



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024

TRABAJO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Villena Vasquez, Ricardo Hemilio (orcid.org/0000-0002-4628-4948)

ASESORES:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

Mg. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL**, docente de la **ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO**, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024", cuyo autor es **VILLENA VASQUEZ RICARDO HERMILIO**, constato que la Investigación tiene un índice de similitud de 10%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL DNI: 17910106 ORCID: 0000-0002-9242-3881	Firmado electrónicamente por: MSALAZARPO el 16- 07-2024 22:38:08

Código documento Trilce: TRI - 0800569



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLENA VASQUEZ RICARDO HERMILIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RICARDO HERMILIO VILLENA VASQUEZ DNI: 41316849 ORCID: 0000-0002-4628-4948	Firmado electrónicamente por: RVILLENAV el 07-07- 2024 00:05:38

Código documento Trilce: TRI - 0800589

Dedicatoria

Mi trabajo de investigación va dedicado
a mis padres que son mi motor principal
Y mis hijos quienes siempre están conmigo
apoyándome ante cualquier circunstancia
que se me ha presentado.

Ricardo.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y familia
por el apoyo incondicional
en cada reto nuevo y paso dado.

El autor.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	18
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1 Expertos validadores de los instrumentos	21
---	----

Resumen

El presente trabajo tuvo por finalidad la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional en Perú en el año 2024. La investigación se basó en un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico, obteniendo opiniones y conocimientos de expertos en la materia, incluyendo a trabajadores del personal administrativo de una Gerencia Regional de Trabajo. Mediante un muestreo no probabilístico y la aplicación de entrevistas semi-estructuradas, Los resultados del estudio proporcionan una base para mejorar la gestión de la capacitación y maximizar su impacto en la promoción del empleo, apoyando así el desarrollo socioeconómico de la región. Se concluyó que la capacitación técnica específica es crucial para mejorar la empleabilidad y que debe estar alineada con las necesidades del mercado laboral para ser efectiva, donde los programas de capacitación mostraron tener un impacto positivo en los índices de empleo y en la calidad de los puestos obtenidos por los participantes, aunque también se identificaron desafíos relacionados con la adecuación de los recursos tecnológicos y las instalaciones físicas. Además, se exploraron las expectativas y motivaciones de los usuarios, revelando que estos valoran altamente la capacitación como medio para su desarrollo profesional y seguridad laboral.

Palabras clave: Capacitación técnica, empleabilidad, gestión de capacitación, mercado laboral, desarrollo profesional.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine training management as a driver in promoting employment among users of a regional government in Peru in 2024. The research was based on a qualitative approach with a phenomenological design, gathering opinions and insights from experts in the field, including administrative staff workers from a Regional Labor Office. Through non-probability sampling and the application of semi-structured interviews, the study results provide a foundation for improving training management and maximizing its impact on employment promotion, thus supporting the socio-economic development of the region. It was concluded that specific technical training is crucial for improving employability and must be aligned with labor market needs to be effective, where training programs showed a positive impact on employment rates and the quality of positions obtained by participants. However, challenges related to the adequacy of technological resources and physical facilities were also identified. Additionally, the expectations and motivations of the users were explored, revealing that they highly value training as a means for their professional development and job security.

Keywords: Technical training, employability, training management, labor market, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación representa un esfuerzo significativo y oportuno para abordar el desafío persistente del desempleo en la región, al centrarse en la eficacia de las políticas de capacitación, este estudio no solo busca optimizar las estrategias de empleabilidad local, sino que también aspira a transformar la forma en que los servicios de empleo interactúan con los ciudadanos, dado que este enfoque promueve una mejor alineación entre las habilidades de los individuos y las demandas del mercado laboral, potencialmente reduciendo las tasas de desempleo y fomentando un desarrollo económico más inclusivo y sostenible.

En el futuro, la dinámica de la gestión laboral a nivel internacional se complicará aún más debido a la interacción constante entre la globalización y el avance tecnológico. En palabras de Soto et. al. (2020) argumentan que estos dos factores, al interactuar, transforman de manera continua y a menudo impredecible las demandas del mercado laboral. Esta dinámica requiere una adaptación constante en la capacitación ofrecida. Espinar y Moreno (2020) comentan que, esta realidad impone una necesidad imperativa de reentrenamiento y adaptación continua para los trabajadores. Landini (2023) agrega que no solo es esencial aprender nuevas habilidades técnicas, sino también desarrollar una capacidad de adaptación y flexibilidad mental frente a entornos laborales que cambian rápidamente.

Como lo indicaría Martínez (2019) los participantes en estos programas vendrán de una variedad aún mayor de trasfondos culturales y educativos. Díaz (2019) comenta que, esta diversidad, aunque enriquecedora, planteará desafíos significativos. Por un lado, Anaya (2021) facilitará el intercambio de ideas y perspectivas, fomentando la innovación y la creatividad. De igual manera Bravo y Vega (2022) surgirán complicaciones relacionadas con la comprensión y la comunicación intercultural, cabe mencionar que estos desafíos no serán solo lingüísticos, sino también culturales, ya que diferentes contextos culturales pueden llevar a distintas interpretaciones y enfoques en el aprendizaje y la resolución de problemas.

En palabras de Bravo y Vega (2022) la tecnología, mientras tanto, jugará un papel dual. Por un lado, facilitará el acceso al aprendizaje a distancia, permitiendo a personas de todo el mundo participar en programas de capacitación que de otra manera estarían fuera de su alcance. Sin embargo, Fuentes (2019) comenta que, al

mismo tiempo, esta dependencia de la tecnología expondrá y posiblemente amplificará las brechas digitales y económicas existentes, de igual forma aquellos sin acceso a la tecnología adecuada o sin las habilidades digitales necesarias podrían encontrarse en desventaja, lo que limitaría su capacidad para beneficiarse plenamente de estas oportunidades de capacitación; además, la eficacia de la capacitación en línea podría verse afectada por factores como la falta de interacción cara a cara y el desafío de mantener el compromiso y la motivación en un entorno virtual.

Además, como lo indicaría Fuentes (2019) los problemas socioeconómicos internos como la desigualdad y el desempleo jugarán un papel crucial en la percepción y efectividad de los programas de capacitación laboral, tal es así que, en países con altas tasas de desigualdad, los programas de capacitación podrían ser vistos como inaccesibles para ciertos grupos, especialmente para aquellos en situaciones de pobreza o con acceso limitado a la educación. Por lo que Anaya (2021) comenta que, esto podría perpetuar ciclos de pobreza y desempleo, limitando la movilidad social y económica, por otro lado, en países con altas tasas de desempleo, incluso aquellos con habilidades recién adquiridas podrían encontrar dificultades para obtener empleo, lo que podría llevar a cuestionar la utilidad y relevancia de estos programas.

A nivel nacional, los cubanos Espinar y Moreno (2020) señalan que los programas de capacitación laboral enfrentan problemáticas específicas, influenciadas significativamente por el contexto de cada país, estas diferencias se manifiestan en las políticas educativas, los recursos económicos disponibles y las necesidades únicas del mercado laboral local.

De igual manera los rusos Gleason y Rubio (2020) argumentan que las políticas educativas juegan un papel crucial en la estructuración y ejecución de estos programas, dado que algunos países pueden enfocarse en desarrollar habilidades técnicas específicas para industrias predominantes en su economía, mientras que otros podrían priorizar habilidades más generales, como la resolución de problemas y el pensamiento crítico. Esta divergencia en enfoques y prioridades puede generar variaciones significativas en la calidad y relevancia de la capacitación, afectando directamente la empleabilidad de los participantes en el mercado laboral global.

Además, los recursos económicos disponibles para la educación y la capacitación laboral son determinantes. Soto et. al. (2020) indican que, en países como Afganistán, República Popular Democrática de Corea, Yemen entre otros, cuentan con recursos limitados, los programas pueden enfrentar restricciones en términos de materiales, tecnología y calidad de enseñanza, lo que podría mermar su eficacia. Por el contrario, Triana y Parra (2022) mencionan que los países como lo son Rusia, Brasil, Canadá entre otros, quienes son los que cuentan con mayores recursos pueden ofrecer programas más sofisticados y tecnológicamente avanzados, aunque no necesariamente alineados con las necesidades del mercado laboral local.

Cabe indicar que el control de pronóstico para esta investigación desempeña un papel crucial para evaluar la efectividad y sostenibilidad de las políticas implementadas, donde este mecanismo no solo permite prever los resultados a corto y largo plazo de las intervenciones en capacitación, sino que también facilita ajustes proactivos basados en retroalimentación continua y análisis de datos, es por ello que al anticipar las tendencias del mercado laboral y las necesidades emergentes de habilidades, el control de pronóstico ayuda a adaptar los programas de capacitación para maximizar su impacto en la empleabilidad de los usuarios.

Esta investigación está intrínsecamente vinculada al objetivo de desarrollo sostenible (ODS) de "Desarrollo económico, empleo y emprendimiento"; donde este enfoque se justifica porque el estudio aborda directamente la mejora de las competencias laborales y la capacitación efectiva como medios fundamentales para fomentar el empleo y el emprendimiento en la región, es por ello que al centrarse en cómo las políticas de capacitación pueden mejorar la empleabilidad, la investigación contribuye al crecimiento económico al preparar a los individuos no solo para ocupar puestos de trabajo existentes, sino también para innovar y crear nuevas oportunidades empresariales.

Esta investigación, se sitúa en un contexto donde el desempleo y la falta de habilidades adecuadas constituyen barreras significativas para el desarrollo socioeconómico en la región, dado que surge de la necesidad de entender cómo las políticas y programas de capacitación pueden ser efectivamente utilizados para mejorar las oportunidades de empleo para la población local, es por ello que el problema general que se plantea investigar es cómo la gestión de dichas

capacitaciones puede actuar como un catalizador para incrementar las tasas de empleo entre los usuarios de servicios gubernamentales, en un periodo caracterizado por rápidos cambios económicos y tecnológicos que continuamente reconfiguran las demandas del mercado laboral.

Como problema de investigación se formuló el siguiente, ¿De qué manera la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024?, de igual manera como problemas específicos se observan los siguientes: i. ¿De qué manera se va a explorar las expectativas y motivaciones de la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo hacia los usuarios en un gobierno regional de Perú, 2024?; ii. ¿De qué manera se va a analizar cómo las percepciones y experiencias de los participantes influyen en la eficacia de los programas de capacitación gestionados por un gobierno regional en Perú, como mecanismo para promover el empleo en el año 2024?; iii. ¿De qué manera se va a explorar y comprender las percepciones y experiencias de los participantes en programas de capacitación, administrados por un gobierno regional en Perú, 2024?

Además, se ha podido establecer tres justificaciones, justificación teórica este estudio ofrece una valiosa contribución al cuerpo académico existente en la gestión de recursos humanos y desarrollo económico, dado que se apoya en la teoría del capital humano, que sostiene que las inversiones en educación y formación son fundamentales para mejorar la productividad y competitividad de los trabajadores en el mercado global.

Como justificación metodológica la investigación propuesta empleará un enfoque cualitativo que, para obtener una visión holística de la gestión de capacitación y su impacto en el empleo, esta aproximación permitirá entender las percepciones y experiencias de los beneficiarios de estos programas. El uso de entrevistas en profundidad y análisis de casos de estudio proporcionará una base de evidencia robusta para formular recomendaciones políticas y prácticas sobre la gestión efectiva de programas de capacitación.

Finalmente, como justificación social este estudio es de crucial importancia, ya que aborda directamente la problemática del desempleo y la subempleabilidad, donde el mercado laboral puede estar caracterizado por altas tasas de informalidad y barreras significativas para la entrada. Al mejorar la comprensión de cómo los

programas de capacitación pueden ser optimizados para alinearse mejor con las necesidades del mercado laboral local, el estudio tiene el potencial de influir en las políticas públicas y mejorar las oportunidades de empleo para numerosos ciudadanos.

Es fundamental establecer criterios que permitan evaluar su relevancia social, dado que aborda directamente problemas de desempleo y subempleabilidad en un contexto de alta informalidad laboral, por lo que se debe investigar la efectividad de los programas de capacitación actuales para asegurar que estén alineados con las demandas cambiantes del mercado laboral local, lo cual es clave para mejorar la empleabilidad de los individuos. Además, es importante considerar cómo los hallazgos podrían influir en las políticas públicas, ya que esto permitirá que el estudio tenga un impacto tangible en la formulación y ejecución de estrategias gubernamentales.

Como objetivo general de investigación se plantea Develar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024, de igual manera como objetivos específicos se observan los siguientes: i. Explorar las expectativas y motivaciones de la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo hacia los usuarios en un gobierno regional de Perú, 2024, ii. Analizar cómo las percepciones y experiencias de los participantes influyen en la eficacia de los programas de capacitación gestionados por un gobierno regional en Perú, como mecanismo para promover el empleo en el año 2024; iii. Explorar y comprender las percepciones y experiencias de los participantes en programas de capacitación, administrados por un gobierno regional en Perú, 2024.

De igual manera como antecedentes internacionales se ha podido establecer los siguientes para el ecuatoriano Díaz (2019) su problema de investigación se centra en cómo el rol del director escolar y su gestión impactan en la calidad educativa, y cómo las habilidades y capacidades desarrolladas por estos directivos influyen en las percepciones y capacitaciones laborales de los docentes contratados, en el contexto de la política educativa actual. El objetivo principal es analizar las características del rol directivo en la gestión escolar, examinar la percepción de los directores sobre su formación y acceso al cargo, en las percepciones y capacitaciones laborales de los docentes contratados.

El método utilizado se basa en un enfoque cualitativo, ha hecho uso de entrevistas o testimonios de directores de escuela para recoger sus percepciones y experiencias. Los resultados indican dos aspectos principales: el papel fundamental del directivo en la promoción del cambio dentro de la institución educativa, y la capacidad del director para liderar las capacitaciones escolares y fortalecer la dimensión pedagógica en la práctica docente.

Las conclusiones sugieren que la efectividad del liderazgo directivo es crucial para el éxito y la mejora escolar, enfatizando la importancia de una buena gestión y la implementación práctica de las habilidades y capacidades adquiridas en programas de liderazgo en las capacitaciones de los docentes. Esta investigación es relevante para mi proyecto de investigación, ya que subraya la importancia del liderazgo y la gestión efectiva en entornos educativos. Puede proporcionar conocimientos valiosos sobre cómo los roles de liderazgo y las habilidades de gestión impactan en la eficacia de los programas de capacitación y en el clima organizacional, aspectos que podrían ser aplicables y relevantes en el contexto de la capacitación laboral.

Para los mexicanos Valladares et al. (2021) cuya problemática se centra en cómo perciben los productores la capacitación recibida como parte del programa de proyectos productivos del Estado de Chihuahua, y cómo esta capacitación afecta su desempeño en las actividades productivas. El objetivo principal es analizar la percepción de los productores sobre la capacitación obtenida a través de los técnicos universitarios de la Universidad Autónoma de Chihuahua, especialmente después de iniciar sus actividades productivas. Se utilizó un enfoque cuantitativo para la investigación, empleando encuestas con preguntas basadas en la escala de Likert como instrumento principal. Se encuestaron a 162 participantes de un total de 201 proyectos aprobados. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados consideraron que la capacitación recibida fue suficiente para continuar con sus proyectos a largo plazo, sin embargo, expresaron la necesidad de programas de capacitación continua, especialmente en áreas como administración, contabilidad y comercialización.

Las conclusiones sugieren que, aunque la capacitación inicial fue efectiva para el arranque de los proyectos, existe una demanda clara de capacitación continua para fortalecer competencias en gestión empresarial y comercialización, lo que indica la

importancia de un enfoque más integral y sostenido en la capacitación para el éxito a largo plazo de los proyectos productivos. Este estudio es relevante para mi proyecto, ya que destaca la importancia de la evaluación de la eficacia de los programas de capacitación desde la perspectiva de los participantes.

Los hallazgos sobre la necesidad de capacitación continua y específica pueden ser valiosos para entender las áreas de mejora en los programas de capacitación laboral. Además, refuerza la idea de que la capacitación debe ser adaptativa y responder a las necesidades cambiantes de los participantes para ser verdaderamente efectiva.

En un estudio similar realizado por el mexicano Palacios (2022) la investigación se centraría en identificar los factores que influyen en la adopción del modelo de aprendizaje híbrido (Blended Learning) en los programas de capacitación destinados a promover el empleo entre los usuarios de la ciudad de México. El objetivo principal sería evaluar cómo diferentes aspectos del Blended Learning afectan tanto la adopción del modelo como su efectividad en mejorar la empleabilidad de los participantes.

