



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN**  
**EDUCATIVA**

Capacitación virtual e inserción laboral en un centro de educación  
técnico productivo de Ate, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Condori Palomino, Robert Abel ([orcid.org/0009-0008-9812-7419](https://orcid.org/0009-0008-9812-7419))

**ASESORES:**

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-1744-5746](https://orcid.org/0000-0003-1744-5746))

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen ([orcid.org/0000-0003-0028-9177](https://orcid.org/0000-0003-0028-9177))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**  
**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis seres queridos, que hicieron posible  
la consolidación de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi tutor, a los docentes que influenciaron en mí por su valioso tiempo.



**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN  
EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - ATE, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN VIRTUAL E INSERCIÓN LABORAL EN UN CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO DE ATE, 2023", cuyo autor es CONDORI PALOMINO, Robert Abel, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin (10%), el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de octubre de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo CONDORI PALOMINO Robert Abel, egresado de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - ATE, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: “CAPACITACIÓN VIRTUAL E INSERCIÓN LABORAL EN UN CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO DE ATE, 2023”, para optar el grado académico de **Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de octubre de 2023.

Apellidos y Nombres del Autor: CONDORI PALOMINO Robert Abel	
DNI: 09358776	Firma 
ORCID: 0009-0008-9812-7419	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable 1 Capacitación virtual	21
Tabla 2 Variable 2 Inserción laboral	22
Tabla 3 Prueba de normalidad	23
Tabla 4 Correlaciones entre V1 y V2	24
Tabla 5 Correlaciones entre capacitación en línea e inserción laboral	25
Tabla 6 Correlaciones entre aula virtual e inserción laboral	26
Tabla 7 Correlaciones entre capacitación a distancia e inserción laboral	27
Tabla 8 Correlaciones entre plataformas digitales e inserción laboral	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable 1 Capacitación virtual	21
Figura 2 Variable 2 Inserción laboral	22

## RESUMEN

La capacitación virtual permite el acceso a la educación desde cualquier lugar con conexión a internet, eliminando las barreras geográficas y permitiendo que más personas accedan a oportunidades de aprendizaje, además, las plataformas de capacitación virtual ofrecen horarios flexibles, lo que permite a los estudiantes ajustar sus estudios según sus propias necesidades y responsabilidades personales y laborales, por ello, la investigación inicia con el objetivo de Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023. La metodología está involucrada a partir de lo cuantitativo. La población la conforman 210 estudiantes y la muestra 147 personas de un Cetpro de Ate. Se empleó el cuestionario como instrumento de la técnica la encuesta. Los resultados evidencian que un 4.1% (5 personas) en el nivel alto y 95.5% (141 personas) en Muy Alto, lo que significa que sí desarrollan capacitación virtual de manera permanente, llegando a la conclusión de que la relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023.

**Palabras clave:** Capacitación virtual, Inserción laboral, Cetpro, Ate.

## **ABSTRACT**

Virtual training allows access to education from anywhere with internet connection, eliminating geographical barriers and allowing more people to access learning opportunities, in addition, virtual training platforms offer flexible schedules, allowing students to adjust their studies according to their own needs and personal and work responsibilities, therefore, the research begins with the objective of establishing the relationship between virtual training and labor market insertion in a Technical Productive Center of ATE in Lima 2023. The methodology is involved from the quantitative point of view. The population consisted of 210 students and the sample consisted of 147 people from a Cetpro in Ate. The questionnaire was used as an instrument of the survey technique. The results show that 4.1% (5 people) in the high level and 95.5% (141 people) in Very High, which means that they do develop virtual training on a permanent basis, concluding that the relationship between virtual training and labor market insertion is significant in a CETPRO in the district of Ate in Lima 2023.

**Keywords:** Virtual training, labor market insertion, Cetpro, Ate.

## I. INTRODUCCIÓN

En años actuales, hay preocupación de estudiar para lograr un lugar en el mercado laboral, pero dado los trascendentales sucesos que caracterizan a esta década como la pandemia, los desastres naturales, el caótico tráfico vehicular en todas las rutas de la ciudad y los altos costos que acarrearán pagar una instrucción de calidad y el traslado a la institución, ese interés se desvanece y se vuelve en casi un imposible, por lo que muchos jóvenes terminan siendo subempleados de terceros bajo regímenes laborales inadecuados.

En esta situación actual, se presentan los centros de educación técnico productiva públicos, cuyo fin es que los estudiantes asimilen competencias y habilidades laborales que faciliten encontrar empleo, aumentando la empleabilidad de los graduados y fomentando su crecimiento personal para satisfacer sus necesidades básicas. Sin embargo, es esencial reconocer que se necesitan políticas gubernamentales que permitan una formación que revierta los problemas mencionados al principio. Estas políticas deben enfocarse en la capacitación virtual en los CETPRO públicos como un medio realista para lograr una inserción laboral efectiva y el acceso a oportunidades que les permitan demostrar sus habilidades adquiridas, sin que se les estigmatice por la falta de un título universitario.

Quispe Navarro (2020) manifiesta que actualmente, el planeta se encuentra inmiscuido en una inesperada crisis que no estábamos preparados para afrontar. La pandemia que estamos experimentando ha puesto al descubierto numerosas carencias y debilidades a nivel global, incluyendo la carencia, el poder adquisitivo y la lucha diaria por sobrevivir. Las pruebas presentadas por la prensa en ámbito mundial manifiestan que muy escasos países han incorporado una mentalidad preventiva en sus políticas económicas, de salud y educación. Es evidente que tanto personas mayores como jóvenes se encuentran desempleados o sin una ocupación concreta, dependiendo de ayudas gubernamentales o la caridad de la sociedad.

En esa línea Changuán (2020) El capital humano representa un elemento clave en la empresa, ya que su influencia positiva en los colaboradores desempeña un rol crucial en la consecución de metas organizacionales. Es por ello que la formación y desarrollo en esta esfera se erigen como un pilar fundamental para la compañía, dado que la capacitación impacta directamente en los trabajadores,

otorgándoles una mayor cualificación y fomentando su compromiso laboral.

Durán-Solórzano and Martínez-Minda (2020) La implementación de gestión del talento se ha integrado con el fin de supervisar procedimientos orientados a obtener resultados beneficiosos para la organización. Por lo tanto, resulta esencial apreciar su importancia, dado que facilita la generación de innovación y un mayor grado de implicación en el trabajo, elementos que favorecen el aumento de la eficiencia y la consecución de elevados niveles de competitividad en las empresas. Fernández (2021) Es fundamental identificar las demandas de capacitación de los educandos a partir del contexto en el que se desarrollan. La educación en línea, los docentes han experimentado una serie de desafíos y requerimientos que sería conveniente explorar en profundidad.

Hoyos et al. (2020) En el último decenio, se han ejecutado cambios apropiados hacia un impacto notable en el sistema educativo peruano, moldeando tanto su estructura como su rendimiento. Estos cambios incluyen la falta de aumento de la inversión en el ámbito educativo, la implementación de políticas educativas poco adecuadas para las necesidades específicas del ámbito docente, una serie de modificaciones constantes en los planes de estudio a lo largo de la última década, reflejada en los bajos niveles de aprendizaje, el aumento de las tasas de abandono, y un regreso a modelos educativos tradicionales, entre otros factores. Estos problemas se atribuyen principalmente a los docentes, a quienes se acusa de no poseer las destrezas profesionales para hacer frente a los desafíos actuales en el campo educativo.

Sanchez et al. (2020) En las organizaciones actuales, es esencial proporcionar formación de manera constante y organizada. El objetivo de esto es garantizar que los empleados adquieran el conocimiento necesario para el crecimiento y la continuidad de las instituciones. Corcino-Barrueta et al. (2021) La educación configura un esquema único para cada individuo en su carrera profesional. Se define como evaluar e interpretar conocimientos nuevos con el propósito de generar perspectivas críticas en relación con su entorno. Esto implica la evaluación de las competencias, tanto generales como específicas, que se vinculan con cada perfil profesional dentro del ámbito universitario. El objetivo es fomentar la mejora de estas competencias y, a través de la adquisición de conocimientos, compartirlos y transferirlos para que resulten beneficiosos para

aquellos que participan en la gestión del conocimiento.

Por ello se propone la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023?

Además, la pesquisa se justifica porque: Desde una perspectiva práctica, este estudio tiene como objetivo abordar la problemática que existe en relación con la formación digital e inserción laboral. Al explorar cómo la capacitación virtual puede influir en la inserción laboral en un centro educativo específico, se ofrece la oportunidad de comprender y mejorar la metodología de enseñanza, de igual forma identificar las necesidades y desafíos reales de los estudiantes y empleadores, facilitando así una transición más efectiva de la educación al empleo y contribuyendo al desarrollo económico de Ate y sus alrededores.

Desde una perspectiva teórica, este estudio servirá como base académica. Proporcionará fundamentos teóricos sólidos en lo que respecta a las variables. Al explorar este tema, se contribuye al cuerpo de conocimiento en educación y formación profesional, proporcionando información valiosa sobre cómo las tecnologías virtuales pueden afectar la preparación y empleabilidad de los estudiantes en entornos técnicos específicos. Además, ofrece la oportunidad de analizar los modelos teóricos existentes en educación y empleo en relación con la capacitación virtual, permitiendo así un entendimiento de los pormenores que repercuten en la evolución de la pedagogía al trabajo en el contexto local de Ate y, potencialmente, extrapolable a otros contextos similares.

En términos de su justificación social, esta investigación contribuye al entendimiento y al mantenimiento de la sostenibilidad de la educación superior respecto a la empleabilidad de la población. Se busca que los estudiantes universitarios, futuros profesionales, puedan aumentar sus ingresos gracias a una implementación efectiva del sistema dual en su formación. Al estudiar cómo la capacitación virtual puede mejorar la integración al trabajo de los discentes en un contexto técnico, la investigación contribuye al fortalecimiento de la fuerza laboral local y al desarrollo económico de la región. Además, al mejorar oportunidades de empleo en Ate, se promueve la igualdad de oportunidades y se fomenta el progreso social al ofrecer vías efectivas. En última instancia, la investigación podría servir como un catalizador para políticas educativas y laborales más inclusivas y

efectivas.

Por lo mencionado, líneas se plantea el objetivo de establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023. Y la hipótesis La relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Trabajos relacionados con la presente tesis son:

Valenzuela Rodríguez (2023) verifica la conexión entre *capacitación laboral y el modelo de comercio internacional* en este grupo de comerciantes. Trabajo cuantitativo, con diseño no experimental. 82 comerciantes como muestra. Se emplearon dos cuestionarios tipo Likert. Para la validación, se obtuvo la opinión de 3 jueces, y se evaluó la confiabilidad mediante Cronbach, con resultados de 0.884 para capacitación laboral y 0.823 para comercio internacional. La formación laboral adecuada es fundamental para preparar a los trabajadores con las fortalezas para hacer frente a retos y sacar provecho las bondades que presenta el comercio internacional. Al comprender cómo la capacitación laboral se relaciona con las demandas del mercado global y los requisitos específicos de los sectores comerciales internacionales, se puede garantizar una fuerza laboral competitiva, adaptable e innovadora.

Santos Calvay (2023) evaluó la *influencia del Gobierno Digital en la calidad de los servicios propuestos por una organización de justicia, Lima*. En un contexto en el que el uso de tecnologías, cumplen un papel prescindible en la modernización de las organizaciones, como se ha señalado en estudios previos y en la literatura especializada, se plantea la necesidad de establecer un Gobierno Digital efectivo. Estudio básico, con diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario en una muestra de 53 personas.

Rodríguez Villegas (2023) Determinó la correlación entre *empleo de herramientas digitales y la práctica del aprendizaje colaborativo*. Pesquisa cuantitativa y diseño básico. Población de 60 discentes de séptimo ciclo de educación secundaria, y se extrajo una muestra del mismo tamaño, compuesta por 60 estudiantes. Para recopilar los datos, se hizo uso de encuesta, utilizando un cuestionario que se administró a través de un formulario. Este cuestionario se diseñó considerando las variables, cada una compuesta por 10 ítems. La validación del cuestionario se realizó por juicio de jueces.

Aguiña Vargas (2023) propone conocer la relación entre *transformación digital e inclusión digital en una IE en el 2023*. La base teórica del estudio se fundamentó en las teorías presentadas por Corica y Otero. Con diseño básico y carácter no experimental. La inclusión digital, permite que individuos de diversos

sectores y comunidades participen plenamente en la economía digital. Por otro lado, la transformación digital implica la adhesión de tecnologías digitales en el trabajo, lo que impulsa la innovación, la eficiencia y la competitividad en las organizaciones y sectores económicos. Al analizar dichas variables, se comprende cómo la ampliación del acceso a TIC y la formación en habilidades digitales puede fomentar la adopción formidable del cambio digital y que se aprovechen plenamente los beneficios de la innovación tecnológica para el desarrollo socioeconómico. Se adoptó un enfoque descriptivo correlacional. Población de 92 profesores y 21 administrativos de una Institución de Educación en el 2023. Se empleó un muestreo de tipo censal.

Urcia Campos (2022) El fin del estudio fue llevar a cabo una comparación del *empleo de herramientas digitales entre los educadores de una IE*. Enfoque básico y un diseño comparativo. Se empleó la encuesta, en la que se administró un cuestionario a 37 docentes. El cuestionario empleado en la encuesta fue desarrollado por la autora y demostró una alta confiabilidad con un valor de 0.93, de acuerdo a coeficiente de Cronbach, resultado a partir de prueba piloto. Además, se sometió a juicio de tres expertos.

