

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**



“Optimización del sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales de la Unidad de Formación Continua (UFC) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de la Región Cusco”

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

**Maestro en
Gestión de Tecnologías de la Información**

Autor:
Bach. Huillca Huamán, Alex Fernando

Docente Guía:
Dr. Alatrística Salas, Hugo

TACNA – PERÚ

2024

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del autor.”

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	15
1.1. Título del tema.....	15
1.2. Planteamiento del problema.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. Metodología.....	17
1.4.1. Enfoque del trabajo de investigación.....	17
1.4.2. Alcance del trabajo de investigación.....	17
1.4.3. Diseño del trabajo de investigación	18
1.4.4. Técnicas de investigación.....	18
1.5. Justificación.....	20
1.5.1. Justificación Teórica	20
1.5.2. Justificación metodológica.....	21
1.5.3. Justificación práctica.....	21
1.6. Definiciones:	22
1.7. Alcances y limitaciones:.....	23
1.8. Cronograma.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1. Conceptualización de las variables	26
2.1.1. Sistema de gestión de aprendizaje.....	26

2.1.1.1. Software Libre	26
2.1.1.2. Software propietario.....	27
2.1.2. Competencia digital	27
2.1.3. Capacitación profesional	28
2.1.4. Programas y planes de capacitación	29
2.1.5. Actualización profesional	30
2.2. Importancia de la variable.....	35
2.3. Análisis comparativo	36
2.4. Análisis crítico.....	39
2.4.1.Contextualización del problema:.....	39
2.4.2. Análisis de la situación actual:	39
2.4.3. Propuestas de Optimización:	40
2.4.4. Aspectos Económicos y Financieros:	40
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL	41
3.2.1. Visión.....	42
3.2.2. Misión	42
3.2.3. Valores	43
3.2.3.1. Valores institucionales	43
3.2.3.2. Valores éticos	43
3.2.4. Objetivos Estratégicos	43
3.3. Diseño organizacional	46
3.3.1. Estructura organizativa	46
3.3.2. Organigrama.....	48
3.4. Servicios	48
3.4.1. Contexto educativo	48
3.4.2. Propuesta pedagógica.....	49
3.5. Diagnóstico organizacional.....	49

3.5.1. Análisis FODA de la Gestión Institucional del IEST Público La Salle	49
3.5.2. Análisis FODA de la Gestión Académica del IEST Público La Salle	54
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	59
4.1. Diagnóstico.....	59
4.1.1. Diagnostico a egresados del IESTP La Salle	59
4.1.1.1. Organización y personas	59
4.1.2.2. Información y Tecnología	64
4.1.2.3. Socios y Proveedores.....	68
4.1.2.4. Procesos y Flujos de Valor	72
4.2. Diseño de la propuesta de la gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales.	81
4.2.1. Propuesta en la gestión de organización y personas	81
4.2.2. Propuesta en la gestión de información y tecnología	82
4.2.3. Propuesta en la gestión de socios y proveedores	83
4.2.4. Propuesta en la gestión de Procesos y Flujos de Valor.....	84
4.2.5. Diseño de módulos de capacitación y actualización.....	85
4.2.2. Prototipar el sistema de gestión de cursos de capacitación y actualización... ..	89
4.3. Mecanismos de Control	93
4.3.1. Mecanismos en el módulo de computación en la nube	93
4.3.2. Mecanismos en el módulo de inteligencia artificial	94
4.3.3. Mecanismos en el módulo de marketing digital	96
4.3.4. Mecanismos en el módulo de analítica de datos	97
4.3.5. Mecanismos de cumplimiento	98
4.4. Discusión	100
CAPÍTULO V: SUGERENCIAS	101
5.1. Conclusiones	101
5.2. Recomendaciones.....	102

5.3. Bibliografía.....	103
5.4. Anexos.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades de trabajo de investigación.....	23
Tabla 2. Herramientas para el análisis Encuesta	35
Tabla 3. Herramientas para el análisis DAFO	37
Tabla 4. Herramientas para la optimización.....	38
Tabla 5. Objetivos estratégico institucionales.....	44
Tabla 6. Estructura organizativa de cargos	47
Tabla 7. Análisis FODA institucional dimensión interna del IESTP La Salle	50
Tabla 8. Análisis FODA institucional dimensión externa del IESTP La Salle.....	52
Tabla 9. Análisis FODA académico dimensión interna del IESTP La Salle.....	54
Tabla 10. Análisis FODA académico dimensión externa del IESTP La Salle.....	56
Tabla 11. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 1	60
Tabla 12. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 2	61
Tabla 13. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 3.....	62
Tabla 14. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 4.....	63
Tabla 15. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 5.....	64
Tabla 16. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 6.....	65
Tabla 17. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 7.....	66
Tabla 18. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 8.....	67
Tabla 19. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 9.....	68
Tabla 20. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 10.....	69
Tabla 21. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 11.....	70
Tabla 22. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 12.....	71
Tabla 23. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 13.....	72
Tabla 24. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 14.....	73
Tabla 25. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 15.....	74
Tabla 26. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 16.....	75

Tabla 27. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-1.....	76
Tabla 28. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-2.....	76
Tabla 29. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-3.....	77
Tabla 30. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-4.....	77
Tabla 31. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 18.....	78
Tabla 32. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 19.....	79
Tabla 33. Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 20.....	80
Tabla 34. Plan de acción de la propuesta de mejora 01.....	85
Tabla 35. Plan de acción de la propuesta de mejora 02.....	86
Tabla 36. Plan de acción de la propuesta de mejora 03.....	87
Tabla 37. Plan de acción de la propuesta de mejora 04.....	88
Tabla 38. Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 1.....	93
Tabla 39. Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 2.....	94
Tabla 40. Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 3.....	96
Tabla 41. Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 4.....	97
Tabla 42. Cronograma módulo Computación en la Nube.....	98
Tabla 43. Cronograma módulo Inteligencia Artificial.....	99
Tabla 44. Cronograma módulo Marketing Digital.....	99
Tabla 45. Cronograma módulo Analítica de Datos.....	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama estructural del IESTP La Salle	48
Figura 2. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 1	60
Figura 3. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 2.....	61
Figura 4. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 3.....	62
Figura 5. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 4.....	63
Figura 6. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 5.....	64
Figura 7. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 6.....	65
Figura 8. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 7.....	66
Figura 9. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 8.....	67
Figura 10. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 9.....	68
Figura 11. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 10.....	69
Figura 12. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 11.....	69
Figura 13. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 12.....	71
Figura 14. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 13.....	72
Figura 15. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 14.....	73
Figura 16. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 15.....	74
Figura 17. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 16.....	75
Figura 18. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 17.....	77
Figura 19. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 18.....	79
Figura 20. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 19.....	80
Figura 21. Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 20.....	81
Figura 22. Prototipado de portada principal.....	89
Figura 23. Prototipado de acceso a la plataforma digital.....	90
Figura 24. Prototipado de formulario de pre-inscripción	90
Figura 25. Prototipado de módulo Computación en la Nube	91
Figura 26. Prototipado de módulo Inteligencia Artificial.....	91

Figura 27. Prototipado de módulo Marketing Digital 92

Figura 28. Prototipado de Analítica de Datos 92

RESUMEN

La propuesta de mejora "Optimización del sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales de la Unidad de Formación Continua (UFC) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) La Salle de la Región Cusco", busca abordar los desafíos actuales en la gestión de aprendizajes sobre competencias digitales en los egresados de los seis programas de estudio del Instituto Tecnológico Público La Salle. Según la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación del Ministerio de Educación (2019), señala que no basta que los estudiantes deban desarrollar competencias digitales, sino hay que cambiar la cultura de la Institución educativa en la gestión de los procesos de formación digital de los egresados.

Se propone la mejora del sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales en forma coordinada y articulada al programa de capacitaciones de la Unidad de Formación Continua. Esto va a permitir planificar, diseñar, implementar y evaluar los programas de formación digital, garantizando un desarrollo continuo y armonizado de habilidades digitales en los egresados de las promociones 2022 y 2023 de los programas de estudio de Producción Agropecuaria, Industrias Alimentarias, Contabilidad, Administración de Servicios de Hostelería, Guía Oficial de Turismo, Computación e Informática y Desarrollo de Sistemas de Información. acorde a las tecnologías contemporáneas que les permita incorporarse fácilmente al mercado laboral del país y de la Región Cusco.

Palabras claves: Competencias, egresados, tecnologías, aprendizajes, TICS.

ABSTRACT

The improvement proposal "Optimization of the training management system and professional updating in digital skills of the Continuing Training Unit (UFC) of the La Salle Public Technological Higher Education Institute (IESTP) of the Cusco Region", seeks to address current challenges in the management of learning about digital skills in the graduates of the six study programs of the La Salle Public Technological Institute. According to the Directorate of Technological Innovation in Education of the Ministry of Education (2019), it points out that it is not enough that students must develop skills. digital, but we must change the culture of the educational institution in the management of the digital training processes of graduates.

The improvement of the training management system and professional updating in digital skills is proposed in a coordinated and articulated manner with the training program of the Continuing Training Unit. This will allow the planning, design, implementation and evaluation of digital training programs, guaranteeing a continuous and harmonized development of digital skills in the graduates of the 2022 and 2023 promotions of the Agricultural Production, Food Industries, Accounting, Administration study programs. of Hospitality Services, Official Tourism Guide, Computing and Informatics and Information Systems Development. according to contemporary technologies that allow them to easily join the labor market of the country and the Cusco Region.

Keywords: competences, graduates, technologies, learning, ICT.

INTRODUCCIÓN.

El Comité de Normas del IEEE para Tecnologías del Aprendizaje (LTSC, 2005), define el término de sistema de gestión del aprendizaje como un software desplegado en un servidor web remoto o local con la finalidad de administrar, distribuir y controlar actividades de formación académica no presencial.

En este contexto la gestión del aprendizaje en Educación Superior Tecnológica busca la integración y mejora de los procesos en un marco de gestión de un modelo pedagógico adecuado y metodologías de diseño instruccional (Zapata-Ros, 2011).

En el Perú después de la pandemia COVID 19, muchas universidades, Institutos y Escuelas de Educación Superior han implementado modalidades de formación, capacitación y actualización de sus estudiantes, egresados y docentes a través de las modalidades semipresencial y a distancia sobre una plataforma digital académica que cumpla estándares de calidad para un proceso de acreditación y licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior (Ley 30512, 2016).

En este contexto, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle Urubamba de la Región Cusco reconoce la necesidad crítica de fortalecer las competencias digitales básicas de sus egresados. La falta de un sistema integral de gestión de aprendizajes en competencias digitales ha generado brechas significativas en la adopción y aplicación efectiva de habilidades digitales, afectando la calidad educativa y la competitividad laboral. Esta propuesta de mejora tiene como objetivo fundamental diseñar un sistema de gestión que promueva un aprendizaje digital eficiente y continuo, impulsando la actualización profesional desde la Unidad de Formación Continua hacia los egresados de los seis programas de estudios que oferta actualmente el IESTP La Salle de la Región Cusco.

La propuesta también busca fortalecer y ampliar el ámbito de aplicación de los planes de capacitación y actualización profesional en competencias digitales especializadas como el uso de herramientas de inteligencia artificial, computación en la nube, marketing digital y Analítica de datos.

El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado en cinco capítulos:

Capítulo I: Se describen los antecedentes del estudio, el título del tema, el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la metodología, la justificación, las definiciones, el alcance y las limitaciones, así como el calendario de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, contiene la conceptualización de los grandes temas o variables de estudio que sustentan teóricamente el trabajo de investigación.

Capítulo III: Marco Referencial, da a conocer los datos generales de la organización como la reseña histórica, organigrama, visión, misión y objetivos institucionales concluyendo en un diagnóstico general a través de un análisis FODA.

Capítulo IV: Resultados, permite mostrar las actividades clave de la investigación, los resultados de los temas de estudio analizados, se tomó la decisión de elegir el aspecto más importante en la aplicación de competencias digitales dentro del contexto laboral y la permanente actualización de sus conocimientos y habilidades a través de un sistema de gestión de aprendizajes, de la cual se generó la propuesta de realizar acciones de mejora y ejecutar un plan operativo de capacitación y actualización profesional con los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle.

Capítulo V: Sugerencias, permite llegar a conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación, así como también mostrar la bibliografía utilizada.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

1.1. Título del tema.

Optimización del sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales de la Unidad de Formación Continua (UFC) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de la Región Cusco.

1.2. Planteamiento del problema.

La mejora de las competencias digitales a través de un sistema de gestión de aprendizajes (LMS), permite nuevas formas de capacitación y actualización profesional, Aplicando el constructivismo y aprendizaje colaborativo (Mejías, 2006).

Las competencias digitales expresado por el parlamento europeo el año 2006, indica que la competencia digital son un conjunto de conocimientos, habilidades, uso crítico y seguro de las Tecnologías de Información y Comunicación para el trabajo.

En la Región Cusco, estos sistemas de aprendizaje no han sido implementadas adecuadamente en las Escuelas e Institutos de Educación Superior Tecnológicas por el Ministerio de Educación teniendo una inversión de más de 150 mil soles por cada Instituto no se ha logrado integrar las plataformas digitales a las modalidades formativas generando una pérdida económica en desmedro de la calidad educativa de los Institutos de Educación Superior.

La rápida evolución de la sociedad industrializada a la del conocimiento ha dejado al descubierto la carencia de competencias digitales en los egresados de los Institutos de Educación Superior de la Región Cusco (DREC 2018), así como la creciente demanda de habilidades digitales en el ámbito educativo y laboral plantean un desafío sustancial para el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle en la Región Cusco. En la actualidad el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) La Salle, enfrenta desafíos significativos en la gestión de

los aprendizajes en competencias digitales para egresados, docentes y personal administrativo. El proceso de licenciamiento de Instituciones Educativas de Educación Superior busca la mejora continua de los procesos de gestión académica y formación continua de los profesionales que egresan de sus aulas, la ausencia de un sistema integral coordinado y eficiente dificulta la implementación uniforme de programas de capacitación y actualización profesional. Esta carencia afecta directamente al proceso de licenciamiento, la calidad de la enseñanza, la productividad administrativa y el éxito profesional de los egresados. Por lo tanto, se requiere con urgencia un diseño integral de un sistema de gestión de aprendizaje que aborde estas deficiencias y promueva una formación continua armonizando las competencias digitales en toda la comunidad educativa.

El problema principal que deseamos resolver es que el sistema de gestión de aprendizajes es deficiente y no cubre las expectativas de capacitación y actualización en competencias digitales desde la unidad de formación continua esto afecta la calidad de formación y productividad de los egresados del IESTP La Salle de la Región Cusco.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Diseñar una propuesta de optimización del sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales de la Unidad de Formación Continua (UFC) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de la Región Cusco.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Realizar un diagnóstico detallado de las necesidades específicas de competencias digitales de los egresados del IESTP La Salle Urubamba.

2. Diseñar módulos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales, considerando las demandas cambiantes del entorno educativo y laboral.
3. Prototipar la propuesta de diseño del sistema integral de gestión de aprendizajes en competencias digitales, asegurando su accesibilidad y adaptabilidad a diversos perfiles de usuarios.
4. Diseñar mecanismos de control para la mejora del sistema de gestión de capacitaciones y actualizaciones profesionales en competencias digitales.

1.4. Metodología

La metodología hace referencia a un conjunto de procedimientos para alcanzar el objetivo propuesto acorde al título de la presente investigación.

1.4.1. Enfoque del trabajo de investigación

Para identificar patrones de comportamiento y probar teorías, la investigación cuantitativa es un enfoque organizado de la recogida de datos basado en la medición numérica y el análisis estadístico. Gómez (2006). Aplicaremos métodos estadísticos que no permitan cuantificar la cantidad de egresados con competencias digitales de los periodos 2022 y 2023.

1.4.2. Alcance del trabajo de investigación

Los estudios de alcance descriptivo buscan detallar propiedades, características y aspectos importantes de un fenómeno que se somete a análisis Hernández-Fernandez (2018). Con frecuencia, los investigadores tienen que dar una explicación detallada de cómo aparecen determinadas circunstancias, sucesos o hechos. Para la presente investigación precisamos la cantidad de egresados con competencias digitales de los periodos 2022 y 2023.

1.4.3. Diseño del trabajo de investigación

En la investigación educativa y pedagógica suelen emplearse diseños experimentales. Por ejemplo, se utilizan para validar diseños instructivos, como estrategias instructivas, textos y entornos de aprendizaje. Según (Barbbie, 1979) La expresión «experimentar» tiene dos significados: uno genérico y otro específico. El genérico se refiere a «tomar una decisión» y luego observar cómo se desarrolla esa decisión. En la presente investigación proponemos mejorar el modelo pedagógico en la capacitación y actualización profesional en competencias digitales y veremos el impacto que provoca esta transformación para analizar los posibles efectos.