Para ello, se aplicaría una metodología que incluye la utilización de encuestas para capturar las preferencias de aprendizaje en línea de los usuarios de los programas de capacitación, seguida por la implementación de sesiones de aprendizaje diseñadas específicamente según los resultados de estas entrevistas. Posteriormente, se evaluaría la eficacia del modelo mediante clases de muestra que incluirían retroalimentación por pares y una evaluación posterior con el mismo tipo de instrumento de encuesta.

Los resultados esperados podrían indicar una preferencia por la interacción durante las sesiones de Blended Learning, favoreciendo un enfoque más participativo y reflexivo en la capacitación. Esto es crucial en sesiones que buscan mejorar habilidades profesionales directamente aplicables al mercado laboral. Además, se anticiparía que la retroalimentación continua serviría como un mecanismo vital para la autoevaluación y la mejora continua de los participantes. La conclusión del estudio destacaría la efectividad del modelo de Blended Learning para aumentar la interacción y el pensamiento reflexivo, elementos esenciales para una capacitación efectiva y que, por consiguiente, pueden aumentar las tasas de empleabilidad. Este

estudio es importante para mi investigación, dado que los hallazgos apoyarían la idea de que una buena gestión de los programas de capacitación, incluyendo la adopción de nuevas metodologías educativas, es crucial para el éxito en la preparación laboral de los individuos.

Cabe mencionar que, con respecto a los trabajos de investigaciones previas se han encontrado que en el ámbito nacional a los limeños Quispe et al, (2022) cuyo problema de investigación se centra en determinar las percepciones y experiencias de los participantes en programas de capacitaciones laborales en una institución adscrita al Ministerio de Justicia en Arequipa, Perú; como objetivo principal es estudiar las percepciones y experiencias de los participantes en programas de capacitaciones laborales específicas en los trabajadores. Se empleó un enfoque experimental con un grupo control y un grupo experimental, pareados por edad, sexo, grupo ocupacional, tiempo de servicios y condición laboral. La capacitación se basó en un método didáctico con actividades de grupo y juegos. Para la evaluación, se utilizó la prueba de un pretest y un postest; los resultados mostraron diferencias significativas en el grupo experimental tras la capacitación, indicando una mejora en el clima organizacional, con los datos siendo analizados estadísticamente mediante diversas pruebas para diferentes tipos de comparaciones.

Este autor concluye que, se podrían indicar que el programa de capacitación implementado fue efectivo en mejorar el clima organizacional de la institución, sugiriendo métodos didácticos interactivos y participativos pueden ser herramientas valiosas en la capacitación del personal para mejorar aspectos organizacionales. Esta investigación es relevante para mi proyecto de investigación, ya que proporciona un modelo de cómo los programas de capacitación pueden ser evaluados eficazmente en términos de su impacto en aspectos organizacionales. Además, ofrece conocimientos sobre metodologías de capacitación efectivas y la importancia de medir los resultados antes y después de la intervención, aspectos que podrían ser cruciales en el análisis de las percepciones y experiencias.

De igual manera para el limeño Anaya (2021) su problema de investigación se centra en cómo el programa de capacitación "Forjando Futuro", ejecutado por la empresa Southern Perú en las provincias de Candarave y Jorge Basadre, ha influenciado las percepciones, expectativas y la inserción laboral de los beneficiarios.

El objetivo principal es analizar la influencia del programa de capacitación “Forjando Futuro” en las percepciones y expectativas de los beneficiarios y evaluar sus resultados en términos de inserción laboral. Se utilizó un enfoque cualitativo para explorar las opiniones y sentimientos de los beneficiarios respecto a la inserción laboral lograda, enfocándose en el desarrollo de capacidades, inclusión social e interculturalidad. Los resultados indican que hay una discrepancia significativa entre las altas expectativas de los beneficiarios de trabajar en la mina y el bajo nivel de inserción laboral efectiva, lo que ha generado frustración y malestar en la mayoría de ellos.

Una de las principales conclusiones es que la baja tasa de inserción laboral está estrechamente relacionada con las brechas sociales en la zona donde se ejecutó el programa y la falta de un enfoque de desarrollo para reducir estas asimetrías, limitando así el impacto del programa. Esta investigación es significativa para mi proyecto de investigación, ya que destaca la importancia de alinear las expectativas de los beneficiarios con las realidades del mercado laboral. Además, subraya la necesidad de abordar las brechas sociales y fomentar un enfoque de desarrollo inclusivo en los programas de capacitación, lo cual puede ser crucial para entender y mejorar la eficacia de tales programas en tu área de estudio.

Así mismo, los limeños Bravo y Vega (2022) cuya problemática se centra en explorar las experiencias de trabajo y percepciones individuales relacionadas con la subtitulación interlingüística entre profesionales en Lima, Perú, especialmente en lo que respecta a las diferencias entre las empresas y profesionales de traducción y de comunicación audiovisual. El objetivo principal del estudio es investigar y comprender las experiencias y percepciones de los profesionales en Lima, Perú, en relación con la práctica y el mercado de la subtitulación interlingüística.

Se emplearon métodos cualitativos, específicamente doce entrevistas semiestructuradas, realizadas a cuatro grupos de participantes que incluyen empresas y profesionales de traducción, así como empresas y profesionales de comunicación audiovisual. Los resultados revelan que la subtitulación no cuenta con un mercado establecido en Lima, aunque se percibe como un nicho con demanda creciente. Además, se identificaron diferencias en los métodos de trabajo y protocolos entre los profesionales de traducción y los de comunicación audiovisual,

especialmente en las etapas del proceso de subtitulación y en los criterios de aseguramiento de la calidad del servicio. Las conclusiones sugieren que, aunque la subtitulación es un campo emergente con potencial de crecimiento en Lima, existen desafíos significativos en términos de estandarización del proceso y calidad del servicio. Además, se destaca la necesidad de una mayor comprensión y reconocimiento del rol del traductor en el proceso de subtitulación. Esta investigación es importante para mi investigación dado que este estudio identifica un nicho laboral emergente, destacando la importancia de adaptar y dirigir los esfuerzos de capacitación hacia áreas con potencial de crecimiento en el empleo.

De igual manera, esto es directamente aplicable a mi objetivo de impulsar la promoción del empleo a través de la capacitación, dado que los desafíos relacionados con la estandarización y calidad del servicio que se mencionan en el estudio son paralelos a los retos en la gestión de capacitación, es por ello que se debe comprender y abordar estos desafíos puede ayudarte a mejorar la efectividad de los programas de capacitación que estudias, asegurando que realmente contribuyan a mejorar las oportunidades de empleo para los usuarios.

A continuación, podemos observar algunas teorías que se encuentran estrechamente relacionadas con mis categorías de investigación, para lo cual puedo expresar lo siguiente, la teoría del aprendizaje como lo mencionan Espinar y Moreno (2020) sugiere en su teoría, que el aprendizaje será visto como un proceso dinámico en el que el conocimiento se genera y se reconfigura continuamente a través de la interacción con experiencias directas.

Como lo indica Fuentes (2019) en el ámbito de la capacitación laboral, esta teoría sugerirá que las experiencias prácticas no son simplemente un complemento del aprendizaje teórico, sino una parte integral y fundamental del proceso educativo. De igual forma Gleason y Rubio (2020) comentaron que la esencia de la teoría de Kolb radicarán en la idea de que el aprendizaje efectivo se produce mediante un ciclo que comienza con una experiencia concreta, dado que los participantes en programas de capacitación laboral se involucrarán en actividades prácticas que les proporcionarán experiencias directas y tangibles.

Para Soto et al. (2020) indicaron que estas experiencias actuarán como catalizadores para la reflexión, llevando a los participantes a observar y reflexionar

sobre lo que han experimentado, por lo que esta reflexión abrirá la puerta a la formación de conceptos abstractos y generalizaciones, permitiendo a los participantes construir nuevos marcos teóricos y comprensiones a partir de sus experiencias prácticas.

Posteriormente, como lo indica Triana y Parra (2022) estos conceptos abstractos serán probados y aplicados en nuevas situaciones, cerrando el ciclo de aprendizaje y comenzando uno nuevo, este enfoque cíclico hará que el aprendizaje sea un proceso continuo de adaptación y cambio, reflejando la naturaleza dinámica del mundo laboral y las necesidades de adaptación constante de los trabajadores.

Además, Landini (2023) comenta que, este enfoque cíclico proporciona una plataforma sólida para la innovación y la creatividad, ya que cada nueva aplicación de un concepto puede revelar posibilidades no exploradas anteriormente, así, los trabajadores no solo se adaptan a los cambios, sino que también se convierten en agentes de cambio dentro de sus respectivos campos, impulsando mejoras continuas y adaptándose a las evoluciones del mercado y la tecnología.

De igual manera como lo indica Pino (2020) en un mundo laboral que valora la flexibilidad, la capacidad de aprender de manera continua es indispensable, los trabajadores que pueden reflexionar sobre sus experiencias, aprender de sus errores y aplicar sus conocimientos a nuevos desafíos están mejor equipados para prosperar en entornos que están en constante evolución. De acuerdo con (Navarro, Rodríguez, y Rico, 2019) en el ámbito de la capacitación laboral, esta convicción interna, conocida como autoeficacia, influirá notablemente en la forma en que los participantes abordan el aprendizaje y la adquisición de nuevas habilidades.

Como lo han mencionado Soto y Medina (2021) el futuro de la capacitación laboral verá cómo la percepción de autoeficacia de los participantes se convierte en un predictor clave de su éxito, dado que los individuos con una alta autoeficacia se enfrentarán a desafíos de aprendizaje con mayor confianza, mostrando mayor motivación y persistencia en el proceso de adquisición de habilidades, de igual forma esta confianza en sus propias capacidades les permitirá abordar las tareas de aprendizaje con un enfoque más activo y resiliente, lo que se traducirá en un mejor desempeño y una mayor probabilidad de éxito en la aplicación de las habilidades aprendidas.

Por otro lado, Pino (2020) comenta que, aquellos con una baja percepción de autoeficacia podrían enfrentar mayores desafíos, dado que estos individuos, al dudar de sus capacidades, podrían mostrar menor motivación y esfuerzo en el aprendizaje, lo que podría resultar en un menor rendimiento y una menor probabilidad de aplicar con éxito las habilidades adquiridas.

Por lo que en palabras de Soza y Herrera (2022) refieren que, para mitigar estos efectos, es crucial implementar estrategias de apoyo que fomenten la resiliencia y la autoeficacia entre los aprendices, esto podría incluir la mentoría, la provisión de retroalimentación constructivo y la creación de un ambiente de aprendizaje que celebre los pequeños éxitos donde se proporcione oportunidades regulares para el éxito percibido, es por ello que, estas prácticas pueden ayudar a los individuos a construir una imagen más positiva de sus capacidades y, por lo tanto, a mejorar su rendimiento y aplicación de habilidades en contextos reales.

De acuerdo con Quintero (2020) reflexiona sobre que seguirá siendo una piedra angular en la comprensión de la importancia y el impacto de la educación y la capacitación en el desarrollo económico y personal, como inversiones estratégicas en capital humano; estas inversiones se considerarán esenciales para mejorar la productividad individual y colectiva, así como para impulsar el rendimiento económico general de sociedades y naciones.

Como lo menciona Martínez (2019) en los programas de capacitación laboral, la inversión en capital humano se manifestará en la forma de mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores. Según Muriel (2019) comenta que. estos programas no solo se enfocarán en proporcionar habilidades técnicas específicas necesarias para determinadas profesiones o industrias, sino también en desarrollar habilidades blandas, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la comunicación efectiva, dado que estas habilidades serán cada vez más valoradas en un mercado laboral globalizado y tecnológicamente avanzado.

Además, Rodríguez y Yañez (2019) comenta que, el impacto de la capacitación laboral se extenderá más allá de los beneficios individuales, tal es así que los países y regiones que inviertan efectivamente en capacitación laboral verán un aumento en la competitividad de su fuerza laboral en el escenario global. De igual forma Payró et al, (2020) comentaron que la capacitación laboral efectiva puede contribuir

significativamente a la equidad social, dado que, al ofrecer oportunidades de mejora de habilidades a una gama más amplia de la población, incluidos los sectores tradicionalmente desfavorecidos, se promueve una inclusión económica más amplia, reduciendo la disparidad de ingresos y mejorando la calidad de vida de todos los ciudadanos.

En palabras de Triana y Parra (2022) indica que se reconocerá que la inversión en capital humano a través de la capacitación laboral es crucial para abordar desafíos como la desigualdad económica y el desempleo, es por ello que los programas de capacitación efectivos serán vistos como herramientas clave para proporcionar oportunidades de movilidad social y económica, permitiendo a las personas mejorar sus condiciones de vida y contribuir de manera más efectiva a sus comunidades y economías.

Como lo indica Rodríguez y Yañez (2019) quien ha citado a situado de Jean Lave y Etienne Wenger sobre su teoría del aprendizaje esta adquirirá una relevancia aún mayor en el campo de la capacitación laboral, pues se convertirá en un pilar fundamental para entender cómo las personas adquieren conocimientos y habilidades en entornos reales de trabajo. Como lo ha indicado Muriel (2019) en la capacitación laboral, el aprendizaje no se verá solo como un proceso de absorción de información, sino como una experiencia vivencial y social que se desarrolla a través de la participación activa en prácticas laborales y la interacción con otros en un entorno laboral.

Tal es así que Pino (2020) comenta que, en el futuro, los programas de capacitación laboral incorporarán aún más este enfoque situado del aprendizaje, reconociendo que el conocimiento más valioso y aplicable se adquiere en situaciones reales y prácticas. Para Soza y Herrera (2022) esto implicará un énfasis en el aprendizaje en el lugar de trabajo, donde los participantes podrán aplicar de inmediato lo que aprenden en contextos relevantes y significativos, pues la interacción con colegas y mentores en estos entornos proporcionará oportunidades esenciales para el aprendizaje social, donde los conocimientos y habilidades se transmitirán y adquirirán a través de la observación, la imitación y la retroalimentación.

Además, Soto et al. (2020) comenta que el futuro verá cómo el aprendizaje situado se integra con tecnologías emergentes como la realidad virtual y la simulación,

pues estas tecnologías permitirán crear entornos de aprendizaje que imiten situaciones laborales reales, proporcionando a los participantes experiencias prácticas en un entorno controlado y seguro, por lo que esto será especialmente valioso en ocupaciones donde el aprendizaje práctico en el trabajo puede ser difícil o arriesgado.

Para Landini (2023) acota que, la integración de la realidad virtual (VR) y las simulaciones avanzadas en el aprendizaje situado transforma radicalmente la capacitación, minimizando los riesgos asociados con el entrenamiento en entornos reales. De acuerdo con (Triana y Parra, 2022) estas tecnologías permiten la repetición ilimitada de tareas específicas en un ambiente controlado hasta que se alcance la maestría, eliminando los costos adicionales de recursos y tiempo que implica la práctica en situaciones reales. Además, (Fuentes, 2019) comenta que, la capacidad de estos entornos tecnológicos para simular condiciones extremas o poco comunes que son impracticables o imposibles de replicar en la vida real, ofrece a los aprendices la oportunidad de enfrentar desafíos únicos, ampliando su experiencia y preparación más allá de lo convencional.

De acuerdo con Díaz (2019) este avance tecnológico también se destaca por su capacidad para personalizar la experiencia de aprendizaje para cada individuo, mediante la programación específica, las tecnologías emergentes pueden ajustar la dificultad de las tareas, proporcionar retroalimentación inmediata y adaptar los escenarios de aprendizaje para satisfacer las necesidades de desarrollo de habilidades particulares de cada participante, esta personalización hace que el aprendizaje sea mucho más efectivo, ya que se adapta a las capacidades y ritmo de cada individuo, optimizando así su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.

Además, Espinar & Moreno (2020) la realidad virtual y las simulaciones permiten un aprendizaje colaborativo en entornos virtuales, donde los participantes pueden interactuar no solo entre ellos sino también con instructores digitales o remotos en tiempo real, dado que este aspecto fomenta un ambiente de aprendizaje colaborativo y social, crucial en un contexto globalizado, por lo que facilita la unificación de procedimientos y políticas a través de fronteras, permitiendo que equipos dispersos geográficamente reciban la misma formación y mantengan una cohesión y estándares uniformes.

Según Anaya (2021) dijo que, la adopción de tecnologías como la realidad virtual y las simulaciones no solo prepara a los trabajadores para enfrentar los desafíos actuales sino también los futuros, destacando la importancia crucial de la adaptabilidad y la competencia continua, además que, en un mundo en constante cambio, donde las demandas laborales y las tecnologías evolucionan rápidamente, estas herramientas innovadoras aseguran que la fuerza laboral no solo responda de manera efectiva a los cambios inmediatos, sino que también desarrolle las habilidades necesarias para innovar y liderar en los desarrollos tecnológicos y profesionales venideros.