Salazar Chavez (2022) proporcionó una descripción de la satisfacción con el proceso de enseñanza en discentes de pregrado de Derecho en relación con la educación virtual 2021. Tesis cuantitativa, con diseño transversal, centrado en la descripción de los fenómenos estudiados. Se administraron dos cuestionarios: el primero contenía 12 ítems relacionadas con la educación virtual, mientras que el segundo incluía 11 preguntas vinculadas satisfacción en el proceso de aprendizaje. La muestra fueron 320 discentes.

Rodà Llanza (2022) Se evidencia una fuerte demanda de una *mejora en la capacitación y habilidades digitales*. Con la creciente digitalización de la economía y la sociedad, las habilidades digitales son esenciales en la vida moderna y el avance profesional. Mejorar la capacitación en habilidades digitales no solo aumenta la competitividad individual en el mercado laboral, sino que también fortalece la resiliencia frente a los cambios tecnológicos. Además, facilita la inclusión digital, permitiendo a individuos de diversos contextos y comunidades acceder a beneficios que favorece el mundo digital. Por lo tanto, invertir en la mejora de la capacitación y las habilidades digitales no solo beneficia a los individuos, sino

que también impulsa el desarrollo socioeconómico y contribuye a la construcción de sociedades más equitativas y conectadas.

Quiroz Garcia (2022) identificó cómo *la competencia digital influye en la calidad de la educación*. Investigación cuantitativa, con diseño transversal. Muestra de 40 discentes. Habilita a los discentes para buscar data de forma crítica y desarrollar habilidades digitales fundamentales para su éxito académico. Por lo tanto, la competencia digital fomenta la innovación. Para la validación de pruebas, se contó con la evaluación de tres jueces, y se evaluó la confiabilidad mediante Cronbach, de 0.91 para la CD y 0.88 para la CE.

Parra Galvez (2022) En la sociedad del conocimiento actual, es crucial que los docentes incorporen la *competencia digital como un requisito esencial para desempeñar eficazmente sus roles*. La rápida evolución tecnológica ha transformado el panorama educativo, y los educadores deben estar equipados con habilidades digitales para enseñar de manera efectiva en entornos virtuales, integrar herramientas tecnológicas en sus prácticas pedagógicas y fomentar la alfabetización digital entre sus estudiantes. La competencia digital no solo les permite adaptarse a las demandas cambiantes del aprendizaje en línea, sino que también abre nuevas oportunidades para la innovación educativa, la colaboración global. Además, inspira a sus discentes a desarrollar habilidades digitales críticas. Esto implica la inclusión de conocimientos y la utilización de TIC. Metodología básica, con diseño no experimental. Con población de 729 educadores.

Melgar Castro (2022) estableció la relación entre la *formación laboral y la incorporación al mercado laboral*. Estudio caracterizado por su enfoque básico, su diseño transversal y la aplicación de un cuestionario a un total de 76 beneficiarios. La formación laboral proporciona a los individuos habilidades y saberes específicos para desempeñarse en roles laborales particulares. Esta preparación adecuada aumenta la empleabilidad de los individuos y mejora sus perspectivas de éxito en el mercado laboral. Además, facilita una transición más fluida de la educación al empleo, reduciendo la distancia entre oferta y demanda de habilidades en la economía. Esto no solo beneficia a los individuos al proporcionarles oportunidades laborales significativas, sino que también fortalece la productividad de las organizaciones y contribuye al crecimiento económico sostenible a nivel local y global.

Barrenechea Zavaleta (2022) El objetivo fue describir cómo *la gamificación repercute en la capacitación laboral*. Al integrar elementos de juego, como desafíos, competencias y recompensas, en los programas de capacitación, se genera un contexto de aprendizaje interactivo que aumenta la atención y el compromiso de los participantes. Esto conduce a un aprendizaje más duradero, ya que los colaboradores están más inclinados a involucrarse y aplicar lo que han aprendido en su trabajo diario. Además, la gamificación ofrece la oportunidad de medir el progreso y el rendimiento de manera más transparente, lo que permite a los empleadores identificar áreas de mejora. En resumen, la gamificación en la capacitación laboral no solo consigue que el procedimiento de enseñanza sea más atractivo, sino que también contribuye significativamente al desarrollo profesional y al éxito empresarial. El enfoque básico, no experimental, que buscaba establecer relaciones causales. La muestra de 74 colaboradores. Se verificó la confiabilidad y validez mediante Cronbach.

Molina Perlaza (2021) Se desarrolló *un taller que proponga metodología de enseñanza virtual para perfeccionar el desempeño docente y brindar apoyo a los profesores*. Metodología cuantitativa, con un diseño transversal y orientado hacia la propuesta de soluciones. La población objeto del estudio comprendió a 19 docentes pertenecientes a la misma institución educativa, quienes participaron en la investigación respondiendo a un cuestionario enviado en línea, el cual se utilizó como instrumento de recopilación. La validez fue evaluada por tres expertos, quienes lo calificaron como apropiado para su aplicación, en un 0,860. Los resultados recabados se llevó a cabo utilizando programas informáticos como Excel y SPSS v.25.

Fernández (2021) *examinó y valoró una experiencia de formación tecnopedagógica dirigida a los educadores para enfrentar los retos de la pedagogía a distancia*. Este tipo de formación proporciona a los educadores las habilidades necesarias para involucrar la tecnología en su trabajo diario, adaptando los métodos de enseñanza a entornos virtuales y maximizando el potencial educativo de las plataformas en línea. La capacitación tecnopedagógica no solo les permite dominar el uso de herramientas digitales, sino que también les ayuda a desarrollar estrategias para diseñar actividades de aprendizaje interactivas y colaborativas, y a evaluar de manera efectiva el progreso del aprendizaje a distancia. Se empleó

aspectos cuantitativos y exploratorios, con un paradigma longitudinal (antes y después del curso), de alcance descriptivo. La muestra consistió en 337 educadores que participaron en un programa de formación basado en el modelo TPACK (conocimiento pedagógico y tecnológico del contenido).

Castro Echama and Huaylla Yauyo (2021) su propósito general fue identificar *la relación entre la formación y la rotación del personal asistencial en dicho establecimiento*. Una capacitación integral puede fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la organización y promover la retención del talento en el sector asistencial. En términos metodológicos, se asimiló un enfoque correlacional, de carácter aplicado. La población fue de 150 sujetos, y se extrajo 109 personas como muestra. La información se recolectó mediante una encuesta.

Sanchez et al. (2020) El objetivo fue *establecer una relación entre la capacitación y el rendimiento laboral para enfermeras*. Inicialmente, se introducen antecedentes sobre el rendimiento laboral y la formación. Luego, se proporciona una definición de la capacitación y finalmente, se destaca la capacitación como un pilar fundamental de la organización.

Jesus Enriquez (2020) analizó la relación entre *la formación en competencias laborales*. El método fue cuantitativo básica, un diseño no experimental. Población de 111 individuos que habían participado en las capacitaciones ofrecidas por el Ministerio de Trabajo. La muestra se obtuvo utilizando una fórmula específica para poblaciones finitas y estuvo compuesta por 86 personas inscritas en dichas capacitaciones. Se aplicaron dos cuestionarios, cada uno formado por 15 ítems para la recopilación de datos. Hoyos et al. (2020) Estos últimos años la educación ha experimentado transformaciones significativas que han influido en *la estructura y el rendimiento del sector de la educación*. No obstante, la pandemia ha resaltado la carencia de competencias digitales en una parte considerable de los educadores a nivel nacional. El propósito fue presentar un plan de perfeccionamiento docente que integre las necesidades y requisitos actuales para proporcionar una educación de alta calidad.

Giraldo-Zuluaga et al. (2020) detalló la experiencia del curso en línea *Bioseguridad en Odontología*, destinado a profesionales odontólogos. Se diseñó y ejecutó un curso en línea en la plataforma Moodle. El curso tenía un enfoque de autoaprendizaje y estaba compuesto por tres módulos, cada uno de los cuales se

evaluaba, otorgando una certificación en el campo de la bioseguridad. Un total de 472 personas se inscribieron en el curso, incluyendo odontólogos, higienistas, asistentes. De la población total inscrita, un 96.18% recibió su certificado, y un 48.8% completó una encuesta de verificación. Durán-Solórzano and Martínez-Minda (2020) Este documento se basa en *fundamentos teóricos derivados de investigaciones previas sobre el mejoramiento del talento humano, permitiendo y actualizando los conocimientos* que imparten a su personal, ya que la formación y capacitación son etapas esenciales en el entorno laboral para hacer frente al desafío de la iniciar de nuevos negocios nacionales como internacionales, y así lograr la eficiencia y mantener la competitividad.

Changuán (2020) destacó la *importancia de la capacitación del personal y productividad de una organización*. A través de revisión bibliográfica para analizar cómo la formación del personal influye en la productividad empresarial y comprender la importancia de esta función en el rendimiento y éxito de una organización. Se pone un énfasis especial en las habilidades necesarias que un colaborador debe tener para desarrollar su trabajo de forma exitosa y eficiente, lo que, a su vez, contribuye a la eficacia de los recursos de la organización y al incremento de la productividad.

Rojas Machado et al. (2019) *Implementó una plataforma de formación para la creación de cursos en línea utilizando Moodle*. Facilitando la creación y gestión de contenido educativo interactivo, así como en su capacidad para fomentar el compromiso de los discentes a través de recursos de comunicación y evaluación integradas. Moodle no solo proporciona un entorno virtual de aprendizaje accesible desde cualquier lugar y en cualquier momento, sino que también promueve la innovación pedagógica al permitir la integración de diversas metodologías educativas y tecnologías emergentes. Se utilizaron métodos teóricos; métodos empíricos y entrevistas no estructuradas; así como métodos matemático-estadísticos.

Luque Parraga (2019) El propósito fue *establecer la relación entre capacitación del personal y calidad de la gestión de inventarios*. Una capacitación efectiva en técnicas de gestión de inventarios asegura que el personal responsable de esta tarea comprenda los procedimientos adecuados para el control y seguimiento. Esto no solo reduce los errores y pérdidas, sino que también mejora

la calidad en la cadena de suministro. Además, una fuerza laboral bien capacitada puede identificar oportunidades para mejorar los procesos de inventario, implementar mejores prácticas y adaptarse más rápido a los cambios, lo que contribuye directamente a una gestión de inventarios de mayor calidad y, en última instancia, a una empresa más competitiva y rentable. Método cuantitativo, con diseño no experimental, adoptando un enfoque cuantitativo y un enfoque aplicado. La muestra consistió en 30 empleados. Para asegurar la confiabilidad, se evaluó a través de expertos.

Sobre la variable inserción laboral, encontramos los trabajos de:

Toledo Canales (2023) analizó la *relación entre la gestión administrativa y la inclusión laboral*. Este proyecto de investigación se enmarca en la categoría de investigación aplicada, dado que se busca proponer soluciones al problema objeto de estudio. Se ha empleado un enfoque cuantitativo, una metodología basada en razonamiento deductivo, y se ha adoptado un diseño descriptivo correlacional. La población de interés comprende la totalidad de empleados, lo que equivale a un contingente de 380 trabajadores. Se recolectó datos mediante una encuesta orientado a evaluar la variable de gestión administrativa y 17 ítems dirigidos a analizar la variable de inserción laboral.

Morales Morales (2023) determinó *el impacto de la formación dual en la colocación laboral de discentes universitarios*. Enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal. Población integrada por todos los discentes universitarios de contabilidad, muestra de 81 discentes. Se aplicó un cuestionario que constaba de 40 interrogantes. Leiva Rodriguez (2023) El presente estudio, titulado *Política Nacional de Juventud y su Impacto en la Inserción Laboral*. Determinó la relación entre estas variables. Enfoque cuantitativo. Población de 45 colaboradores, y se 41 sujetos que integran la muestra. Se empleó la encuesta. Para asegurar la calidad del cuestionario, se realizó una evaluación de su validez a través de la opinión de jueces, y se demostró una alta confiabilidad mediante Cronbach. Barzola Diaz (2023) *examinó la relación entre las políticas públicas y la incorporación laboral de los egresados*. Con enfoque cuantitativo y de carácter aplicado. Se optó por un enfoque transversal y se aplicó un método hipotético-deductivo. La muestra para esta investigación consistió en 11 sujetos de gestión y 139 graduados técnicos.

Vallejo Becerril (2022) desarrolló un *modelo de inserción laboral con el propósito de elevar la calidad de vida de los discentes que presentan discapacidad auditiva*. Estudio básico-proyectivo. Además, se aplica en distintos niveles de conocimiento. La investigación contó con la participación de 195 estudiantes, seleccionados entre un total de 392 estudiantes con discapacidad auditiva. Los resultados recibieron una calificación de Medio-Bajo con un 90,20%, y la calidad de vida se situó en Medio Bajo con un 84,40%. Un hallazgo importante de la investigación es que se estableció una dependencia total (100%).

Nina Garcia (2022) analizó el *impacto de las políticas públicas*. La investigación se clasifica como aplicada y se basa en un enfoque cuantitativo. Diseño no experimental, con un estudio de tipo transversal que se enfoca en establecer relaciones descriptivas y correlacionales. Asimismo, la metodología utilizada se sustentó en el enfoque hipotético-deductivo. La población de interés comprendía a 20 colaboradores, además de 162,036 mujeres. Ramos Chunga (2021) analizó la *relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral*. El tipo de investigación se enmarca en la categoría descriptiva-correlacional con un enfoque transversal. Población de 95 sujetos, y la muestra se conformó con 76 participantes seleccionados de manera aleatoria y probabilística. Se recopilaron datos mediante un cuestionario, y posteriormente se procesaron utilizando el software SPSS23. Se obtuvo un valor de chi cuadrado igual a 196.58, con un coeficiente alfa de 0.841.