Este diseño de investigación experimental proporciona un marco detallado para alcanzar los objetivos propuestos. Es crucial adaptar este diseño según las características específicas de la Unidad de Formación Continua del IESTP La Salle Urubamba.

1.4.4. Técnicas de investigación

El método de la encuesta consiste en una técnica complementaria de investigación que nos permite conocer las opiniones y valoraciones de los egresados de los seis programas de estudios profesionales. Cerezal y Fiallo (2002). Con esta herramienta podemos realizar encuestas de forma rápida, asequible, anónima y sin necesidad de formación adicional para su administración. Se realiza una encuesta a los egresados como parte del estudio para averiguar cómo perciben su nivel actual en la aplicación de sus competencias digitales.

Población

Arias-Gómez (2016) una población puede definirse como un grupo específico, limitado y observable de entidades que contengan rasgos particulares y están formadas por personas, objetos y otras entidades.

Tecla-Garza (1981) definen una población como un conjunto de objetos que comparten ciertas características comunes determinadas por el alcance del estudio. En esta investigación, la población está conformada por 400 egresados de los programas de estudios de Producción Agropecuaria, Industrias Alimentarias, Computación e Informática, Desarrollo de Sistemas de Información. Contabilidad, Guía Oficial de Turismo y Administración de Servicios de Hostelería correspondiente a los periodos académicos 2022 y 2023.

Muestra

Bernal (2010), define a la muestra como una parte de la población de la cual se recolecta información en el desarrollo de la investigación.

Tecla-Garza (1981) señalan que la muestra son una parte representativa de la totalidad de la población.

Muestreo

Hernández y Mendoza (2018) definen el muestreo como parte de una colección más grande para obtener información y resolver una pregunta de investigación. Esta muestra se caracteriza por la selección de egresados según criterios de viabilidad, practicidad o participación voluntaria de los sujetos (Carhuancho 2019).

Unidad de Análisis

Hernández y Mendoza (2018) consideran como los egresados serán medidos como parte de una investigación. En el presente estudio las unidades de análisis

estarán conformadas por los egresados de los seis programas de estudios de las promociones 2022 y 2023 del IESTP La Salle.

1.5. Justificación

La Unidad de Formación Continua (UFC) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle busca mejorar la eficacia de sus programas de capacitación y actualización profesional en competencias digitales para lograrlo planteamos las siguientes justificaciones:

1.5.1. Justificación Teórica

Evolución Tecnológica: La rápida evolución tecnológica impone demandas constantes de actualización en competencias digitales. Las instituciones educativas como el IESTP La Salle, deben adaptarse a estos cambios para garantizar que sus egresados desarrollen las habilidades necesarias para poder insertarse fácilmente al campo laboral. La optimización integral en la gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales es esencial para mantener la relevancia y competitividad de nuestros egresados dentro del entorno laboral local, nacional e internacional.

Nuevas Tendencias Educativas: La investigación educativa ha destacado la importancia de adoptar enfoques innovadores en la formación continua, integrar tecnologías educativas, modelos pedagógicos actualizados y programa de capacitación personalizados es crucial para mejorar la efectividad de la formación continua. La propuesta se basa en estas tendencias emergentes para garantizar una gestión de capacitación que no solo satisfaga las necesidades actuales, sino que también esté preparada para los desafíos futuros.

Impacto en el Desempeño Laboral: El vínculo directo entre la adquisición de habilidades digitales y el desempeño laboral está bien establecido. La escasez de

programas de actualización profesional puede afectar la productividad y competitividad de nuestros egresados. La optimización propuesta busca mejorar el rendimiento laboral a través de la alineación efectiva de la capacitación con las demandas del entorno digital.

1.5.2. Justificación metodológica

Enfoque experimental: El enfoque experimental se selecciona para permitir una evaluación rigurosa de la propuesta. La aplicación de métodos cuantitativos proporcionará una comprensión de la eficacia de la gestión de capacitación y actualización profesional de la propuesta. La comparación de resultados antes y después de la investigación permitirá medir el cambio real de las competencias digitales y el desempeño laboral.

Participación activa: La metodología busca identificar necesidades de capacitación y actualización profesional a través de la colaboración directa de los egresados quienes van a asegurar la pertinencia y aplicabilidad de la propuesta que se verá reflejada en los planes y programas.

Evaluación continua: La metodología contempla una evaluación continua del programa de capacitación y actualización profesional que permita ajuste en tiempo real. La retroalimentación constante a los egresados, así como la monitorización regular garantizan la adaptabilidad y efectividad del programa. La evaluación continua facilitará la identificación de buenas prácticas que se pueden replicar en futuras iniciativas.

1.5.3. Justificación práctica

Mejora de la Efectividad Organizacional: La propuesta de optimización es la gestión de capacitación y actualización profesional busca mejorar la efectividad del cumplimiento de los planes y programas de la Unidad de Formación Continua.

Desarrollo del Capital Humano: La propuesta busca fortalecer el desarrollo integral del capital humano, reconociendo que el recurso humano es esencial para el progreso de cualquier organización pública o privada. La actualización constante en habilidades digitales contribuirá no solo al desarrollo individual de los egresados sino también al fortalecimiento de la capacidad institucional donde se desenvuelven como profesionales técnicos.

1.6. Definiciones:

a) Competencia digital: Se refiere a los conocimientos, habilidades y estrategias que permiten un uso crítico, creativo y seguro de las tecnologías de la información en áreas como la educación, el trabajo o la comunicación.

b) Capacitación: Es un procedimiento que permite a los participantes acceder a conocimientos y habilidades específicos que pueden utilizarse para cambiar el comportamiento tanto de un individuo como de una organización.

La capacitación es una herramienta que facilita el aprendizaje y, como resultado ayuda a cambiar las actitudes de los empleados de una organización.

c) Actualización profesional: Hace referencia a la obtención de nuevos conocimientos y habilidades sobre un tema o área del campo profesional, que se adquieren luego de haber terminado un programa de estudios e incluso después de llevar cierto tiempo en un puesto laboral.

d) Egresados: Persona natural que ha concluido satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios o estar en condición de titulado en un programa de estudios o carrera profesional técnica

e) Formación Continua: Es un tipo de capacitación permanente que consiste en programas y actividades que combinan el aprendizaje teórico y práctico, normalmente impartidos a través de cursos especializados. En las organizaciones

públicas o privadas, consiste en un conjunto de acciones formativas desarrolladas para mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

g) Optimización de sistemas: Mejorar el desempeño y procesos de una organización, identificar tareas y actividades a modelar, reestructurar y optimizar de forma continua, en relación a las competencias digitales buscamos incrementar las ofertas de capacitación y actualización en herramientas digitales sobre una plataforma digital optimizada para los egresados del IESTP La Salle.

1.7. Alcances y limitaciones:

La propuesta se centra exclusivamente en la Unidad de Formación Continua (UFC) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle en la Región Cusco.

Se analizarán las necesidades de capacitación y actualización profesional en competencias digitales de los egresados titulados y no titulados de los programas de Producción Agropecuaria, Industrias Alimentarias, Contabilidad, Administración de Servicios de Hostelería, Guía Oficial de Turismo, Computación e Informática y Desarrollo de Sistemas de Información.

El trabajo se enfocará en competencias digitales relevantes para el ámbito educativo y laboral, considerando las demandas del sector productivo en concordancia con el Plan de capacitación y actualización de la Unidad de Formación Continua.

Se abordarán aspectos como el manejo de herramientas digitales, habilidades en el uso de plataformas educativas, computación en la nube, aplicaciones de la inteligencia artificial y la integración de tecnologías emergentes.

La propuesta incluirá el diseño detallado de categorías, cursos y módulos de capacitación y actualización profesional. Se considerarán métodos pedagógicos innovadores y tecnologías educativas para optimizar el proceso de aprendizaje.

Las limitaciones de recursos, como el tiempo y el presupuesto, podrían influir en la extensión y profundidad de la propuesta.

La implementación de la propuesta puede depender de la disponibilidad de recursos económicos, tecnológicos y humanos.

1.8. Cronograma

Tabla 1:

Actividades del trabajo de investigación

Nombre de la Actividad		Fecha Inicio	Duración en días	Fecha Fin
Capítulo I: Antecedentes del Estudio		10/01/2024	21	30/02/2024
1.1.	Título de la investigación	10/01/2024	2	11/01/2024
1.2.	Planteamiento del problema	12/01/2024	4	15/01/2024
1.3.	Objetivos de la investigación	16/01/2024	4	19/01/2024
1.4.	Metodología	20/01/2024	2	21/01/2024
1.5.	Justificación	22/01/2024	2	23/01/2024
1.6.	Definiciones	24/01/2024	2	25/01/2024
1.7.	Alcances y Limitaciones	26/01/2024	2	27/01/2024
1.8.	Cronograma	28/01/2024	3	30/01/2024
Capítulo II: Marco Teórico		02/02/2024	19	20/02/2024
2.1.	Conceptualización de la variable	02/02/2024	4	05/02/2024
2.2.	Importancia de la variable	06/02/2024	4	09/02/2024
2.3.	Análisis comparativo	10/02/2024	5	14/02/2024
2.4.	Análisis crítico	15/02/2024	6	20/02/2024
Capítulo III: Marco Referencial		21/02/2024	11	02/03/2024
4.1.	Reseña histórica	21/02/2024	2	22/02/2024
4.2.	Filosofía organizacional	23/02/2024	2	24/02/2024
4.3.	Diseño organizacional	25/02/2024	2	26/02/2024
4.4.	Productos y/o Servicios	27/02/2024	2	28/02/2024

4.5. Diagnóstico organizacional	29/02/2024	3	02/03/2024
Capítulo IV: Resultados	03/03/2024	30	02/04/2024
4.1. Diagnóstico	03/03/2024	10	12/03/2024
4.2. Diseño de la Mejora	13/03/2024	10	22/03/2024
4.3. Mecanismos de Control	23/03/2024	10	02/04/2024
Capítulo V: Sugerencias	03/04/2024	8	10/04/2024
Conclusiones	03/04/2024	2	04/04/2024
Recomendaciones	05/04/2024	2	06/04/2024
Bibliografía	07/04/2024	2	08/04/2024
Anexos	09/04/2024	2	10/04/2024

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptualización de las variables

2.1.1. Sistema de gestión de aprendizaje

Los sistemas de gestión de aprendizaje (LMS), son un marco de modelo pedagógico y diseño instruccional basado en un software que automatiza los procesos de aprendizaje (Escobar, 2017).

Después de la pandemia COVID 19, los LMS han llegado para quedarse sobre todo en la Educación Superior, esto permite gestionar los aprendizajes en las modalidades semipresencial y a distancia, fortaleciendo las competencias digitales de los estudiantes y egresados de los Institutos y Escuelas de Educación Superior.

Actualmente existe una diversidad de LMS, entre los más populares y usados antes, durante y después de la pandemia tenemos a Moodle, classroom, blackboard, chamilo entre otros. Estos también pueden ser de tipo software libre o software propietario.

2.1.1.1. Software Libre

La Fundación para el Software Libre (Free Software Foundation FSF), conceptualiza al software libre a la libertad de los usuarios y la comunidad de utilizar, duplicar, alterar, compartir y mejorar el software. Esto signia que el software libre es una cuestión de libertad, no de precio. Moodle es el sistema de gestión de aprendizajes más utilizada en universidades, institutos y escuelas de educación superior (Cosano R., 2006)

Moodle acrónimo de Modular Object Oriented Dynamic Learning Enviroment, en español, Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular. Es un Sistema de Gestión del Aprendizaje (SGA) en inglés, LMS (Learning Management

System). Este LMS tiene actividades didácticas e interactivas en sus versiones recientes y permite incorporar recursos en diversos formatos.

2.1.1.2. Software propietario

La Free Software Foundation (FSL) cree que todo el software está sujeto a restricciones de redistribución y modificación, lo que significa que requiere permiso explícito del propietario del software o pago por el uso de ese software. Uno de ellos es Pizarra. Blackboard es una plataforma virtual de enseñanza y aprendizaje que brinda soluciones de aprendizaje digital desde la escuela secundaria hasta la universidad. Este LMS le permite crear cursos, entregar contenido educativo e interactuar con los estudiantes. (Meléndez, 2021).

2.1.2. Competencia digital

La competencia digital se define como el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes adquiridos en el campo de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC). Además, los valores, actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas que nos permiten localizar, adquirir, organizar y utilizar la tecnología digital de la industria 4.0. pueden denominarse competencias digitales. El propósito de esta información es crear conocimiento. (Esteve y Gisbert, 2013, p.54).

Según Acevedo (2018), la competencia digital significa potenciar el dominio de tecnologías emergentes desde los conocimientos, habilidades y capacidades que permiten desarrollar competencias tecnológicas adecuados a las necesidades de la organización. El nivel de productividad y eficiencia de cada acción que realices te permitirá alcanzar las metas deseadas en cada área de tu vida, en cualquier campo.

La integración de las nuevas tecnologías en los entornos educativos, la vida cotidiana y el entorno laboral ha permitido el desarrollo de medios digitales

y entornos de e-learning en los que se encuentran disponibles recursos educativos abiertos y herramientas educativas que permitan desarrollar su mejor potencial educativo (Mezarina et al., 2015, p.90).

La competencia digital y la empleabilidad en el contexto laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico La Salle, ha profundizado Ruiz de Querol (2007), sugiere que el contexto social en el que vivimos y nos comunicamos son las Tecnologías de la Información. Estas se están rápidamente aplicando en los ámbitos de la formación y el empleo (Lombardero, 2015).

En este contexto, la empleabilidad era sinónimo de trabajo seguro, antes de eso una persona puede encontrar un trabajo con relativa facilidad y conservarlo durante mucho tiempo. Un cierto período de tiempo, incluso toda la vida; se encontró evidencias que demuestran el crecimiento de la inestabilidad dentro del mercado laboral desde 1987 (Arranz y García Serrano, 2007).

2.1.3. Capacitación profesional

La capacitación es un proceso educativo encaminado a dotar a los egresados de las habilidades y conocimientos necesarios para una efectiva integración en el mundo laboral.

Según Simón Dolan (2007), la capacitación laboral es un conjunto de actividades diseñadas para mejorar el desempeño actual o futuro y aumentar el potencial mediante la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes.

Según Stephen Billett (2001): En su obra "Learning in the Workplace: Strategies for Effective Practice", Billett sostiene que la capacitación de egresados es un proceso mediante el cual los recién graduados adquieren habilidades y competencias adicionales que no fueron completamente desarrolladas durante su formación académica, con el objetivo de facilitar su transición al entorno laboral.

Por otro lado, Chiavenato (2009), señala que, “La capacitación es la base de los esfuerzos continuos para mejorar las capacidades humanas y con ello mejorar la productividad organizacional. Este es uno de los procesos más importantes en la gestión de recursos humanos”.

Según Gary Dessler (2009), En "Human Resource Management", Dessler aborda la capacitación de egresados como un componente esencial de la gestión de recursos humanos, destacando la importancia de alinear los programas de capacitación con las necesidades específicas del mercado laboral y las expectativas de los empleadores. También Louart (1994), En otras palabras, aunque siempre centrándose en el proceso de formación, señala que “los sistemas de formación son necesariamente complejos. Deben ponerse de acuerdo sobre un objetivo común. Necesidades departamentales y requisitos individuales.

Luart sugiere que en toda organización los profesionales deben capacitarse según sus necesidades para lograr este propósito es necesario aclarar cuáles son los objetivos de la organización; porque nos permiten dar respuesta a lo que debe contener el currículum o perfil laboral del egresado de un programa de estudios profesionales.

2.1.4. Programas y planes de capacitación

Los programas y planes de capacitación están orientadas a la preparación técnica del recurso humano para nuestro caso egresados titulados y no titulados de los programas de estudios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle, para fortalecer sus competencias profesionales para que este se desempeñe eficientemente en las empresas u organizaciones públicas donde ingresen a laborar. Hernández (1999), señala que “Un plan de capacitación debe incluir estrategias para su implementación, identificar competencias actuales y estructura organizacionales

de las empresas, así como los momentos más favorables para ellas ejecutivo. Esta fase incluye diagnóstico, coordinación y planificación de la gestión estratégica”.