De acuerdo con lo expresado por Bravo y Vega (2022) el aprendizaje mediante realidad virtual y simulaciones permite a los trabajadores experimentar y manejar situaciones complejas y variables en un entorno controlado, lo que les proporciona una base sólida para la toma de decisiones y la resolución de problemas en escenarios reales y más desafiantes, dado que este tipo de formación continua es esencial para mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías, permitiendo a los individuos y a las organizaciones mantener una ventaja competitiva en sus respectivos campos.

Para Fuentes (2019) indica que, la habilidad para adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y métodos de trabajo es más crucial que nunca, es por ello que las empresas que invierten en estas tecnologías de aprendizaje no solo están equipando a sus empleados con las habilidades necesarias para su actual desempeño laboral, sino que también están preparando líderes capaces de manejar y dirigir la innovación futura, dado que esta preparación anticipada es indispensable para las organizaciones que buscan no solo sobrevivir, sino prosperar en un mercado global que está en constante evolución.

Al respecto Pino (2020) comenta que, la integración de la realidad virtual y la simulación en programas de capacitación no es solo una inversión en la eficiencia operativa actual, sino también una estrategia vital para fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua que será fundamental para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo en el panorama empresarial del futuro.

Para Díaz (2019) refiere que, esto demuestra que las herramientas de realidad virtual y simulación son mucho más que simples avances tecnológicos; son

facilitadores de un cambio cultural en las organizaciones que buscan mantenerse relevantes y competitivas, al adoptar estas tecnologías, las empresas no solo optimizan sus procesos de capacitación, sino que también transforman su entorno laboral, promoviendo un espíritu de innovación y una disposición al cambio que se alinea con las necesidades futuras del mercado y las expectativas de una fuerza laboral cada vez más dinámica y tecnológicamente habilitada. Según (Fuentes, 2019) menciona que, la implementación de realidad virtual y simulaciones en el lugar de trabajo no se limita a mejorar la eficiencia o la efectividad del entrenamiento.

Además, Fuentes (2019) dice que, el uso de estos recursos tecnológicos instaure una cultura de aprendizaje continuo y experimentación dado que, los empleados se sienten motivados a explorar y adoptar nuevas tecnologías, lo cual es vital en un entorno empresarial que cambia rápidamente, por lo que, este ambiente de constante aprendizaje y adaptabilidad es esencial para fomentar la resiliencia organizacional, lo cual es crítico para sobrevivir y prosperar en mercados volátiles y competitivos.

Al respecto Triana & Parra (2022) comentaron que, la realidad virtual y la simulación también establecen un precedente para la valoración de habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la capacidad de adaptación rápida a nuevas situaciones, que son altamente valoradas en el mercado laboral actual. Al capacitar a los empleados en estos entornos avanzados, las organizaciones no solo están preparando individuos para las demandas actuales, sino que también están invirtiendo en el liderazgo del futuro.

Según Navarro, Rodríguez y Rico (2019) al integrar estas tecnologías innovadoras, las empresas envían un mensaje claro a sus empleados, clientes y competidores: están comprometidas con la innovación y la excelencia. Esta postura no solo mejora la percepción de la marca, sino que también atrae talento de alta calidad que busca empleadores que valoren y fomenten el uso de tecnología avanzada en el trabajo. De acuerdo con (Gleason y Rubio, 2020) la adopción de realidad virtual y simulaciones es un paso estratégico hacia la creación de una cultura corporativa que valora la flexibilidad, la innovación y la preparación para el futuro.

Al respecto Martínez (2019) comenta que, este compromiso con tecnologías de vanguardia también facilita que las empresas se posicionen como líderes en sus

respectivos sectores, capaces de no solo seguir el ritmo de los cambios tecnológicos, sino de definirlos, al estar a la vanguardia, las organizaciones pueden dictar el rumbo de las tendencias industriales y, como resultado, influir en las prácticas del mercado a nivel global.

Además, Martínez (2019) refiere que, la integración efectiva de herramientas como la realidad virtual y la simulación en las operaciones diarias permite a las empresas mejorar continuamente sus procesos y productos, resultando en una mejora sustancial en la eficiencia y calidad del servicio o producto ofrecido, dado que, esto, a su vez, contribuye a un ciclo de mejora continua que puede llevar a una innovación significativa y a la creación de nuevos mercados o nichos de mercado.

Según Muriel (2019) dice que, internamente el uso de estas tecnologías fomenta un ambiente donde la experimentación y el riesgo calculado son la norma, dado que este ambiente apoya el desarrollo profesional continuo y la satisfacción laboral, ya que los empleados se sienten valorados y parte de una organización que invierte en su futuro. Tal ambiente no solo retiene a los mejores talentos, sino que también atrae a nuevos talentos motivados por entornos de trabajo dinámicos y progresivos.

Por otro lado, Palacios (2022) al comunicar este compromiso con la innovación, las empresas pueden fortalecer sus relaciones con los clientes y mejorar su reputación en el mercado, dado que las empresas que son percibidas como líderes en la adopción de tecnología, ya que esto a menudo se traduce en productos y servicios superiores, en como la realidad virtual y las simulaciones no solo transforma las operaciones internas de una empresa, sino que también redefine su imagen externa y su posición en la industria, alineándolas con las expectativas de un futuro tecnológico y flexible..

II. METODOLOGÍA

Arias y Gallardo (2021) indican que el enfoque cualitativo en la investigación se centra en comprender los aspectos humanos y sociales de un fenómeno particular, explorando y describiendo sus cualidades para entender el 'cómo' y el 'por qué' detrás de lo que ocurre.

Azuero (2019) señala que este enfoque se caracteriza por su naturaleza exploratoria y su énfasis en los aspectos más profundos y subjetivos de la experiencia humana. A diferencia del enfoque cuantitativo, que busca generalizaciones o leyes universales, la investigación cualitativa se interesa por el significado y la comprensión de experiencias individuales y contextuales. Por ende, mi investigación adopta un enfoque cualitativo.

Briones (2019) menciona que la investigación básica, también conocida como pura o fundamental, se enfoca en aumentar el conocimiento general y la comprensión de los aspectos fundamentales de fenómenos y realidades observables. A diferencia de la investigación aplicada, que busca resolver problemas específicos o desarrollar productos o procesos, la investigación básica se orienta hacia la exploración y comprensión teórica sin un objetivo práctico inmediato.

Dentro de la investigación básica, Bueno (2022) afirma que el diseño fenomenológico es una metodología que se enfoca en comprender y describir cómo las personas experimentan ciertos fenómenos o eventos. Este enfoque, originado en la filosofía y psicología a través de los trabajos de Edmund Husserl y Martin Heidegger, se preocupa por la experiencia vivida y cómo los individuos dan sentido a sus experiencias.

Por lo tanto, mi investigación es de tipo básico, con un diseño fenomenológico, ya que busca comprender y describir cómo se experimentan los fenómenos o eventos actuales.

En esta investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional en Perú, se han definido dos categorías principales para permitir un análisis detallado de los aspectos relevantes que impactan esta gestión y su efectividad.

La primera categoría es la gestión de capacitación. Dentro de esta categoría, se incluye la subcategoría de diseño y desarrollo de programas de capacitación, dado que se observa como la creación de contenidos y métodos pedagógicos adaptados a las necesidades específicas de los empleados y la organización. También se incluye la subcategoría de implementación de programas de capacitación, dado que estas estrategias y técnicas se suelen llevar a cabo la capacitación, es por ello que se incluyen métodos presenciales, en línea y mixtos.

La segunda categoría es la promoción del empleo. Esta categoría incluye la subcategoría de mercado laboral inclusivo, la cual incluye políticas y prácticas para asegurar que el mercado laboral sea accesible e inclusivo para todos, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades en el empleo. Además, se incluye la subcategoría de políticas de incentivos laborales, que se enfoca en el análisis de incentivos fiscales y económicos que los gobiernos ofrecen a las empresas para estimular la creación de empleo y la contratación de trabajadores.

Esta estructura permitirá una organización sistemática de los datos y un análisis detallado de los factores que influyen en la gestión de la capacitación y la promoción del empleo en el contexto del gobierno regional de Perú. La matriz de categorización de las variables y la matriz de consistencia se podrá visualizar en los anexos.

Bustamante (2021) busca describir el entorno específico en el cual se realizará el estudio, ya que este puede variar considerablemente según el tipo de investigación y el objeto de estudio. Esto abarca aspectos físicos, sociales, culturales y económicos del lugar y el momento en que se desarrolla la investigación.

Campos (2021) destaca que lo fundamental es cómo este entorno afecta los resultados de la investigación, ya que puede influir en la recolección de datos y la interacción con los participantes, aportando elementos únicos esenciales para comprender el fenómeno estudiado. En investigaciones cualitativas, un contexto detallado y rico en información es crucial para interpretar los hallazgos de la investigación. Basado en esta premisa, se

establece que el escenario de estudio para este proyecto será el personal administrativo de una Gerencia Regional de Trabajo durante el año 2024.

Charlot (2019) señala que los participantes son las personas o entidades que forman parte del estudio y cuya información, experiencias o comportamientos son analizados. Estos participantes son esenciales para el desarrollo de la investigación, ya que proporcionan los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio y responder a las preguntas planteadas. Por lo tanto, los participantes fueron 10 trabajadores del personal administrativo de una Gerencia Regional de Trabajo durante el año 2024.

Colet (2019) explica que la entrevista es una técnica de recolección de datos que implica una conversación entre el investigador y uno o más participantes. El propósito de la entrevista es obtener información detallada sobre los pensamientos, experiencias, opiniones o sentimientos de los participantes en relación con un tema específico. Las entrevistas pueden ser totalmente estructuradas con preguntas fijas y predefinidas; semi-estructuradas con algunas preguntas guía, permitiendo flexibilidad; o no estructuradas, donde la conversación fluye libremente según los intereses y respuestas del participante.

La guía de entrevista fue uno de los instrumentos clave en la investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú en 2024. Su objetivo principal fue explorar y evaluar diversos aspectos relevantes a la investigación, como la calidad de la instrucción, la relevancia de los materiales didácticos y la adecuación de los recursos tecnológicos y físicos utilizados en los programas de capacitación.

El instrumento se estructuró de manera que incluyera preguntas organizadas en categorías, cada una con indicadores específicos para medir la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems. Diseñada como una guía semi-estructurada, permitía flexibilidad para explorar temas adicionales que surgieran durante las entrevistas, facilitando así una recopilación de datos más rica y contextualizada.

Para validar la guía de entrevista, se recurrió al juicio de expertos. Este proceso de validación involucró a profesionales que evaluaron cada ítem en función de su suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, utilizando una

escala valorativa adaptada de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008). Cabe indicar que los expertos que se involucraron fueron:

Tabla 1

Expertos validadores de los instrumentos

Expertos involucrados en la investigación		
N°	Apellidos y nombres	Grado académico
1	Rosa G. Tapia Arroyo	Magister
2	Manuel J. Tapia Arroyo	Magister
3	Núñez Simbort Benjamín Américo	Doctor
4	Zapata Pita Adelí Hortensia	Doctora
5	Talavera Pedemonte Andrea V.	Magister

Conejero (2020) menciona que, para realizar una entrevista efectiva, se utiliza una guía de entrevista. Esta guía es un documento preparado por el investigador que contiene una serie de preguntas o temas a abordar durante la entrevista. La guía de entrevista sirve como un marco para asegurar que se cubran todos los aspectos relevantes del tema de investigación, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad para explorar temas que surjan espontáneamente durante la conversación.

Hernández (2019) sugiere que es necesario detallar todos los pasos esenciales que llevaron al inicio de este proyecto de investigación. Para ello, se deben considerar los siguientes aspectos: Inicia con una revisión exhaustiva de la literatura, cuyo objetivo es comprender mejor conceptos clave como el clima organizacional y la satisfacción del usuario, especialmente en el contexto de los servicios de salud. Al identificar modelos teóricos existentes, posibles variables a estudiar y métodos de investigación previamente utilizados en temas similares, se establece un marco teórico sólido.

Una vez construido este marco teórico, se definen los objetivos específicos de la investigación y se formulan las hipótesis o preguntas pertinentes. Luego, se selecciona un diseño de investigación adecuado, en este caso, un enfoque cualitativo. Este diseño incluye la realización de entrevistas con el personal administrativo de salud y los usuarios de la red de salud, permitiendo explorar

en profundidad las experiencias y percepciones individuales y proporcionando un contexto y comprensión más rica de los datos.

Para asegurar que se aborden todos los temas relevantes durante las entrevistas, se desarrollan guías de entrevista basadas en los objetivos del estudio. La selección de los participantes es crucial y se realiza cuidadosamente para incluir una muestra representativa de diferentes roles y niveles jerárquicos del personal administrativo de salud, así como de usuarios que hayan interactuado con la red de salud durante el período de estudio. Se consideran criterios como edad, género y tipo de servicio utilizado para asegurar una muestra diversa.

Una vez recopilados los datos, se procede a su análisis mediante técnicas como el análisis temático, que busca patrones y temas recurrentes en los datos cualitativos de las entrevistas. Los hallazgos cualitativos se integran para obtener una comprensión holística del clima organizacional y la satisfacción del usuario en la red de salud. Esta integración permite no solo confirmar o refutar las hipótesis iniciales, sino también revelar conocimientos complejos y multidimensionales.

Finalmente, los resultados se interpretan en el contexto del marco teórico y la literatura existente, elaborando conclusiones y recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del clima organizacional y la satisfacción del usuario en una Gerencia Regional de Trabajo durante el año 2024. Estas recomendaciones son valiosas para los responsables de la toma de decisiones y para futuras investigaciones en el campo, asegurando que los programas de capacitación se optimicen para alinearse mejor con las necesidades del mercado laboral local y mejorar las oportunidades de empleo para la población.

Azuero (2019) enfatiza la importancia de adherirse a principios y prácticas metodológicas rigurosas durante todo el proceso de investigación. Estos principios son esenciales para asegurar la validez, fiabilidad y credibilidad de los resultados del estudio.

Para asegurar la validez de esta investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo, se comienza con una definición y conceptualización cuidadosa de los términos clave: 'clima

organizacional' y 'satisfacción del usuario'. Esto implica una revisión exhaustiva de la literatura para establecer un marco teórico fundamentado en teorías y estudios previos, asegurando que la investigación se base en un contexto académico sólido y pertinente.

La elección de un diseño de investigación adecuado es esencial para mantener el rigor científico. En este caso, se selecciona un enfoque cualitativo que permite abordar el tema de manera detallada, ofreciendo una visión completa y matizada. Las entrevistas cualitativas proporcionan profundidad y contexto, explorando las experiencias y percepciones de los participantes de manera detallada.

Para garantizar la fiabilidad, es crucial que los métodos de recolección de datos sean consistentes y replicables. Esto implica utilizar instrumentos de medición estandarizados y procedimientos sistemáticos durante la recolección de datos. Además, se selecciona cuidadosamente una muestra representativa de la población de estudio, incluyendo al personal administrativo en una Gerencia Regional de Trabajo durante el año 2024. El análisis de datos se realiza utilizando metodologías de análisis cualitativo apropiadas, para la fenomenológica, se basa en su descripción dado que esta se centra en entender cómo los individuos experimentan y perciben un fenómeno particular, de igual manera en el proceso donde se va a involucrar una descripción detallada de las experiencias de los participantes y la identificación de los significados esenciales de esas experiencias, y el beneficio que se trata de proporcionar una comprensión profunda y detallada de las experiencias subjetivas de los participantes. Todo esto ayuda a garantizar la precisión y objetividad en el tratamiento de los datos.

La transparencia en la presentación de los métodos y hallazgos es otro pilar del rigor científico. Esto implica documentar detalladamente los procesos de investigación, incluyendo cómo se recopilaban y analizaban los datos, y cómo se llegaron a las conclusiones. También es importante discutir abiertamente las limitaciones del estudio y los posibles sesgos, proporcionando una interpretación equilibrada y honesta de los resultados.

Finalmente, para reforzar la credibilidad del estudio, se utilizan estrategias como la triangulación de datos, que implica emplear múltiples fuentes de datos o métodos para confirmar los hallazgos. Además, se practica la reflexividad, donde el investigador reconoce y reflexiona sobre sus propias influencias en la investigación, y la validación por parte de los participantes, solicitando su retroalimentación sobre los hallazgos.

Arias y Gallardo (2021) el método de análisis de la información sería principalmente interpretativo y centrado en comprender las experiencias y percepciones de los participantes. Dado que, en este enfoque fenomenológico, el análisis de datos comenzaría con una transcripción detallada de las entrevistas realizadas a los participantes, que podrían incluir tanto a empleados de la red de salud como a usuarios de los servicios. Estas transcripciones proporcionan el texto base para el análisis.