Quispe Navarro (2020) determinó *las disparidades en la colocación laboral en función de las elecciones ocupacionales de los graduados del Cetpro*. Este estudio se encuadra en la categoría de investigación básica, y una naturaleza descriptiva comparativa. La población de interés abarcaba a 576 egresados según criterios específicos, quienes voluntariamente completaron un cuestionario en línea. Se empleó la técnica de encuesta. La validez se confirmó mediante evaluación de jueces, y se demostró que el instrumento es aplicable con éxito mediante una confiabilidad de 0,827.

Pérez Cruz and Pinto Pérez (2020) últimamente se vienen dando una serie de *transformaciones económicas, tecnológicas y sociales que han tenido un impacto significativo en el mercado laboral*. Estas transformaciones han reconfigurado la naturaleza y dinámica del empleo. Han influido en las estrategias

de formación y han requerido ajustes continuos en los planes de estudio. Se aplicó una encuesta utilizando una estrategia mixta que incluyó encuestas en línea y telefónicas. Mendiola Romero (2020) analizó los factores de la *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. El enfoque fue cualitativo, y la investigación se clasificó como aplicada y descriptiva. Este estudio adoptó un enfoque cualitativo y se basó en un estudio de caso que involucró a los propios empleados. Se aplicó entrevistas estructuradas realizadas a los trabajadores para el recojo de data.

Iglesias and Southwell (2020) *El tema de los profesores novatos* ha sido focalizado tanto en la literatura como en las regulaciones en Argentina y sus alrededores. Este estudio se fundamenta en los hallazgos de una tesis de doctorado que exploró la conexión entre las trayectorias de educación de profesores, tanto al inicio como en su desarrollo, y las estrategias para ingresar al ámbito laboral de maestros que están teniendo sus primeras vivencias profesionales en escuelas secundarias. El objetivo fue analizar la categoría de los docentes principiantes a la luz de debates tanto a nivel internacional como local, utilizando un enfoque cualitativo.

Girón Cahuana (2020) investigó *la relación entre la Capacidad Emprendedora y la Inserción Laboral*. La muestra fueron 80 discentes. En este estudio, se empleó metodología hipotético-deductiva. Para recopilar los datos necesarios, se administraron cuestionarios que constaban de preguntas. El primer cuestionario estaba compuesto por 26 ítems, mientras que el segundo cuestionario incluía 32 preguntas. Capcha Vicuña and Rodríguez Amarillo (2020) evaluaron *la relación entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral*. Estudio tipo básico, enfoque correlacional. Muestra 82 graduados que finalizaron sus estudios entre los años 2016 y 2018. Se aplicó una encuesta basada en habilidades blandas presentada por Goleman en 1985. Sanchez Rojas (2019) evaluó *la influencia de la implementación del plan de estudios de las prácticas profesionales*. Enfoque cuantitativo. Diseño no experimental. La población comprendió un total de 520 discentes.

Los fundamentos teóricos vinculados a las variables que se están estudiando. En relación a la capacitación, esta se refiere comúnmente a procesos organizados, tanto en un contexto educativo formal como informal. La capacitación

se caracteriza por impartir teoría, compartir conocimientos y cultivar habilidades, todo con el fin de mejorar las capacidades individuales. El objetivo primordial de la formación es mejorar el logro de las metas, lo que resulta en una mejora del desempeño.

Sobre la capacitación virtual, Castro Echama and Huaylla Yauyo (2021) La actividad en cuestión forma parte de un proceso constante cuyo propósito es fomentar el desarrollo de actitudes y perfeccionar las habilidades y destrezas del empleado, todo ello con el fin de mejorar su rendimiento laboral y alcanzar una eficiencia óptima. Además, se destaca que esta capacitación implica una transferencia vertical, ya que implica la difusión de lo aprendido por parte de un individuo hacia otros miembros del equipo y dentro de toda la organización.

Castro Echama and Huaylla Yauyo (2021) Un proceso ininterrumpido y meticuloso de actividades programadas, diseñadas de acuerdo a las necesidades reales de una organización, con el propósito de desarrollar el potencial de su recurso humano y al mismo tiempo crear un entorno laboral más favorable en consonancia con un aumento salarial. Esto se fundamenta en la premisa de que un mayor conocimiento impulsará la competencia y perfeccionará las habilidades de los empleados.

Jesus Enriquez (2020) En el contexto de la capacitación, según la Teoría de Recursos y Capacidades de Berney (1991), se plantea que el diagnóstico inicial de una organización es esencial para identificar el potencial de todos los recursos y habilidades que posee. Este enfoque identifica debilidades y fortalezas intrínsecas a la organización, ya que esto es fundamental para garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Esta sostenibilidad juega un rol prescindible en el crecimiento y fortalecimiento continuo de la organización.

Melgar Castro (2022) Se refiere a cualquier actividad cuyo propósito fundamental sea el fomento de habilidades relacionadas con las competencias laborales que se requieren en los recursos humanos optimizando la empleabilidad de los individuos, permitiéndoles acceder más fácilmente al mercado laboral. Interactividad: A través de herramientas como videos, simulaciones, foros de discusión y cuestionarios en línea, la capacitación virtual fomenta la participación activa y el compromiso del discente, ofreciendo una experiencia de aprendizaje

interactiva y dinámica. Personalización: Los programas de capacitación virtual pueden adecuarse a los intereses individuales de los discentes mediante la personalización de contenidos, actividades y evaluaciones, lo que permite un aprendizaje más eficiente y efectivo. Retroalimentación inmediata: Los sistemas de capacitación virtual suelen proporcionar retroalimentación instantánea sobre el avance del discente, permitiéndoles reconocer áreas de mejora y reforzar el aprendizaje de manera oportuna. Actualización continua: La naturaleza digital de la capacitación virtual facilita la actualización constante de contenidos y materiales educativos para reflejar los cambios en el campo de estudio, garantizando que los estudiantes tengan acceso a información relevante y actualizada. Reducción de costos: En comparación con la formación presencial, la capacitación virtual a menudo resulta más económica debido a la eliminación de gastos asociados con el transporte, alojamiento y materiales impresos, lo que la hace más accesible para un público más amplio.

Melgar Castro (2022) plantea que la situación laboral en que se ubica un sujeto en el contexto del mercado laboral, pudiendo estar empleada o en búsqueda de una posición de trabajo, proponiendo dimensiones: Tecnológica: Esta dimensión se refiere a la infraestructura tecnológica, como software especializado. Pedagógica: La dimensión pedagógica se orienta en las metodologías y principios de enseñanza y aprendizaje utilizados en la capacitación virtual, incluyendo el diseño instruccional, la creación de contenidos interactivos, y la evaluación del aprendizaje. Interactiva: Esta dimensión se refiere a la interacción entre los estudiantes y los materiales educativos, así como entre los propios discentes, mediante de herramientas como foros, sesiones de videoconferencia, y actividades colaborativas en línea. Social: La dimensión social considera el impacto de la capacitación virtual en las interacciones sociales y profesionales de los estudiantes. Organizacional: Esta dimensión se centra en las políticas, procesos y estructuras organizativas necesarias para la implementación exitosa de la capacitación virtual en entornos educativos y laborales. Evaluativa: La dimensión evaluativa implica la medición y análisis del rendimiento y los resultados de la capacitación virtual.

Capcha Vicuña and Rodríguez Amarillo (2020) Cuando nos referimos a la incorporación de jóvenes al mercado laboral, estamos reconociendo que esta cuestión va más allá de ser simplemente un problema social ampliamente

reconocido; en realidad, constituye una parte significativa de la problemática social que contribuye a la creación y perpetuación de la desigualdad socioeconómica.

Capcha Vicuña and Rodríguez Amarillo (2020) La inserción laboral, vista como un fenómeno social, presenta una complejidad considerable. Hasta el momento, se han desarrollado principalmente propuestas teóricas y modelos explicativos para abordar esta cuestión. Estas propuestas buscan arrojar luz sobre el comportamiento. Desde una perspectiva teórica, se puede observar el surgimiento de la teoría, con la finalidad de abordar las limitaciones de la economía clásica. Este enfoque teórico tiene a prominentes exponentes como Solow, Schultz, Becker y Mincer (Borja, 2015), siendo el economista Schultz una figura relevante.

La teoría del capital humano se encuentra vinculada a la globalización, ya que considera la educación como una inversión que genera beneficios a futuro y estimula el crecimiento económico de diversas maneras, como la calificación profesional, la producción técnica, la investigación y la movilidad física. Esta teoría sigue siendo fundamental en la conceptualización de la inversión en capital humano como algo positivo, donde la duración de la educación se asocia con la probabilidad de acceder a empleos bien remunerados. El proceso de aprendizaje desempeña un papel crucial al identificar problemas, proponer soluciones y contribuir a la resolución de diversas problemáticas, incluyendo su evaluación y resultados.

El desarrollo del capital humano es crucial en el contexto económico y social actual. Esta inversión no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la competitividad de las naciones. El capital humano bien desarrollado impulsa la innovación, la creatividad y la adaptabilidad en el lugar de trabajo, lo que a su vez fomenta la prosperidad económica y el desarrollo sostenible. Además, el desarrollo del capital humano contribuye a reducir las desigualdades sociales al proporcionar oportunidades de formación y empleo a grupos marginados o desfavorecidos. En última instancia, el capital humano constituye un activo invaluable para las empresas.

Girón Cahuana (2020) manifiesta que las competencias vinculadas a la capacidad de encontrar empleo se cultivan y fomentan mediante las prácticas preprofesionales. En la actualidad, una característica importante del entorno laboral para los jóvenes es poner en práctica y validar los saberes y conceptos adquiridos en el aula en situaciones laborales reales. Esto permite evaluar cómo estos saberes

se adaptan a contextos y situaciones del mundo real. Leiva Rodriguez (2023) La reintegración laboral como una política gubernamental engloba diversas perspectivas y tácticas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de estudio

**Básico:** porque producirá nuevos conocimientos y teorías. Este estudio, también llamado puro, es aquella que se centra en la adquisición de conocimientos nuevos o en la comprensión de fenómenos naturales, sociales o culturales, sin una aplicación práctica inmediata en mente. Su objetivo principal es ampliar la comprensión de principios fundamentales y teorías en un campo específico del conocimiento. Aunque el estudio básico no tiene una aplicación práctica directa inicial, a menudo sirve como fundamento para investigaciones aplicadas y desarrollo tecnológico en el futuro. Su enfoque está en la exploración, la generación de teorías y la formulación de preguntas.

##### 3.1.2. Diseño de la Investigación

No experimental, transversal, descriptivo correlacional.

**No experimental**, porque no manipulamos las variables.

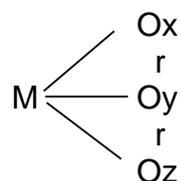
**Transversal**, porque proporciona estimaciones dentro de la sociedad.

##### 3.1.3. Nivel de la investigación

Correlacional

Porque describiremos la relación de las variables tal como está en la realidad.

Esquema:



M = Muestra en la que se realiza la investigación

O = Información o datos que se obtiene

### **3.2. Variables y operacionalización.**

#### **Variable1: Capacitación Virtual**

Se denominan formaciones en línea en contraposición a las presenciales, que necesitan la asistencia física del estudiante en un aula. Estas formaciones se destacan por el uso completo de recursos de tecnología de la información, especialmente Internet. A través de una computadora, una laptop, una tableta e incluso un teléfono inteligente, es viable conectarse en línea con los instructores, asistir a las clases, participar activamente, realizar exámenes, presentar tareas, entre otros. (Centro de Capacitación Integral, Panamá, 2022)

#### **Variable2: Inserción Laboral**

La incorporación al mundo laboral es un contexto que promueve la interacción social, favoreciendo la generación de contactos y la integración en redes (Weller, Jürgen, 2007).

Desde el aspecto práctico, se evaluó la variable considerando los siguientes criterios:

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

La población se refiere al conjunto completo de elementos y son objeto de estudio. Característica que puede variar dependiendo del enfoque de la investigación, y puede incluir personas, animales, objetos, eventos, u otros elementos que sean relevantes para el objetivo de la investigación. En muchos casos, la población completa puede ser demasiado grande o costosa de estudiar en su totalidad.

La población fue 210 estudiantes de un CETPRO de Ate.

La muestra fue 147 estudiantes.

La muestra es un subconjunto representativo de la población de interés que se selecciona para ser estudiado.

El muestreo fue probabilístico. Al azar simple, porque pudimos obtener la misma respuesta, de los entrevistados y encuestados.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

La técnica aplicada fue la encuesta. porque, la población a la que aplicó no son expertos en tema de investigación. Algunas de las características principales de una encuesta incluyen: Estructura: Las encuestas suelen tener un formato estructurado, con preguntas predefinidas y opciones de respuesta específicas. Esto permite recopilar datos de manera sistemática y estandarizada. Objetivo: Las encuestas tienen un propósito claro y definido, que puede incluir la exploración de opiniones. Representatividad: Para obtener resultados válidos y generalizables. Esto se logra mediante técnicas de muestreo adecuadas. Además, se pueden utilizar diferentes tipos de preguntas, como cerradas (con respuestas predefinidas) o abiertas (que permiten respuestas más elaboradas). Instrumento de recolección de datos: Las encuestas pueden realizarse en formato impreso, por teléfono, por correo electrónico o de forma online a través de plataformas especializadas.

El instrumento fue el cuestionario.

