5	5	5	2	2	1
9	1	3	3	3	1	1	1	2	1	3
10	1	2	2	2	2	2	2	1	5	4
11	4	4	4	3	2	4	4	1	3	4
12	1	3	4	3	4	2	2	3	2	4
13	5	5	4	5	1	1	5	5	4	4
14	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3
15	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4
16	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3
17	3	2	4	3	4	3	3	4	5	4
18	5	4	4	5	5	5	5	2	2	1
19	1	3	3	3	1	1	1	2	1	3
20	1	2	2	2	2	2	2	1	5	4



Confiabilidad del instrumento “Desafíos y barreras”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 20 usuarios del programa; y del análisis de los 08 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,876** que se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS 27.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	21,60	44,042	,859	,836
item2	21,30	52,221	,511	,872
item3	21,45	48,471	,616	,862
item4	21,10	47,147	,685	,855
item5	21,70	44,432	,730	,850
item6	21,50	41,737	,891	,830
item7	21,45	45,418	,704	,853
item8	21,75	55,461	,162	,909

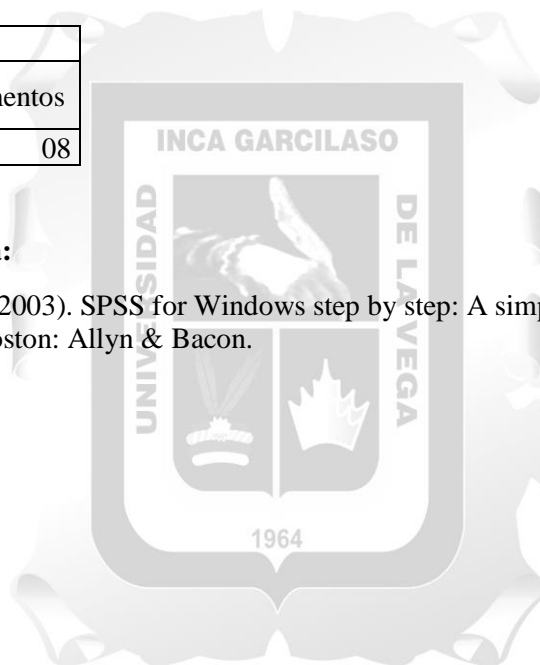
Fuente: SPSS 27

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	08

Fuente: SPSS 27

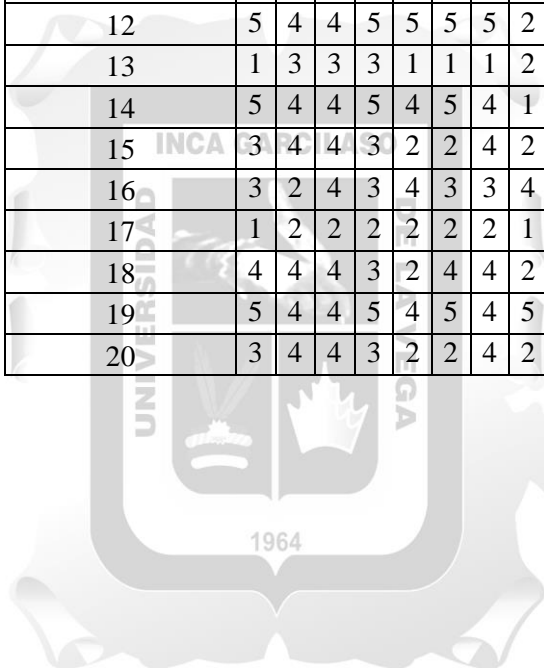
Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



Datos de la prueba de confiabilidad del instrumento

Sujetos/ ítems	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	4	5	4	4	5	2
2	4	3	4	4	2	4	2	5
3	2	2	1	1	1	1	1	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	2	3	2	4	2	2	3	2
6	4	5	4	4	5	5	5	5
7	2	2	1	2	1	2	1	4
8	2	2	3	2	4	3	2	2
9	1	5	4	5	1	1	1	1
10	2	3	1	2	2	2	4	2
11	3	2	1	3	4	3	3	4
12	5	4	4	5	5	5	5	2
13	1	3	3	3	1	1	1	2
14	5	4	4	5	4	5	4	1
15	3	4	4	3	2	2	4	2
16	3	2	4	3	4	3	3	4
17	1	2	2	2	2	2	2	1
18	4	4	4	3	2	4	4	2
19	5	4	4	5	4	5	4	5
20	3	4	4	3	2	2	4	2



Confiabilidad del instrumento “Calidad de los cursos”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 20 usuarios del programa; y del análisis de los 08 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,880** que se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS 27.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	21,45	42,787	,727	,856
item2	21,35	46,029	,697	,862
item3	21,55	44,471	,733	,857
item4	21,15	42,450	,754	,853
item5	21,70	47,800	,386	,894
item6	21,60	42,989	,656	,865
item7	21,35	45,818	,588	,871
item8	21,35	46,029	,697	,862

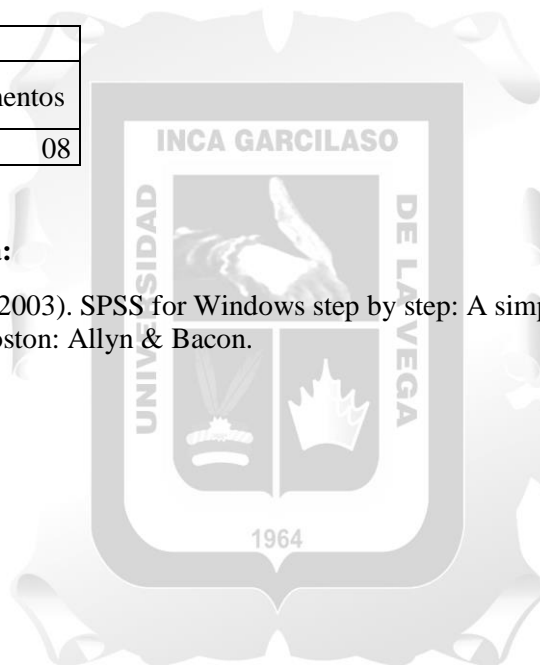
Fuente: SPSS 27

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	08

Fuente: SPSS 27

Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



Datos de la prueba de confiabilidad del instrumento

Sujetos/ ítems	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	4	5	4	4	3	3
2	4	3	4	4	2	4	4	3
3	2	2	1	1	3	1	2	2
4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	2	3	2	4	2	2	2	3
6	4	5	4	4	5	5	4	5
7	2	2	1	2	1	2	2	2
8	2	2	3	2	4	3	2	2
9	3	5	4	5	1	1	1	5
10	2	3	2	2	2	2	2	3
11	3	2	1	3	4	3	3	2
12	5	4	4	5	5	5	5	4
13	1	3	3	3	1	1	3	3
14	1	2	2	2	2	2	3	2
15	4	4	4	3	2	4	4	4
16	1	3	4	3	4	2	1	3
17	5	5	4	5	1	1	5	5
18	4	2	2	2	2	3	4	2
19	5	4	4	5	4	5	5	4
20	4	2	2	2	2	3	4	2