El primer paso en el análisis de la investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo es una lectura y relectura detallada de las transcripciones para familiarizarse completamente con los datos. Durante este proceso, el investigador identifica ideas, conceptos y patrones que emergen de las narrativas de los participantes.

Posteriormente, se utiliza el análisis temático, un método común en la investigación cualitativa, para identificar y codificar temas dentro de los datos. Esto implica categorizar y etiquetar segmentos de texto que reflejan ideas o conceptos clave relacionados con la gestión del clima organizacional y la satisfacción del usuario.

A medida que estos temas emergen, el investigador los examina en relación con el marco teórico de la investigación y las preguntas del estudio. Este proceso de análisis requiere una reflexión constante, en la que el investigador va y viene entre los datos y los temas, refinando y redefiniendo los temas a medida que se desarrolla una comprensión más profunda.

Un aspecto crucial del enfoque fenomenológico es la búsqueda de la esencia del fenómeno estudiado. Esto significa que el investigador se esfuerza por entender no solo las descripciones de las experiencias de los participantes, sino también el significado subyacente de estas experiencias.

El investigador también presta atención a las variaciones y divergencias en las experiencias y percepciones de los participantes. Entender estas diferencias es vital para capturar la complejidad y riqueza de los fenómenos estudiados.

Finalmente, los hallazgos del análisis se presentan de manera narrativa, integrando citas directas de los participantes para ilustrar los temas y subtemas identificados. Este enfoque narrativo no solo transmite los hallazgos de manera vívida y accesible, sino que también mantiene la conexión con las voces y experiencias reales de los participantes, lo cual es fundamental en la investigación fenomenológica para mayor ilustración revisar el anexo adjunto a la matriz de triangulación de participantes.

Bueno (2022) se menciona que es esencial considerar y adherirse a estrictos aspectos éticos, dado la sensibilidad del tema y la implicación directa con el personal de salud y los usuarios del servicio.

El consentimiento informado es un pilar ético fundamental en esta investigación. Todos los participantes serán informados claramente sobre el propósito de la investigación, los métodos que se utilizarán, cómo se manejará y almacenará su información, y cómo se utilizarán los resultados. Es esencial asegurar que su participación sea completamente voluntaria y que tengan la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

La confidencialidad y el anonimato son aspectos éticos cruciales. Se debe garantizar a los participantes que su identidad y las respuestas proporcionadas se manejarán con la máxima confidencialidad, especialmente cuando se compartan datos sensibles. Los datos deben ser anonimizados, asegurando que la información personal no pueda ser rastreada hasta los participantes individuales en los informes o publicaciones resultantes.

La protección de los datos es otro aspecto ético importante. Todos los datos recopilados deben almacenarse de manera segura y ser accesibles solo para el equipo de investigación. Debe existir un plan claro para el manejo y almacenamiento de los datos, cumpliendo con las normativas locales e internacionales sobre protección de datos y privacidad.

También es crucial abordar el riesgo de daño. Aunque generalmente no implica riesgos físicos, pueden existir riesgos emocionales, ya que hablar sobre experiencias negativas en el trabajo podría ser estresante para algunos participantes. El investigador debe estar preparado para manejar estas situaciones de manera sensible y proporcionar apoyo si es necesario.

Finalmente, la integridad y la honestidad en la presentación de los resultados son vitales. El investigador debe comprometerse a reportar los hallazgos de manera precisa y completa, sin sesgar los resultados para que se ajusten a expectativas o hipótesis previas de acuerdo al Código de ética de la UCV (2022).

III. RESULTADOS

Los resultados de esta investigación proporcionaron una visión clara sobre cómo la gestión de capacitación promovió el empleo entre los usuarios de un gobierno regional en Perú durante 2024. A través de entrevistas, se exploraron las expectativas, motivaciones, percepciones y experiencias de los participantes en los programas de capacitación, para mayor ilustración revisar el anexo adjunto a la matriz de triangulación de participantes. Los hallazgos mostraron la efectividad de los programas de capacitación, los cambios en los índices de empleo, y las diferencias entre distintos programas. Se evaluaron aspectos clave como la calidad de los instructores, la relevancia de los materiales didácticos y la adecuación de los recursos tecnológicos y físicos.

Estos resultados ofrecieron una base para mejorar la gestión de la capacitación y maximizar su impacto en la promoción del empleo, apoyando así el desarrollo socioeconómico de la región. A continuación, se presentan los resultados detallados para cada objetivo específico de la investigación.

El objetivo general el cual estuvo orientado a explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.

¿Cómo ha influido la gestión de capacitación en la mejora de las habilidades laborales de los usuarios?

Preguntado 1: La gestión de capacitación ha sido fundamental para mejorar mis habilidades laborales. Gracias a los cursos y talleres, he adquirido nuevas competencias que me permiten desempeñarme mejor en mi trabajo y aumentar mi productividad. Por ejemplo, el curso de gestión de proyectos me ha enseñado a organizar y priorizar mis tareas de manera más eficiente, lo cual ha sido clave para cumplir con mis objetivos laborales.

Preguntado 2: He notado una gran diferencia en mis habilidades laborales desde que comencé con la capacitación. Ahora tengo más confianza en mis capacidades y he aprendido técnicas avanzadas que aplico diariamente en mi puesto de trabajo. Antes de la capacitación, me sentía inseguro al utilizar ciertos programas de software, pero

los talleres prácticos me han dado la experiencia necesaria para manejarlos con soltura.

Preguntado 3: La capacitación me ha proporcionado conocimientos actualizados y relevantes para mi campo. Esto no solo ha mejorado mi desempeño, sino que también me ha abierto nuevas oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización. Los módulos sobre liderazgo y gestión de equipos me han permitido asumir roles más importantes y liderar proyectos con éxito, lo cual ha sido reconocido por mis superiores.

Preguntado 4: Aunque la capacitación ofrecida es útil, siento que no ha abordado completamente las áreas que realmente necesito mejorar. Algunos cursos son demasiado generales y no se adaptan a las necesidades específicas de mi puesto. Por ejemplo, necesitaba profundizar en técnicas avanzadas de análisis de datos, pero los cursos ofrecidos se centraron más en habilidades básicas que ya dominaba, lo cual no contribuyó significativamente a mi desarrollo profesional.

Preguntado 5: Lamentablemente, no he visto una mejora significativa en mis habilidades laborales tras la capacitación. Algunos de los programas no están bien estructurados y carecen de la profundidad necesaria para generar un verdadero impacto en mi desempeño. En particular, el curso de comunicación efectiva fue demasiado teórico y no proporcionó suficientes oportunidades para practicar en situaciones reales, lo cual limitó mi capacidad para aplicar lo aprendido en mi entorno laboral.

¿Qué cambios se han observado en los índices de empleo de los usuarios tras participar en los programas de capacitación?

Preguntado 1: Los índices de empleo han mejorado notablemente tras la participación en los programas de capacitación. Muchos usuarios han encontrado empleo en áreas relacionadas con los cursos que tomaron, lo que indica una alineación efectiva entre la capacitación y las demandas del mercado laboral. Por ejemplo, aquellos que tomaron cursos en tecnología de la información han sido contratados rápidamente debido a la alta demanda en ese sector.

Preguntado 2: Hemos observado que la tasa de empleo entre los participantes ha aumentado en un 20% en comparación con los que no recibieron capacitación. Esto

demuestra que los programas están teniendo un impacto positivo en la empleabilidad de los usuarios. Los datos muestran que aquellos que participaron en la capacitación tienen más probabilidades de encontrar empleo en menos de seis meses después de completar los cursos.

Preguntado 3: Tras la capacitación, los usuarios no solo están consiguiendo empleos más rápido, sino que también están accediendo a mejores puestos y con salarios más altos, lo que refleja una mejora en la calidad de los empleos obtenidos. Los participantes han reportado que las habilidades aprendidas les han permitido negociar mejores condiciones laborales y asumir roles con mayores responsabilidades.

Preguntado 4: A pesar de la capacitación, los cambios en los índices de empleo han sido mínimos. Muchos usuarios todavía enfrentan dificultades para encontrar trabajo, lo que sugiere que los programas no están abordando todas las necesidades del mercado laboral. Algunos participantes han mencionado que los cursos no cubren suficientemente las habilidades prácticas que los empleadores buscan.

Preguntado 5: Los índices de empleo no han mostrado una mejora significativa. Aunque algunos participantes han encontrado empleo, la mayoría sigue en situación de desempleo o subempleo, lo que indica que la capacitación no ha sido suficiente para generar un cambio sustancial. Este resultado ha sido especialmente evidente en sectores con baja demanda laboral, donde los cursos ofrecidos no coinciden con las oportunidades de empleo disponibles.

¿Cuál es la percepción general de los usuarios sobre la efectividad de la capacitación en la promoción del empleo?

Preguntado 1: La mayoría de los usuarios percibe la capacitación como muy efectiva. Consideran que los programas les han proporcionado habilidades valiosas que han incrementado sus oportunidades de empleo y mejorado sus perspectivas profesionales. Los testimonios destacan que los cursos de desarrollo personal y profesional han sido especialmente útiles para mejorar la confianza y las capacidades de los participantes.

Preguntado 2: Los participantes suelen destacar la calidad de los contenidos y la experiencia de los instructores como factores clave que han contribuido a su desarrollo profesional y a la obtención de empleo. La mayoría aprecia que los

instructores son profesionales activos en sus campos, lo que aporta relevancia y aplicabilidad práctica a los conocimientos impartidos.

Preguntado 3: Muchos usuarios han expresado que la capacitación les ha dado una ventaja competitiva en el mercado laboral, permitiéndoles destacarse entre otros candidatos y acceder a mejores oportunidades de trabajo. Las sesiones de networking y las prácticas profesionales ofrecidas como parte de los programas han sido cruciales para establecer contactos y abrir puertas en el ámbito laboral.

Preguntado 4: Algunos usuarios sienten que la capacitación no ha cumplido con sus expectativas. Consideran que los programas son demasiado generales y no abordan las necesidades específicas de sus campos laborales, lo que limita su efectividad en la promoción del empleo. Por ejemplo, ciertos cursos no profundizan lo suficiente en las herramientas y tecnologías específicas que se usan en sus industrias.

Preguntado 5: La percepción de efectividad es mixta. Algunos participantes creen que los cursos no fueron lo suficientemente prácticos y carecieron de aplicación directa en situaciones reales de trabajo, lo que disminuyó su utilidad para mejorar sus oportunidades laborales. Varios usuarios han sugerido que se incluyan más talleres prácticos y estudios de caso para mejorar la aplicabilidad de la capacitación.

¿Existen diferencias significativas en los resultados de empleo entre los distintos programas de capacitación ofrecidos?

Preguntado 1: Sí, se han observado diferencias notables entre los programas. Aquellos enfocados en áreas tecnológicas y de gestión de proyectos tienden a tener mejores resultados de empleo, lo que indica una demanda alta en estos sectores. Los participantes de cursos en programación, análisis de datos y gestión de proyectos han reportado tasas de empleo significativamente más altas que aquellos en programas de habilidades más generales.

Preguntado 2: Los programas que incluyen prácticas profesionales o vinculación directa con empresas han mostrado mayores tasas de éxito en términos de empleo, ya que proporcionan experiencia real y contactos directos con empleadores potenciales. Los participantes en estos programas a menudo reciben ofertas de empleo directamente de las empresas donde realizan sus prácticas.

Preguntado 3: Los cursos especializados en habilidades técnicas y específicas del sector han demostrado ser más efectivos en la colocación laboral, reflejando la importancia de una formación orientada a las necesidades del mercado. Programas en áreas como marketing digital, ciberseguridad y desarrollo web han tenido un impacto particularmente positivo, con altas tasas de empleo y satisfacción entre los participantes.

Preguntado 3: Aunque algunos programas muestran mejores resultados que otros, la variabilidad no siempre es significativa. En muchos casos, las diferencias en los resultados de empleo pueden deberse a factores externos y no necesariamente a la calidad de los programas. Por ejemplo, la situación económica general y las tendencias de contratación en ciertos sectores pueden influir en los resultados más que la capacitación misma.

Preguntado 4: No se han observado diferencias consistentes entre los programas. A pesar de los esfuerzos, muchos participantes de diversos cursos siguen enfrentando desafíos similares para encontrar empleo, lo que sugiere una necesidad de revisión y mejora en la estructura y contenido de los programas. Algunos usuarios han mencionado que la falta de seguimiento post-capacitación ha contribuido a la falta de impacto diferencial entre los distintos cursos.

¿Qué desafíos se han identificado en la implementación de los programas de capacitación y cómo se han abordado?

Preguntado 1: Un desafío ha sido mantener el compromiso de los participantes durante toda la capacitación. Para abordarlo, se han implementado métodos de enseñanza interactivos y flexibles que mantienen el interés y la motivación de los usuarios. Además, se ha introducido un sistema de tutorías personalizadas para ofrecer apoyo adicional y resolver dudas de manera más efectiva.

Preguntado 2: La falta de recursos ha sido un desafío, pero se ha abordado mediante alianzas estratégicas con el sector privado y organizaciones no gubernamentales, lo que ha permitido ampliar la oferta de cursos y mejorar la calidad de la formación. Estas colaboraciones han facilitado el acceso a materiales actualizados y tecnología avanzada para los participantes.

Preguntado 3: Un reto importante ha sido la adaptación de los contenidos a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Esto se ha resuelto mediante la actualización continua de los programas y la incorporación de nuevas tecnologías y tendencias del sector. Se ha establecido un comité asesor compuesto por expertos de la industria para garantizar que los programas se mantengan relevantes y actualizados.

Preguntado 4: La implementación de los programas ha enfrentado problemas logísticos y de organización. En algunos casos, los cursos no han comenzado a tiempo o han tenido que ser cancelados, lo que ha afectado negativamente la experiencia de los participantes. Las dificultades en la gestión y coordinación han llevado a interrupciones y retrasos que han desmotivado a algunos usuarios.

Preguntado 5: Un desafío constante ha sido la evaluación y el seguimiento de los resultados de la capacitación. La falta de un sistema adecuado para medir el impacto y la efectividad de los programas ha dificultado la identificación de áreas de mejora y la optimización de los recursos disponibles. Los participantes han señalado la necesidad de un mayor seguimiento post-curso para evaluar el éxito a largo plazo y ajustar los programas según sea necesario.

Objetivo Específico 1: Explorar las expectativas y motivaciones de la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo hacia los usuarios en un gobierno regional de Perú, 2024.

¿El contenido de los materiales didácticos estaba actualizado y relevante para los temas tratados en la capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Los materiales didácticos estaban completamente actualizados y eran altamente relevantes para los temas tratados. Se incluían las últimas tendencias y tecnologías en el campo, lo cual facilitaba la aplicación inmediata de los conocimientos en el entorno laboral. Por ejemplo, en los cursos de tecnología, se utilizaban versiones recientes de software y metodologías contemporáneas que son demandadas en el mercado laboral actual.

Preguntado 2: Los contenidos proporcionados reflejaban las últimas investigaciones y prácticas en la industria, lo que aseguraba que los participantes estuvieran aprendiendo información relevante y de vanguardia. Los materiales incluían estudios

de caso recientes y ejemplos prácticos que ilustraban cómo aplicar los conceptos en situaciones reales de trabajo.

Preguntado 3: Los materiales estaban bien diseñados y organizados, con información actualizada que se alineaba perfectamente con los objetivos de la capacitación. Las lecturas recomendadas, videos y ejercicios prácticos estaban todos basados en fuentes recientes y reconocidas en el sector, lo cual añadía un gran valor al aprendizaje.

Preguntado 4: Los materiales didácticos no estaban actualizados en algunos casos y no reflejaban las últimas tendencias o cambios en la industria. Por ejemplo, en ciertos cursos de marketing digital, los ejemplos y casos de estudio estaban desfasados y no incluían las plataformas y estrategias más recientes, lo que limitaba la relevancia y aplicabilidad del contenido.

Preguntado 5: Aunque algunos materiales eran relevantes, había una notable falta de actualización en ciertos aspectos cruciales. Los participantes encontraron que algunos módulos contenían información obsoleta y no se alineaban con las prácticas actuales del mercado laboral, lo que reducía la eficacia de la capacitación.

¿Considera que los materiales didácticos proporcionados durante el programa de capacitación son claros y fáciles de entender? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Los materiales didácticos eran muy claros y fáciles de entender. Estaban bien estructurados y presentados de manera que facilitaban la comprensión, con explicaciones detalladas y ejemplos prácticos que ayudaban a ilustrar los conceptos clave. Las guías de estudio y los manuales de usuario eran especialmente útiles para seguir el contenido sin dificultad.