Algunas de las características principales de un cuestionario son: Estructura: Los cuestionarios suelen tener una estructura clara y organizada. Objetivo: Los cuestionarios tienen un propósito específico y definido, que puede incluir la exploración de un tema particular. Flexibilidad: Los cuestionarios pueden adaptarse a diferentes propósitos y contextos de investigación. Pueden incluir preguntas cerradas, abiertas o mixtas, según el tipo de información que se desee recopilar. Diseño de preguntas: Las preguntas en un cuestionario deben ser claras, concisas y no sesgadas, para obtener respuestas válidas y fiables por parte de los encuestados. Además, el orden y la secuencia de las preguntas pueden influir en las respuestas y deben ser cuidadosamente considerados en el diseño del cuestionario. Validación y fiabilidad: Antes de su implementación, los cuestionarios deben ser validados para garantizar que midan lo que se pretende medir y que sean fiables en la recopilación de datos.

### **3.5. Procedimiento.**

La data se obtuvo mediante el empleo de métodos de investigación,

con respuestas de estudiantes de un CETPRO de Ate, ya que era necesario aplicar el cuestionario a los estudiantes de la institución.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

En la estrategia que se aplicó para examinar y gestionar la información recolectada, se empleó tablas, tablillas y gráficos que permitió evaluar la relación entre la formación en línea y la incorporación al mercado laboral. Se utilizó el SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se consideraron aspectos éticos importantes, siguiendo las pautas establecidas. La información de carácter comercial se manejó con total confidencialidad y exclusivamente con fines de investigación.

Algunas de las razones principales para argumentar la importancia del código de ética en la investigación son las siguientes: Integridad científica: El código de ética promueve la honestidad, la transparencia y la integridad en la conducción de la investigación. Respeto por la diversidad y la equidad: El código de ética fomenta el respeto por la diversidad de perspectivas, culturas y valores en la investigación. Responsabilidad social: El código de ética reconoce la responsabilidad de los investigadores de contribuir de manera positiva al bienestar de la sociedad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

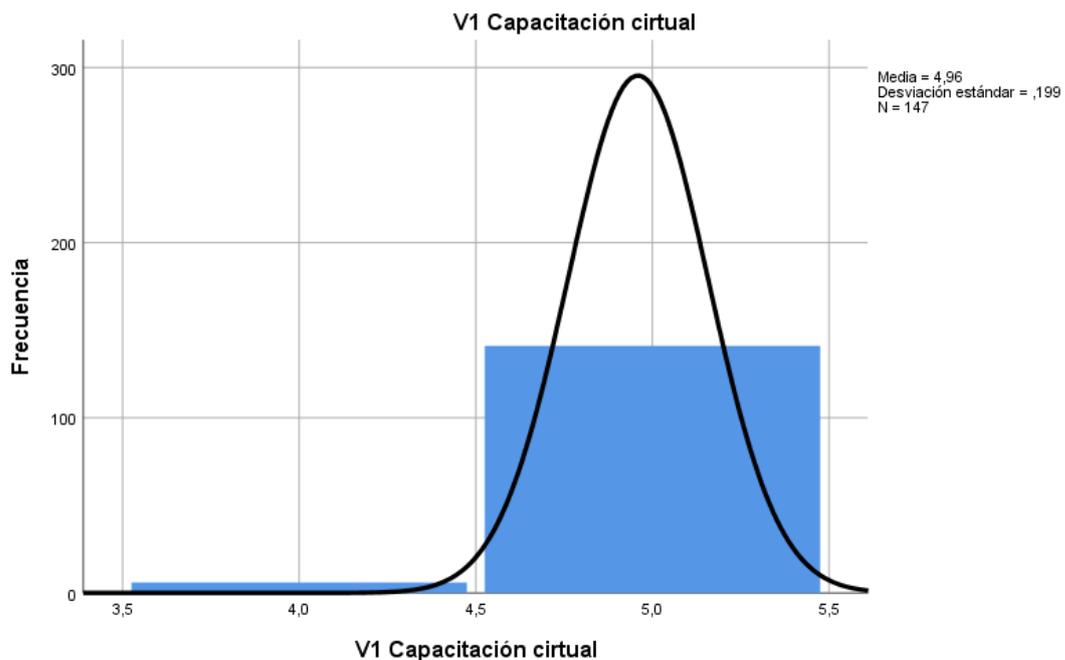
Tabla 1

Variable 1 Capacitación virtual

		fi	%	% valid.	% acumul.
Válido	Alto	6	4,1	4,1	4,1
	Muy alto	141	95,9	95,9	100,0
	Total	147	100,0	100,0	

Figura 1

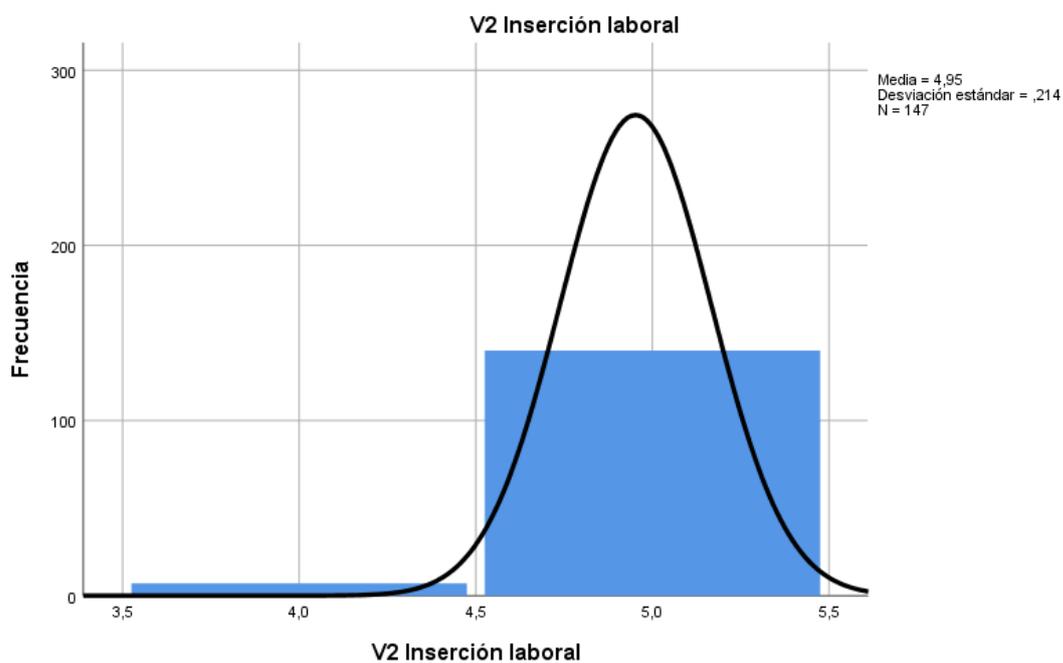
Variable 1 Capacitación virtual



Se observa un 4.1% (5 personas) en el nivel alto y 95.5% (141 personas) en Muy Alto, lo que significa que sí desarrollan capacitación virtual de manera permanente.

**Tabla 2***Variable 2 Inserción laboral*

		fi	%	% valid.	% acumul.
Válido	Alto	7	4,8	4,8	4,8
	Muy alto	140	95,2	95,2	100,0
	Total	147	100,0	100,0	



Se evidencia que un 4.8% (7 personas) se ubican en el nivel alto y 95.2% (140 personas) en Muy Alto, lo que significa que al término de su preparación educativa alcanzan insertarse laboralmente.

## 4.2. Resultado inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

El trabajo empleó la prueba Kolmogorov-Smirnov, porque se cuenta con 147 personas

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadíst.	gl	Sig.	Estadíst.	gl	Sig.
V1 Capacitación cirtual	,191	147	,000	,823	147	,000
V2 Inserción laboral	,253	147	,000	,707	147	,000

a. Correc.significac.Lillief.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis

#### General

**Ho:** La relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral No es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023

**H1:** La relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023

**Tabla 4**

*Correlación entre Capacitación virtual e Inserción laboral*

			V1 Capacitación virtual	V2 Inserción laboral
Rho de Spearman	V1 Capacitación virtual	Coeficient. Correlac.	1,000	,299**
		Sig._(bilater.)	.	,000
		N	147	147
	V2 Inserción laboral	Coeficient. Correlac.	,299**	1,000
		Sig._(bilater.)	,000	.
		N	147	147

\*\* . La correlac. Significat.niv.0,01 (bilat.).

Se observa, una correspondencia significativa de acuerdo a Spearman, se obtuvo 0.299 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza Ho y se acepta la H1, o sea La relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023.

### Hipótesis Específica 1

**Ho:** La relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral NO es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**H1:** La relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**Tabla 5**

*Correlación entre dimensión Capacitación en línea e Inserción laboral*

			d1 Capacitación en línea	V2 Inserción laboral
Rho de Spearman	d1 Capacitación en línea	Coeficient. Correlac.	1,000	,121
		Sig._(bilater.)	.	,146
		N	147	147
	V2 Inserción laboral	Coeficient. Correlac.	,121	1,000
		Sig._(bilater.)	,146	.
		N	147	147

Se observa, una correspondencia de acuerdo a Spearman, se obtuvo 0.121 y una sig. ( $p=,146$ ), por lo que, se rechaza H1 y se acepta la Ho, o sea La relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral NO es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

### Hipótesis específica: 2

**Ho:** La relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**H1:** La relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**Tabla 6**

*Correlación entre dimensión Aula virtual e Inserción laboral*

			d2 Aula virtual	V2 Inserción laboral
Rho de Spearman	d2 Aula virtual	Coeficient. Correlac.	1,000	,089
		Sig._(bilater.)	.	,282
		N	147	147
	V2 Inserción laboral	Coeficient. Correlac.	,089	1,000
		Sig._(bilater.)	,282	.
		N	147	147

Se observa, una correspondencia de acuerdo a Spearman, se obtuvo 0.089 y una sig. ( $p=,282$ ), por lo que, se rechaza H1 y se acepta la Ho, o sea La relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

### Hipótesis específica: 3

**Ho:** La relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**H1:** La relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**Tabla 7**

*Correlación entre dimensión Capacitación a distancia e Inserción laboral*

			d3 Capacitación a distancia	V2 Inserción laboral
Rho de Spearman	d3 Capacitación a distancia	Coeficient. Correlac.	1,000	,299**
		Sig._(bilater.)	.	,000
		N	147	147
	V2 Inserción laboral	Coeficient. Correlac.	,299**	1,000
		Sig._(bilater.)	,000	.
		N	147	147

\*\* . La correlac. Significat.niv.0,01 (bilat.).

Se observa, una correspondencia significativa de acuerdo a Spearman, se obtuvo 0.299 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza Ho y se acepta la H1, o sea La relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

#### Hipótesis específica: 4

**Ho:** La relación que tienen las plataformas digitales y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**H1:** La relación que tienen las plataformas digitales y la inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

**Tabla 8**

*Correlación entre dimensión Plataformas digitales e Inserción laboral*

			d4 Plataformas digitales	V2 Inserción laboral
Rho de Spearman	d4 Plataformas digitales	Coeficient. Correlac.	1,000	,304**
		Sig._(bilater.)	.	,000
		N	147	147
	V2 Inserción laboral	Coeficient. Correlac.	,304**	1,000
		Sig._(bilater.)	,000	.
		N	147	147

\*\* . La correlac. Significat.niv.0,01 (bilat.).

Se observa, una correspondencia significativa de acuerdo a Spearman, se obtuvo 0.304 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza Ho y se acepta la H1, o sea La relación que tienen las plataformas digitales y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo principal, se halló 0.299 y una sig. ( $p=,000$ ), rechazando  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , o sea La relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023. Investigaciones relacionadas tenemos a Valenzuela Rodríguez (2023) Los resultados del estudio, obtenidos a través de Rho Spearman, indicaron una correspondencia positiva con un valor de  $r = 0.418$  y una significación menor a 0.05 entre las variables. Santos Calvay (2023) El resultado revela que el nivel de significancia en relación a la calidad del servicio era inferior a 0,05, y los estadísticos de Wald fueron superiores a 4. Esto indica que el Gobierno Digital ejerce una influencia significativa. Rodríguez Villegas (2023) se logró un alto nivel de confiabilidad estadística, con valores de 0.902. Esta relación se manifestó con un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.681$ , y un nivel de significancia  $p < 0.05$ . Aguila Vargas (2023) Los resultados del estudio revelaron una correspondencia moderada y una relación positiva. Urcia Campos (2022) Los resultados del estudio indicaron que existen diferencias significativas entre variables, dado que el valor del Sig es menor a 0.05. Asimismo, la información recopilada señaló que ambos grupos se encuentran en un nivel de competencia regular en el uso de herramientas digitales. Sin embargo, se observó que un mayor porcentaje de educadores de nivel secundario tienden a estar en un nivel destacado, en contraste con los docentes de nivel primario, que muestran una proporción más significativa en el nivel deficiente. Salazar Chavez (2022) Los resultados indican relación positiva en las cuatro dimensiones consideradas. Rodà Llanza (2022) Cada función o puesto de trabajo debe estar preparado para abordar cuestiones digitales con competencia, lo que implica que la formación continua se convierte en un aspecto constante e indispensable en este proceso. Iglesias and Southwell (2020) Dado que uno de los aspectos más destacados de estos profesores principiantes es su necesidad de apoyo durante sus primeras experiencias en el aula, nos proponemos revisar las directrices de las políticas locales y examinar cómo se aplican a nivel jurisdiccional. Girón Cahuana (2020) Ambos cuestionarios utilizaban escalas de respuestas politómicas. Los resultados permitieron confirmar la hipótesis general del estudio, que sostenía que la capacidad emprendedora. La relación entre estos dos aspectos se consideró moderada, como se evidencia en el coeficiente de correlación

Spearman, que fue igual a 0,559, con un valor de significancia de 0,000. Capcha Vicuña and Rodríguez Amarillo (2020) El resultado indica que no se encontró evidencia suficiente. Sanchez Rojas (2019) Los datos relativos a la hipótesis revelaron un coeficiente de Spearman igual a .266\*\* (indicando una relación positiva) y un  $p = .000$ . Esto implica que los estudiantes no optan por quedarse a trabajar en las instituciones donde realizaron sus prácticas profesionales.