De lo anterior se desprende que después de desarrollar un plan, la empresa debe desarrollar estrategias para implementar ese plan. En esta etapa, es necesario determinar quién, cómo y cuándo deben implementarse, luego es necesario monitorear continuamente las acciones tomadas para determinar su efectividad en el logro de las metas establecidas.

2.1.5. Actualización profesional

El aprendizaje es un proceso circular, donde el empleado de la organización juega un papel clave, porque es extremadamente importante en la búsqueda de los objetivos estratégicos de las organizaciones públicas o privadas.

Actualizar las habilidades digitales de los egresados para que puedan trabajar de manera eficiente y efectiva. mejoran efectivamente la eficiencia operativa de las empresas. Según Gary Dessler y Varela R. (2001), las fases de los procesos de capacitación y actualización se rigen en base a los siguientes criterios:

2.1.5.1. Diagnóstico de necesidades

Identificar las habilidades específicas necesarias para mejorar la eficiencia y la productividad apoyadas en las competencias digitales.

Asegurar que el programa coincida con su competencia profesional, nivel de especialidad; experiencia y habilidades específicas de los participantes en la capacitación y actualización.

Establecer los objetivos de la capacitación y actualización en competencias digitales.

2.1.5.2. Diseño didáctico

Prototipado aplicando una metodología de diseño instruccional considerando los objetivos estratégicos de capacitación y actualización profesional.

La estructura de la metodología Instruccional PACIE contempla las siguientes etapas del armado de un entorno virtual de aprendizaje.

Presencia: presentar los contenidos con eficiencia e impacto visual que muestre el nombre del curso, los contenidos temáticos a desarrollar.

Alcance: Planificar y lograr los objetivos del plan, se busca que el participante llegue al 100% de participación en el desarrollo de las lecciones y talleres prácticos y así obtener las competencias digitales necesarias.

Capacitación: se busca crear un entorno idóneo que genere conocimiento, en tal sentido se realice las capacitaciones respectivas haciendo uso de manuales y tutores para que los instructores creen recursos didácticos digitales.

Interacción: La actividad interactiva se propone aprovechar los recursos interactivos de la plataforma digital de h5p, y luego vincular el archivo en nuestro entorno virtual de aprendizaje.

E-learning: Usar la tecnología a nuestro alcance como una guía pedagógica, se aprovecha la actividad lección para facilitar material educativo didáctico y secuencial, se utiliza también la tecnología html H5P para crear actividades interactivas para los participantes. La propuesta considera una estructura tipo lección ya que permite ver los recursos digitales de manera directa y secuencial en diversos formatos está organizado pedagógicamente en láminas.

2.1.5.3. Validación

Presentación y validación del plan de capacitación y actualización en competencias digitales ante la plana directiva y egresados de la institución.

La validación lo damos a través de los siguientes actores:

Participación de Expertos:

Se ha consultado a expertos en la industria o profesionales con experiencia relevante para validar la idoneidad y actualidad del contenido del curso.

Existen colaboraciones con empresas o instituciones que respalden la relevancia del plan de capacitación y actualización profesional.

Revisión por Pares:

Se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva del contenido por parte de expertos en la materia y profesionales del ámbito académico.

Se han incorporado las sugerencias y retroalimentaciones de los revisores para mejorar la calidad del curso.

Pruebas Piloto Exitosas:

Se ha llevado a cabo una fase de pruebas piloto con un grupo representativo de egresados para evaluar la efectividad del curso.

Los resultados de las pruebas piloto han sido analizados y utilizados para realizar ajustes y mejoras en los cursos de capacitación y actualización en competencias digitales.

2.1.5.4. Implementación

Desarrollar charlas gratuitas de los contenidos temáticos de los cursos aprobados en el plan de capacitación y actualización profesional. Así como también capacitar a los instructores en el manejo del entorno virtual de aprendizaje, que se enfoque en la presentación del conocimiento y las

habilidades. La socialización de los cursos impartidos hacia los egresados permite implementar estrategias de captación de participantes para los diversos cursos de capacitación y actualización.

2.1.5.5. Evaluación

La evaluación de los cursos de capacitación y actualización son elementos críticos para asegurar que los egresados de la institución adquieran las habilidades necesarias en competencias digitales. A continuación, presentamos los criterios de evaluación que consideramos útiles para medir la efectividad del plan de capacitación y actualización profesional.

Relevancia del Contenido: Es importante evaluar el contenido del curso si estaba alineado con las necesidades actuales del mercado laboral en términos de competencias digitales.

También evaluamos si consideran los cursos el uso de las tecnologías emergentes y las tendencias relevantes para la industria actual.

Metodología de Enseñanza:

La metodología de enseñanza es variada y se adapta a diferentes estilos de aprendizaje.

Se fomenta la participación activa de los egresados a través de actividades prácticas y aprovechamiento de la comunicación síncrona y asíncrona.

Accesibilidad y Flexibilidad:

El curso está diseñado para ser accesible y flexible, permitiendo que los egresados puedan aprender a su propio ritmo.

Se proporcionan recursos adicionales para aquellos que deseen profundizar en temas específicos.

Evaluación Formativa y Sumativa:

Existen evaluaciones periódicas para medir el progreso de los egresados durante el curso.

Se lleva a cabo una evaluación final para medir la adquisición de competencias digitales al término del curso.

Aplicabilidad Práctica:

El curso proporciona ejemplos prácticos y situaciones del mundo real que permiten a los egresados aplicar las habilidades adquiridas.

Se fomenta la transferencia de conocimientos a través de casos de estudio relevantes.

Apoyo y Retroalimentación:

Se ofrece un sistema de apoyo, ya sea a través de tutores, asesores o recursos adicionales, para ayudar a los egresados en su proceso de aprendizaje.

Existe un mecanismo efectivo para recopilar y utilizar la retroalimentación de los participantes para mejorar continuamente el curso.

Actualización Continua:

El curso se actualiza regularmente para reflejar los cambios en la tecnología y las tendencias del mercado.

Se proporciona a los egresados acceso a recursos continuos de actualización después de completar el curso.

Medición de Resultados:

Se han establecido indicadores clave de desempeño para evaluar el impacto del curso en la empleabilidad y el éxito profesional de los egresados.

Se realizan seguimientos a largo plazo para medir la aplicación efectiva de las competencias digitales adquiridas.

2.2. Importancia de la variable

La variable clave en el diseño de estrategias de implementación de cursos de capacitación y actualización en competencias digitales es el "Perfil de los Egresados". Esta variable se refiere a las características y necesidades específicas de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico La Salle, tales como sus conocimientos previos, habilidades actuales, y las demandas del mercado laboral en términos de competencias digitales.

Una comprensión sólida del perfil de los egresados es crucial, ya que permite adaptar los cursos de capacitación para satisfacer sus necesidades específicas y garantizar que adquieran las habilidades necesarias para tener éxito en un entorno laboral digitalmente dinámico (Herrington, Reeves, & Oliver, 2010). Este enfoque personalizado se alinea con la teoría de la andragogía, que destaca la importancia de ajustar la educación a las características y experiencias individuales de los adultos aprendices (Knowles, Holton, & Swanson, 2015).

La literatura también respalda la idea de que la consideración del perfil de los egresados es crucial para el diseño efectivo de programas de capacitación y actualización en competencias digitales (Rosenberg, 2001). Al centrarse en las necesidades específicas de los participantes, se mejora la relevancia de los cursos, aumentando así la motivación y la participación (Keller, 2010).

2.3. Análisis comparativo

Implica examinar y contrastar diferentes aspectos relacionados con la gestión del sistema de capacitación y actualización. Este tipo de análisis se centra en identificar similitudes y diferencias entre distintas variables, en este caso, posiblemente entre diferentes enfoques, herramientas o plataformas disponibles para mejorar la eficacia de la formación continua en competencias digitales.

Tabla 2.

Herramientas para el análisis Encuesta

ENCUESTA		
Nivel Actual de Competencias digitales	Áreas de Competencia Específicas	Modalidad de Aprendizaje
Evaluación del nivel de Habilidades digitales Actuales de los egresados desde principiantes hasta avanzados, utilizar escalas de calificación para medir la competencia en áreas específicas, como el uso de herramientas ofimáticas, búsqueda y navegación web y habilidades digitales avanzadas.	Desglose de competencias digitales en áreas específicas, como computación en la nube, inteligencia artificial, programación, diseño gráfico digital, análisis de datos, ciberseguridad, simuladores, entre otras. Permitir a los participantes identificar sus áreas de fortaleza y debilidad.	Investigar las preferencias de los egresados en cuanto a la modalidad de aprendizaje, ya sea presencial, en línea o una combinación de ambas. Esto contribuirá a diseñar programas que se ajusten a las necesidades y preferencias individuales.

Origen: Elaboración propia

Tabla 3.

Herramientas para el análisis DAFO

DAFO			
Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Oportunidades
<p>Infraestructura Tecnológica limitada: Identificación de limitaciones en la infraestructura tecnológica que puedan afectar la implementación de cursos en línea.</p> <p>Falta de Actualización de Contenidos: Reconocimiento de posibles carencias en la actualización constante de los contenidos de los cursos.</p>	<p>Competencia con otras instituciones: Identificación de instituciones competidoras que podrían afectar la participación en los cursos.</p> <p>Cambios Rápidos en tecnología: Reconocimiento de la amenaza de la obsolescencia tecnológica y la necesidad de mantenerse al día con las últimas tendencias.</p>	<p>Experiencia Docente: Evaluación de la experiencia y calificaciones del cuerpo docente en la entrega efectiva de cursos de capacitación.</p> <p>Variedad de Programas: Identificación de la diversidad de programas de capacitación ofrecidos.</p> <p>Plataforma digital: Disponibilidad de entornos virtuales de aprendizaje virtual con programas de capacitación con herramientas interactivas e innovadoras.</p>	<p>Colaboración con Industria: Exploración de posibles asociaciones con empresas para ofrecer programas de capacitación más alineados con las demandas del mercado laboral.</p> <p>Incorporación de Nuevas Tecnologías: Evaluación de oportunidades para integrar nuevas tecnologías en los cursos de capacitación.</p>

Tabla 4.

Herramientas para la optimización

PLATAFORMA DIGITAL			
Usabilidad	Accesibilidad:	Interactividad y Colaboración	Evaluación y seguimiento del Progreso
<p>Intuitiva: La plataforma debe ser fácil de navegar y utilizar, tanto para instructores como para participantes. Experiencia del Usuario: Diseño centrado en el usuario para garantizar una experiencia positiva y motivadora.</p>	<p>Compatibilidad con Dispositivos: La plataforma debe ser accesible desde una variedad de dispositivos, como computadoras, tabletas y teléfonos móviles. Accesibilidad para Personas con Discapacidades: Incorporación de funciones que faciliten el acceso a personas con discapacidades.</p>	<p>Herramientas de Colaboración: Funciones que fomenten la colaboración entre participantes, como foros, salas de discusión y trabajo en grupo. Elementos Interactivos: Contenido multimedia interactivo que mantenga la participación y el interés.</p>	<p>Herramientas de Evaluación: Módulos de evaluación y pruebas que permitan evaluar el progreso de los participantes. Informes y Análisis: Funciones que proporcionen informes detallados sobre el rendimiento y la participación de los usuarios.</p>

2.4. Análisis crítico.

Para llevar a cabo un análisis crítico sobre la optimización del sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales de la Unidad de Formación Continua (UFC) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) La Salle de la Región Cusco, es necesario abordar varios aspectos clave. A continuación, se presenta un análisis detallado:

2.4.1. Contextualización del problema:

Descripción del contexto:

- Identificación de la importancia de la formación continua en competencias digitales en el entorno educativo y laboral.
- Relevancia del Instituto La Salle en la Región Cusco y su papel en la oferta académica de educación superior tecnológica.

Identificación de desafíos actuales:

- Exploración de las limitaciones del sistema de gestión actual.
- Posibles brechas en la oferta de programas de capacitación.

2.4.2. Análisis de la situación actual:

Evaluación del sistema de gestión actual:

- Eficiencia en la designación de recursos para la capacitación.
- Nivel de satisfacción de los participantes.
- Medición de la efectividad de los programas de formación.

Tecnologías utilizadas:

- Evaluación de la infraestructura tecnológica.
- Adaptabilidad a nuevas metodologías y herramientas digitales.

2.4.3. Propuestas de Optimización:

Mejoras en el sistema de gestión:

- Implementación de un sistema de seguimiento y evaluación más robusto.
- Personalización de los programas de capacitación según las necesidades específicas de los egresados de cada programa de estudios.

Integración de tecnologías emergentes:

- Incorporación de plataformas digitales para el aprendizaje en línea.
- Utilización de herramientas de inteligencia artificial para el análisis de datos y personalización de contenidos.

Enfoque en la experiencia del usuario:

- Desarrollo de interfaces intuitivas y amigables.
- Retroalimentación continua de los participantes para ajustar los programas de capacitación y actualización profesional.

2.4.4. Aspectos Económicos y Financieros:

Análisis Costo-Beneficio:

- Evaluación de la inversión necesaria para implementar las mejoras propuestas.
- Estimación de los beneficios a largo plazo en términos de empleabilidad y satisfacción de los egresados del IESTP La Salle.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1. Reseña histórica

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle (IESTP La Salle), se fundó el año 1958, como ESCUELA NORMAL DE URUBAMBA. Desde entonces se han sucedido varias etapas con varias denominaciones: ESCUELA NORMAL MIXTA hasta 1964; ESCUELA NORMAL DE VARONES y ESCUELA NORMAL SUPERIOR, entre 1964 y 1972; ESCUELA SUPERIOR DE EDUCACIÓN PROFESIONAL (ESEP), entre 1972 y 1984; INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PEDAGÓGICO (ISTEP) hasta el año 1994, INSTITUTO SUPERIOR PÚBLICO “LA SALLE” URUBAMBA desde 1994 hasta 2011, en que con la nueva Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y su Reglamento, mediante Resolución Directoral N° 0195 de la Dirección Regional de Educación Cusco se comienza a denominar INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO “LA SALLE”. Sin embargo, con la Nueva Ley N° 30512 del año 2016 y su Reglamento aprobado con D.S. 010-2017-Minedu, norma el funcionamiento y organización de los Institutos y Escuelas de Educación Superior.

El año 2010 se autorizó la creación y funcionamiento de dos nuevas carreras tecnológicas de interés para la región: Construcción Civil e Industrias Alimentarias.

El año 2014, después de una gestión administrativa y académica se logró la aprobación y funcionamiento de tres nuevas carreras profesionales técnicas: Contabilidad, Guía Oficial de Turismo y Administración de Servicios en Hostelería, RD. N° 2006-2014-ED.

En el año 2015, se celebra el convenio internacional con la Universidad Ramon Llull de Barcelona – España, con la finalidad de realizar capacitaciones y actualizaciones mediante cursos virtuales y presenciales para los docentes, administrativos, estudiantes y egresados del instituto, con ello elevar la competitividad profesional.

El 2016 se logra que la DIGESUPTA seleccione al Instituto de Educación Superior Tecnológica como uno de los 6 institutos de excelencia a nivel nacional, por lo cual se implementa los programas de estudios de Producción Agropecuaria, Guía Oficial de Turismo e Industrias alimentarias con maquinaria, equipos y mobiliario.

Para el año 2018 se presentaron grandes retos y el instituto pasa por el proceso de adecuación logrando mantener la formación tecnológica. Es así que con RD. N° 0917-

2018 se adecua el Instituto Superior con la nueva denominación: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle, con ello se logra la autorización de las metas de admisión de los programas de estudio del IES Tecnológico.

Para este mismo año, el IES Tecnológico Público es seleccionado como una institución elegible para ofrecer BECA 18 para los programas de estudios de Producción Agropecuaria, Computación e informática e Industrias Alimentarias. Asimismo, PRONABEC considera al IEST La Salle como institución elegible para ofertar beca Académica de excelencia para hijos de docentes.

En enero del año 2020, se firma el convenio con la Universidad de La Salle de Arequipa, para la cooperación institucional en favor de la capacitación y actualización profesional en beneficio de los estudiantes y egresados.

En el presente año 2024, se ha obtenido el ansiado licenciamiento por el Ministerio de Educación con Resolución Ministerial N° 057-2024 MINEDU. Por un periodo de 6 años lo cual nos permite asumir retos para los próximos años venideros

3.2. Filosofía organizacional

3.2.1. Visión

Al 2028, ser una institución líder en la región y el país, reconocida por su calidad académica en la formación integral de profesionales técnicos competitivos con valores lasallistas, que contribuyan en el desarrollo de la sociedad a través del incremento de la productividad, el emprendimiento y la innovación tecnológica.