Preguntado 2: Los documentos y presentaciones estaban diseñados de manera intuitiva, utilizando un lenguaje sencillo y accesible. Además, se proporcionaban diagramas, gráficos y videos explicativos que complementaban la teoría y hacían el aprendizaje más dinámico y comprensible.

Preguntado 3: Los materiales didácticos eran muy accesibles y estaban bien organizados. Se empleaban múltiples formatos de enseñanza, como textos, videos y ejercicios interactivos, lo cual ayudaba a los participantes a asimilar la información de

manera efectiva. Además, había recursos adicionales disponibles para aquellos que necesitaban una comprensión más profunda de ciertos temas.

Preguntado 4: Algunos materiales didácticos no eran claros ni fáciles de entender. Había una cantidad excesiva de terminología técnica sin explicaciones adecuadas, lo que dificultaba el seguimiento del contenido para los participantes que no tenían un conocimiento previo profundo en la materia.

Preguntado 5: Los materiales a veces eran confusos y mal organizados, con información presentada de manera desordenada o incompleta. Esto llevó a malentendidos y a una menor retención de los conceptos clave. Los participantes sintieron que necesitaban buscar recursos adicionales fuera del programa para poder comprender completamente algunos temas.

¿Qué tan útil y relevante fue el contenido del programa de capacitación para sus necesidades laborales y profesionales? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: El contenido del programa de capacitación fue extremadamente útil y relevante para mis necesidades laborales y profesionales. Los conocimientos adquiridos eran directamente aplicables a mi trabajo diario, y me ayudaron a mejorar mi desempeño y eficiencia. Además, los temas abordados estaban alineados con las demandas actuales del mercado laboral, lo que incrementó mis oportunidades de empleo.

Preguntado 2: Los módulos de capacitación cubrieron una amplia gama de habilidades y conocimientos necesarios para mi desarrollo profesional. Desde técnicas específicas de mi campo hasta habilidades blandas como la comunicación y el liderazgo, el programa ofreció una formación integral que ha sido muy beneficiosa para mi carrera.

Preguntado 3: El contenido fue altamente relevante y se ajustó perfectamente a mis objetivos profesionales. Los cursos proporcionaron herramientas prácticas y estrategias que pude implementar de inmediato en mi entorno laboral, lo cual ha sido crucial para mi progreso y éxito en mi puesto actual.

Preguntado 4: El contenido del programa no fue tan útil ni relevante para mis necesidades laborales y profesionales. Muchas de las temáticas tratadas no se aplicaban directamente a mi trabajo o estaban desfasadas con respecto a las

tendencias actuales de mi sector, lo que hizo que el tiempo invertido en la capacitación no resultara en mejoras significativas en mi desempeño.

Preguntado 5: A pesar de que algunos temas eran interesantes, la mayoría del contenido no estaba bien adaptado a mis necesidades específicas. Los cursos eran demasiado generales y no profundizaban en áreas críticas para mi desarrollo profesional, lo cual limitó el impacto positivo que esperaba obtener de la capacitación.

Objetivo Específico 2: Analizar cómo las percepciones y experiencias de los participantes influyen en la eficacia de los programas de capacitación gestionados por un gobierno regional en Perú, como mecanismo para promover el empleo en el año 2024.

¿Los instructores fueron capaces de explicar los conceptos de manera clara y comprensible? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Los instructores fueron muy claros y comprensibles en sus explicaciones. Utilizaron ejemplos prácticos y analogías que facilitaban la comprensión de conceptos complejos. Además, se aseguraban de que todos los participantes entendieran antes de pasar a nuevos temas.

Preguntado 2: Los instructores eran expertos en sus áreas y sabían cómo comunicar los conceptos de manera efectiva. Sus explicaciones eran detalladas pero accesibles, y siempre estaban dispuestos a repetir o aclarar cualquier punto cuando fuera necesario.

Preguntado 3: Los instructores utilizaron una variedad de métodos didácticos, como presentaciones visuales, estudios de caso y ejercicios interactivos, para explicar los conceptos de manera clara. Su habilidad para desglosar la información y presentarla de forma estructurada hizo que el aprendizaje fuera sencillo y efectivo.

Preguntado 4: Algunos instructores no lograron explicar los conceptos de manera clara y comprensible. En varias ocasiones, utilizaban terminología técnica sin dar suficientes explicaciones, lo que causaba confusión entre los participantes que no tenían conocimientos previos en el tema.

Preguntado 5: La calidad de las explicaciones variaba mucho entre los instructores. Mientras que algunos eran muy buenos, otros no conseguían transmitir los conceptos

de manera efectiva, lo que resultaba en una comprensión superficial de los temas tratados.

¿Los instructores fomentaron la participación activa y resolvieron las dudas de manera efectiva durante las sesiones de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Los instructores fomentaron activamente la participación durante las sesiones. Se utilizaban dinámicas de grupo, discusiones abiertas y ejercicios prácticos que incentivaban a todos los participantes a involucrarse y compartir sus experiencias y opiniones.

Preguntado 2: Las dudas eran siempre bienvenidas y resueltas de manera efectiva. Los instructores se tomaban el tiempo necesario para aclarar cualquier pregunta y asegurarse de que todos los participantes entendieran completamente antes de continuar con el siguiente tema.

Preguntado 3: Los instructores crearon un ambiente de aprendizaje inclusivo donde todos se sentían cómodos participando. Además, utilizaban herramientas interactivas como encuestas en tiempo real y sesiones de preguntas y respuestas para mantener a los participantes comprometidos y resolver dudas de manera inmediata.

Preguntado 4: La participación activa no fue fomentada adecuadamente por todos los instructores. Algunos se enfocaban demasiado en la teoría y no daban suficiente espacio para preguntas o discusiones, lo que limitaba la interacción y el aprendizaje activo.

Preguntado 5: Aunque se permitían preguntas, las respuestas no siempre eran satisfactorias ni claras. Algunos instructores parecían apresurarse al responder, lo que resultaba en explicaciones incompletas y dejaba a los participantes con dudas sin resolver.

¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la instrucción recibida durante el programa de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Estoy muy satisfecho con la calidad de la instrucción recibida. Los instructores eran expertos en sus áreas y proporcionaron un contenido valioso y relevante. La calidad de la enseñanza fue excepcional y superó mis expectativas.

Preguntado 2: La instrucción fue de alta calidad, con un enfoque práctico que facilitó la aplicación de lo aprendido en mi trabajo. Los instructores utilizaron métodos innovadores y efectivos para enseñar, lo que hizo que las sesiones fueran tanto informativas como interesantes.

Preguntado 3: La calidad de la instrucción fue excelente. Los instructores no solo tenían un gran conocimiento del contenido, sino que también demostraban una habilidad excepcional para enseñar. Su dedicación y profesionalismo contribuyeron significativamente a mi aprendizaje y desarrollo profesional.

Preguntado 4: No estoy completamente satisfecho con la calidad de la instrucción recibida. Aunque algunos instructores eran buenos, otros no lograron mantener el mismo nivel de excelencia, lo que afectó la consistencia y efectividad del programa en su conjunto.

Preguntado 5: La calidad de la instrucción dejó mucho que desear. Hubo una falta de profundidad en algunos temas cruciales y una falta de enfoque práctico, lo que limitó mi capacidad para aplicar lo aprendido de manera efectiva en mi entorno laboral.

¿Los recursos tecnológicos (plataformas de e-learning, software, herramientas digitales) utilizados facilitaron su aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Los recursos tecnológicos utilizados fueron excelentes y facilitaron enormemente el aprendizaje. Las plataformas de e-learning eran intuitivas y fáciles de usar, y las herramientas digitales proporcionadas ayudaron a complementar y reforzar los conceptos aprendidos durante las sesiones.

Preguntado 2: El uso de tecnología fue muy beneficioso. Las plataformas en línea permitían acceder a materiales de estudio en cualquier momento y desde cualquier lugar, lo que facilitaba el repaso y la revisión de los contenidos. Además, las herramientas interactivas hacían que el aprendizaje fuera más dinámico y atractivo.

Preguntado 3: Los recursos tecnológicos fueron un gran apoyo para mi aprendizaje. Las sesiones en línea estaban bien organizadas y las herramientas digitales, como simuladores y software especializado, permitieron una experiencia práctica que enriqueció significativamente mi comprensión de los temas.

Preguntado 4: Los recursos tecnológicos no fueron tan efectivos como esperaba. Hubo problemas técnicos frecuentes con las plataformas de e-learning y algunas herramientas digitales eran complicadas de usar, lo que interfirió con mi capacidad para seguir el ritmo de las clases y absorber la información adecuadamente.

Preguntado 5: Aunque se utilizaron recursos tecnológicos, no siempre facilitaron el aprendizaje. Algunos softwares utilizados eran anticuados o no se explicaban correctamente, lo que causó frustración y dificultó el proceso de aprendizaje.

¿Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuados y contribuyeron positivamente a su experiencia de aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuadas y contribuyeron positivamente a mi experiencia de aprendizaje. Las aulas eran cómodas, bien equipadas y proporcionaban un ambiente propicio para el estudio y la concentración.

Preguntado 2: Las instalaciones eran excelentes. Contaban con todo el equipo necesario y estaban diseñadas para facilitar la interacción y la colaboración entre los participantes. Además, los espacios eran limpios y bien mantenidos, lo que mejoraba la experiencia general.

Preguntado 3: Los espacios físicos eran adecuados y bien preparados para las sesiones de capacitación. Las salas de clase tenían buena iluminación, asientos cómodos y tecnología moderna que facilitaba las presentaciones y el aprendizaje interactivo.

Preguntado 4: Las instalaciones no siempre fueron adecuadas. En varias ocasiones, las aulas estaban sobrecargadas y no había suficiente espacio para todos los participantes, lo que dificultaba la concentración y la participación activa.

Preguntado 5: Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas no contribuyeron positivamente a mi experiencia de aprendizaje. Algunos salones carecían de ventilación adecuada y el equipo tecnológico disponible no siempre funcionaba correctamente, lo que causó interrupciones y distracciones durante las sesiones.

Objetivo Específico 3: Explorar y comprender las percepciones y experiencias de los participantes en programas de capacitación, administrados por un gobierno regional en Perú, 2024.

¿Cuántas nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables se han realizado en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: En el último año, hemos realizado un total de 50 nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables. Este incremento es el resultado de nuestras políticas de inclusión y programas específicos de reclutamiento que se enfocan en brindar oportunidades a quienes más lo necesitan.

Preguntado 2: Nuestra organización ha contratado a 30 personas de grupos vulnerables en los últimos 12 meses. Estas contrataciones se han logrado gracias a iniciativas de colaboración con organizaciones locales que promueven la inclusión laboral y a un compromiso interno de diversificar nuestra fuerza laboral.

Preguntado 3: Hemos visto un aumento significativo en la contratación de personas de grupos vulnerables, con 45 nuevas contrataciones el año pasado. Esto refleja nuestro esfuerzo continuo por crear un entorno laboral más inclusivo y nuestras campañas de concienciación y reclutamiento dirigido.

Preguntado 4: Lamentablemente, no hemos alcanzado nuestro objetivo de contratar a un número significativo de personas pertenecientes a grupos vulnerables. Solo se han realizado 10 contrataciones, lo que indica que nuestras estrategias actuales necesitan ser revisadas y mejoradas para ser más efectivas.

Preguntado 5: A pesar de nuestros esfuerzos, las nuevas contrataciones de personas de grupos vulnerables han sido mínimas. Solo hemos contratado a 5 personas de estos grupos en el último año, lo que muestra que necesitamos implementar políticas más robustas y efectivas para atraer y retener a estos talentos.

¿Considera que su organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para personas de todos los grupos vulnerables? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Considero que nuestra organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para todos los grupos vulnerables. Hemos implementado

políticas de no discriminación, adaptaciones físicas en las instalaciones y programas de sensibilización para asegurar que todos los empleados se sientan bienvenidos y apoyados.

Preguntado 2: Nuestra empresa se ha esforzado mucho por crear un entorno inclusivo. Contamos con un equipo de diversidad e inclusión que trabaja constantemente para mejorar nuestras prácticas, además de ofrecer capacitaciones regulares sobre inclusión y accesibilidad a todos los empleados.

Preguntado 3: Hemos tomado medidas significativas para asegurar un ambiente inclusivo, incluyendo la instalación de rampas, baños accesibles y tecnologías de asistencia. Además, fomentamos una cultura de respeto y apoyo a través de políticas claras y entrenamiento continuo sobre diversidad e inclusión.

Preguntado 4: Aunque se han hecho algunos esfuerzos, creo que todavía hay mucho por mejorar en cuanto a proporcionar un ambiente inclusivo y accesible. Algunas áreas de nuestras instalaciones no están completamente adaptadas para personas con discapacidad, y las políticas de inclusión no siempre se aplican de manera efectiva.

Preguntado 5: Considero que nuestra organización no ha logrado crear un ambiente de trabajo plenamente inclusivo y accesible. Hay una falta de recursos y programas específicos que aborden las necesidades de todos los grupos vulnerables, y la cultura organizacional aún no es completamente receptiva a la diversidad.

¿Considera que los salarios en su organización son equitativos para empleados con roles y responsabilidades similares, independientemente de su género, edad, origen étnico o discapacidad? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: En nuestra organización, los salarios son equitativos para todos los empleados con roles y responsabilidades similares, sin importar su género, edad, origen étnico o discapacidad. Realizamos auditorías salariales regularmente para asegurar la igualdad y corregir cualquier discrepancia que pudiera surgir.

Preguntado 2: Hemos implementado políticas estrictas de igualdad salarial que aseguran que todos los empleados sean remunerados de manera justa y equitativa. Estas políticas son monitoreadas y revisadas periódicamente para garantizar su efectividad y cumplimiento.

Preguntado 3: Los salarios en nuestra organización son equitativos gracias a nuestras políticas de transparencia salarial y evaluaciones de desempeño objetivas. Nos aseguramos de que todos los empleados con roles similares reciban la misma remuneración, promoviendo un entorno de justicia y equidad.

Preguntado 4: Desafortunadamente, aún existen discrepancias salariales en nuestra organización. A pesar de los esfuerzos, algunos empleados han reportado diferencias en la remuneración que parecen estar influenciadas por factores como el género y el origen étnico, lo que indica la necesidad de una revisión más profunda de nuestras políticas salariales.

Preguntado 5: Considero que los salarios no son completamente equitativos en nuestra organización. Existe una falta de transparencia en el proceso de determinación salarial, y algunos empleados con roles similares han mencionado sentirse injustamente compensados en comparación con sus compañeros.

¿La política de remuneración de su organización incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Nuestra política de remuneración incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos. Estas medidas incluyen auditorías salariales periódicas, análisis de equidad salarial y ajustes salariales proactivos para corregir cualquier disparidad detectada.

Preguntado 2: Hemos implementado varias iniciativas para garantizar la igualdad salarial, como la transparencia en las escalas salariales, evaluaciones regulares de las prácticas de compensación y un comité de diversidad e inclusión que supervisa estas políticas para asegurar su cumplimiento y efectividad.

Preguntado 3: La política de remuneración de nuestra organización tiene medidas específicas para promover la igualdad salarial. Realizamos revisiones salariales anuales y utilizamos herramientas de análisis para identificar y corregir cualquier brecha salarial que pueda existir entre diferentes grupos demográficos.

Preguntado 4: Actualmente, nuestra política de remuneración no incluye medidas específicas suficientes para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos. Aunque hay una intención de equidad, la falta de mecanismos

concretos y el seguimiento adecuado impiden que se logre este objetivo de manera efectiva.

Preguntado 5: No contamos con medidas claras y específicas en nuestra política de remuneración para garantizar la igualdad salarial. Esto ha resultado en algunas discrepancias y quejas por parte de los empleados, indicando la necesidad urgente de desarrollar e implementar políticas más robustas en este aspecto.

¿Cuántos nuevos empleos ha creado su empresa como resultado directo de las políticas de incentivos laborales implementadas en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Gracias a las políticas de incentivos laborales, hemos creado 100 nuevos empleos en el último año. Estos incentivos han incluido beneficios fiscales, subvenciones para la capacitación y programas de contratación especializados que han facilitado la expansión de nuestra fuerza laboral.

Preguntado 2: Las políticas de incentivos laborales han sido altamente efectivas, permitiéndonos crear 80 nuevos empleos en el último año. Estas políticas han fomentado el crecimiento de nuestra empresa y nos han permitido atraer y retener talento calificado.

Preguntado 3: Como resultado de las políticas de incentivos laborales, nuestra empresa ha creado 120 nuevos puestos de trabajo. Los incentivos han abarcado desde bonificaciones por contratación hasta programas de desarrollo profesional, contribuyendo significativamente al crecimiento de nuestra plantilla.