Con respecto al primer objetivo, se obtuvo 0.121 y una sig. ( $p=,146$ ), por lo que, se rechaza  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , o sea La relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral NO es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023. Investigaciones relacionadas tenemos a Quiroz Garcia (2022) Los resultados revelaron, basados en la correlación de Spearman, muy alta y positiva entre variables, con un valor de 0.951, y un nivel de significancia por debajo del valor de  $\alpha = 0.05$ . Parra Galvez (2022) El resultado del estudio indicaron la existencia de una relación significativa. Melgar Castro (2022) Los resultados revelaron la existencia de una relación significativa entre la formación y la inserción en el ámbito laboral. Esta relación se demostró como proporcionalmente directa, con un coeficiente de correlación de 0.435, y se confirmó la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) debido a que el valor de sigma fue inferior a 0.050. Barrenechea Zavaleta (2022) Los resultados del estudio indicaron que la gamificación ejerce una influencia moderada en la capacitación laboral de los empleados. Esta conclusión se basó en el puntaje Wald de 24.404, que superó el umbral de 4, establecido como punto de corte en el modelo de análisis. Además, el valor de  $p$  fue igual a 0.000, lo que lo sitúa por debajo de 0.05, respaldando así la relación significativa entre la gamificación y la capacitación laboral. Molina Perlaza (2021) el estudio indica que el 10,5% de los docentes a veces implementa estrategias de enseñanza virtual, mientras que el 21,1% lo hace de manera constante. Además, el 21,1% a veces utiliza herramientas digitales en su trabajo con los estudiantes, y el 31,6% lo hace casi siempre. Fernández (2021) Los resultados obtenidos evidenciaron que, en términos de competencias tecnopedagógicas, se observó un progreso en la preparación de los docentes en relación con la fase de diagnóstico. Sin embargo, se identificó un menor desempeño en evaluación en línea. Como recomendación, se sugiere que los programas de formación involucren componentes relacionados

con la inteligencia emocional para abordar de manera empática las necesidades de los discentes. Castro Echama and Huaylla Yauyo (2021) Se evidencia correlación negativa moderada entre formación y rotación. Con respecto a la percepción de los colaboradores, el 60.6% de ellos consideraron que la calidad de la capacitación es deficiente, mientras que el 69.7% opinaron que la rotación del personal es alta. Niembro et al. (2019) Los resultados se alinean con investigaciones previas realizadas en América Latina, que sugieren que las personas que suelen enfrentar dificultades para acceder al mercado laboral, lo que, a su vez, dificulta su integración y avance social. Esto sugiere que dichas políticas deben abordar aspectos más amplios. Sarceda-Gorgoso and Barreira-Cerqueiras (2021) Los resultados alcanzados en este estudio son, sin lugar a dudas, significativos para comprender cómo los estudiantes de Formación Profesional Básica perciben su nivel de competencia y para identificar las variables que pueden estar influyendo en esta percepción. A pesar del valor de los datos, es importante destacar que el estudio tiene ciertas limitaciones que deberán abordarse en investigaciones futuras. Paz-Maldonado and Silva-Peña (2021) A pesar de dificultades por garantizar el derecho al empleo de las personas con discapacidad a través de diversas legislaciones, todavía queda un trecho por recorrer.

Con respecto al segundo objetivo, se obtuvo 0.089 y una sig. ( $p=,282$ ), por lo que, se rechaza H1 y se acepta la Ho, o sea La relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023, Investigaciones relacionadas tenemos a Sanchez et al. (2020) se concluye de que hay pruebas sólidas que respaldan la afirmación de que la formación está significativamente relacionada con el desempeño laboral. Jesus Enriquez (2020) Se muestra que el 47.67% de los encuestados percibió que la capacitación tenía un nivel adecuado, y el 44.19% consideró que las competencias laborales también se encontraban en un nivel adecuado. Como conclusión, se determinó que la formación estaba relacionada de manera dependiente y significativa de los participantes, respaldado por el análisis de Chi cuadrado (Chi cuadrado = 65.657) y un valor de p significativamente bajo ( $p$  valor = 0.000, inferior a 0.05). A modo de recomendación, se sugiere que los responsables de la gestión en el Ministerio de Trabajo cumplan adecuadamente con la ejecución de las

capacitaciones según lo planificado. Además, se aconseja al Director de Presupuesto del Ministerio de Trabajo que respete las metas asignadas y presupuestadas para la realización de acciones de capacitación. Se recomienda a los capacitadores que identifiquen de manera más precisa al público objetivo para obtener una percepción más precisa de las necesidades de fortalecimiento de las competencias laborales del personal. Por último, se sugiere a los investigadores que realicen investigaciones sobre técnicas que proporcionen información relacionada con las capacitaciones realizadas y descubrir mejoras en el lugar de trabajo y el valor público generado. Hoyos et al. (2020) El resultado de este análisis revela una falta de políticas educativas integrales en el Perú, lo que tiene un impacto significativo en la calidad de la educación en el país, especialmente en el contexto actual. Giraldo-Zuluaga et al. (2020) Los resultados de la encuesta reflejaron una valoración positiva del curso. Basándose en las opiniones recabadas, se estableció un plan de mejoras para las futuras cohortes. Además, el diseño intuitivo de la plataforma virtual favoreció el aprendizaje autodirigido y la gestión independiente del conocimiento. Durán-Solórzano and Martínez-Minda (2020) Es fundamental determinar los canales y la estructura que se utilizarán para la capacitación. Por ejemplo, la comunicación, y el uso de recursos tecnológicos, se convierte en herramientas fundamentales para proporcionar información de la empresa a los empleados de manera eficiente y en menos tiempo. Changuán (2020) se comparte resultados importantes del estudio. Corcino-Barrueta et al. (2021) Es vital que las universidades se dediquen a la creación de nuevos enfoques educativos y estrategias que mejoren la ejecución de planes de estudio capaces de cultivar en los graduados habilidades tanto generales como específicas. Esto facilitaría su capacidad para desarrollar el aprendizaje autónomo, fomentar la ética profesional y promover el espíritu emprendedor, permitiéndoles desempeñarse de manera efectiva. Zamora-Torres and Thalheim (2020) no es aconsejable que los encargados de implementar políticas se centren exclusivamente en la reducción de desempleo y el incremento de la empleabilidad de los jóvenes. Pérez Cruz and Pinto Pérez (2020) Al abordar estas variables, se puede mejorar la posibilidad de mejora en el empleo.

Con respecto al tercer objetivo, se obtuvo 0.299 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , o sea La relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023. Investigaciones relacionadas tenemos a Rojas Machado et al. (2019) En respuesta a esta necesidad, se desarrolló un sistema de formación que fue evaluado por expertos y considerado factible, pertinente, novedoso y bien estructurado metodológicamente. Tras la implementación del sistema de formación, se comprobó su eficacia a través de una mejora en el nivel de conocimientos. Luque Parraga (2019) se logró la confirmación de los objetivos e hipótesis planteados en el estudio. Toledo Canales (2023) se pudo establecer de manera concluyente que existe una correlación estadísticamente significativa. Morales Morales (2023) Los datos recopilados se procesaron y analizaron utilizando un software estadístico. Los resultados de la investigación permitieron obtener una percepción aceptable por parte de los encuestados en relación a las variables y dimensiones estudiadas. Leiva Rodriguez (2023) se incide que existe una correlación entre las variables bajo investigación. Los resultados revelaron un nivel de correlación de 0.605 con un nivel de significancia igual a 0.00, lo que sugiere una correlación moderadamente positiva entre las políticas de juventud y la inserción laboral. Barzola Diaz (2023) A estos participantes se les administró un cuestionario desarrollado específicamente para el estudio, el cual constaba de 50 ítems. Los datos recopilados se procesaron y analizaron utilizando un software estadístico. Los resultados permitieron obtener una percepción aceptable por parte de los encuestados en relación a las variables y dimensiones estudiadas. Sin embargo, al examinar la relación entre las Políticas públicas y la Inserción laboral, se identificó una correlación débil, indicada por un valor de significancia (Sig.) de 0,937. Oyarce et al. (2020) Se concluye que los graduados necesitan mejorar sus habilidades personales y sociales para aumentar su empleabilidad, ya que esta se centra en el individuo y su proceso de aprendizaje, en contraposición a la ocupabilidad que se relaciona con el entorno o contexto. Iglesias and Southwell (2020) También se puede notar una brecha entre la normativa nacional y la falta de regulación, debido a la carencia de mecanismos. Condori et al. (2020) Estos migrantes han conseguido encontrar trabajo, pero se encuentran en una situación de subempleo sin contratos laborales formales. Trabajan jornadas diarias largas, de 9 a 12 horas, y ganan un salario mensual por

debajo del umbral mínimo necesario para subsistir. Además, reportan haber experimentado discriminación.

Con respecto al cuarto objetivo, se obtuvo 0.304 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , o sea La relación que tienen las plataformas digitales y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023. Investigaciones relacionadas tenemos a Vallejo Becerril (2022) como resultado de esta investigación, se plantea un modelo de inserción laboral con el propósito de mejorar la calidad de vida de estudiantes. Nina Garcia (2022) A partir de esta población, se seleccionó una muestra de 384 mujeres. Se determinó que existe una correlación moderadamente positiva. Ramos Chunga (2021) se concluyó que existen pruebas estadísticas que respaldan la afirmación de que efectivamente existe una relación. Quispe Navarro (2020) Los resultados estadísticos revelaron lo siguiente: la prueba Kruskal-Wallis indicó que no hay diferencias significativas en la inserción laboral basadas en la elección ocupacional de los egresados ( $p = 0,459 > 0,05$ ). Respecto a la inserción laboral de los graduados, el 60,6% de ellos obtuvo empleo asalariado, mientras que el 39,4% optó por el autoempleo en un contexto de informalidad. Además, se observó que los graduados mayores de 35 años lograron una tasa de inserción laboral del 39%, y en cuanto al género, las mujeres mostraron una tasa de inserción laboral exitosa del 52,5%. Pérez Cruz and Pinto Pérez (2020) la gestión adecuada de estas variables puede aumentar la probabilidad de que los graduados encuentren empleo en el mercado laboral. Mendiola Romero (2020) Como resultado de la investigación, se llegó a la conclusión de que la inserción de personas no cumple con la cuota establecida del 5%. Vega Intriago et al. (2019) La ciencia facilita la adquisición de nuevos conocimientos, los cuales pueden guiar la resolución de problemas de investigación y contribuir a encontrar soluciones que promuevan el desarrollo de las habilidades emocionales necesarias para alcanzar el éxito en la carrera profesional de los individuos. Sánchez Ruiz et al. (2019) Las compañías en el sector turístico deberían adoptar una mayor accesibilidad tanto en términos de inserción laboral como de otros aspectos, ya que esto representa una transformación estructural tanto para las empresas públicas como privadas. Moya Joniaux et al. (2019) Se sugiere extender esta propuesta a otras disciplinas de Economía,

adaptándola adecuadamente a su contexto particular. Micheletti et al. (2019) El modelo de asentamiento urbano y la integración en el empleo en el sector agrícola de extranjeros, en particular de origen haitiano, refuerza la dinámica productiva en las zonas rurales. Gómez et al. (2019) concluyen que se requiere una mejora en las políticas que faciliten el acceso de los jóvenes al mercado laboral, ya que el desempleo entre los jóvenes y las condiciones laborales precarias siguen siendo un problema continuo. Baquero Pérez and Ruesga Benito (2019) el logro de una colocación exitosa en el mercado laboral está vinculado de manera positiva con la realización de trabajo a tiempo completo.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se evidencia en la tabla 4 que se obtuvo 0.299 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , o sea La relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023.

**Segunda:** Se evidencia en la tabla 4 que se obtuvo 0.121 y una sig. ( $p=,146$ ), por lo que, se rechaza  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , o sea La relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral NO es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

**Tercera:** Se evidencia en la tabla 4 que se obtuvo 0.089 y una sig. ( $p=,282$ ), por lo que, se rechaza  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , o sea La relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

**Cuarta:** Se evidencia en la tabla 4 que se obtuvo 0.299 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , o sea La relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

**Quinta:** Se evidencia en la tabla 4 que se obtuvo 0.304 y una sig. ( $p=,000$ ), por lo que, se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , o sea La relación que tienen las plataformas digitales y la inserción laboral No es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la UGEL 06, personal directivo que fortalezcan y promuevan la capacitación virtual, en distintos entornos educativos, con el fin de efectuar transformaciones significativas y convertirse en individuos proactivos, con la capacidad de inspirar, liderar, asesorar y tomar decisiones adecuadas.

**Segunda:** Se sugiere que los líderes y todos los miembros de la comunidad educativa establezcan oficialmente la promoción como parte de la política institucional. de la capacitación en línea, ello ayudará a desarrollar una adecuada inserción laboral.

**Tercera:** Se recomienda a los maestros y directivos resaltar el empleo del aula virtual, para lograr éxitos académicos.

**Cuarta:** Se recomienda a la comunidad educativa, especialmente a los líderes y educadores, que sigan promoviendo la formación a distancia, abarcando aspectos académicos y sociales, reconociendo a cada miembro como un elemento esencial y apreciando sus contribuciones, por modestas que puedan ser. Esto contribuirá a mejorar la calidad del perfil de los docentes.

**Quinta:** A los educadores **continuar** mejorando y reforzando la las plataformas digitales, para impulsar un desarrollo óptimo en la formación de los discentes.