3.2.2. Misión

Somos una institución de educación superior tecnológica que brinda un servicio educativo de calidad, sobre la base de los valores lasallistas, con docentes competentes para la formación integral de los futuros profesionales técnicos competitivos, innovadores y en el ámbito tecnológico y humano, contribuyendo al desarrollo social y la sostenibilidad del crecimiento del sector productivo con respeto a la diversidad natural y cultural a nivel local, regional, nacional y global.

3.2.3. Valores

3.2.3.1. Valores institucionales

- a) **Fe:** La comunidad educativa expresa el libre “SÍ” a la revelación de Dios; confiando enteramente en Dios y en su revelación. Practicando el amor a la vida como don de Dios y a los demás seres humanos y a la naturaleza, expresiones de la creación divina.
- b) **Fraternidad:** El IESTP practica la comunión entre hermanos o entre integrantes de una sociedad, así como la fraternidad por ser la más noble de las obligaciones sociales. Por lo que se asume el respeto, tolerancia y solidaridad.
- c) **Servicio:** La institución ejerce la entrega desinteresada hacia los demás con una actitud humana y cristiana de gratuidad, por ser la realización práctica de la solidaridad.

3.2.3.2. Valores éticos

- a) **Honestidad:** Es una forma de vida propia en los quehaceres de la institución; puesto que se considera una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones.
- b) **Tolerancia:** Bajo este valor la comunidad educativa se comunica e interactúa respetando, con empatía, el trabajo en un ambiente participativo. Es un valor ético que implica el pleno respeto por las ideas, prácticas o creencias de los demás, difieran o no de las nuestras.
- c) **Altruismo:** Es un valor muy atendido en la institución, pues se basa en la solidaridad y la empatía con el otro; en el apoyo desinteresado al prójimo con la única intención que éste no deje de lado sus aspiraciones de superación.
- d) **Respeto:** El aceptar y comprender tal y como son los demás, comprender su forma de pensar, aunque no sea igual que la nuestra es una forma de trabajo en nuestra institución; se constituye en la base de la moral y la ética.

3.2.4. Objetivos Estratégicos

Con base en el análisis situacional del IEST Público La Salle, se ha identificado y propuesto los objetivos estratégicos siguientes:

Tabla 5.

Objetivos estratégicos institucionales

Objetivos estratégicos	Objetivos específicos
<p>OE 01: Establecer una gestión institucional con eficiencia basado en el liderazgo, el trabajo colaborativo interno y externo, promoviendo el reconocimiento a la creatividad e innovación por la mejora constante del servicio educativo del IES.</p>	<p>ES 01: Mantener actualizados los documentos de gestión a las nuevas necesidades y normativa, que coadyuven al logro de los objetivos institucionales.</p>
	<p>OES 02: Gestionar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas del ámbito local, regional, nacional e internacional para articular actividades compartidas en beneficio mutuo.</p>
	<p>OES 03: Promover una cultura de calidad en la comunidad educativa para el fortalecimiento del servicio educativo del IES.</p>
	<p>OES 04: Promover el reconocimiento al trabajo destacado e innovador de la comunidad educativa.</p>
	<p>OES 05: Fortalecer los procesos administrativos y académicos del MPA y sistema Registra.</p>
	<p>OES 06: Difundir la espiritualidad e identidad lasallista de extensión a la comunidad, las actividades académicas y extracurriculares, mediante el portal web y otros medios.</p>

Objetivos estratégicos	Objetivos específicos
	<p>OES 07: Fortalecer un clima organizacional adecuado en la comunidad educativa para el desarrollo del trabajo con entusiasmo e identidad.</p> <p>OES 08: Promover proyectos productivos y de servicios a fin de generar ingresos económicos para el IES.</p> <p>OES 09: Administrar con racionalidad los recursos del personal en condiciones óptimas y suficientes que permita brindar un servicio educativo de calidad.</p>
<p>OE 02: Garantizar la formación integral de profesionales técnicos calificados acorde a la demanda del sector productivo, en concordancia a los Lineamientos académicos generales (LAG) y normatividad vigente.</p>	<p>OES 10: Actualizar los planes de estudios, de acuerdo a la normatividad vigente, en caso se requiera.</p> <p>OES 11: Planificar la programación curricular de las diversas actividades académicas evidenciadas en la carpeta pedagógica.</p> <p>OES 12: Contar con convenios actualizados de las EFSRT que garantice las condiciones adecuadas para su desarrollo.</p> <p>OES 13: Fortalecer el desarrollo de la práctica pedagógica mediante la actualización y capacitación del docente.</p>

Objetivos estratégicos	Objetivos específicos
	OES 14: Garantizar los servicios educativos complementarios básicos como parte de una formación integral de los estudiantes
OE 03: Garantizar (Gestionar) la racionalidad del uso de los recursos para implementar y mantener la infraestructura y equipamiento del IES, cumpliendo con las condiciones de calidad y suficiencia un buen servicio educativo.	OES 15: Administrar los recursos que permita la mejora de la infraestructura física, equipamiento y soporte tecnológico, de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios ofertados por el IES.
OE 04: Establecer estrategias que permitan garantizar la inserción laboral de los estudiantes y egresados al sector productivo afines a la oferta formativa que ofrece el IES.	OES 16: Mantener en óptimas condiciones la infraestructura física, equipamiento y soporte tecnológico.
	OES 17: Fortalecer las acciones de seguimiento del egresado del IES.
	OES 18: Establecer acciones para que conozcan y/o usen el sistema CONECTA y TITULA los estudiantes y egresados.
	OES 19: Implementar acciones de intermediación e inserción laboral de los estudiantes y egresados.

3.3. Diseño organizacional

3.3.1. Estructura organizativa

El IEST público La Salle cuenta con la siguiente estructura organizativa:

Tabla 6.

Estructura organizativa de cargos

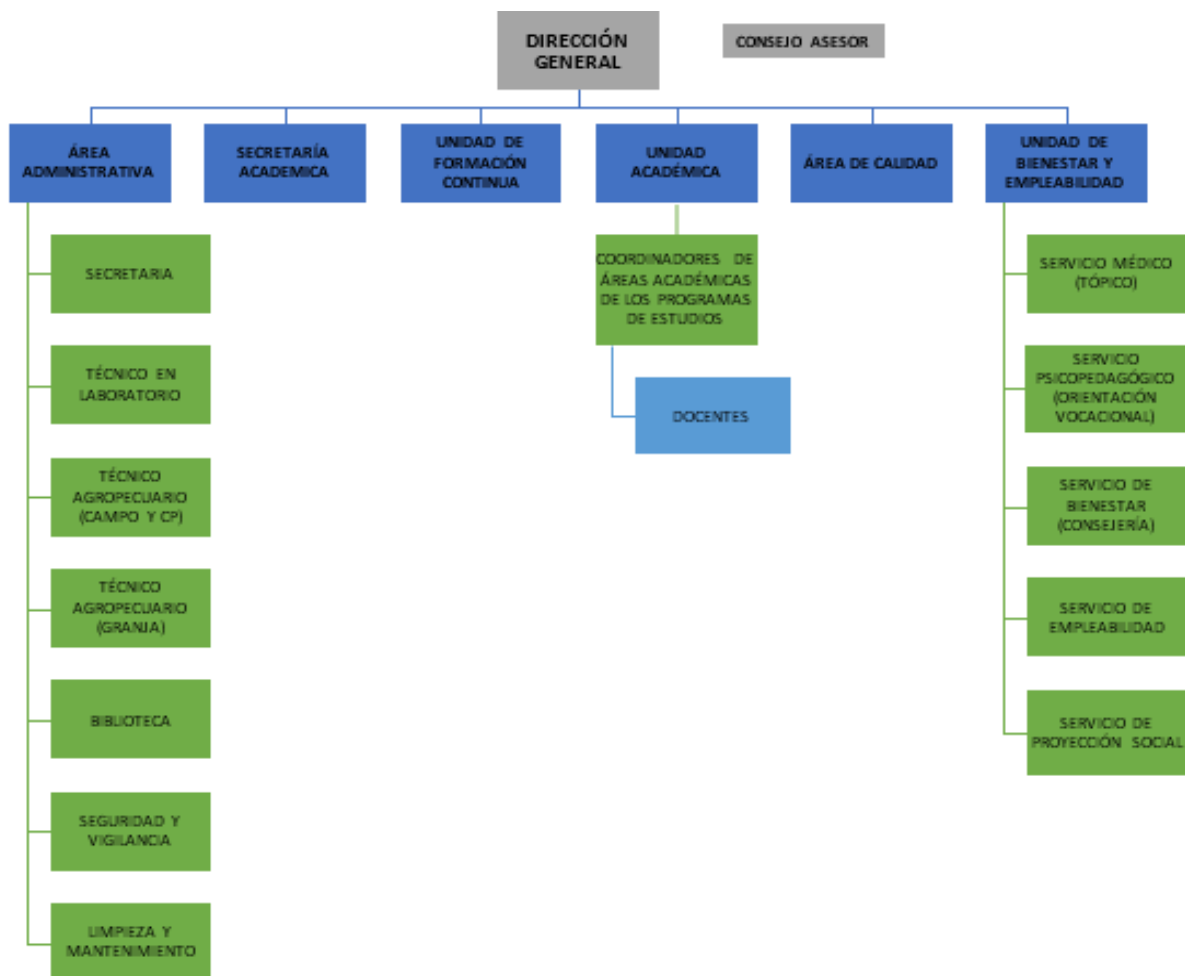
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE PUESTOS / CARGOS
DIRECCIÓN GENERAL
Director General
CONSEJO ASESOR
SECRETARÍA ACADÉMICA
Secretario Académico
UNIDAD ACADÉMICA
Jefe de la Unidad Académica
Coordinadores de las áreas académicas de los programas de estudios de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Producción Agropecuaria ✓ Desarrollo de Sistemas de Información ✓ Industrias de Alimentos y Bebidas ✓ Contabilidad ✓ Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes ✓ Guía Oficial de Turismo
Docentes: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Docente regular de competencias específicas. ✓ Docente regular de competencias para la empleabilidad
UNIDAD DE FORMACIÓN CONTINUA
Jefe de Unidad de Formación Continua
UNIDAD DE BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD
Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del Servicio médico (tópico) • Responsable del Servicio psicopedagógico (orientación vocacional) • Responsable del Servicio de bienestar (consejería) • Responsable del Servicio de empleabilidad • Responsable del Servicio proyección social
ÁREA DE CALIDAD
Coordinador de Área de Calidad
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN
Jefe del Área de Administración
<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria • Técnico en Laboratorio • Técnico Agropecuario de campo y centro de producción • Técnico Agropecuario de granja

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de biblioteca |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de seguridad y vigilancia – Trabajador de servicio |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de limpieza y mantenimiento – Trabajador de servicio |

3.3.2. Organigrama

Figura 1.

Organigrama estructural del IESTP La Salle



3.4. Servicios

3.4.1. Contexto educativo

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle (IESTP La Salle), es una institución educativa estatal cuyo fin es el de brindar servicios educativos de nivel superior, dirigido a personas de escasos recursos en el ámbito del valle sagrado de los incas y zonas aledañas, con deseos de superación, actitud emprendedora y

empresarial, y que al ser profesionales técnicos logren insertarse en el mercado productivo y laboral.

La educación superior tecnológica en nuestro país es una oportunidad de formación profesional a mediano plazo, por tanto, facilita la incorporación laboral en forma efectiva de la juventud en general. El nivel superior de formación media se caracteriza por que se desarrollan competencias y capacidades para el empoderamiento del estudiante, con el consecuente uso de los conocimientos con tendencia en la transformación, creatividad e innovación, la operatividad e implementación de tecnologías aplicadas en los procesos, productos, servicios y la organización en un contexto particular con criterio de objetividad.

3.4.2. Propuesta pedagógica

El enfoque pedagógico asumido por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle, se fundamenta en el modelo constructivista y en el enfoque por competencias, considerando al estudiante el protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje, poniendo especial énfasis en el logro de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) requeridas por el sector económico - productivo, de esta manera, el egresado se enfrentará a las exigencias del contexto social y laboral, desempeñándose competitiva y eficientemente.

La propuesta pedagógica se fundamenta en dos principios de aprendizaje: el constructivista y el experiencial. (PEI La Salle, 2023).

3.5. Diagnóstico organizacional

3.5.1. Análisis FODA de la Gestión Institucional del IEST Público La Salle

En la siguiente sección, presentamos el análisis situacional del IESTP “La Salle”, realizado mediante la metodología FODA, a fin de conocer la situación real del instituto en las dimensiones: Gestión Institucional, gestión académica y gestión administrativa; los resultados nos permitirán identificar los objetivos estratégicos.

Tabla 7.

Análisis FODA institucional dimensión interna del IESPT La Salle

DIMENSIÓN INTERNA	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• La institución cuenta con los documentos de gestión (PEI, RI, PAT, MPP, MPA) alineados a las políticas regionales y nacionales, así también con los fines de la educación superior y la normatividad vigente.• En el IESTP La Salle se desarrolla actividades extracurriculares según calendario cívico anual como parte del fortalecimiento a la formación personal de los estudiantes y egresados.• Se realiza la evaluación y supervisión del trabajo realizado por el personal docente y administrativo.• El IESTP cuenta con un equipo docente multidisciplinario de trayectoria y experiencia, siendo un staff de profesionales competentes.	<ul style="list-style-type: none">• Débil aplicación de políticas de evaluación para promover el perfeccionamiento del personal docente y administrativo.• Escaso reconocimiento en actividades académicas, deportivas y culturales destacadas de los docentes, administrativos y estudiantes.• Insuficiente número de plazas laborales estables/nombrados de docentes y administrativos.• Deficientes mecanismos de seguimiento a los procesos académicos de los trámites

DIMENSIÓN INTERNA	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • El personal docente, administrativo y de apoyo está identificado con los valores Lasallistas, trabajando con una cultura basada en la fe, fraternidad y servicio. • El IESTP ha firmado un convenio internacional con la Universidad Ramon Llull de Barcelona - España, para la capacitación y actualización de docentes, administrativos, estudiantes y egresados. • El IESTP tienen firmado un convenio con la Universidad La Salle de Arequipa, para la capacitación, actualización e intercambio académico • En la institución se cuenta con el portal web donde se publican aspectos de la vida institucional, documentos y otros para la consulta de los usuarios, de acuerdo al artículo 42 de la Ley N° 30512. 	<p>documentarios, que debilita la calidad de atención al usuario.</p>

Fuente: Elaboración con información propia del IESTP La Salle.

Tabla 8.

Análisis FODA dimensión externa del IESPT La Salle

DIMENSIÓN EXTERNA	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">• Entidades públicas y privadas consideran la participación activa del IES para acciones de desarrollo o de proyección social con la comunidad.• El convenio con los hermanos de La Salle nos relaciona con instituciones de educación superior de todo el mundo.• Existencia de una radio en Urubamba de la familia La Salle que brinda espacios de difusión al IESTP, en caso requiera.• Muchos egresados ocupan cargos directivos en empresas e instituciones.• Imagen institucional está posicionada por la presencia de los Hermanos de La Salle de más de 60 años en Urubamba con contribución al desarrollo regional.	<ul style="list-style-type: none">• Muchas instituciones y empresas se muestran reacios sobre la aplicación legal que beneficia a los practicantes en sus derechos según D.L. N° 1401 (Públicos), los cuales se asumen como equivalencia para las EFSRT.• Cambios constantes de normas legales y ministros en el sector educativo.• Problemas socioeconómicos y políticos, pandemias, tendencias mundiales y otros afectaron las gestiones institucionales.

DIMENSIÓN EXTERNA	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Las instituciones públicas y privadas solicitan egresados de nuestra casa de estudios como referente para cubrir puestos laborales. • Políticas del Estado como la Ley de Educación Superior N° 30512 y demás normas legales vigentes. • Promoción y realización de cursos de actualización y capacitación docente, organizada por entidades públicas y privadas. • Políticas de licenciamiento, acreditación y otras certificaciones de reconocimiento a la calidad educativa. • Presencia de muchas instituciones locales y regionales interesadas en coordinar con nuestra institución. • Desarrollo tecnológico en todos los campos del desempeño laboral afines a los programas de estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> • La inestabilidad política del gobierno de turno y los conflictos mundiales.

Fuente: Elaboración con información propia del IESTP La Salle.

3.5.2. Análisis FODA de la Gestión Académica del IEST Público La Salle

Tabla 9.