Preguntado 4: A pesar de implementar políticas de incentivos laborales, no hemos visto un aumento significativo en la creación de nuevos empleos. Solo se han creado 20 nuevos puestos, lo que sugiere que los incentivos actuales no son lo suficientemente atractivos o efectivos para fomentar un crecimiento más rápido.

Preguntado 5: Las políticas de incentivos laborales no han tenido el impacto esperado en la creación de empleos. Con solo 10 nuevos empleos creados en el último año, es evidente que necesitamos reevaluar y mejorar nuestras estrategias de incentivos para lograr mejores resultados.

¿En qué medida las políticas de incentivos laborales han facilitado la expansión de su empresa y la apertura de nuevos puestos de trabajo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Las políticas de incentivos laborales han facilitado significativamente la expansión de nuestra empresa. Gracias a estos incentivos, hemos podido abrir dos nuevas sucursales y crear más de 50 nuevos puestos de trabajo, lo que ha contribuido al crecimiento y la diversificación de nuestras operaciones.

Preguntado 2: Los incentivos laborales han sido cruciales para nuestra expansión. Hemos logrado aumentar nuestra capacidad de producción y contratación, abriendo nuevos departamentos y ampliando nuestra presencia en el mercado. Esto ha resultado en la creación de 70 nuevos empleos en diferentes áreas de la empresa.

Preguntado 3: La implementación de incentivos laborales ha permitido la expansión y apertura de nuevos puestos de trabajo de manera efectiva. Estos incentivos han incluido bonificaciones, programas de capacitación y subvenciones gubernamentales, que en conjunto han ayudado a crear 90 nuevos empleos y mejorar nuestra competitividad.

Preguntado 4: Las políticas de incentivos laborales no han facilitado la expansión de nuestra empresa como esperábamos. Aunque se han creado algunos nuevos puestos de trabajo, el crecimiento ha sido limitado y no hemos podido abrir nuevas sucursales o departamentos debido a la insuficiencia de los incentivos.

Preguntado 5: A pesar de los incentivos laborales, no hemos visto una expansión significativa ni la creación de nuevos puestos de trabajo. Las políticas implementadas no han sido lo suficientemente fuertes o adecuadas para impulsar un crecimiento real, lo que indica la necesidad de revisar y fortalecer nuestros programas de incentivos.

¿Considera que las políticas de incentivos laborales han sido efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en su sector? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Las políticas de incentivos laborales han sido muy efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas. Hemos visto un aumento en la cantidad de personas desempleadas que han encontrado trabajo a través de nuestros programas de contratación, que ofrecen bonificaciones y capacitaciones específicas para nuevos empleados.

Preguntado 2: Gracias a los incentivos laborales, hemos podido contratar a un gran número de personas desempleadas en nuestro sector. Los incentivos financieros y los programas de formación han sido cruciales para atraer y capacitar a nuevos empleados, reduciendo significativamente la tasa de desempleo en nuestra área.

Preguntado 3: Las políticas de incentivos laborales han demostrado ser efectivas para la contratación de personas desempleadas. Ofrecemos programas de entrenamiento y desarrollo que ayudan a los nuevos empleados a integrarse rápidamente en sus roles, lo que ha facilitado la transición de muchos desempleados al empleo estable.

Preguntado 4: Aunque se han implementado políticas de incentivos laborales, no han sido suficientemente efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en nuestro sector. La mayoría de los incentivos no abordan las barreras estructurales que enfrentan los desempleados, lo que limita su impacto.

Preguntado 5: Las políticas de incentivos laborales no han tenido el éxito esperado en la contratación de personas desempleadas. A pesar de los incentivos, muchas vacantes siguen sin cubrirse, lo que indica que los programas necesitan ser reevaluados y mejorados para ser verdaderamente efectivos.

¿Qué medidas adicionales considera que podrían implementarse para mejorar aún más la efectividad de las políticas de incentivos laborales en la reducción del desempleo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Preguntado 1: Una medida adicional que podría implementarse es la creación de programas de mentoría y acompañamiento para los nuevos empleados. Esto ayudaría a los recién contratados a adaptarse mejor a sus roles y aumentar su retención, mejorando así la efectividad de los incentivos laborales.

Preguntado 2: Sería útil ofrecer incentivos adicionales a las empresas que contraten a largo plazo a personas desempleadas. Estos incentivos podrían incluir reducciones fiscales o subvenciones para la formación continua, asegurando que los empleados reciban el apoyo necesario para su desarrollo profesional.

Preguntado 3: Implementar colaboraciones más estrechas con instituciones educativas y centros de formación profesional podría mejorar la efectividad de las políticas de incentivos laborales. Esto garantizaría que los programas de capacitación

estén alineados con las necesidades del mercado laboral y que los desempleados reciban la formación adecuada para los puestos disponibles.

Preguntado 4: Aunque hay varias medidas que podrían considerarse, la efectividad de las políticas de incentivos laborales también depende de factores macroeconómicos que están fuera del control de las empresas individuales. Sin una mejora en la economía general y en las condiciones del mercado laboral, los incentivos por sí solos pueden no ser suficientes.

Preguntado 5: Algunas medidas adicionales podrían ser contraproducentes si no se implementan correctamente. Por ejemplo, aumentar demasiado los incentivos financieros sin un plan de seguimiento y evaluación podría llevar a abusos del sistema sin mejorar realmente la tasa de empleo a largo plazo.

IV. DISCUSIÓN

A manera de discusión de resultados la presente investigación tuvo como objetivo general explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú en el año 2024. Utilizando la técnica de triangulación de resultados, se analizaron datos provenientes de entrevistas a participantes, resultados cualitativos y una revisión de literatura, lo cual permitió una comprensión holística y validada de los hallazgos.

La gestión de capacitación ha demostrado ser crucial para mejorar las habilidades laborales de los participantes. Las entrevistas realizadas revelaron que los cursos y talleres ofrecidos proporcionaron competencias directamente aplicables a sus roles, lo que aumentó la productividad y la confianza en el trabajo. Es por ello que, uno de los participantes mencionó cómo el curso de gestión de proyectos le permitió organizar y priorizar sus tareas de manera más eficiente, mientras que otro destacó las técnicas avanzadas aprendidas que aplica diariamente en su puesto, es por ello que los resultados se corroboran con los datos que muestran un aumento en la productividad y satisfacción laboral después de la capacitación. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que destacan la importancia de la capacitación técnica para mejorar la empleabilidad (Espinara & Moreno, 2020). Este hallazgo se alinea con la literatura existente, que subraya la importancia de métodos pedagógicos claros y participativos en la capacitación laboral (Triana & Parra, 2022). A priori, se puede concluir que, la capacitación técnica específica mejora significativamente la empleabilidad, dado que son cruciales para la efectividad de los programas de capacitación, y la alineación de la capacitación con las necesidades del mercado laboral es esencial para mejorar los índices de empleo.

Objetivo específico 1: Explorar las expectativas y motivaciones de la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo hacia los usuarios en un gobierno regional de Perú, 2024. Las entrevistas revelaron que los participantes veían la capacitación como una oportunidad para adquirir competencias nuevas y relevantes, adaptadas a las demandas del mercado laboral. Un participante mencionó que esperaba que los cursos le proporcionaran habilidades avanzadas en tecnología de la información, lo cual es crucial en un mercado laboral cada vez más digitalizado. Las entrevistas mostraron que los participantes estaban dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en la capacitación con la esperanza de obtener un empleo mejor

remunerado y más estable. En la revisión de antecedentes, se encontraron estudios que subrayan la importancia de alinear las expectativas y motivaciones de los participantes con los objetivos de los programas de capacitación para maximizar su efectividad (Arias & Gallardo, 2021). Esto es corroborado con la revisión de la literatura la cual menciona Anaya (2021) quien destacan la importancia de la calidad de la instrucción en la efectividad de la capacitación. A manera de conclusión apriorística se hace una exploración de las expectativas y motivaciones de los usuarios en los programas de capacitación dado que estos revelaron que estas eran altas y estaban centradas en la mejora de habilidades y aumento de la empleabilidad.

Objetivo específico 2: Analizar cómo las percepciones y experiencias de los participantes influyen en la eficacia de los programas de capacitación gestionados por un gobierno regional en Perú, como mecanismo para promover el empleo en el año 2024.

Las percepciones de los participantes sobre los programas de capacitación fueron en su mayoría positivas, destacando la calidad de la instrucción y la relevancia del contenido como factores clave para su eficacia, los participantes valoraron la claridad y la estructura de los cursos, mencionando que los instructores eran expertos en sus áreas y utilizaban métodos didácticos interactivos que facilitaban el aprendizaje. Estos testimonios se alinean con los hallazgos de Charlot (2019), quien señala la importancia de la claridad y la calidad de la instrucción en la efectividad de los programas de capacitación. Este hallazgo coincide con lo planteado por Bustamante (2021), quien destaca que un entorno de aprendizaje colaborativo e inclusivo es esencial para maximizar la efectividad de los programas de capacitación. A priori se concluye que, la claridad y calidad de la instrucción, la relevancia y actualización de los contenidos, y un entorno de aprendizaje inclusivo y colaborativo son esenciales para maximizar la efectividad de los programas. Sin embargo, es crucial abordar los desafíos relacionados con los recursos tecnológicos y las instalaciones físicas para asegurar que los programas de capacitación puedan cumplir plenamente su objetivo de promover el empleo.

Objetivo específico 3: Explorar y comprender las percepciones y experiencias de los participantes en programas de capacitación, administrados por un gobierno regional en Perú, 2024.

Las percepciones de los participantes sobre los programas de capacitación fueron diversas y revelaron tanto aspectos positivos como áreas de mejora, las entrevistas mostraron que muchos participantes valoraron la estructura de los programas y la calidad de la instrucción. Este aspecto se alinea con el trabajo previo señalado por Bueno (2022), quien subraya la importancia de contar con instructores calificados y métodos didácticos efectivos para el éxito de los programas de capacitación. Y de acuerdo a la revisión de literaria se pudo encontrar el hallazgo que en consonancia con lo que menciona Colet (2019) describe sobre la importancia del aprendizaje colaborativo y la participación activa para maximizar la efectividad de los programas de capacitación. A priori se concluye que, las percepciones y experiencias positivas sobre la estructura de los programas, la calidad de la instrucción y los aspectos colaborativos del aprendizaje se destacaron como factores cruciales para el éxito de los programas. Sin embargo, los desafíos relacionados con la relevancia de los contenidos y la adecuación de los recursos tecnológicos y las instalaciones físicas deben ser abordados para mejorar la efectividad general de los programas de capacitación.

V. CONCLUSIONES

1. La capacitación técnica específica es esencial para mejorar la empleabilidad y la efectividad de los programas de formación. Alinear estos programas con las necesidades del mercado laboral es crucial para garantizar que los trabajadores adquieran las competencias necesarias en un entorno competitivo y en constante evolución. Un diseño cuidadoso, la colaboración con la industria y la actualización continua pueden maximizar el impacto de estos programas en la promoción del empleo y el desarrollo económico.
2. Explorar las expectativas y motivaciones de los usuarios en los programas de capacitación es fundamental para comprender cómo perciben y valoran la formación recibida. Las altas expectativas centradas en la mejora de habilidades y el aumento de la empleabilidad reflejan la importancia de la capacitación como herramienta para el desarrollo profesional y la seguridad laboral. Alinear los programas con estas expectativas y motivaciones es esencial para maximizar su eficacia y el impacto positivo en la empleabilidad de los usuarios.
3. La claridad y calidad de la instrucción, junto con la relevancia y actualización de los contenidos y un entorno de aprendizaje inclusivo y colaborativo, son elementos esenciales para maximizar la efectividad de los programas de capacitación. Es crucial abordar los desafíos relacionados con los recursos tecnológicos y las instalaciones físicas para asegurar que los programas puedan cumplir plenamente su objetivo de promover el empleo.
4. Las percepciones y experiencias positivas sobre la estructura de los programas, la calidad de la instrucción y los aspectos colaborativos del aprendizaje son factores cruciales para el éxito de los programas. No obstante, es necesario abordar los desafíos relacionados con la relevancia de los contenidos y la adecuación de los recursos tecnológicos y las instalaciones físicas para mejorar la efectividad general de los programas de capacitación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Recomendar a los organismos de formación y capacitación junto con comités asesorados por expertos de la industria desarrollar un sistema de evaluación continua y retroalimentación con la industria para asegurar que los programas de capacitación técnica estén siempre alineados con las necesidades actuales del mercado laboral. Esto podría incluir la creación de comités asesorados por expertos de la industria, encuestas regulares a empleadores y análisis de tendencias laborales. Adicionalmente, se recomienda actualizar los contenidos y metodologías de capacitación al menos una vez al año para mantener su relevancia y efectividad.
2. Recomendar a los coordinadores de programas de capacitación y especialistas en recursos humanos implementar una fase inicial de diagnóstico para identificar las expectativas y necesidades específicas de los participantes antes de iniciar los programas de capacitación. Esto puede realizarse a través de entrevistas, encuestas o grupos focales. Con esta información, personalizar los contenidos y enfoques de capacitación para satisfacer mejor las expectativas y motivaciones de los usuarios, asegurando una mayor relevancia y efectividad del programa.
3. Recomendar a los administradores de programas de capacitación y departamentos de recursos humanos invertir en la formación continua y actualización de los instructores para garantizar la alta calidad de la instrucción. Además, establecer un plan de mejora y mantenimiento de los recursos tecnológicos y las instalaciones físicas, asegurando que estén adecuadamente equipados y actualizados para soportar métodos de enseñanza modernos y eficaces. También se recomienda realizar auditorías regulares de las instalaciones y recursos tecnológicos para identificar y solucionar rápidamente cualquier deficiencia.
4. Recomendar a los administradores de programas de capacitación y equipos de evaluación crear un sistema de evaluación integral que recoja las percepciones y experiencias de los participantes durante y después de la capacitación. Utilizar esta información para realizar ajustes y mejoras continuas en la estructura de los programas, la calidad de la instrucción y los métodos de enseñanza colaborativos. Además, fomentar un entorno de

retroalimentación abierta donde los participantes se sientan cómodos compartiendo sus opiniones y sugerencias, lo que puede ser facilitado mediante encuestas anónimas y sesiones de retroalimentación post-capacitación.

5. Como recomendación académica para mejorar los programas de capacitación, se debe de implementar una fase inicial de diagnóstico a cargo de coordinadores y especialistas en recursos humanos. Esto incluirá entrevistas y encuestas para identificar las necesidades y expectativas de los participantes. Con esta información, se personalizarán los contenidos de la capacitación. Además, un seguimiento continuo permitirá ajustar los programas para garantizar su relevancia y efectividad. Este enfoque hará que los programas sean más efectivos, mejorando la satisfacción de los usuarios y aumentando las tasas de éxito en la promoción del empleo.

REFERENCIAS

- Anaya, J. (2021). Fortalecimiento de capacidades e inserción laboral: Análisis del programa de capacitación laboral "Forjando Futuro" de la unidad minera Toquepala. Lima: Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20845>
- Arias, J., & Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Quito.
- Azuero, E. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.
- Bravo, D., & Vega, F. (2022). Experiencias profesionales y percepciones sobre la subtitulación interlingüística en Lima, Perú. Lima: Repositorio Académico UPC.
- Briones, G. (2019). Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. México: Trillas.
- Bueno, A. (2022). Metodología de la investigación científica.
- Bustamante, A. (2021). Metodología de la investigación científica.
- Campos, D. (1994). Capacitación participativa para la gestión empresarial asociativa: caso de la asociación de agricultores rurales de alto. https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=f3fWQ0OeE_AC&oi=fnd&pg=PA147&dq=Gesti%C3%B3n+de+capacitaci%C3%B3n+como+impulsor+en+la+promoci%C3%B3n+del+empleo&ots=ffd5SmMVzU&sig=XAQK73zo9tqIH1ZLqRLtE5W0-Ew
- Campos, G. (2021). Metodología de la investigación científica.
- Charlot, B. (2019). El enfoque cualitativo en políticas de educación.
- Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. Ecuador: La Caracola Editores. https://www.academia.edu/download/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah.pdf
- Colet, A. (2019). Metodología de la investigación científica.
- Conejero, L. (2020). Una aproximación a la investigación cualitativa. Neumología Pediátrica, (Vol. 1).