## REFERENCIAS

- Aguila Vargas, F. A. (2023). *Inclusión digital y su relación con la transformación digital en una institución pública de Lima Metropolitana, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122160>
- Baquero Pérez, J., & Ruesga Benito, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2), 1-24. <https://www.econstor.eu/handle/10419/213800>
- Barrenechea Zavaleta, J. A. (2022). *La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana–2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79251>
- Barzola Diaz, D. (2023). *Políticas públicas y la inserción laboral de técnicos del IESTP “Manuel Antonio Hierro Pozo”, Ayacucho, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121763>
- Capcha Vicuña, D. M., & Rodríguez Amarillo, G. M. (2020). *Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP-Tarma periodo 2016-2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Tarma, Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6038>
- Castro Echama, G., & Huaylla Yauyo, E. K. (2021). *Capacitación y rotación del personal asistencial de una clínica en el distrito de San Isidro, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80523>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Condori, M., Reyna, G. A., Villavicencio, A. C., Párraga, C. L., & Vilcapoma, D. (2020). Éxodo venezolano, inserción laboral y discriminación social en la

- ciudad de Huancayo, Perú. *Revista Espacios*, 798, 1015.  
<https://w.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p08.pdf>
- Corcino-Barrueta, F. E., Chamoli-Falcon, A. W., Otalora-Martinez, C. R., & Melgarejo-Figueroa, M. D. P. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.15.1.798>
- Durán-Solórzano, S. A., & Martínez-Minda, H. A. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 3(6), 2-15.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- Fernández, M. O. G. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*(19), 81-102.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933303>
- Giraldo-Zuluaga, M. C., Ochoa-Escobar, J. I., & Vélez-Madrid, C. I. (2020). Experiencia de capacitación virtual sobre bioseguridad en odontología en tiempos de la COVID-19. Universidad CES. *Acta Odontológica Colombiana*, 10(Supl. COVID-19)).  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/actaodontocol/article/view/89313>
- Girón Cahuana, R. A. (2020). *Capacidad emprendedora e inserción laboral en estudiantes del Cetpro: Piloto Femenino de Lima, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46579>
- Gómez, H. M. S., Acevedo, J. A., Ospina, D. E. R., & Escobar, E. S. C. (2019). La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. *Jurídicas*, 16(1), 42-61.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537634>
- Hoyos, J. A. D., Sánchez, M. J. S., Rodríguez, M. E. A., Polo, K. E. L., Castro, J. A. R., & Navarro, E. R. (2020). Capacitación docente y calidad educativa en tiempos de Covid-19. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 5(3), 84-89. <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/263>

- Iglesias, A., & Southwell, M. (2020). Los profesores principiantes y su inserción laboral en las escuelas secundarias de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(40), 71-89. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201940iglesias4>
- Jesus Enriquez, J. A. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47773>
- Leiva Rodriguez, E. A. (2023). *Política Nacional de juventud y la inserción laboral de los jóvenes en una municipalidad distrital en Lima-2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122950>
- Luque Parraga, P. K. (2019). *Capacitación personal e inventariado del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación-Universidad César Vallejo, Lima Norte* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38629>
- Melgar Castro, V. R. (2022). *Capacitación e inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102455>
- Mendiola Romero, F. I. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41847>
- Micheletti, S., Cubillos Almendra, J., González Pavicich, C., & Valdés De La Fuente, E. (2019). Inserción laboral de migrantes en los territorios agrarios de Chile: el caso de la región del Maule. *Cultura-hombre-sociedad*, 29(1), 33-58. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-27892019005000203&script=sci\\_abstract&tIng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-27892019005000203&script=sci_abstract&tIng=en)
- Molina Perlaza, R. G. (2021). *Taller de capacitación sobre estrategias de enseñanza virtual para mejorar el trabajo docente en una escuela de Guayaquil Ecuador, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Piura, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61059>

- Morales Morales, B. P. (2023). *Formación dual en la inserción laboral de estudiantes universitarios, Lima Norte, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105961>
- Moya Joniaux, C. A., Alonso Betancourt, L. A., Vera Crespo, M. D., Corral Joniaux, J. A., & López Mantuano, M. H. (2019). Metodología para el desarrollo de la competencia de marketing en estudiantes de Economía durante la inserción laboral en empresas. *Espacios*, 40(44), 26-32.  
<https://w.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p26.pdf>
- Niembro, A., Guevara, T., & Cavanagh, E. (2019). Segregación residencial socioeconómica e inserción laboral: el caso de San Carlos de Bariloche, Argentina. *Revista invi*, 34(97), 129-154.  
<https://revistainvi.uchile.cl/index.php/INVI/article/view/63166>
- Nina Garcia, E. (2022). *Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una gerencia regional descentralizada, Cusco–2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81692>
- Oyarce, R. R., Muñoz, C. R. H., Valderrama, N. L. M., & Valqui, P. C. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500756>
- Parra Galvez, N. (2022). *Competencias digitales y su relación con el uso de aplicativos educativos en docentes de universidades públicas de Cusco, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78566>
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29, e190724.  
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?format=html>
- Pérez Cruz, O. A., & Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para*

- la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Quiroz Garcia, R. M. (2022). *Competencia digital y calidad educativa en los estudiantes de una universidad pública de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80651>
- Quispe Navarro, M. (2020). *Inserción laboral de los egresados de un centro de educación técnico productiva San Juan de Miraflores-2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47432>
- Ramos Chunga, L. E. (2021). *Inserción laboral de los jóvenes capacitados por el programa Jóvenes Productivos, modalidad virtual, en Chiclayo, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75654>
- Rodà Llanza, C. (2022). Capacitación digital de los profesionales de museos en plena transformación digital. CIMED21-I Congreso internacional de museos y estrategias digitales,
- Rodriguez Villegas, J. J. (2023). *Herramientas digitales y el aprendizaje colaborativo en estudiantes de secundaria de una institución educativa Pueblo Libre, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123598>
- Rojas Machado, N., de la Torre Rodríguez, M., Peralta Albolaes, M., Romero Borges, R., Vigo Rodríguez, R., & Pérez Pérez, G. (2019). Sistema de capacitación para el diseño de cursos virtuales utilizando Moodle 3.0. *EduMeCentro*, 11(4), 191-203.  
<https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/1314>
- Salazar Chavez, J. F. (2022). *La educación virtual y la satisfacción del aprendizaje en estudiantes de derecho de la Universidad César Vallejo Lima Norte, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79629>
- Sanchez Rojas, G. C. (2019). *Prácticas profesionales e inserción laboral en los estudiantes del X ciclo de la Carrera de Contabilidad de la Universidad Cesar*

- Vallejo, 2018-I [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Lima, Perú. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/38>
- Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A., & Loarte Tene, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500201&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500201&script=sci_arttext)
- Sanchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. d. C. C., & Sanchez, C. G. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
- Santos Calvay, C. (2023). *Gobierno digital y su incidencia en la calidad de servicios de la Corte Superior de Justicia, Lima Sur 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112808>
- Sarceda-Gorgoso, M. C., & Barreira-Cerqueiras, E. M. (2021). La Formación Profesional Básica y su contribución al desarrollo de competencias para el reenganche educativo y la inserción laboral: percepción del alumnado. *Educar*, 57(2), 319-332. <https://doi.org/https://doi.org/10.5565/rev/educar.1239>
- Toledo Canales, V. C. (2023). *Gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en una institución edil distrital del Callao 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115396>
- Urcia Campos, A. N. (2022). *Uso de herramientas digitales en docentes de la institución educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79066>
- Valenzuela Rodríguez, R. (2023). *Capacitación laboral y modelo de comercio internacional en comerciantes de granos y cereales, La Victoria–Lima 2023*

- [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122245>
- Vallejo Becerril, T. A. (2022). *Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva. universidad pública, Guayaquil 2022*  
[Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Piura, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94444>
- Vega Intriago, J. O., Bello Dávila, Z., Medina García, J., & Alfonso León, A. (2019). La ciencia y las competencias emocionales en el proceso de inserción laboral de los profesionales de medicina y enfermería de la Universidad Técnica de Manabí en Ecuador. *Revista cubana de educación superior*, 38(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142019000200018&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142019000200018&script=sci_arttext)
- Zamora-Torres, A.-I., & Thalheim, L. (2020). El Modelo Mexicano de Formación Dual como modelo educativo en pro de la inserción laboral de los jóvenes en México. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(31), 48-67.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-28722020000200048](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722020000200048)

# **ANEXOS**

**Matriz de Consistencia**  
**CAPACITACIÓN VIRTUAL E INSERCIÓN LABORAL EN UN CETPRO DE ATE LIMA 2023**

**Autor:** Robert Abel Condori Palomino

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable(X): CAPACITACIÓN VIRTUAL</b>			
<p>¿Cuál es la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación que tienen las plataformas digitales y la inserción laboral</p>	<p>Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023</p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación que tienen las plataformas digitales y la inserción laboral</p>	<p>La relación que tiene la capacitación virtual en y la inserción laboral es significativa en un CETPRO del distrito de Ate en Lima 2023</p> <p><b>Hipótesis específica: 1</b> La relación que tiene la capacitación en línea y la inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023</p> <p><b>Hipótesis específica: 2</b> La relación que tiene el aula virtual y la inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023</p> <p><b>Hipótesis específica: 3</b> La relación que tiene la capacitación a distancia y la inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023</p> <p><b>Hipótesis específica: 4</b> La relación que tienen las plataformas digitales y la</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores Niveles y rangos</b>
			Capacitación en línea	- Rol del Docente - Herramientas de video conferencia Meet.	p1-p4	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p>
			Aula virtual	- Rol del docente - Aplicación Classroom	p5-p9	
			Capacitación a distancia	- Rol del docente - Diferentes libros digitales e internet	p10-p13	
			Plataformas digitales	- Motores de búsquedas especializadas - Herramientas digitales colaborativas - Herramientas digitales de evaluación	p14-p20	
<b>Variable(Y): INSERCIÓN LABORAL</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores Niveles y rangos</b>			
Empleo	- Identifica la demanda de empleo - Valora las prácticas empresariales	p1-p7	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p>			
Convenios y alianzas	- Aprecia los convenios con empresas	p8-p11				
Condiciones de formación académica	- Reconoce la formación profesional para obtener empleo - Reconoce lo aprendido para formar su empresa	p12-16				
Dimensión 4: Satisfacción	- Valora la metodología de enseñanza	p17-p20				

en un Centro Técnico Productivo de ATE en lima 2023?	en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023	inserción laboral es significativa en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023				
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>DESCRIPTIVA</b> Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,			
<p>TIPO : Aplicativo  DISEÑO : Experimental,  MÉTODO : Hipotético  Deductivo  Estadístico.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 210 personas que estudian en el turno noche del CETPRO Víctor Raúl Haya De la Torre del distrito de Ate.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 145 personas que estudian en el turno noche del CETPRO Víctor Raúl Haya De la Torre del distrito de Ate.</p>	<p>Variable X: Capacitación Virtual  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario - Elaborado por el autor de la investigación, según el marco teórico.  Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones son:  Educación en línea  Aula virtual  Educación a distancia  Plataformas digitales</p> <p>Variable Y: Inserción Laboral  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Elaborado por el autor de la investigación, según el marco teórico  Encuesta  Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones son:  Empleo  Convenios y alianzas  Condiciones de formación académica  Satisfacción</p>	<p><b>INFERENCIAL:</b>  Se realizarán pruebas de hipótesis</p>			

# Cuestionario sobre capacitación virtual

## INSTRUCCIONES:

Estimado colega docente

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Instrucciones: Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacitación en línea</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01</b>	¿El docente te guía en el proceso de aprendizaje virtual?					
<b>02</b>	¿El docente te acompaña constantemente durante la clase?					
<b>03</b>	¿Encuentras dificultad para ingresar al aula virtual?					
<b>04</b>	¿Usas las herramientas disponibles de la aplicación Meet en el desarrollo de la clase en línea?					
	<b>DIMENSIÓN 2: Aula virtual</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>05</b>	¿El docente monitorea el desarrollo de tus actividades en el aula virtual?					
<b>06</b>	¿El docente comparte información relacionado al tema luego de culminada la sesión virtual?					
<b>07</b>	¿Marca su asistencia al aula virtual antes de iniciar cada clase a través de la plataforma Classroom?					
<b>08</b>	¿Revisa constantemente el contenido facilitado a través de la plataforma Classroom del aula virtual?					
<b>09</b>	¿Realiza la entrega de tareas, actividades y evidencias desarrolladas en el aula virtual a través de la plataforma Classroom?					
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación a distancia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	¿El docente realiza actividades según lo programado en la capacitación a distancia?					
<b>11</b>	¿El docente refuerza la capacitación a distancia fuera del horario de clases mediante algún grupo de WhatsApp?					
<b>12</b>	¿Usas diferentes libros digitales en internet para complementar tu capacitación a distancia?					
<b>13</b>	¿Tienes dificultades con el servicio de internet durante tu capacitación a distancia?					

	<b>DIMENSIÓN 4: Plataformas digitales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14</b>	¿Buscas información en buscadores de internet para realizar tus tareas?					
<b>15</b>	¿Utilizas libros digitales para el desarrollo de tus tareas?					
<b>16</b>	¿Observas videos especializados para complementar tus conocimientos?					
<b>17</b>	¿Realiza actividades colaborativas mediante el uso de Facebook y WhatsApp?					
<b>18</b>	¿Visitás la aplicación YouTube, para complementar tus actividades de capacitación?					
<b>19</b>	¿Realizas la entrega de tareas, mediante el Classroom para tu evaluación?					
<b>20</b>	¿El docente utiliza Formularios para las evaluaciones?					