Análisis FODA académico dimensión interna del IESPT La Salle

DIMENSIÓN INTERNA	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• El IESTP oferta programas de estudios actualizados de acuerdo al Catalogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF) y la demanda laboral de la región.• Los docentes mantienen relaciones activas con instituciones y empresas en el ámbito regional y nacional vinculados a sus sectores productivos.• Los programas de estudios cuentan con convenios y acuerdos de cooperación mutua para el desarrollo de Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (en adelante EFSRT), la proyección social con rostro lasallista, la innovación e inserción laboral de egresados.• Contamos con los planes de estudios con opinión técnica en todos los programas de estudios.	<ul style="list-style-type: none">• Mínimo desarrollo de proyectos de innovación por parte de los docentes.• Existe mínimo recambio de docentes encargados de las unidades didácticas Para Empleabilidad.

DIMENSIÓN INTERNA	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con biblioteca física y virtual, así como con el material requerido para los programas de estudios. • En el IESTP el personal docente de especialidad cuenta con buena experiencia y perfil idóneo para cada programa de estudio. • Los programas de estudio ofertados cuentan con buena demanda estudiantil. • Los docentes planifican oportunamente sus actividades académicas y lo evidencian en su carpeta docente. • La totalidad de aulas pedagógicas y laboratorios cuentan con el mobiliario y equipos tecnológicos (proyector multimedia) operativos. • Los programas de estudios de la institución organizan y verifican el desarrollo de EFSRT en el periodo académico. 	

DIMENSIÓN INTERNA	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Se efectúan programas de capacitación institucional a los docentes y las réplicas se realizan entre colegas. 	

Tabla 10.

Análisis FODA académico dimensión externa del IESPT La Salle

DIMENSIÓN EXTERNA	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Las entidades públicas y/o privadas requieren asistencia técnica del personal docente vinculados a sus sectores productivos. • Organización de capacitaciones y actualizaciones por instituciones locales, regionales y nacionales en la modalidad semipresencial y a distancia. • Estudio de Diagnóstico regional sobre la pertinencia de los programas de estudio. • Existencia de repositorios digitales de investigación, bibliotecas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático, problemas socioeconómicos y políticos, pandemias, tendencias mundiales y otros que afectan la accesibilidad de estudiantes al instituto. • Baja estabilidad laboral por ser docentes contratados por la GRE Cusco. • Escasa existencia de bibliografía especializada afines a los programas de estudios.

DIMENSIÓN EXTERNA	
Oportunidades	Amenazas
<p>virtuales y otros recursos académicos en el internet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La integración en la gran familia lasallista, nos permite seguir firmando alianzas con otras universidades e institutos a nivel internacional afines a los programas de estudios para capacitación a los docentes y estudiantes. • Demanda existente desde el Servicio de Nivelación Académica (en adelante SENA) y los postulantes para los programas de estudios ofertados por IESTP. • Presencia de la editorial Bruño, como parte integrante de La Salle en el Perú. • Programas del estado que promueven la investigación e innovación como Innovate, feria Inti, start up, entre otros. • Presencia de empresas públicas y privadas para la firma de convenios 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente asignación de plazas docentes para los IESTP por el MINEDU.

DIMENSIÓN EXTERNA	
Oportunidades	Amenazas
<p>y/o acuerdos de cooperación en las EFSRT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa del estado que promueve las Buenas Prácticas Docentes a través de SUPERATEC. • Instancias del MINEDU como la DIGESUTPA y DISERTPA de soporte académico a los IESTP. 	

Fuente: Elaboración con información propia del IES La Salle.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Diagnóstico

Dentro del diagnóstico de la situación actual, el instrumento utilizado fue el cuestionario, esto se aplicó a egresados de los seis programas de estudios, considerando el marco de trabajo más ampliamente aceptado a nivel mundial para la administración de servicios de tecnologías de la información dadas por ITIL 4 y presenta cuatro dimensiones: organización y personas, información y tecnología, socios y proveedores, procesos y flujos de valor.

La población que se tomó como referencia es de 406 egresados de los periodos académicos 2022-2023 según informe de secretaria académica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) La Salle.

La muestra fue de 203 egresados que corresponde a la media o la proporción del tamaño de la población a estudiar de 406 egresados, con una heterogeneidad del 50%, con un margen de error de 5% y nivel de confianza del 95% fijado por el investigador.

4.1.1. Diagnóstico a egresados del IESTP La Salle

4.1.1.1. Organización y personas

Pregunta 1: Cuenta el Instituto de Educación Superior Público La Salle dentro de su organización con una oficina de Formación Continua permanente para la gestión de servicios de capacitación y actualización profesional en competencias digitales para los egresados de los seis programas de estudio que se ofertan.

Tabla 11.

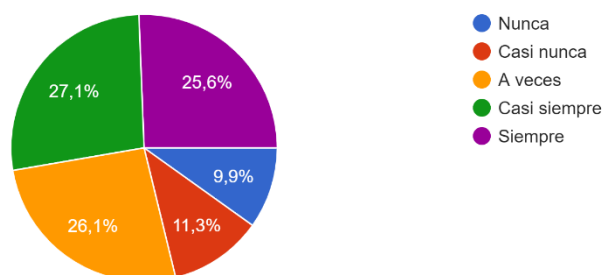
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	9.9%
Casi Nunca	23	11.3%
A veces	53	26.1%
Casi siempre	55	27.1%
Siempre	52	25.6%
TOTAL	203	100%

Figura 2.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 1

1.- Cuenta el Instituto de Educación Superior Público La Salle dentro de su organización con una oficina de Formación Continua permanente para la ... de los seis programas de estudio que se ofertan.
203 respuestas



Análisis

El 27.1% de los egresados considera que casi siempre cuenta con una oficina de Formación Continua permanente dentro de la Institución, un 26.1% manifiesta que a veces se apertura la oficina, siempre se implementa una oficina un 25.6%, casi nunca un 11.3% y nunca se consideró la apertura de una oficina de Formación Continua un 9.9%.

Tabla 12.

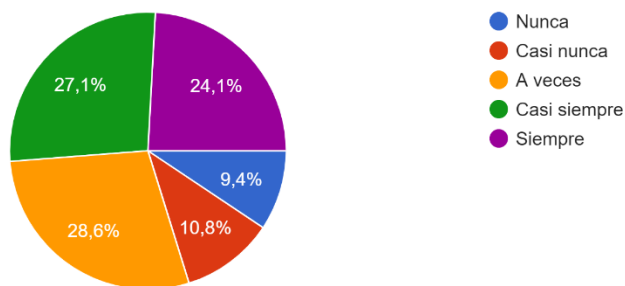
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 2

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	9.4%
Casi Nunca	22	10.8%
A veces	58	28.6%
Casi siempre	55	27.1%
Siempre	49	24.1%
TOTAL	203	100%

Figura 3.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 2

2.- El Instituto de Educación Superior Público La Salle a través de su Unidad de Formación Continua aplica un plan de gestión de servicios para la cap...sional en competencias digitales de sus egresados.
203 respuestas



Análisis

El 28.6% de los egresados manifiesta que la Unidad de Formación Continua del Instituto de Educación Superior La Salle aplica a veces un plan de gestión de servicios para la capacitación y actualización profesional de los egresados, mientras un 27.1% casi siempre la aplica, 24.1% siempre aplica un plan, casi nunca aplica un 10.8% y nunca aplica un plan un 9.4%.

Tabla 13.

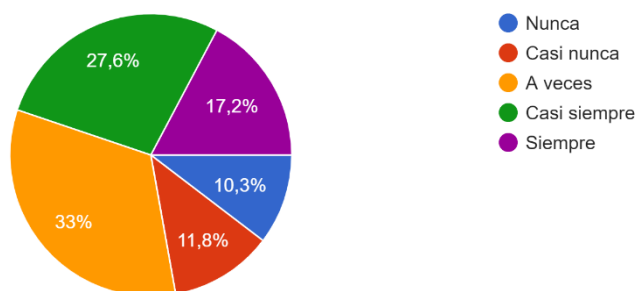
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 3

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	10.3%
Casi Nunca	24	11.8%
A veces	33	33%
Casi siempre	56	27.6%
Siempre	35	17.2%
TOTAL	203	100%

Figura 4.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 3

3.- Se encuentra el Instituto de Educación Superior Público La Salle comprometida con la Unidad de Formación Continua para elaborar propuestas de m...para los egresados de cada programa de estudio.
203 respuestas



Análisis

Los egresados en un 33% tienen la percepción que el IESTP La Salle a veces se encuentra comprometida con la elaboración de mejoras continuas en los cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales, casi siempre el 27.6%, siempre 17.2%, siempre, 11.8% casi nunca y nunca un 10.3%.

Tabla 14.

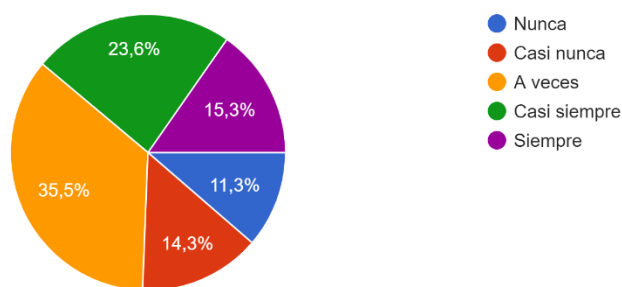
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	11.3%
Casi Nunca	29	14.3%
A veces	72	35.5%
Casi siempre	48	23.6%
Siempre	31	15.3%
TOTAL	203	100%

Figura 5.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 4

4.- El Instituto de Educación Superior Público La Salle cuenta con personal docente actualizado y especializado para el desarrollo de cursos de capa...al en competencias digitales hacia los egresados.
203 respuestas



Análisis

Según la gráfica un 35.5% considera que a veces el IESTP La Salle cuenta con personal docente capacitado y actualizado para fortalecer las competencias digitales de los egresados, casi siempre un 23.6% , siempre un 15,3%, casi nunca 14.3% y nunca un 11.3%.

4.1.2.2. Información y Tecnología

Tabla 15.

Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 5

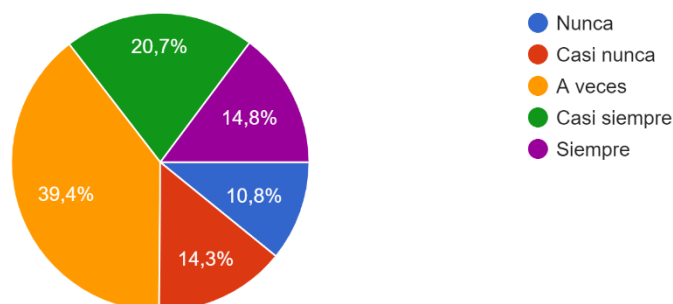
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	10.8%
Casi Nunca	29	14.3%
A veces	80	39.4%
Casi siempre	42	20.7%
Siempre	30	14.8%
TOTAL	203	100%

Figura 6.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 5

5.- La información proporcionada por la Unidad de Formación Continua en la oferta de cursos de capacitación y actualización profesional es precisa y oportuna.

203 respuestas



Análisis

El 39.4% de los egresados considera que a veces es precisa y oportuna la información sobre cursos de capacitación y actualización profesional, casi siempre un 20.7%, siempre un 14.8%, casi nunca un 14.3% y 10.8% manifiesta que nunca.

Tabla 16.

Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 6

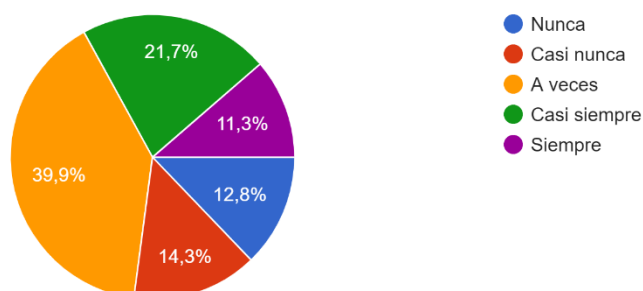
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	12.8%
Casi Nunca	29	14.3%
A veces	81	39.9%
Casi siempre	44	21.7%
Siempre	23	11.3%
TOTAL	203	100%

Figura 7.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 6

6.- La información proporcionada por la Unidad de Formación Continua aprovecha canales de comunicación fiables como la página web institucional y las redes sociales.

203 respuestas



Análisis

El 39.9% de los egresados manifiesta que a veces el IESTP La Salle cuenta con canales de información y comunicación a través de la página web institucional y redes sociales, casi siempre un 21.7%, casi nunca un 14.3%, siempre un 12.8% y nunca un 11.3%.

Tabla 17.

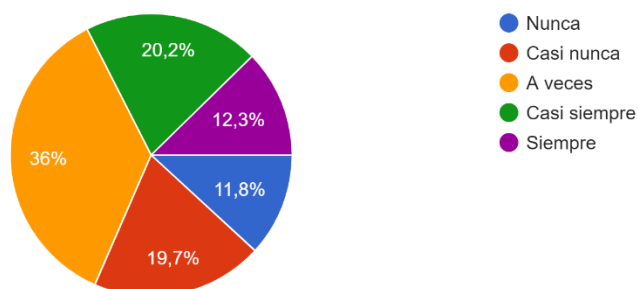
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 7

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	11.8%
Casi Nunca	29	19.7%
A veces	81	36%
Casi siempre	44	20.2%
Siempre	23	12.3%
TOTAL	203	100%

Figura 8.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 7

7.- Cuenta el Instituto de Educación Superior Público La Salle con una plataforma digital con tecnología web contemporánea para la ejecución de...al en competencias digitales para los egresados.
203 respuestas



Análisis

El 36% de los egresados manifiesta que a veces el IESTP La Salle cuenta con una plataforma digital con tecnología web contemporánea para la ejecución de cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales, casi siempre un 20.2%, casi nunca un 19.7%, siempre un 12.3% y nunca un 11.8%.

Tabla 18.

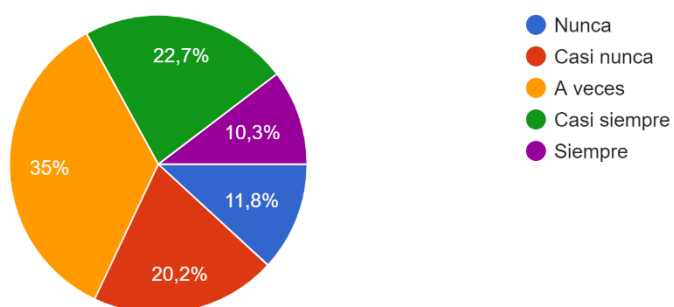
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 8

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	11.8%
Casi Nunca	41	20.2%
A veces	71	35%
Casi siempre	46	22.7%
Siempre	21	10.3%
TOTAL	203	100%

Figura 9.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 8

8.- Cuenta el Instituto de Educación Superior Público La Salle con los recursos tecnológicos y financieros para la gestión de servicios de capacitación en competencias digitales de los egresados.
203 respuestas



Análisis

Según la gráfica el 35% de los egresados manifiesta que a veces el IESTP Cuenta con recursos tecnológicos y financieros para la gestión de servicios de capacitación en competencias digitales, casi siempre un 22.7%, casi nunca 20.2%, nunca un 11.8% y un 10.3% siempre.

4.1.2.3. Socios y Proveedores

Tabla 19.

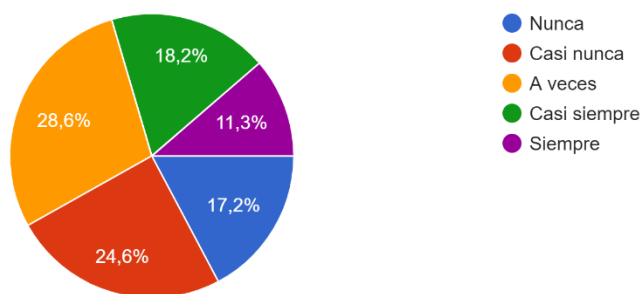
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 9

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	17.2%
Casi Nunca	50	24.6%
A veces	58	28.6%
Casi siempre	37	18.2%
Siempre	23	11.3%
TOTAL	203	100%

Figura 10.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 9

9.- Conoce de convenios de capacitación y actualización profesional entre el Instituto de Educación Superior La Salle y otras Universidades en competencias digitales.
203 respuestas



Análisis

El 28.6% de los egresados a veces conoce los convenios de capacitación y actualización profesional que tiene el IESTP La Salle con otras universidades en competencias digitales, casi nunca conoce un 24.6%, casi siempre un 18.2%, nunca 17.2% y siempre un 11.3%.

Tabla 20.

Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 10

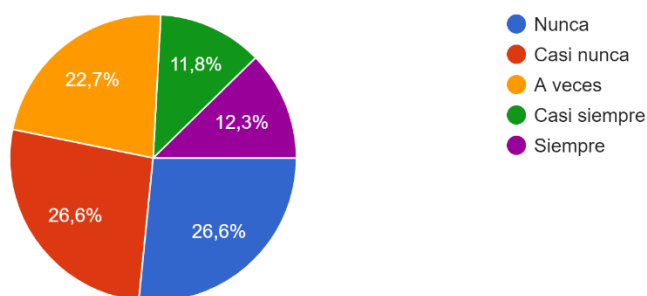
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	54	26.6%
Casi Nunca	54	26.6%
A veces	46	22.7%
Casi siempre	24	11.8%
Siempre	25	12.3%
TOTAL	203	100%

Figura 11.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 10

10.- Ha participado en cursos capacitación y actualización profesional en competencias digitales con la Universidad Ramon Llull de Barcelona España.

203 respuestas



Análisis

Según la gráfica nos muestra que un 26.6% considera que casi nunca y nunca han participado en cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales ofertadas por la Universidad Ramon Llull de Barcelona España, un 22.7% manifiesta que a veces participó, casi siempre un 11.8% y siempre un 12.3%.

Tabla 21.

Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 11

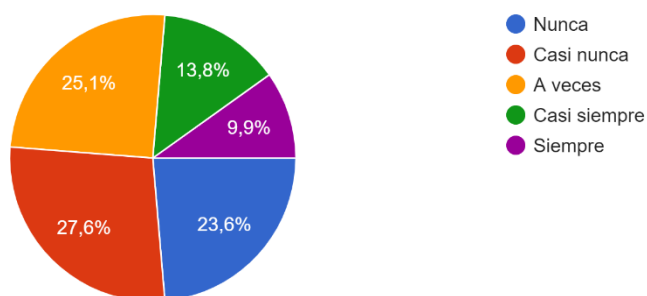
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	48	23.6%
Casi Nunca	56	27.6%
A veces	51	25.1%
Casi siempre	28	13.8%
Siempre	20	9.9%
TOTAL	203	100%

Figura 12.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 11

11.- Ha participado en otros cursos de capacitación en competencias digitales ofertadas en las plataformas digitales del Ministerio de Educación.

203 respuestas



Análisis

El 27.6% de los egresados manifiesta que casi nunca ha participado en cursos de capacitación en competencias digitales ofertadas por las plataformas digitales del Ministerio de Educación, un 25.1% manifiesta que a veces participó, un 23.6% nunca participó, otro 13.8% casi siempre y un 9,9% que siempre participó.

Tabla 22.

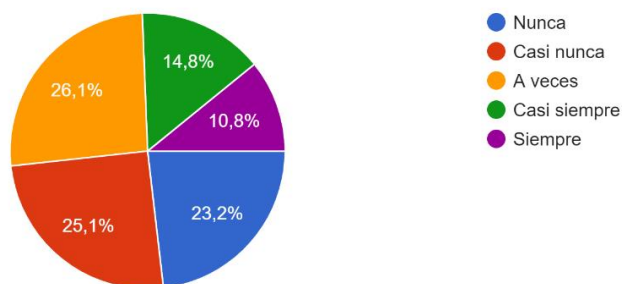
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 12

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	47	23.2%
Casi Nunca	51	25.1%
A veces	53	26.1%
Casi siempre	30	14.8%
Siempre	22	10.8%
TOTAL	203	100%

Figura 13.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 12

12.- Es satisfactoria el servicio de alojamiento de la plataforma digital implementada para los cursos de capacitación y actualización profesional, ...I Instituto de Educación Superior Público La Salle.
203 respuestas



Análisis

Según la gráfica un 26.1% de egresados manifiesta que a veces es satisfactorio el servicio de alojamiento de la plataforma digital para cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales por parte de los proveedores, casi nunca un 25,1%, nunca ha sido satisfactorio un 23.2%, casi siempre un 14.8% y siempre ha sido satisfactorio un 10.8%

4.1.2.4. Procesos y Flujos de Valor

Tabla 23.

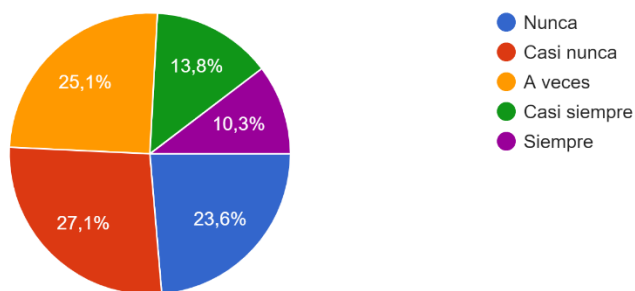
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 13

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	48	23.6%
Casi Nunca	55	27.1%
A veces	51	25.1%
Casi siempre	28	13.8%
Siempre	21	10.3%
TOTAL	203	100%

Figura 14.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 13

13.- Conoce si existen procedimientos documentados o manuales para el uso de la plataforma digital académica para la Unidad de Formación continua del IES La Salle.
203 respuestas



Análisis

El 27.1% de egresados manifiesta que casi nunca ha conocido manuales para el uso de la plataforma digital académica de la Unidad de Formación Continua, un 25.1% a veces lo conoció, un 23.6% nunca ha conocido, un 13.8% casi siempre y finalmente un 10.3% manifiesta que siempre conoció algún manual.

Tabla 24.

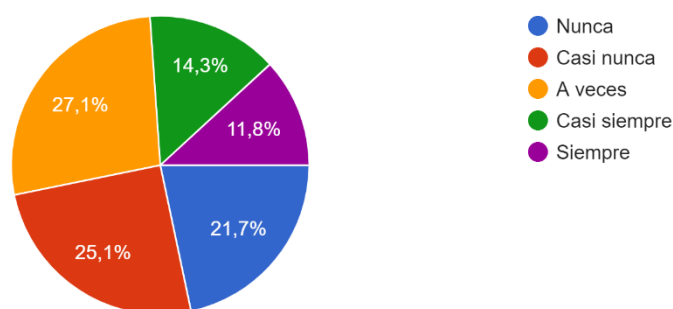
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 14

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	44	21.7%
Casi Nunca	51	25.1%
A veces	55	27.1%
Casi siempre	25	14.3%
Siempre	24	11.6%
TOTAL	203	100%

Figura 15.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 14

14.- ¿Qué tan eficiente consideras que es el proceso de inscripción y matriculación en los cursos de capacitación y actualización profesional en compet...cias digitales en la plataforma digital académica?
203 respuestas



Análisis

El 27.1% de egresados manifiesta que a veces ha sido eficiente el proceso de inscripción y matriculación a cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales a través de la plataforma digital académica, mientras un 25.1%

manifiesta que casi nunca fue eficiente, un 21.7% que nunca, un 14.3% casi siempre fue eficiente y finalmente un 11.8% que siempre fue eficiente este proceso.

Tabla 25.

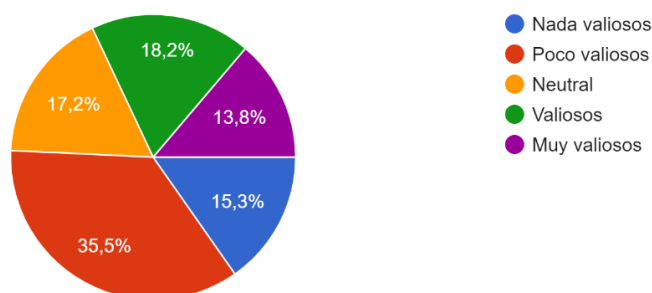
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 15

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	15.3%
Casi Nunca	72	35.5%
A veces	35	17.2%
Casi siempre	37	18.2%
Siempre	28	13.8%
TOTAL	203	100%

Figura 16.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 15

15.- En términos de empleabilidad y desarrollo profesional, ¿cómo percibes el valor agregado de los cursos de capacitación y actualización ofrecidos e...forma digital de la Unidad de Formación Continua?
203 respuestas



Análisis

El 35.5% de egresados menciona que son poco valiosos los cursos de capacitación y actualización ofrecidos por la Unidad de Formación Continua, mientras

que un 18.2% dice que casi siempre son valiosos, un 17.2% que a veces, un 15,3% considera nada valiosos y un 13.8% que siempre son valiosos.

Tabla 26.

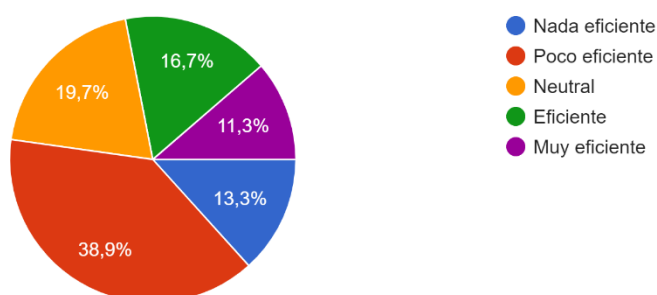
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 16

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	13.3%
Casi Nunca	79	38.9%
A veces	40	19.7%
Casi siempre	34	16.7%
Siempre	23	11.3%
TOTAL	203	100%

Figura 17.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 16

16.- ¿Qué tan eficiente consideras que es el proceso de inscripción y matriculación en los cursos de capacitación y actualización profesional en compet...cias digitales en la plataforma digital académica?
203 respuestas



Análisis

El 38.9% de los egresados manifiesta que es poco eficiente los procesos de inscripción y matriculación en los cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales en la plataforma de la Unidad de Formación Continua,

mientras que un 19.7% considera que a veces es eficiente, un 16.7% eficiente y un 13.3% nada eficiente y un 11.3% muy eficiente.

Tabla 27.

Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-1

Computación en la Nube

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Básico	51	25.1%
Intermedio	120	59.1%
Avanzado	32	15.8%
TOTAL	203	100%

Tabla 28.

Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-2

Inteligencia artificial

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Básico	53	26.1%
Intermedio	112	55.1%
Avanzado	38	18.8%
TOTAL	203	100%

Tabla 29.

*Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-3
Marketing Digital*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Básico	58	28.5%
Intermedio	107	52.7%
Avanzado	38	18.8%
TOTAL	203	100%

Tabla 30.

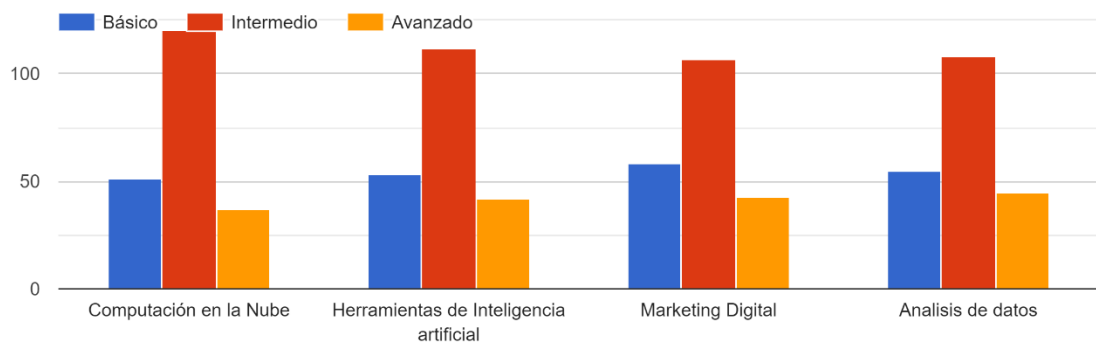
*Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 17-4
Análisis de Datos*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Básico	55	27%
Intermedio	108	53.2%
Avanzado	40	19.8%
TOTAL	203	100%

Figura 18.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 17

17. ¿Qué nivel de dominio de las herramientas tecnológicas requieres adquirir para potenciar tus competencias digitales que permitan insertarte al campo laboral.



Análisis

Según la gráfica en relación a los cursos de **Computación en la Nube** un 59.1% considera que requiere el nivel intermedio para potenciar sus competencias digitales que permitan insertarle al campo laboral, un 25.1% requiere el nivel básico y un 15.8% el nivel avanzado de herramientas de Computación en la Nube.

En relación a los cursos de **Inteligencia Artificial** un 55.1% considera que requiere el nivel intermedio para potenciar sus competencias digitales que permitan insertarle al campo laboral, un 26.1% requiere el nivel básico y un 18.8% el nivel avanzado de herramientas de Inteligencia Artificial.

En los cursos de **Marketing Digital** un 52.7% considera que requiere el nivel intermedio para potenciar sus competencias digitales que permitan insertarle al campo laboral, un 28.5% requiere el nivel básico y un 18.8% el nivel avanzado de herramientas de Marketing Digital.

En los cursos de **Análisis de Datos** un 53.7% considera que requiere el nivel intermedio para potenciar sus competencias digitales que permitan insertarle al campo laboral, un 27% requiere el nivel básico y un 19.8% el nivel avanzado de herramientas para la analítica de datos.

Tabla 31.

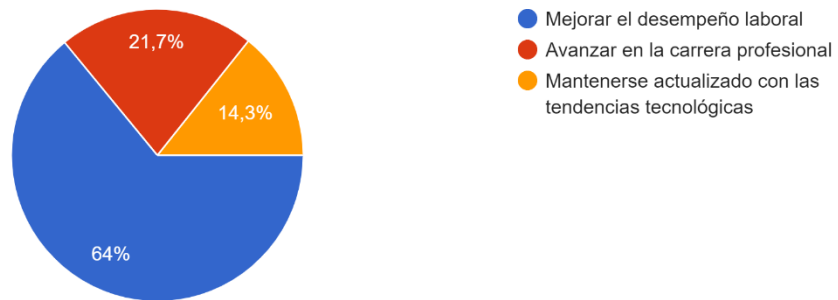
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 18

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar el desempeño laboral	130	64%
Avanzar en la carrera profesional	44	21.7%
Mantenerse actualizado con las tendencias tecnológicas	29	14.3%
TOTAL	203	100%

Figura 19.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 18

18. ¿Cuál es tu principal motivación para buscar capacitación en competencias digitales?
203 respuestas



Análisis

El 64% de los egresados manifiesta que su principal motivación para buscar cursos de capacitación en competencias digitales es para mejorar su desempeño en su entorno laboral, mientras un 21.7% le permita avanzar en su carrera profesional y un 14.3% Mantenerse actualizado con las tendencias tecnológicas.

Tabla 32.

Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 19

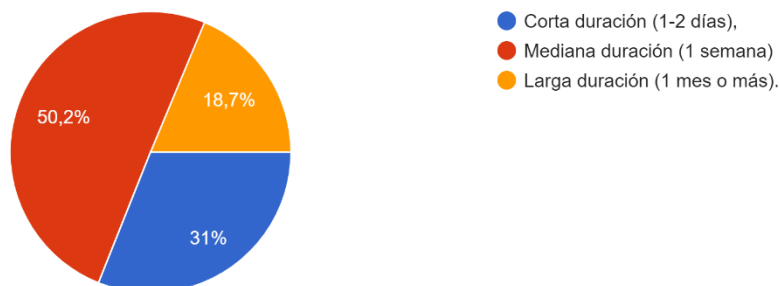
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Corta duración	63	31.1%
Mediana duración	102	50.2%
Larga duración	38	18.7%
TOTAL	203	100%

Figura 20.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 19

19. ¿Qué duración de curso considerarías adecuada para una capacitación en competencias digitales?

203 respuestas



Análisis

El 50.2% de los egresados está a favor que los cursos de capacitación en competencias digitales tengan una mediana duración, mientras que el 31.1% manifiesta cursos de corta duración y un 18.7% considera que los cursos deberían ser de larga duración por encima de 01 mes.

Tabla 33.

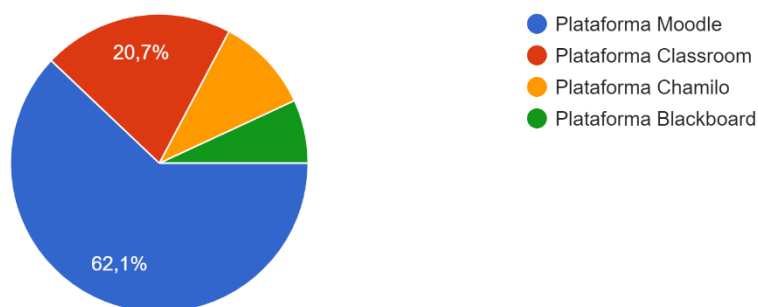
Cuadro de variables, frecuencia y porcentajes de la pregunta 20

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Plataforma Moodle	126	62.1%
Plataforma Classroom	42	20.7%
Plataforma Chamilo	21	10.3%
Plataforma Blackboard	14	6.9%
TOTAL	203	100%

Figura 21.