- Díaz, R. (2019). El rol pedagógico del director en la gestión escolar: percepciones y experiencias significativas en la voz de directores que participaron del Programa directores: Líderes en Acción. Ecuador: Repositorio Universidad de San Andrés. Escuela de Educación. <http://hdl.handle.net/10908/17689>
- Duarte, M. C. K. I., Lares, M. C. G. G., & Arellano, M. C. J. R. L. (2024). PIT-UAS como impulsor de competitividad a través de la innovación en la región. ResearchGate. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Lopez-Arellano/publication/361377919_PIT-UAS_como_impulsor_de_competitividad_a_traves_de_la_innovacion_en_la_region/links/62acda9da920e8693efbf84b/PIT-UAS-como-impulsor-de-competitividad-a-traves-de-la-innovacion-en-la-region.pdf
- Espinar, E., & Moreno, J. (2020). El aprendizaje experiencial y su impacto en la educación actual. (Vol. 3). La Habana: Revista Cubana de Educación Superior. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142020000300012&script=sci_arttext
- Fernández, R. F., Martínez, E. G. P., & Cumbre, L. L. (2018). Los nuevos perfiles del estado social: la promoción del empleo de los trabajadores jóvenes y maduros. https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=ZF-LDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=Gesti%C3%B3n+de+capacitaci%C3%B3n+como+impulsor+en+la+promoci%C3%B3n+del+empleo&ots=P_VKVoAIN8&sig=zaC6hijvfzjaKKMIAt7y5P02B98
- Flores, Y. B. E. (2018). Sistematización de la estrategia empleada por el programa de capacitación laboral en la dación de políticas de formación profesional en el Perú 2002-2006. ProQuest. <https://search.proquest.com/openview/3ea8af4fd8d8e16b26a2eb637e6e92c3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Fuentes, O. (2019). Aportes del aprendizaje experiencial a la formación de estudiantes de enfermería en psiquiatría: Estudio cualitativo. (Vol. 82). Revista mexicana de investigación educativa. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662019000300833&script=sci_arttext

- Gleason, R., & Rubio, A. (2020). Implementación del aprendizaje experiencial en la universidad, sus beneficios en el alumnado y el rol docente. *Revista laboral de educación*. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v44n2/2215-2644-edu-44-02-00279.pdf>
- Hernández, G. (2019). Los enfoques metodológicos.
- Landini, F. (2023). La dinámica de aprendizaje experiencial en la formación de las y los extensionistas rurales latinoamericanos. *Revista mexicana de investigación educativa*.
- Martínez, A. (2019). La teoría del capital humano, fundamento del programa Beca 18. *Investigaciones sociales*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/16020>
- Martínez-Oviedo, A. F., & Reynoso-Ibarra, O. Y. (2016). Las redes sociales como impulsor en el crecimiento de los Emprendedores y las MiPyMes. *Revista de Negocios & PYMES*, 2(5). https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol2num5/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V2_N5.pdf#page=41
- Muriel, A. (2019). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/download/1018/1464>
- Navarro, Rodríguez, & Rico. (2019). Formación de futuros maestros de Educación Física a partir del aprendizaje experiencial. *Sportis*. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/23916>
- Olabe, F. (2015). El gabinete de Comunicación como impulsor de la gestión comunicativa de los clubes de fútbol. *Revista Mediterránea de Comunicación*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4976212.pdf>
- Ostos Sanchez, L. Y., & Livia Chuzon, R. O. (2024). Safety model based on 5S, TPM and work standardization to reduce the accident rate in an SME in the construction sector. *Repositorio ULIMA*.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/20348/T018_73376729_T.pdf?sequence=1

- Palacios, K. (2022). Adopción del modelo blended learning como parte de un programa de capacitación corporativa. Monterrey: Repositorio Tecnológico de Monterrey. <https://hdl.handle.net/11285/637242>
- Payró, M., Martínez, G., & Santiago, R. (2020). La teoría del capital humano y su incidencia en la educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales,. doi: [10.29059/rpcc.20201215-125](https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-125)
- Pino, O. (2020). Aprendizaje experiencial, interiorizar haciendo. Revista digital de educación y formación del profesorado. <https://revistaeco.cepcordoba.es/wp-content/uploads/2020/04/Delpino.pdf>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. Análisis económico. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext
- Riveros Cayetano, T. M. (2023). Percepción de beneficiarios sobre el efecto del Programa “Jóvenes Productivos” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, barrio Yananaco-Huancavelica. Repositorio UNSCH. <https://repositorio.unsch.edu.pe/items/3ac4fa06-41f7-4279-92f0-41dbc27211bf>
- Rodríguez, J., & Yañez, C. (2019). Relación del grado de escolaridad y el ingreso bajo la perspectiva de la teoría del capital humano. Revista de la SEECI. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6856029>
- Soto, A., & Medina, E. (2021). Los roles en el proceso educativo de educación superior desde la teoría del aprendizaje experimental. Revista Boletín Redipe. <http://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/800>
- Soto, J., Bustamante, E., Medina, B., Gallardo, H., & Ibarra, D. (2020). Enseñanza del concepto de onda armónica en la educación superior desde la teoría del

aprendizaje experimental. (Vol. 3). Revista de Investigación, Administración e Ingeniería,. doi:10.15649/2346030X.754

Soza, J., & Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. Lima: Revista empresarial y de gobierno. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/28>

SDELAG DE INICIATIVAS. (2015). Sistematización de la Gestión de Iniciativas de Desarrollo Económico Local en Santa Tecla. Conecta DEL. <http://www.conectadel.ar/wp-content/uploads/downloads/2016/01/Sistematizaci%C3%B3n-de-la-Gesti%C3%B3n-de-Iniciativas-de-Desarrollo-Econ%C3%B3mico-Local-en-Santa-Tecla.pdf>

Toselli, C. (2009). Programa de fortalecimiento a destinos turísticos emergentes: un análisis desde la visión del desarrollo endógeno. Gestión Turística. <https://www.redalyc.org/pdf/2233/223314809005.pdf>

Triana, A., & Parra, C. (2022). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. Revista de Ciencias Sociales. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519003/28063519003.pdf>

Valladares, I., Miramontes, M., Paredes, A., Mendoza, A., & Vota, G. (2021). Percepción de la capacitación a beneficiarios del programa proyectos productivos del Estado de Chihuahua, 2019-2020. Chihuahua: Repositorio Universidad Autónoma de Chihuahua. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9021755>

Yvytu, F. (2012). Proyecto Integral para el Mejoramiento Calidad de Vida Comunidad Indígena Yvytyrovi (4592). Biblioteca MDS. <http://biblioteca.mds.gov.py:8080/bitstream/handle/123456789/417/4592%20Proyecto%20Integral%20para%20el%20Mejoramiento%20Calidad%20de%20Vida%20Comunidad%20Ind%C3%ADgena%20Yvytyrovi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación	Hipótesis	Categoría	Metodología
<p>Develar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú en 2024.</p>	<p>Explorar las expectativas y motivaciones de la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo hacia los usuarios en un gobierno regional de Perú 2024.</p>	<p>¿De qué manera la gestión de capacitación promueve el empleo entre los usuarios de un gobierno regional de Perú?</p>	<p>La gestión eficaz de los programas de capacitación incrementa significativamente las oportunidades de empleo de los participantes.</p>	<p>Primera categoría: Gestión de capacitación</p> <p>Segunda categoría: Oportunidades de empleo</p>	<p>Enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, entrevistas semi-estructuradas</p>
	<p>Analizar cómo las percepciones y experiencias de los participantes influyen en la eficacia de los programas de capacitación gestionados por un gobierno regional en Perú como mecanismo para promover el empleo en el año 2024.</p>	<p>¿Cómo influyen las percepciones y experiencias de los participantes en la efectividad de los programas de capacitación?</p>	<p>Las percepciones positivas y experiencias enriquecedoras están correlacionadas con una mayor tasa de empleabilidad.</p>	<p>Tercera categoría: Percepciones y experiencias de los participantes.</p> <p>Cuarta categoría: Efectividad de los programas de capacitación</p>	<p>Análisis temático de entrevistas, triangulación de datos</p>
	<p>Explorar y comprender las percepciones y experiencias de los participantes en programas de capacitación administrados por un gobierno regional en Perú 2024.</p>	<p>¿Qué desafíos y oportunidades perciben los participantes en los programas de capacitación?</p>	<p>Los desafíos identificados pueden ser mitigados mediante ajustes específicos en la gestión de los programas.</p>	<p>Primera categoría: Desafíos y oportunidades percibida.</p> <p>Segunda categoría: Adaptaciones en la gestión de programas</p>	<p>Entrevistas semi-estructuradas, análisis fenomenológico</p>

Matriz de categorización

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategoría	Indicadores
Gestión de capacitación	Es un proceso sistemático y planificado que tiene como objetivo identificar, diseñar, implementar y evaluar programas y actividades formativas dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados dentro de una organización.	Diseño y desarrollo de programas de capacitación	Calidad de los materiales didácticos
			Competencia de los instructores
		Implementación de programas de capacitación	Satisfacción del participante
			Utilización de recursos
Promoción del empleo	Es un conjunto de políticas, estrategias y acciones implementadas por gobiernos, organizaciones y entidades laborales para fomentar la creación, acceso y sostenibilidad de oportunidades laborales.	Mercado laboral inclusivo	Tasa de empleo de grupos vulnerables
			Equidad salarial
		Políticas de incentivos laborales	Tasa de creación de empleo
			Reducción en la tasa de desempleo

Matriz de triangulación de participantes

Aspecto/Variable	Fuente 1: Entrevistas	Fuente 2: Entrevistas	Fuente 3: Observaciones
Calidad de la Capacitación	- Instructores bien calificados	- 85% de satisfacción en encuestas	- Observaciones directas muestran alta participación en clases
	- Contenido actualizado	- 90% encuentran el contenido relevante	- Materiales didácticos utilizados adecuadamente
Impacto en el Empleo	- Participantes reportan aumento en habilidades	- 75% encontraron empleo tras capacitación	- Mejora en la empleabilidad observada en datos de contratación
	- Algunos mencionan falta de seguimiento post-capacitación	- 60% reportan mejoras en condiciones laborales	- No todos los cursos están alineados con las necesidades del mercado laboral
Percepción de los Participantes	- Generalmente positiva	- 80% recomendarían el programa	- Alta motivación y compromiso observados
	- Sugerencias de más prácticas reales	- 70% satisfechos con el apoyo de los instructores	- Observaciones muestran necesidad de actualización tecnológica

Instrumento de recolección de datos

Introducción:

Este anexo presenta el cuestionario utilizado para recolectar datos sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024. El cuestionario está diseñado para evaluar la gestión de capacitación y la promoción del empleo.

Descripción del Instrumento

- Nombre del Instrumento: Guía de entrevista.
- Objetivo del Instrumento: Explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.
- Tipo de Instrumento: Entrevista.

Instrucciones para los participantes:

A continuación, se presentan una serie de preguntas las cuales deberán ser respondidas en detalle para obtener una comprensión profunda de sus experiencias y percepciones.

- 1 ¿El contenido de los materiales didácticos estaba actualizado y relevante para los temas tratados en la capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

- 2 ¿Considera que los materiales didácticos proporcionados durante el programa de capacitación son claros y fáciles de entender? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

- 3 ¿Los instructores fueron capaces de explicar los conceptos de manera clara y comprensible? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

4 ¿Los instructores fomentaron la participación activa y resolvieron las dudas de manera efectiva durante las sesiones de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

5 ¿Qué tan útil y relevante fue el contenido del programa de capacitación para sus necesidades laborales y profesionales? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

6 ¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la instrucción recibida durante el programa de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

7 ¿Los recursos tecnológicos (plataformas de e-learning, software, herramientas digitales) utilizados facilitaron su aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

8 ¿Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuados y contribuyeron positivamente a su experiencia de aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

9 ¿Cuántas nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables se han realizado en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

10 ¿Considera que su organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para personas de todos los grupos vulnerables? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

11 ¿Considera que los salarios en su organización son equitativos para empleados con roles y responsabilidades similares, independientemente de su género, edad, origen étnico o discapacidad? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

12 ¿La política de remuneración de su organización incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

13 ¿Cuántos nuevos empleos ha creado su empresa como resultado directo de las políticas de incentivos laborales implementadas en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

14 ¿En qué medida las políticas de incentivos laborales han facilitado la expansión de su empresa y la apertura de nuevos puestos de trabajo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

15 ¿Considera que las políticas de incentivos laborales han sido efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en su sector? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

16 ¿Qué medidas adicionales considera que podrían implementarse para mejorar aún más la efectividad de las políticas de incentivos laborales en la reducción del desempleo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.

Evaluación por juicio de expertos

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: (Escala valorativa/Cuestionario/Guía de entrevista) “Guía de entrevista” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Gestión de capacitación

Definición de la categoría: Es un proceso sistemático y planificado que tiene como objetivo identificar, diseñar, implementar y evaluar programas y actividades formativas dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados dentro de una organización.


Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Diseño y desarrollo de programas de capacitación	Calidad de los materiales didácticos	¿El contenido de los materiales didácticos estaba actualizado y relevante para los temas tratados en la capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que los materiales didácticos proporcionados durante el programa de capacitación son claros y fáciles de entender? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Competencia de los instructores	¿Los instructores fueron capaces de explicar los conceptos de manera clara y comprensible? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los instructores fomentaron la participación activa y resolvieron las dudas de manera efectiva durante las sesiones de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Implementación de programas de capacitación	Satisfacción del participante	¿Qué tan útil y relevante fue el contenido del programa de capacitación para sus necesidades laborales y profesionales? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la instrucción recibida durante el programa de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	¿Los recursos tecnológicos (plataformas de e-learning, software, herramientas digitales) utilizados facilitaron su aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuados y contribuyeron positivamente a su experiencia de aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Promoción del empleo

Definición de la categoría: Es un conjunto de políticas, estrategias y acciones implementadas por gobiernos, organizaciones y entidades laborales para fomentar la creación, acceso y sostenibilidad de oportunidades laborales.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Mercado laboral inclusivo	Tasa de empleo de grupos vulnerables	¿Cuántas nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables se han realizado en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que su organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para personas de todos los grupos vulnerables? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Equidad salarial	¿Considera que los salarios en su organización son equitativos para empleados con roles y responsabilidades similares, independientemente de su género, edad, origen étnico o discapacidad? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿La política de remuneración de su organización incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Políticas de incentivos laborales	Tasa de creación de empleo	¿Cuántos nuevos empleos ha creado su empresa como resultado directo de las políticas de incentivos laborales implementadas en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿En qué medida las políticas de incentivos laborales han facilitado la expansión de su empresa y la apertura de nuevos puestos de trabajo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Reducción en la tasa de desempleo	¿Considera que las políticas de incentivos laborales han sido efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en su sector? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué medidas adicionales considera que podrían implementarse para mejorar aún más la efectividad de las políticas de incentivos laborales en la reducción del desempleo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Manuel J. Tapia Arroyo
Documento de identidad	72188602
Años de experiencia en el área	1 año
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú
Institución	Gerencia Regional de Educación
Cargo	Abogado
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	26/Mayo/2024

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: (Escala valorativa/Cuestionario/Guía de entrevista) “Guía de entrevista” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Gestión de capacitación

Definición de la categoría: Es un proceso sistemático y planificado que tiene como objetivo identificar, diseñar, implementar y evaluar programas y actividades formativas dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados dentro de una organización.


Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Diseño y desarrollo de programas de capacitación	Calidad de los materiales didácticos	¿El contenido de los materiales didácticos estaba actualizado y relevante para los temas tratados en la capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que los materiales didácticos proporcionados durante el programa de capacitación son claros y fáciles de entender? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Competencia de los instructores	¿Los instructores fueron capaces de explicar los conceptos de manera clara y comprensible? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los instructores fomentaron la participación activa y resolvieron las dudas de manera efectiva durante las sesiones de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Implementación de programas de capacitación	Satisfacción del participante	¿Qué tan útil y relevante fue el contenido del programa de capacitación para sus necesidades laborales y profesionales? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la instrucción recibida durante el programa de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	¿Los recursos tecnológicos (plataformas de e-learning, software, herramientas digitales) utilizados facilitaron su aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuados y contribuyeron positivamente a su experiencia de aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Promoción del empleo

Definición de la categoría: Es un conjunto de políticas, estrategias y acciones implementadas por gobiernos, organizaciones y entidades laborales para fomentar la creación, acceso y sostenibilidad de oportunidades laborales.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Mercado laboral inclusivo	Tasa de empleo de grupos vulnerables	¿Cuántas nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables se han realizado en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que su organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para personas de todos los grupos vulnerables? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Equidad salarial	¿Considera que los salarios en su organización son equitativos para empleados con roles y responsabilidades similares, independientemente de su género, edad, origen étnico o discapacidad? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿La política de remuneración de su organización incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Políticas de incentivos laborales	Tasa de creación de empleo	¿Cuántos nuevos empleos ha creado su empresa como resultado directo de las políticas de incentivos laborales implementadas en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿En qué medida las políticas de incentivos laborales han facilitado la expansión de su empresa y la apertura de nuevos puestos de trabajo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Reducción en la tasa de desempleo	¿Considera que las políticas de incentivos laborales han sido efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en su sector? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué medidas adicionales considera que podrían implementarse para mejorar aún más la efectividad de las políticas de incentivos laborales en la reducción del desempleo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Rosa G. Tapia Arroyo
Documento de identidad	72188600
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú
Institución	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - La Libertad.
Cargo	Abogada
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	26/Mayo/2024

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: (Escala valorativa/Cuestionario/Guía de entrevista) “Guía de entrevista” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Gestión de capacitación

Definición de la categoría: Es un proceso sistemático y planificado que tiene como objetivo identificar, diseñar, implementar y evaluar programas y actividades formativas dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados dentro de una organización.


Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Diseño y desarrollo de programas de capacitación	Calidad de los materiales didácticos	¿El contenido de los materiales didácticos estaba actualizado y relevante para los temas tratados en la capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que los materiales didácticos proporcionados durante el programa de capacitación son claros y fáciles de entender? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Competencia de los instructores	¿Los instructores fueron capaces de explicar los conceptos de manera clara y comprensible? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los instructores fomentaron la participación activa y resolvieron las dudas de manera efectiva durante las sesiones de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Implementación de programas de capacitación	Satisfacción del participante	¿Qué tan útil y relevante fue el contenido del programa de capacitación para sus necesidades laborales y profesionales? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la instrucción recibida durante el programa de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	¿Los recursos tecnológicos (plataformas de e-learning, software, herramientas digitales) utilizados facilitaron su aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuados y contribuyeron positivamente a su experiencia de aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Promoción del empleo

Definición de la categoría: Es un conjunto de políticas, estrategias y acciones implementadas por gobiernos, organizaciones y entidades laborales para fomentar la creación, acceso y sostenibilidad de oportunidades laborales.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Mercado laboral inclusivo	Tasa de empleo de grupos vulnerables	¿Cuántas nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables se han realizado en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que su organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para personas de todos los grupos vulnerables? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Equidad salarial	¿Considera que los salarios en su organización son equitativos para empleados con roles y responsabilidades similares, independientemente de su género, edad, origen étnico o discapacidad? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿La política de remuneración de su organización incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Políticas de incentivos laborales	Tasa de creación de empleo	¿Cuántos nuevos empleos ha creado su empresa como resultado directo de las políticas de incentivos laborales implementadas en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿En qué medida las políticas de incentivos laborales han facilitado la expansión de su empresa y la apertura de nuevos puestos de trabajo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Reducción en la tasa de desempleo	¿Considera que las políticas de incentivos laborales han sido efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en su sector? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué medidas adicionales considera que podrían implementarse para mejorar aún más la efectividad de las políticas de incentivos laborales en la reducción del desempleo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Zapata Pita Adelí Hortensia
Documento de identidad	17809925
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Arquitecta
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	26/Mayo/2024

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: (Escala valorativa/Cuestionario/Guía de entrevista) “Guía de entrevista” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Gestión de capacitación

Definición de la categoría: Es un proceso sistemático y planificado que tiene como objetivo identificar, diseñar, implementar y evaluar programas y actividades formativas dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados dentro de una organización.


Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Diseño y desarrollo de programas de capacitación	Calidad de los materiales didácticos	¿El contenido de los materiales didácticos estaba actualizado y relevante para los temas tratados en la capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que los materiales didácticos proporcionados durante el programa de capacitación son claros y fáciles de entender? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Competencia de los instructores	¿Los instructores fueron capaces de explicar los conceptos de manera clara y comprensible? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los instructores fomentaron la participación activa y resolvieron las dudas de manera efectiva durante las sesiones de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Implementación de programas de capacitación	Satisfacción del participante	¿Qué tan útil y relevante fue el contenido del programa de capacitación para sus necesidades laborales y profesionales? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la instrucción recibida durante el programa de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	¿Los recursos tecnológicos (plataformas de e-learning, software, herramientas digitales) utilizados facilitaron su aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuados y contribuyeron positivamente a su experiencia de aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Promoción del empleo

Definición de la categoría: Es un conjunto de políticas, estrategias y acciones implementadas por gobiernos, organizaciones y entidades laborales para fomentar la creación, acceso y sostenibilidad de oportunidades laborales.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Mercado laboral inclusivo	Tasa de empleo de grupos vulnerables	¿Cuántas nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables se han realizado en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que su organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para personas de todos los grupos vulnerables? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Equidad salarial	¿Considera que los salarios en su organización son equitativos para empleados con roles y responsabilidades similares, independientemente de su género, edad, origen étnico o discapacidad? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿La política de remuneración de su organización incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Políticas de incentivos laborales	Tasa de creación de empleo	¿Cuántos nuevos empleos ha creado su empresa como resultado directo de las políticas de incentivos laborales implementadas en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿En qué medida las políticas de incentivos laborales han facilitado la expansión de su empresa y la apertura de nuevos puestos de trabajo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Reducción en la tasa de desempleo	¿Considera que las políticas de incentivos laborales han sido efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en su sector? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué medidas adicionales considera que podrían implementarse para mejorar aún más la efectividad de las políticas de incentivos laborales en la reducción del desempleo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Núñez Simbort Benjamín Américo.
Documento de identidad	17877463
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Arquitecto
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	26/Mayo/2024

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: (Escala valorativa/Cuestionario/Guía de entrevista) “Guía de entrevista” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Gestión de capacitación

Definición de la categoría: Es un proceso sistemático y planificado que tiene como objetivo identificar, diseñar, implementar y evaluar programas y actividades formativas dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados dentro de una organización.


Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Diseño y desarrollo de programas de capacitación	Calidad de los materiales didácticos	¿El contenido de los materiales didácticos estaba actualizado y relevante para los temas tratados en la capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que los materiales didácticos proporcionados durante el programa de capacitación son claros y fáciles de entender? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Competencia de los instructores	¿Los instructores fueron capaces de explicar los conceptos de manera clara y comprensible? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los instructores fomentaron la participación activa y resolvieron las dudas de manera efectiva durante las sesiones de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Implementación de programas de capacitación	Satisfacción del participante	¿Qué tan útil y relevante fue el contenido del programa de capacitación para sus necesidades laborales y profesionales? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la instrucción recibida durante el programa de capacitación? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	¿Los recursos tecnológicos (plataformas de e-learning, software, herramientas digitales) utilizados facilitaron su aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Los espacios físicos y las instalaciones utilizadas fueron adecuados y contribuyeron positivamente a su experiencia de aprendizaje? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Matriz de validación de la escala valorativa de la guía de entrevista de la categoría: Promoción del empleo

Definición de la categoría: Es un conjunto de políticas, estrategias y acciones implementadas por gobiernos, organizaciones y entidades laborales para fomentar la creación, acceso y sostenibilidad de oportunidades laborales.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Mercado laboral inclusivo	Tasa de empleo de grupos vulnerables	¿Cuántas nuevas contrataciones de personas pertenecientes a grupos vulnerables se han realizado en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Considera que su organización proporciona un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para personas de todos los grupos vulnerables? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Equidad salarial	¿Considera que los salarios en su organización son equitativos para empleados con roles y responsabilidades similares, independientemente de su género, edad, origen étnico o discapacidad? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿La política de remuneración de su organización incluye medidas específicas para asegurar la igualdad salarial entre diferentes grupos demográficos? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
Políticas de incentivos laborales	Tasa de creación de empleo	¿Cuántos nuevos empleos ha creado su empresa como resultado directo de las políticas de incentivos laborales implementadas en el último año? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿En qué medida las políticas de incentivos laborales han facilitado la expansión de su empresa y la apertura de nuevos puestos de trabajo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
	Reducción en la tasa de desempleo	¿Considera que las políticas de incentivos laborales han sido efectivas para fomentar la contratación de personas desempleadas en su sector? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	
		¿Qué medidas adicionales considera que podrían implementarse para mejorar aún más la efectividad de las políticas de incentivos laborales en la reducción del desempleo? Sí / No, ¿Por qué? Explique.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Explicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Talavera Pedemonte, Andrea V.
Documento de identidad	73489861
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú
Institución	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - La Libertad.
Cargo	Arquitecta
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	26/Mayo/2024

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 71 de 75
---	---	--

Anexo 4

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.

Investigador:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024*", cuyo objetivo es aplicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio Programa académico de maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de los usuarios de un gobierno regional de Perú en 2024 es significativo y multifacético. En términos económicos, una gestión de capacitación efectiva puede mejorar la empleabilidad y productividad de los ciudadanos, reduciendo el desempleo y la pobreza, y potenciando la economía regional. Socialmente, la capacitación promueve la inclusión y equidad, mejorando la calidad de vida y reduciendo las desigualdades. Institucionalmente, fortalece la capacidad y eficiencia administrativa del gobierno, aumentando la confianza y legitimidad entre los ciudadanos. En cuanto a políticas públicas, la investigación proporciona una base para desarrollar políticas más efectivas y programas de capacitación innovadores, sustentando la toma de decisiones con evidencia sólida. En resumen, abordar este problema tiene el potencial de generar beneficios amplios y duraderos para la región en múltiples niveles.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (1 y 2):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Sub Gerencia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de un Gobierno Regional. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Mencionar 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 de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su menor hijo(a)/representado 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 Ricardo Hermilio Villena Vasquez email: rvillenavasquez@gmail.com y asesor: Pedro Otoniel Morales Salazar_email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Asentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo(a)/representado participe en la investigación.

Nombre y apellidos: César Ricardo Abanto Gil

Firma(s): 

Fecha y hora: 28 de junio 2024
12:30 p.m.

	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 71 de 75
---	---	--

Anexo 4

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.

Investigador:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024*", cuyo objetivo es aplicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio Programa académico de maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de los usuarios de un gobierno regional de Perú en 2024 es significativo y multifacético. En términos económicos, una gestión de capacitación efectiva puede mejorar la empleabilidad y productividad de los ciudadanos, reduciendo el desempleo y la pobreza, y potenciando la economía regional. Socialmente, la capacitación promueve la inclusión y equidad, mejorando la calidad de vida y reduciendo las desigualdades. Institucionalmente, fortalece la capacidad y eficiencia administrativa del gobierno, aumentando la confianza y legitimidad entre los ciudadanos. En cuanto a políticas públicas, la investigación proporciona una base para desarrollar políticas más efectivas y programas de capacitación innovadores, sustentando la toma de decisiones con evidencia sólida. En resumen, abordar este problema tiene el potencial de generar beneficios amplios y duraderos para la región en múltiples niveles.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (1 y 2):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Sub Gerencia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de un Gobierno Regional. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Mencionar 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 de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su menor hijo(a)/representado 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 Ricardo Hermilio Villena Vasquez email: rvillenavasquez@gmail.com y asesor: Pedro Otoniel Morales Salazar_email: msalazarp@ucvvirtual.edu.pe


Asentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo(a)/representado participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Dra. Dany Iparaguise Guillón

Firma(s): 

Fecha y hora: 28-06-2024 10:30 am.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 71 de 75
---	--	--

Anexo 4

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.

Investigador:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024*", cuyo objetivo es aplicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio Programa académico de maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de los usuarios de un gobierno regional de Perú en 2024 es significativo y multifacético. En términos económicos, una gestión de capacitación efectiva puede mejorar la empleabilidad y productividad de los ciudadanos, reduciendo el desempleo y la pobreza, y potenciando la economía regional. Socialmente, la capacitación promueve la inclusión y equidad, mejorando la calidad de vida y reduciendo las desigualdades. Institucionalmente, fortalece la capacidad y eficiencia administrativa del gobierno, aumentando la confianza y legitimidad entre los ciudadanos. En cuanto a políticas públicas, la investigación proporciona una base para desarrollar políticas más efectivas y programas de capacitación innovadores, sustentando la toma de decisiones con evidencia sólida. En resumen, abordar este problema tiene el potencial de generar beneficios amplios y duraderos para la región en múltiples niveles.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (1 y 2):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Sub Gerencia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de un Gobierno Regional. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Mencionar 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 de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su menor hijo(a)/representado 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 Ricardo Hermilio Villena Vasquez email: rvillenavasquez@gmail.com y asesor: Pedro Otoniel Morales Salazar_email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Asentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo(a)/representado participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Lisbet Diestro Paredes

Firma(s): 

Fecha y hora: 28-06-24
10:30 am



Anexo 4

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.

Investigador:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024*", cuyo objetivo es aplicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio Programa académico de maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de los usuarios de un gobierno regional de Perú en 2024 es significativo y multifacético. En términos económicos, una gestión de capacitación efectiva puede mejorar la empleabilidad y productividad de los ciudadanos, reduciendo el desempleo y la pobreza, y potenciando la economía regional. Socialmente, la capacitación promueve la inclusión y equidad, mejorando la calidad de vida y reduciendo las desigualdades. Institucionalmente, fortalece la capacidad y eficiencia administrativa del gobierno, aumentando la confianza y legitimidad entre los ciudadanos. En cuanto a políticas públicas, la investigación proporciona una base para desarrollar políticas más efectivas y programas de capacitación innovadores, sustentando la toma de decisiones con evidencia sólida. En resumen, abordar este problema tiene el potencial de generar beneficios amplios y duraderos para la región en múltiples niveles.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (1 y 2):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Sub Gerencia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de un Gobierno Regional. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Mencionar 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 de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su menor hijo(a)/representado 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 Ricardo Hermilio Villena Vasquez email: rvillenasquez@gmail.com y asesor: Pedro Otoniel Morales Salazar_email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Asentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo(a)/representado participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Sandra Paola Pacheco Quirós

Firma(s):



Fecha y hora:

28 de Junio 2024 - horas 11:00 am.



 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 71 de 75
---	--	--

Anexo 4

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.

Investigador:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024*", cuyo objetivo es aplicar la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio Programa académico de maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación sobre la gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de los usuarios de un gobierno regional de Perú en 2024 es significativo y multifacético. En términos económicos, una gestión de capacitación efectiva puede mejorar la empleabilidad y productividad de los ciudadanos, reduciendo el desempleo y la pobreza, y potenciando la economía regional. Socialmente, la capacitación promueve la inclusión y equidad, mejorando la calidad de vida y reduciendo las desigualdades. Institucionalmente, fortalece la capacidad y eficiencia administrativa del gobierno, aumentando la confianza y legitimidad entre los ciudadanos. En cuanto a políticas públicas, la investigación proporciona una base para desarrollar políticas más efectivas y programas de capacitación innovadores, sustentando la toma de decisiones con evidencia sólida. En resumen, abordar este problema tiene el potencial de generar beneficios amplios y duraderos para la región en múltiples niveles.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (1 y 2):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Sub Gerencia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de un Gobierno Regional. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Titloe serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Mencionar 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 de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su menor hijo(a)/representado 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.

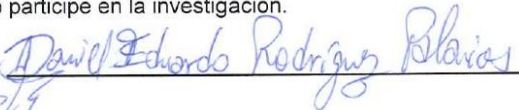
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ricardo Hermilio Villena Vasquez email: rvillenavasquez@gmail.com y asesor: Pedro Otoniel Morales Salazar_email: msalazarp@ucvvirtual.edu.pe

Asentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo(a)/representado participe en la investigación.

Nombre y apellidos:



Firma(s):

Fecha y hora:

28/06/24 10:00am

Reporte de similitud de software turnitin

Gestión de capacitación como impulsor en la promoción del empleo de usuarios de un gobierno regional de Perú, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	10 %	2 %	2 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

Tomas fotográficas de las entrevistas realizadas

Fotografía N°01



En la presente fotografía se observa al entrevistador absolviendo consultas planteadas por la entrevistada. Esta, con una expresión de atención y concentración, formula diversas preguntas en relación a cómo debe responder la entrevista que se le está llevando a cabo. El entrevistador, sentado frente a ella, responde con paciencia y claridad, proporcionando las indicaciones necesarias para que la entrevistada pueda contestar de manera adecuada.

Fotografía N°02



En la presente fotografía se observa al entrevistador recogiendo las preguntas de la entrevista fue realizada por una de las entrevistadas.

Fotografía N°03



En la presente fotografía se observa al entrevistador absolviendo consultas planteadas por uno de los entrevistados. Este, con una expresión de atención y concentración, formula diversas preguntas en relación a cómo debe responder la entrevista que se le está llevando a cabo.

Fotografía N°04



En la presente fotografía se observa al entrevistador absolviendo consultas planteadas por la entrevistada. Esta, con una expresión de atención y concentración, formula diversas preguntas en relación a cómo debe responder la entrevista que se le está llevando a cabo. El entrevistador, sentado frente a ella, responde con paciencia y claridad, proporcionando las indicaciones necesarias para que la entrevistada pueda contestar de manera adecuada.