Muchas gracias

## Ficha técnica 1

### Nombre: Cuestionario para medir Capacitación virtual

Tiempo:	20 minutos
Lugar:	UGEL 06
Administración:	Individual
Niveles	1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Alto 5: Muy alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 4 ítems Dimensión 2: 5 ítems Dimensión 3: 4 ítems Dimensión 4: 7 ítems Total= 20 ítems
Escala:	Politómica 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5: Siempre
Descripción:	Con el uso del programa SPSS Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $20 \times 5=100$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= $20 \times 1= 20$ Rango = valor máximo–valor mínimo= $100 - 20= 80$ La constante = Rango entre número de niveles = $100/4=25$
Baremación: *	Nivel muy bajo = 00-20 Nivel bajo = 21-40 Nivel medio = 41-60 Nivel alto = 61-80 Nivel muy alto = 81-100

---

# Cuestionario sobre Inserción laboral

## INSTRUCCIONES:

Estimado colega docente

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Instrucciones: Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
	<b>DIMENSIÓN 1: Empleo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01</b>	¿Considera que capacitándose en el CETPRO logrará conseguir un empleo en el mercado laboral?					
<b>02</b>	¿Tras la finalización de sus estudios en el CETPRO buscará un empleo relacionado con su certificación?					
<b>03</b>	¿Durante la realización de sus estudios en el CETPRO ha desarrollado sus prácticas profesionales?					
<b>04</b>	¿Considera que las practicas preprofesionales le permiten poner en práctica los conocimientos adquiridos?					
<b>05</b>	¿Considera que las prácticas profesionales los realizó en condiciones reales de trabajo?					
<b>06</b>	¿Recomendaría a los nuevos estudiantes asistir a sus prácticas profesionales?					
<b>07</b>	¿La formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil del egresado que solicita el mercado laboral?					
	<b>DIMENSIÓN 2: Convenios y alianzas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>08</b>	¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO le permitirán ocupar sin dificultades mejores puestos de trabajo?					
<b>09</b>	¿Considera que el CETPRO debe mantener alianzas estratégicas con empresas?					
<b>10</b>	¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO con institutos y universidades le permitirán formarse a un nivel profesional?					
<b>11</b>	¿Considera que las alianzas que mantiene el CETPRO con los colegios brindaran tempranamente oportunidades laborales?					

<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones de formación académica</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	¿Realizará estudios de especialización para reforzar lo aprendido en el CETPRO?					
<b>13</b>	¿Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo?					
<b>14</b>	¿El certificado otorgado por el CETPRO que cumple con los requisitos del empleo?					
<b>15</b>	¿El CETPRO orienta hacia la formación de una empresa?					
<b>16</b>	¿Considera que lo aprendido en el CETPRO le permitirá lograr un emprendimiento?					
<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17</b>	¿Se encuentra satisfecho/a con la metodología de capacitación virtual del CETPRO?					
<b>18</b>	¿Se encuentra satisfecho con la plataforma usada como aula virtual?					
<b>19</b>	¿Está de acuerdo en que se mantenga la metodología de la enseñanza?					
<b>20</b>	¿Estás satisfecho porque con la capacitación virtual lograrás mejorar tu condición económica?					

Muchas gracias

## Ficha técnica 2

### Nombre: Cuestionario para medir Inserción laboral

Tiempo:	20 minutos
Lugar:	UGEL 06
Administración:	Individual
Niveles	1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Alto 5: Muy alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 7 ítems Dimensión 2: 4 ítems Dimensión 3: 5 ítems Dimensión 4: 4 ítems Total= 20 ítems
Escala:	Politómica 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5: Siempre
Descripción:	Con el uso del programa SPSS Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $20 \times 5=100$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= $20 \times 1= 20$ Rango = valor máximo–valor mínimo= $100 - 20= 80$ La constante = Rango entre número de niveles = $100/4=25$
Baremación: *	Nivel muy bajo = 00-20 Nivel bajo = 21-40 Nivel medio = 41-60 Nivel alto = 61-80 Nivel muy alto = 81-100

---

## Evaluación por juicio de expertos

Respetada juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario sobre capacitación virtual*”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	Ana María Goyas Baldoce
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( )      Doctora ( X )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	
<b>Institución donde labora</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	<i>Cuestionario sobre capacitación virtual</i>
<b>Autor (a)</b>	Condori Palomino, Robert Abel
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Ugel 06
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro Capacitación en línea, Aula virtual; Capacitación a distancia y Plataformas digitales. <b>Objetivo de medición:</b> Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en lima 2023



4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
<b>Capacitación virtual</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación en línea</li> <li>2. Aula virtual</li> <li>3. Capacitación a distancia</li> <li>4. Plataformas digitales</li> </ol>	Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del alumno en el salón. Se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases, intervenir en clase, rendir exámenes, entregar trabajos, etc.. (Centro de Capacitación Integral, Panamá, 2022)
<b>Inserción laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleo</li> <li>2. Convenios y alianzas</li> <li>3. Condiciones de formación académica</li> <li>4. Satisfacción</li> </ol>	La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. (Weller, Jürgen, 2007)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *Cuestionario sobre capacitación virtual* elaborado por *Condori Palomino, Robert Abel* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Capacitación virtual**

- **Primera dimensión:** Capacitación en línea
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la capacitación en línea que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente te guía en el proceso de aprendizaje virtual?	<b>01</b>	4	3	4	
¿El docente te acompaña constantemente durante la clase?	<b>02</b>	4	3	4	
¿Encuentras dificultad para ingresar al aula virtual?	<b>03</b>	4	3	4	
¿Usas las herramientas disponibles de la aplicación Meet en el desarrollo de la clase en línea?	<b>04</b>	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Aula virtual
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con el Aula virtual que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente monitorea el desarrollo de tus actividades en el aula virtual?	<b>05</b>	4	3	4	
¿El docente comparte información relacionado al tema luego de culminada la sesión virtual?	<b>06</b>	4	3	4	
¿Marca su asistencia al aula virtual antes de iniciar cada clase a través de la plataforma Classroom?	<b>07</b>	4	3	4	
¿Revisa constantemente el contenido facilitado a través de la plataforma Classroom del aula virtual?	<b>08</b>	4	3	4	
¿Realiza la entrega de tareas, actividades y evidencias desarrolladas en el aula virtual a través de la plataforma Classroom?	<b>09</b>	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Capacitación a distancia
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la Capacitación a distancia que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente realiza actividades según lo programado en la capacitación a distancia?	<b>10</b>	4	3	4	
¿El docente refuerza la capacitación a distancia fuera del horario de clases mediante algún grupo de WhatsApp?	<b>11</b>	4	3	4	

¿Usas diferentes libros digitales en internet para complementar tu capacitación a distancia?	<b>12</b>	4	3	4	
¿Tienes dificultades con el servicio de internet durante tu capacitación a distancia?	<b>13</b>	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Plataformas digitales
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con las Plataformas digitales que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Buscas información en buscadores de internet para realizar tus tareas?	<b>14</b>	4	3	3	
¿Utilizas libros digitales para el desarrollo de tus tareas?	<b>15</b>	4	3	3	
¿Observas videos especializados para complementar tus conocimientos?	<b>16</b>	4	3	3	
¿Realiza actividades colaborativas mediante el uso de Facebook y WhatsApp?	<b>17</b>	4	3	3	
¿Visitas la aplicación YouTube, para complementar tus actividades de capacitación?	<b>18</b>	4	3	3	
¿Realizas la entrega de tareas, mediante el Classroom para tu evaluación?	<b>19</b>	4	3	3	
¿El docente utiliza Formularios para las evaluaciones?	<b>20</b>	4	3	3	



Dra. Ana María Goyas Baldoce  
DNI 21065570

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario sobre capacitación virtual*”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	Raul Quincho Apumayta	
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>		
<b>Institución donde labora</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	<i>Cuestionario sobre capacitación virtual</i>
<b>Autor (a)</b>	Condori Palomino, Robert Abel
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Ugel 06
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro Capacitación en línea, Aula virtual; Capacitación a distancia y Plataformas digitales. <b>Objetivo de medición:</b> Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en lima 2023

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
<b>Capacitación virtual</b>	1. Capacitación en línea 2. Aula virtual 3. Capacitación a distancia 4. Plataformas digitales	Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del alumno en el salón. Se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases, intervenir en clase, rendir exámenes, entregar trabajos, etc.. (Centro de Capacitación Integral, Panamá, 2022)
<b>Inserción laboral</b>	1. Empleo 2. Convenios y alianzas 3. Condiciones de formación académica 4. Satisfacción	La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. (Weller, Jürgen, 2007)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *Cuestionario sobre capacitación virtual* elaborado por *Condori Palomino, Robert Abel* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Capacitación virtual**

- **Primera dimensión:** Capacitación en línea
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la capacitación en línea que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente te guía en el proceso de aprendizaje virtual?	<b>01</b>	4	3	4	
¿El docente te acompaña constantemente durante la clase?	<b>02</b>	4	3	4	
¿Encuentras dificultad para ingresar al aula virtual?	<b>03</b>	4	3	4	
¿Usas las herramientas disponibles de la aplicación Meet en el desarrollo de la clase en línea?	<b>04</b>	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Aula virtual
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con el Aula virtual que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente monitorea el desarrollo de tus actividades en el aula virtual?	<b>05</b>	4	3	4	
¿El docente comparte información relacionado al tema luego de culminada la sesión virtual?	<b>06</b>	4	3	4	
¿Marca su asistencia al aula virtual antes de iniciar cada clase a través de la plataforma Classroom?	<b>07</b>	4	3	4	
¿Revisa constantemente el contenido facilitado a través de la plataforma Classroom del aula virtual?	<b>08</b>	4	3	4	
¿Realiza la entrega de tareas, actividades y evidencias desarrolladas en el aula virtual a través de la plataforma Classroom?	<b>09</b>	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Capacitación a distancia
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la Capacitación a distancia que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente realiza actividades según lo programado en la capacitación a distancia?	<b>10</b>	4	3	4	
¿El docente refuerza la capacitación a distancia fuera del horario de clases mediante algún grupo de WhatsApp?	<b>11</b>	4	3	4	

¿Usas diferentes libros digitales en internet para complementar tu capacitación a distancia?	<b>12</b>	4	3	4	
¿Tienes dificultades con el servicio de internet durante tu capacitación a distancia?	<b>13</b>	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Plataformas digitales
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con las Plataformas digitales que se desarrolla en un CEPTRON de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Buscas información en buscadores de internet para realizar tus tareas?	<b>14</b>	4	3	3	
¿Utilizas libros digitales para el desarrollo de tus tareas?	<b>15</b>	4	3	3	
¿Observas videos especializados para complementar tus conocimientos?	<b>16</b>	4	3	3	
¿Realiza actividades colaborativas mediante el uso de Facebook y WhatsApp?	<b>17</b>	4	3	3	
¿Visitas la aplicación YouTube, para complementar tus actividades de capacitación?	<b>18</b>	4	3	3	
¿Realizas la entrega de tareas, mediante el Classroom para tu evaluación?	<b>19</b>	4	3	3	
¿El docente utiliza Formularios para las evaluaciones?	<b>20</b>	4	3	3	



Raul Quincho Apumayta  
DNI 20085370

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario sobre capacitación virtual*”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	Juan Carlos Cárdenas Valverde		
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>			
<b>Institución donde labora</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado		

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	<i>Cuestionario sobre capacitación virtual</i>
<b>Autor (a)</b>	Condori Palomino, Robert Abel
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Ugel 06
<b>Significación</b>	<p>El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro Capacitación en línea, Aula virtual; Capacitación a distancia y Plataformas digitales.</p> <p><b>Objetivo de medición:</b> Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en lima 2023</p>

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
<b>Capacitación virtual</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación en línea</li> <li>2. Aula virtual</li> <li>3. Capacitación a distancia</li> <li>4. Plataformas digitales</li> </ol>	Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del alumno en el salón. Se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases, intervenir en clase, rendir exámenes, entregar trabajos, etc.. (Centro de Capacitación Integral, Panamá, 2022)
<b>Inserción laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleo</li> <li>2. Convenios y alianzas</li> <li>3. Condiciones de formación académica</li> <li>4. Satisfacción</li> </ol>	La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. (Weller, Jürgen, 2007)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *Cuestionario sobre capacitación virtual* elaborado por *Condori Palomino, Robert Abel* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre Capacitación virtual

- **Primera dimensión:** Capacitación en línea
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la capacitación en línea que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente te guía en el proceso de aprendizaje virtual?	<b>01</b>	4	4	3	
¿El docente te acompaña constantemente durante la clase?	<b>02</b>	4	4	3	
¿Encuentras dificultad para ingresar al aula virtual?	<b>03</b>	4	4	3	
¿Usas las herramientas disponibles de la aplicación Meet en el desarrollo de la clase en línea?	<b>04</b>	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Aula virtual
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con el Aula virtual que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente monitorea el desarrollo de tus actividades en el aula virtual?	<b>05</b>	4	4	3	
¿El docente comparte información relacionado al tema luego de culminada la sesión virtual?	<b>06</b>	4	4	3	
¿Marca su asistencia al aula virtual antes de iniciar cada clase a través de la plataforma Classroom?	<b>07</b>	4	4	3	
¿Revisa constantemente el contenido facilitado a través de la plataforma Classroom del aula virtual?	<b>08</b>	4	4	3	
¿Realiza la entrega de tareas, actividades y evidencias desarrolladas en el aula virtual a través de la plataforma Classroom?	<b>09</b>	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Capacitación a distancia
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la Capacitación a distancia que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El docente realiza actividades según lo programado en la capacitación a distancia?	<b>10</b>	4	4	3	
¿El docente refuerza la capacitación a distancia fuera del horario de clases mediante algún grupo de WhatsApp?	<b>11</b>	4	4	3	