Gráfica circular del resultado de la encuesta de la pregunta 20

20. Qué plataforma de aprendizaje prefieres para participar en cursos de capacitación en competencias digitales?
203 respuestas



Análisis

El 62.1% de los egresados prefieren participar en cursos implementados en la plataforma Moodle, mientras que un 20.7% considera que la plataforma Classroom es de su preferencia, un 10.3% prefiere Chamilo y un 6.9% considera de su preferencia Blackboard.

4.2. Diseño de la propuesta de la gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales.

La propuesta de mejora en los procesos del sistema de gestión para capacitación y actualización profesional en competencias digitales será diseñada en base a las encuestas realizadas a los egresados y al plan de acción de la Unidad de Formación Continua del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle Urubamba.

4.2.1. Propuesta en la gestión de organización y personas

El marco de trabajo ITIL 4 para optimizar la eficiencia de los cursos a través de la organización y las personas propone lo siguiente.

- Fortalecer y operativizar la unidad de formación continua a través de una coordinación permanente y dinamizador tecnológico con presupuesto asignado por el MINEDU y Dirección del IESTP La Salle para su sostenibilidad según la ley 30512(Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior) y cuadro de asignación de personal donde se requiere la habilitación del personal en sistemas para la Unidad de Tecnologías de Información.
- Socializar los planes de capacitación y actualización en competencias digitales a través de webinars, charlas informativas y aprovechar las ferias tecnológicas para promocionar los cursos hacia los egresados del IESTP La Salle.
- Comprometer a la Dirección General del IESTP La Salle la emisión de la resolución directoral de aprobación de todos los programas de capacitación y actualización en competencias digitales.
- Ejecutar el presupuesto del plan de capacitación docente en coordinación con las jefaturas de áreas académicas de los seis programas de estudio. Para tener al 100% de los docentes actualizados y formar parte del equipo de capacitadores de la Unidad de Formación Continua.

4.2.2. Propuesta en la gestión de información y tecnología

Contenido del módulo de capacitación y tecnología a utilizar Moodle(hecho)

- Promocionar la oferta de cursos en competencias digitales a través de la redes sociales y página web institucional de manera precisa, oportuna y permanente en coordinación con la unidad de Tecnologías de Información.
- Potenciar la plataforma digital implementada en moodle 3.0 a moodle 4.4 en su versión estable, mejorando el servicio de hosting y mantenimiento

permanente de las herramientas de gestión del aprendizaje que permita mejorar las competencias digitales de los egresados del IESTP La Salle.

- Generar un presupuesto autofinanciado a través de la ejecución de los cursos de capacitación y actualización a egresados en los derechos de enseñanza según cursos y grupos aprobados que cubran el mínimo de 15 egresados y máximo 20 egresados.

DERECHOS DE ENSEÑANZA				
Item	Curso	Cantidad	Costo	Subtotal
1	Computación en la Nube	15	S/. 200	S/. 3,000.00
2	Inteligencia Artificial	15	S/. 200	S/. 3,000.00
3	Marketing Digital	15	S/. 200	S/. 3,000.00
4	Analítica de Datos	15	S/. 200	S/. 3,000.00

Fuente propia: Encuesta a egresados años 2022 al 2023

4.2.3. Propuesta en la gestión de socios y proveedores

Alianzas estratégicas y proveedores de hosting y dominio

- Extender al 50% de cupos para los egresados en cada curso ofertado en convenio con la Universidad Ramon Llul de Barcelona España, esto buscará fortalecer las competencias digitales de los egresados relacionados a cursos de fotografía digital, producción audiovisual y marketing digital.
- Actualizar y extender el convenio con la Universidad La Salle de Arequipa en cursos de Inteligencia Artificial y Analítica de datos empresariales para los egresados de los seis programas de estudio.
- Promocionar permanentemente desde la Unidad de Formación Continua los cursos ofertados en competencias digitales por el Ministerio de Educación y Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo que permita a nuestros

egresados tener oportunidades de inserción laboral en las organizaciones públicas y privadas de la Región Cusco.

- Optimizar el servicio de alojamiento (hosting y dominio) con las características técnicas necesarias que permita tener una alta tasa de transferencia de datos, almacenamiento, integración y accesibilidad. Con un proveedor de servicio nacional o latinoamericano.
- Levantar una plataforma digital propia con tecnología web moodle, administrada desde la Unidad de Formación Continua con presupuesto inicial asignada por la Dirección General y Unidad Administrativa del IESTP La Salle. Dicho proveedor deberá garantizar la sostenibilidad del servicio de alojamiento y respaldo de la base de datos de la plataforma digital.

4.2.4. Propuesta en la gestión de Procesos y Flujos de Valor

De acuerdo al bloque de encuestas diagramas de actividad y de estado

- Producir y compartir manuales en formato pdf, video tutoriales y dirección web de la plataforma digital para el acceso y uso de los recursos digitales, actividades de interacción, comunicación síncrona y asíncrona entre participantes y docentes de los cursos de capacitación y actualización activos en el sistema de gestión de aprendizaje, así como también facilitarlos en los grupos de whatsapp y telegram de los egresados de cada programa de estudios del IESTP La Salle.
- Diseñar diagramas de flujo para mejorar la eficiencia en el proceso de inscripción y matriculación de los egresados en los cursos de capacitación y actualización en competencias digitales dentro del sistema de gestión de aprendizaje de la Unidad de Formación Continua del IESTP La Salle.

- Promover cursos de capacitación y actualización en herramientas tecnológicas digitales aplicados a la producción agropecuaria, industrias de alimentos y bebidas, sistemas de información. Contabilidad, turismo y administración de hoteles y restaurantes para fortalecer la inserción laboral de nuestros egresados de las promociones 2022 y 2023.

4.2.5. Diseño de módulos de capacitación y actualización

Los módulos de capacitación y actualización profesional para egresados están diseñados acorde a las encuestas realizadas a los egresados y la propuesta del plan aprobado por la Unidad de Formación Continua del IESTP La Salle.

Tabla 34.

Plan de acción de la propuesta de mejora 01:

Módulo de Capacitación	Computación en la Nube
Cursos	Herramientas de Google Drive Herramientas de Microsoft One Drive
Nivel	Intermedio
Sistema de Gestión	Sistema de gestión de aprendizaje Moodle
Responsables	Coordinador de Formación Continua Docente capacitador del curso.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de egresados a través de un formulario de preinscripción. • Validación de datos con el sistema registra del MINEDU. • Matriculación automática de los egresados a los cursos en línea en la plataforma digital Moodle. • Ejecutar el plan de capacitación
Presupuesto	S/. 1500

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35.

Plan de acción de la propuesta de mejora 02:

Módulo de Capacitación	Inteligencia Artificial
Cursos	Herramientas IA para presentaciones Herramientas IA para generar videos Herramientas IA para generar audios Herramientas IA para generar evaluaciones
Nivel	Intermedio
Sistema de Gestión	Sistema de gestión de aprendizaje Moodle
Responsables	Coordinador de Formación Continua Docente capacitador del curso.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">• Registro de egresados a través de un formulario de preinscripción.• Validación de datos con el sistema registra del MINEDU.• Matriculación automática de los egresados a los cursos en línea en la plataforma digital Moodle.• Ejecutar el plan de capacitación
Presupuesto	S/. 1500
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Realizar un informe sobre el cumplimiento de actividades y propuesta de mejora continua.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36.

Plan de acción de la propuesta de mejora 03:

Módulo de Capacitación	Marketing Digital
Cursos	Marketing en Facebook Marketing en Google Marketing en Youtube Marketing en Tiktok
Nivel	Intermedio-Avanzado
Sistema de Gestión	Sistema de gestión de aprendizaje Moodle
Responsables	Coordinador de Formación Continua Docente capacitador del curso.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">• Registro de egresados a través de un formulario de preinscripción.• Validación de datos con el sistema registra del MINEDU.• Matriculación automática de los egresados a los cursos en línea en la plataforma digital Moodle.• Ejecutar el plan de capacitación
Presupuesto	S/. 1500
Evaluación	Realizar un informe sobre el cumplimiento de actividades y propuesta de mejora continua.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 37.

Plan de acción de la propuesta de mejora 04

Módulo de Capacitación	Analítica de datos
Cursos	Data Analytics Power BI Data Analytics Google Data Studio
Nivel	Básico - Intermedio
Sistema de Gestión	Sistema de gestión de aprendizaje Moodle
Responsables	Coordinador de Formación Continua Docente capacitador del curso.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">• Registro de egresados a través de un formulario de preinscripción digital.• Validación de datos con el sistema registra del MINEDU.• Matriculación de los egresados a los cursos en línea en la plataforma digital Moodle de manera automática.• Ejecutar el plan de capacitación
Presupuesto	S/. 1500
Evaluación	Realizar un informe sobre el cumplimiento de actividades y propuesta de mejora continua.

Fuente: Elaboración propia

La aplicación de la propuesta en planes de acción asume a un presupuesto de S/ 6, 000(seis mil soles).

4.2.2. Prototipar el sistema de gestión de cursos de capacitación y actualización

La propuesta de mejora en el diseño del sistema integral de gestión de aprendizajes busca asegurar la accesibilidad y adaptabilidad de los egresados para ello proponemos los siguientes wireframes.

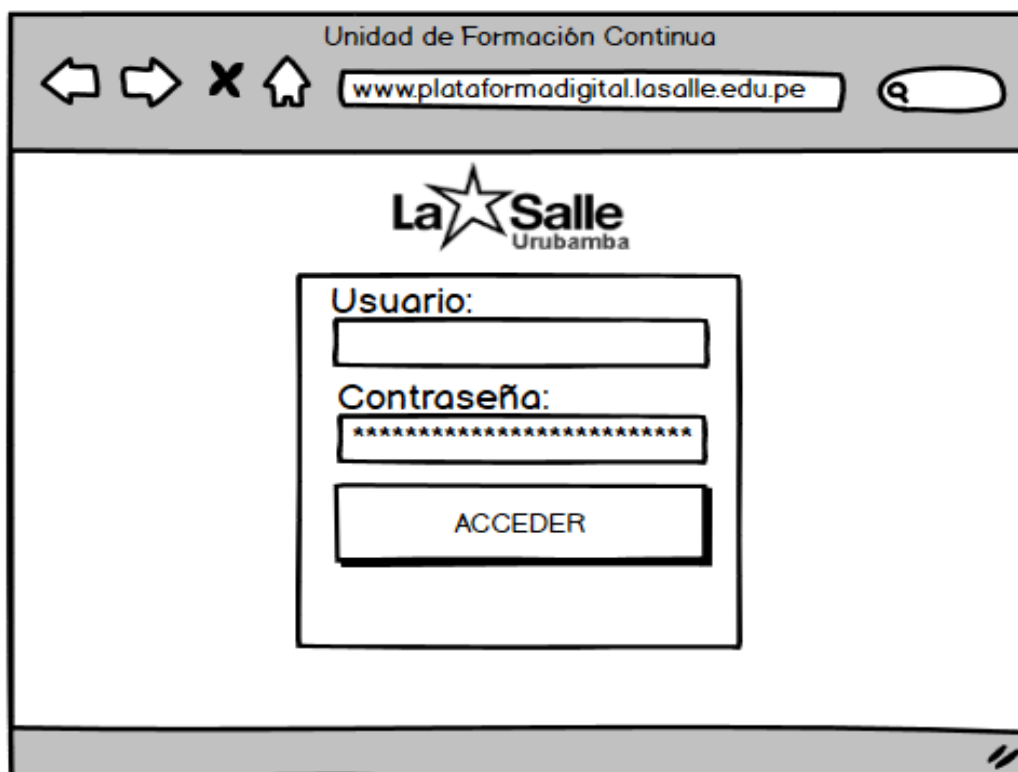
Figura 22.

Prototipado de portada principal



Figura 23.

Prototipado de Acceso a la plataforma digital



Unidad de Formación Continua

www.plataformadigital.lasalle.edu.pe

La Salle
Urubamba

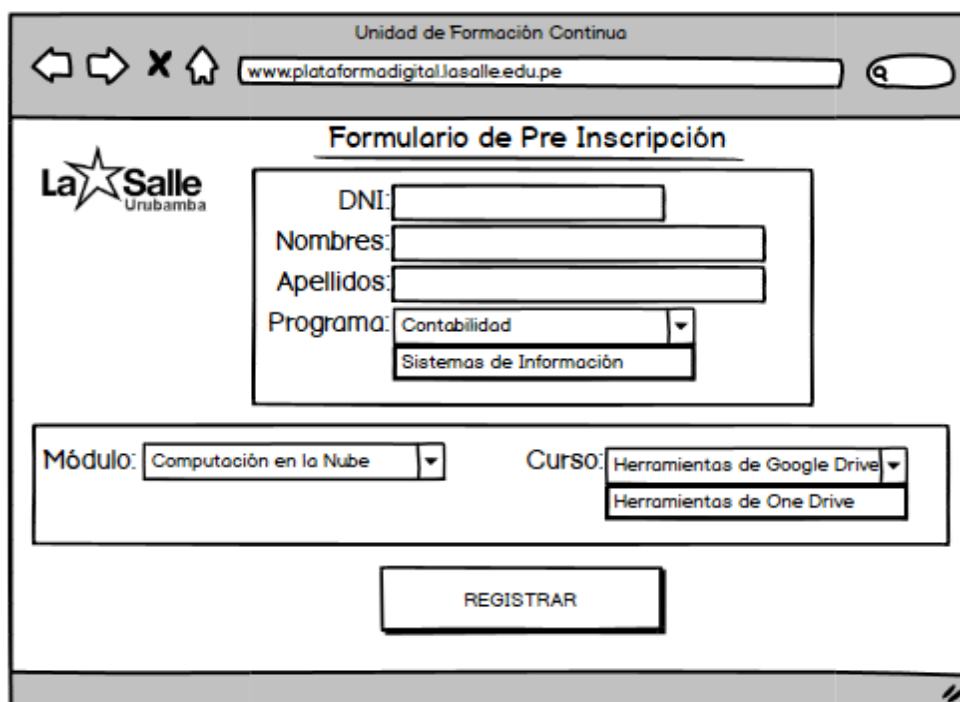
Usuario:

Contraseña:

ACCEDER

Figura 24.

Prototipo de formulario de pre-inscripción



Unidad de Formación Continua

www.plataformadigital.lasalle.edu.pe

La Salle
Urubamba

Formulario de Pre Inscripción

DNI:

Nombres:

Apellidos:

Programa:

Módulo:

Curso:

REGISTRAR

Figura 25.

Prototipo de módulo Computación en la Nube

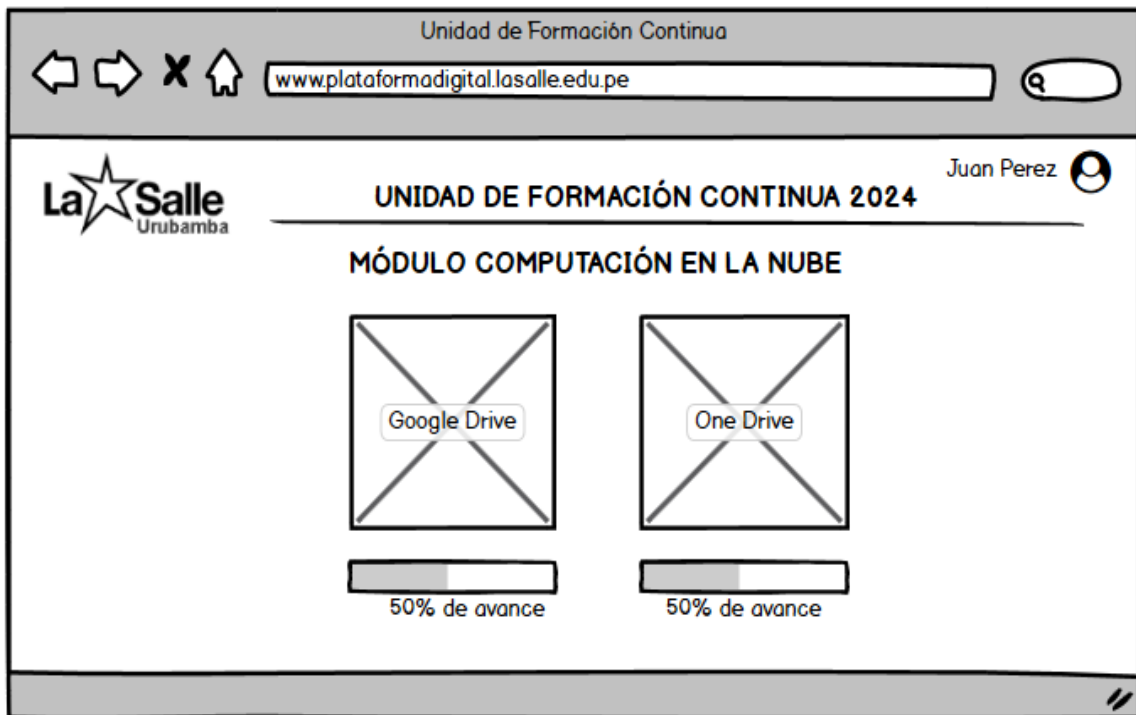


Figura 26.