¿Usas diferentes libros digitales en internet para complementar tu capacitación a distancia?	<b>12</b>	4	4	3	
¿Tienes dificultades con el servicio de internet durante tu capacitación a distancia?	<b>13</b>	4	4	3	

- **Cuarta dimensión:** Plataformas digitales
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con las Plataformas digitales que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Buscas información en buscadores de internet para realizar tus tareas?	<b>14</b>	4	4	3	
¿Utilizas libros digitales para el desarrollo de tus tareas?	<b>15</b>	4	4	3	
¿Observas videos especializados para complementar tus conocimientos?	<b>16</b>	4	4	3	
¿Realiza actividades colaborativas mediante el uso de Facebook y WhatsApp?	<b>17</b>	4	4	3	
¿Visitas la aplicación YouTube, para complementar tus actividades de capacitación?	<b>18</b>	4	4	3	
¿Realizas la entrega de tareas, mediante el Classroom para tu evaluación?	<b>19</b>	4	4	3	
¿El docente utiliza Formularios para las evaluaciones?	<b>20</b>	4	4	3	



Juan Carlos Cárdenas valverde  
DNI 20048150

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario sobre Inserción laboral*”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	Ana María Goyas Baldoceca
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( )      Doctora ( X )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	
<b>Institución donde labora</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	<i>Cuestionario sobre Inserción laboral</i>
<b>Autor (a)</b>	Condori Palomino, Robert Abel
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Ugel 06
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: Empleo; Convenios y alianzas; Condiciones de formación académica y Satisfacción.  <b>Objetivo de medición:</b> Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
<b>Capacitación virtual</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación en línea</li> <li>2. Aula virtual</li> <li>3. Capacitación a distancia</li> <li>4. Plataformas digitales</li> </ol>	Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del alumno en el salón. Se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases, intervenir en clase, rendir exámenes, entregar trabajos, etc.. (Centro de Capacitación Integral, Panamá, 2022)
<b>Inserción laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleo</li> <li>2. Convenios y alianzas</li> <li>3. Condiciones de formación académica</li> <li>4. Satisfacción</li> </ol>	La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. (Weller, Jürgen, 2007)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *Cuestionario sobre Inserción laboral* elaborado por *Condori Palomino, Robert Abel* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre Inserción laboral

- **Primera dimensión:** Empleo
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con el empleo que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Considera que capacitándose en el CETPRO logrará conseguir un empleo en el mercado laboral?	<b>01</b>	4	3	3	
¿Tras la finalización de sus estudios en el CETPRO buscará un empleo relacionado con su certificación?	<b>02</b>	4	3	3	
¿Durante la realización de sus estudios en el CETPRO ha desarrollado sus prácticas profesionales?	<b>03</b>	4	3	3	
¿Considera que las practicas preprofesionales le permiten poner en práctica los conocimientos adquiridos?	<b>04</b>	4	3	3	
¿Considera que las prácticas profesionales los realizó en condiciones reales de trabajo?	<b>05</b>	4	3	3	
¿Recomendaría a los nuevos estudiantes asistir a sus prácticas profesionales?	<b>06</b>	4	3	3	
¿La formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil del egresado que solicita el mercado laboral?	<b>07</b>	4	3	3	

- **Segunda dimensión:** Convenios y alianzas
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con los Convenios y alianzas que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO le permitirán ocupar sin dificultades mejores puestos de trabajo?	<b>08</b>	4	3	3	
¿Considera que el CETPRO debe mantener alianzas estratégicas con empresas?	<b>09</b>	4	3	3	
¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO con institutos y universidades le permitirán formarse a un nivel profesional?	<b>10</b>	4	3	3	
¿Considera que las alianzas que mantiene el CETPRO con los colegios brindaran tempranamente oportunidades laborales?	<b>11</b>	4	3	3	



- **Tercera dimensión:** Condiciones de formación académica
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con las condiciones de formación académica que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Realizará estudios de especialización para reforzar lo aprendido en el CETPRO?	12	4	3	3	
¿Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo?	13	4	3	3	
¿El certificado otorgado por el CETPRO que cumple con los requisitos del empleo?	14	4	3	3	
¿El CETPRO orienta hacia la formación de una empresa?	15	4	3	3	
¿Considera que lo aprendido en el CETPRO le permitirá lograr un emprendimiento?	16	4	3	3	

- **Cuarta dimensión:** Satisfacción
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la satisfacción que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Se encuentra satisfecho/a con la metodología de capacitación virtual del CETPRO?	17	4	3	3	
¿Se encuentra satisfecho con la plataforma usada como aula virtual?	18	4	3	3	
¿Está de acuerdo en que se mantenga la metodología de la enseñanza?	19	4	3	3	
¿Estás satisfecho porque con la capacitación virtual lograrás mejorar tu condición económica?	20	4	3	3	

Dra. Ana María Goyas Baldoce  
DNI 21065570

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario sobre Inserción laboral*”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	Raul Quincho Apumayta		
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>			
<b>Institución donde labora</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado		

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	<i>Cuestionario sobre Inserción laboral</i>
<b>Autor (a)</b>	Condori Palomino, Robert Abel
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Ugel 06
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: Empleo; Convenios y alianzas; Condiciones de formación académica y Satisfacción.
	<b>Objetivo de medición:</b> Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
<b>Capacitación virtual</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación en línea</li> <li>2. Aula virtual</li> <li>3. Capacitación a distancia</li> <li>4. Plataformas digitales</li> </ol>	Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del alumno en el salón. Se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases, intervenir en clase, rendir exámenes, entregar trabajos, etc.. (Centro de Capacitación Integral, Panamá, 2022)
<b>Inserción laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleo</li> <li>2. Convenios y alianzas</li> <li>3. Condiciones de formación académica</li> <li>4. Satisfacción</li> </ol>	La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. (Weller, Jürgen, 2007)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *Cuestionario sobre Inserción laboral* elaborado por *Condori Palomino, Robert Abel* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Inserción laboral**

- **Primera dimensión: Empleo**
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con el empleo que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Considera que capacitándose en el CETPRO logrará conseguir un empleo en el mercado laboral?	<b>01</b>	4	3	4	
¿Tras la finalización de sus estudios en el CETPRO buscará un empleo relacionado con su certificación?	<b>02</b>	4	3	4	
¿Durante la realización de sus estudios en el CEPTRÓ ha desarrollado sus prácticas profesionales?	<b>03</b>	4	3	4	
¿Considera que las practicas preprofesionales le permiten poner en práctica los conocimientos adquiridos?	<b>04</b>	4	3	4	
¿Considera que las prácticas profesionales los realizó en condiciones reales de trabajo?	<b>05</b>	4	3	4	
¿Recomendaría a los nuevos estudiantes asistir a sus prácticas profesionales?	<b>06</b>	4	3	4	
¿La formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil del egresado que solicita el mercado laboral?	<b>07</b>	4	3	4	

- **Segunda dimensión: Convenios y alianzas**
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con los Convenios y alianzas que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO le permitirán ocupar sin dificultades mejores puestos de trabajo?	<b>08</b>	4	3	3	
¿Considera que el CETPRO debe mantener alianzas estratégicas con empresas?	<b>09</b>	4	3	3	
¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO con institutos y universidades le permitirán formarse a un nivel profesional?	<b>10</b>	4	3	3	
¿Considera que las alianzas que mantiene el CETPRO con los colegios brindaran tempranamente oportunidades laborales?	<b>11</b>	4	3	3	



- **Tercera dimensión:** Condiciones de formación académica
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con las condiciones de formación académica que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Realizará estudios de especialización para reforzar lo aprendido en el CETPRO?	12	4	4	3	
¿Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo?	13	4	4	3	
¿El certificado otorgado por el CETPRO que cumple con los requisitos del empleo?	14	4	4	3	
¿El CETPRO orienta hacia la formación de una empresa?	15	4	4	3	
¿Considera que lo aprendido en el CETPRO le permitirá lograr un emprendimiento?	16	4	4	3	

- **Cuarta dimensión:** Satisfacción
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la satisfacción que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Se encuentra satisfecho/a con la metodología de capacitación virtual del CETPRO?	17	4	3	3	
¿Se encuentra satisfecho con la plataforma usada como aula virtual?	18	4	3	3	
¿Está de acuerdo en que se mantenga la metodología de la enseñanza?	19	4	3	3	
¿Estás satisfecho porque con la capacitación virtual lograrás mejorar tu condición económica?	20	4	3	3	

Raul Quincho Apumayta  
DNI 20085370

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Inserción laboral”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	Juan Carlos Cárdenas Valverde
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	
<b>Institución donde labora</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	<i>Cuestionario sobre Inserción laboral</i>
<b>Autor (a)</b>	Condori Palomino, Robert Abel
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Ugel 06
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: Empleo; Convenios y alianzas; Condiciones de formación académica y Satisfacción. <b>Objetivo de medición:</b> Establecer la relación que tiene la capacitación virtual e inserción laboral en un Centro Técnico Productivo de ATE en Lima 2023



4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
<b>Capacitación virtual</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación en línea</li> <li>2. Aula virtual</li> <li>3. Capacitación a distancia</li> <li>4. Plataformas digitales</li> </ol>	Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del alumno en el salón. Se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases, intervenir en clase, rendir exámenes, entregar trabajos, etc.. (Centro de Capacitación Integral, Panamá, 2022)
<b>Inserción laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleo</li> <li>2. Convenios y alianzas</li> <li>3. Condiciones de formación académica</li> <li>4. Satisfacción</li> </ol>	La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. (Weller, Jürgen, 2007)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *Cuestionario sobre Inserción laboral* elaborado por *Condori Palomino, Robert Abel* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre Inserción laboral

- **Primera dimensión:** Empleo
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con el empleo que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Considera que capacitándose en el CETPRO logrará conseguir un empleo en el mercado laboral?	<b>01</b>	4	3	4	
¿Tras la finalización de sus estudios en el CETPRO buscará un empleo relacionado con su certificación?	<b>02</b>	4	3	4	
¿Durante la realización de sus estudios en el CEPTRÓ ha desarrollado sus prácticas profesionales?	<b>03</b>	4	3	4	
¿Considera que las practicas preprofesionales le permiten poner en práctica los conocimientos adquiridos?	<b>04</b>	4	3	4	
¿Considera que las prácticas profesionales los realizó en condiciones reales de trabajo?	<b>05</b>	4	3	4	
¿Recomendaría a los nuevos estudiantes asistir a sus prácticas profesionales?	<b>06</b>	4	3	4	
¿La formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil del egresado que solicita el mercado laboral?	<b>07</b>	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Convenios y alianzas
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con los Convenios y alianzas que se desarrolla en un CEPTRÓ de ATE.

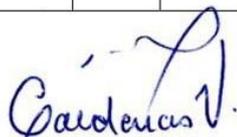
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO le permitirán ocupar sin dificultades mejores puestos de trabajo?	<b>08</b>	4	3	3	
¿Considera que el CETPRO debe mantener alianzas estratégicas con empresas?	<b>09</b>	4	3	3	
¿Considera que los convenios que mantiene el CETPRO con institutos y universidades le permitirán formarse a un nivel profesional?	<b>10</b>	4	3	3	
¿Considera que las alianzas que mantiene el CETPRO con los colegios brindaran tempranamente oportunidades laborales?	<b>11</b>	4	3	3	

- **Tercera dimensión:** Condiciones de formación académica
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con las condiciones de formación académica que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Realizará estudios de especialización para reforzar lo aprendido en el CETPRO?	12	4	4	3	
¿Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo?	13	4	4	3	
¿El certificado otorgado por el CETPRO que cumple con los requisitos del empleo?	14	4	4	3	
¿El CETPRO orienta hacia la formación de una empresa?	15	4	4	3	
¿Considera que lo aprendido en el CETPRO le permitirá lograr un emprendimiento?	16	4	4	3	

- **Cuarta dimensión:** Satisfacción
- **Objetivos de la dimensión:** Permite recoger información, sobre y acerca los aspectos relacionados con la satisfacción que se desarrolla en un CETPRO de ATE.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Se encuentra satisfecho/a con la metodología de capacitación virtual del CETPRO?	17	4	3	3	
¿Se encuentra satisfecho con la plataforma usada como aula virtual?	18	4	3	3	
¿Está de acuerdo en que se mantenga la metodología de la enseñanza?	19	4	3	3	
¿Estás satisfecho porque con la capacitación virtual lograrás mejorar tu condición económica?	20	4	3	3	



Juan Carlos Cárdenas valverde  
DNI 20048150

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Base de datos Capacitación virtual

Capacitación en línea				Aula virtual					Capacitación a distancia					Plataformas digitales					
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	2	3	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	3	5	1	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	2	4	3	5	3
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5
5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	2	5	3	3	4	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5
5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	2	5	1	5	5	5
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	2	5	3	1	2	3	1	5	3
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5
4	5	3	2	5	2	5	5	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4
5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

## Base de datos Inserción Laboral

Empleo							Convenios y alianzas				Condiciones de formación académica					Satisfacción			
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1	3	2
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	2	2	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	2	5	5
5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5





## Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Capacitación virtual e inserción laboral en un Centro de Educación Técnico Productivo de Ate, 2023

**Investigador:** Condori Palomino, Robert Abel

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Capacitación virtual e inserción laboral en un Centro de Educación Técnico Productivo de Ate, 2023; cuyo objetivo es: Establecer la relación entre Capacitación virtual e inserción laboral en un Centro de Educación Técnico Productivo de Ate, 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, programa de maestría, mención administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- a. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Capacitación virtual e inserción laboral en un Centro de Educación Técnico Productivo de Ate, 2023.
- b. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución Educativa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria: (Principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo: (Principio de No maleficencia)

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios: (Principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad: (Principio de Justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Condori Palomino, Robert Abel, celular 954 167 682, correo electrónico rcondorip@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

.....

**Firma**