Prototipo de módulo Inteligencia Artificial

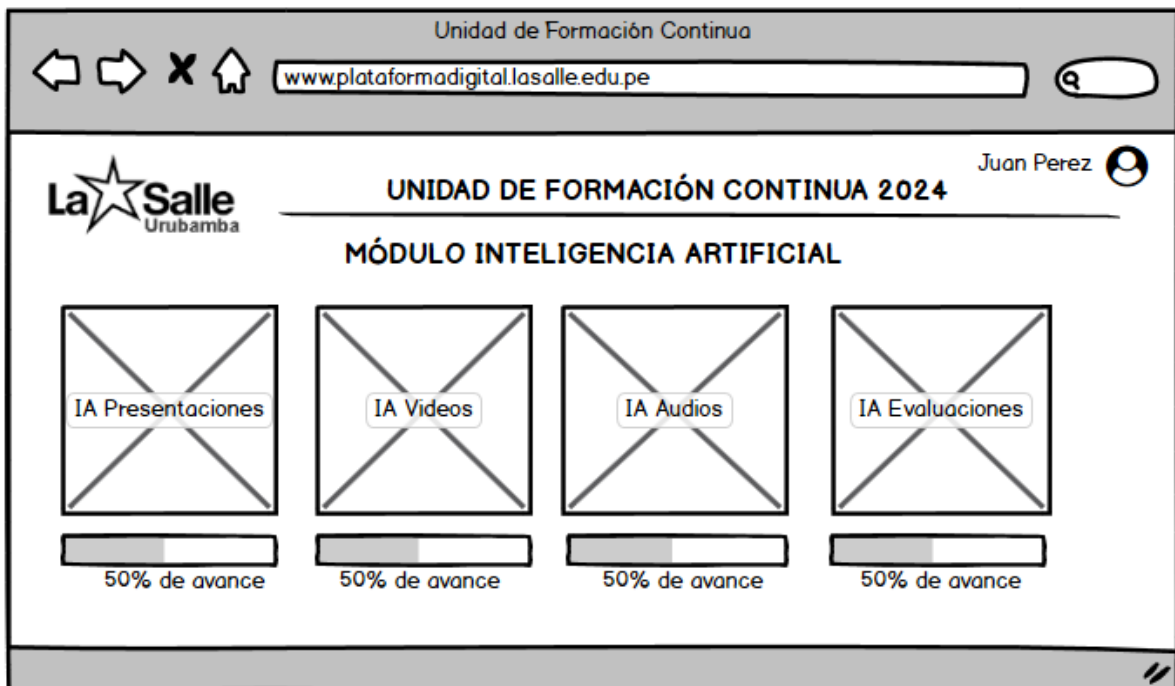


Figura 27.

Prototipo de módulo Marketing Digital

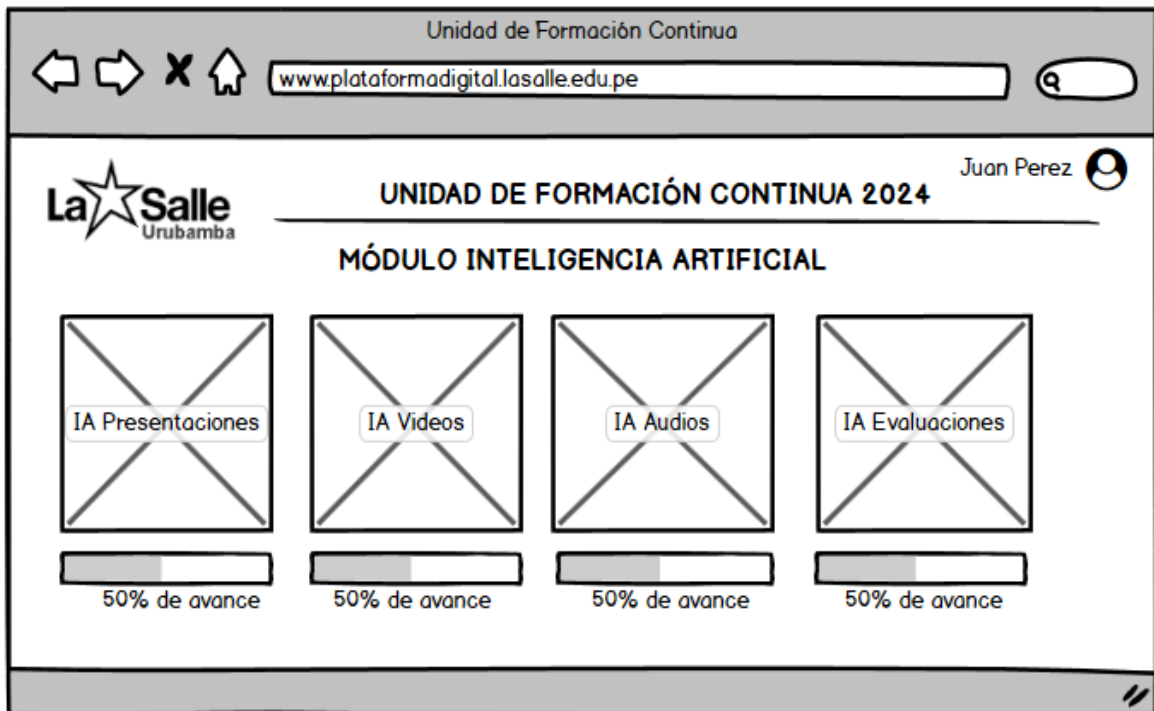
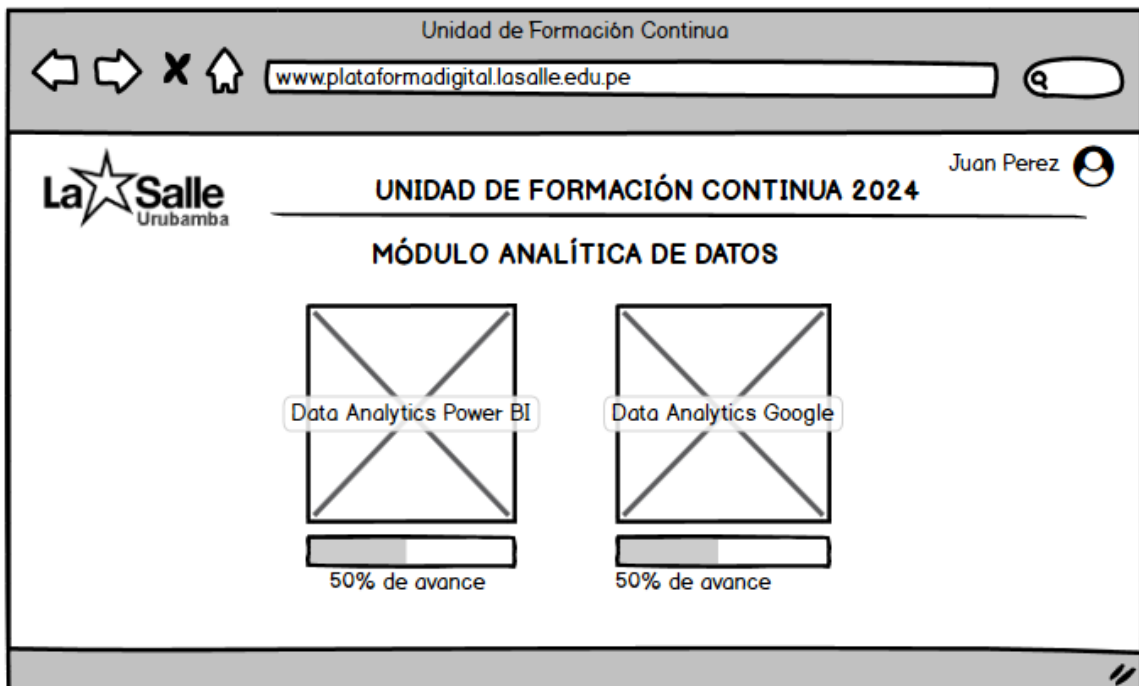


Figura 28.

Prototipo de módulo Analítica de Datos



4.3. Mecanismos de Control

Los mecanismos de control nos permitirán evaluar el progreso y el desempeño de los participantes en cada uno de los módulos, garantizando que alcancen los objetivos de aprendizaje establecidos y adquieran las competencias digitales necesarias para su desarrollo profesional.

4.3.1. Mecanismos en el módulo de computación en la nube

Tabla 38.

Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 1

Estrategias	Indicadores
Evaluación de habilidades técnicas	Administra pruebas técnicas al inicio y al final del curso para evaluar el nivel de habilidades de los participantes en áreas como configuración de servicios, gestión de recursos en la nube y seguridad de la información.
Seguimiento de proyectos prácticos	Asigna proyectos prácticos que requieran la implementación de soluciones en la nube y establece hitos específicos para el seguimiento del aprendizaje. Utiliza herramientas de gestión de proyectos para monitorear el avance y asegurar la finalización oportuna.
Participación en laboratorios virtuales	Ofrece acceso a laboratorios virtuales donde los participantes puedan

	<p>practicar en entornos simulados.</p> <p>Supervisa la frecuencia y duración de las sesiones de laboratorio para garantizar una participación activa.</p>
<p>Revisión de documentación y recursos</p>	<p>Proporciona materiales de lectura, tutoriales y documentación técnica sobre plataformas de computación en la nube.</p> <p>Realiza seguimiento del acceso y la interacción con estos recursos para evaluar el compromiso del estudiante con el autoaprendizaje.</p>

Fuente: Elaboración propia

4.3.2. Mecanismos en el módulo de inteligencia artificial

Tabla 39.

Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 2

Estrategias	Indicadores
<p>Evaluación de comprensión teórica</p>	<p>Administra exámenes teóricos para evaluar la comprensión de los conceptos fundamentales de la inteligencia artificial, como algoritmos de aprendizaje automático, redes neuronales y procesamiento del lenguaje natural.</p>
<p>Desarrollo de proyectos de IA</p>	<p>Fomenta la creación de proyectos de inteligencia artificial que aborden problemas reales o simulados. Evalúa la</p>

	<p>calidad de los proyectos en función de la innovación, la precisión y la aplicabilidad de las soluciones propuestas.</p>
<p>Participación en comunidades de IA</p>	<p>Incentiva a los participantes a unirse a comunidades en línea relacionadas con la inteligencia artificial, donde puedan compartir conocimientos, colaborar en proyectos y mantenerse actualizados sobre los avances en el campo.</p> <p>Monitorea la participación y contribuciones de los estudiantes en estas comunidades.</p>
<p>Análisis de casos de estudio</p>	<p>Presenta casos de estudio de aplicaciones de inteligencia artificial en diversos sectores industriales y analiza los enfoques y resultados obtenidos.</p> <p>Evalúa la capacidad de los participantes para comprender, analizar y aplicar los conceptos aprendidos en situaciones prácticas.</p>

Fuente: Elaboración propia

4.3.3. Mecanismos en el módulo de marketing digital

Tabla 40.

Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 3

Estrategias	Indicadores
Creación y optimización de campañas	Asigna tareas prácticas que requieran la creación y optimización de campañas de marketing digital en plataformas como Google Ads, Facebook Ads, Youtube Ads y TikTok Ads. Evalúa el rendimiento de las campañas en términos de alcance, participación y retorno de la inversión (ROI)
Análisis de métricas y KPIs	Enseña a los participantes a interpretar métricas clave de rendimiento (KPIs) en marketing digital, como conversiones, tasas de clics y costos por adquisición. Proporciona ejercicios para analizar y optimizar el rendimiento de campañas en función de estos indicadores.

Fuente: Elaboración propia

4.3.4. Mecanismos en el módulo de analítica de datos

Tabla 41.

Cuadro de estrategias e indicadores del módulo 4

Estrategias	Indicadores
Desarrollo de modelos predictivos	Desafía a los participantes a desarrollar modelos predictivos utilizando técnicas de análisis de datos y aprendizaje automático. Evalúa la precisión y la capacidad de generalización de los modelos en función de conjuntos de datos de prueba.
Visualización de datos	Enseña técnicas de visualización de datos utilizando herramientas como Tableau, Power BI o matplotlib. Evalúa la capacidad de los participantes para crear visualizaciones efectivas que comuniquen información de manera clara y concisa.
Análisis de grandes volúmenes de datos	Proporciona ejercicios que impliquen el análisis de conjuntos de datos grandes y complejos utilizando técnicas como minería de datos, análisis de redes y procesamiento de datos en tiempo real. Evalúa la capacidad de los participantes

	para extraer información significativa de grandes volúmenes de datos.
Presentación de informes y recomendaciones	Desarrolla casos de estudio que requieran que los participantes analicen datos, identifiquen patrones y tendencias, y presenten informes con recomendaciones basadas en sus hallazgos. Evalúa la claridad, la relevancia y la fundamentación de las recomendaciones propuestas.

4.3.5. Mecanismos de cumplimiento

La planificación a través de un cronograma de cumplimiento permitirá conocer las fechas de aplicación de cada estrategia para los módulos y cursos en competencias digitales.

Tabla 42.

Cronograma módulo Computación en la Nube

Módulo	Cursos	Meses			
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Computación en la Nube	Herramientas de Google Drive				
	Herramientas de One Drive				

Nota: Cronograma de cumplimiento

Tabla 43.*Cronograma módulo Inteligencia Artificial*

Módulo	Cursos	Meses			
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Inteligencia Artificial	Herramientas IA de Presentaciones				
	Herramientas IA de Audio				
	Herramientas IA de Video				
	Herramientas IA de para evaluaciones				

Nota: Cronograma de cumplimiento

Tabla 44.*Cronograma módulo Marketing Digital*

Módulo	Cursos	Meses			
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Marketing Digital	Estrategias para Facebook				
	Estrategias para Google				
	Estrategias para Youtube				
	Estrategias para TikTok				

Nota: Cronograma de cumplimiento

Tabla 45.

Cronograma módulo Analítica de Datos

Módulo	Cursos	Meses			
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Analítica de Datos	Data Analytics Microsoft Power BI				
	Data Analytics Google Data Studio				

Nota: Cronograma de cumplimiento

4.4. Discusión

La solución planteada esta basada en 203 encuestas realizadas a los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle, quienes nos ayudaron a identificar las necesidades de capacitación y actualización en competencias digitales. En función de estos resultados proponemos la propuesta de mejora con la implementación de un sistema gestión de aprendizajes eficiente y eficaz incluyendo módulos de capacitación en computación en la nube, inteligencia artificial, marketing digital y analítica de datos empresariales.

CAPÍTULO V: SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

- La identificación de las necesidades de capacitación y actualización en competencias digitales es fundamental para diseñar un programa efectivo y relevante que permita la rápida inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) La Salle.
- Existe una clara demanda por parte de los egresados en mejorar sus habilidades digitales, lo que demuestra la relevancia y necesidad de optimizar el sistema de gestión de capacitación.
- La falta de actualización constante en competencias digitales puede llevar a la obsolescencia de los conocimientos de los egresados, afectando su desempeño laboral en las organizaciones públicas y privadas.
- Es crucial integrar tecnologías innovadoras en el sistema de gestión de capacitación y actualización para hacer frente a las demandas cambiantes del entorno digital.
- La disponibilidad de recursos y presupuestos adecuados es esencial para garantizar el éxito a largo plazo del sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales.
- La promoción activa de los módulos de capacitación y de la plataforma digital de aprendizaje entre los egresados del IESTP La Salle aumentará su participación y compromiso con el proceso de fortalecer sus competencias digitales.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda mantener una comunicación abierta y transparente con los egresados de los seis programas de estudios sobre las actualizaciones y mejoras en el sistema de gestión de capacitación y actualización profesional en competencias digitales.
- Los resultados de las encuestas sugieren organizar charlas informativas de sensibilización y capacitación sobre la importancia de las competencias digitales en el contexto laboral actual y futuro.
- Recomendamos establecer alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras en tecnologías digitales y empresas del sector para acceder a recursos y conocimientos actualizados en competencias digitales.
- Sugerimos a los responsables de la Unidad de Formación Continua hacer un seguimiento y evaluación en la ejecución de los módulos de capacitación y actualización en competencias digitales.
- Se recomienda realizar una evaluación permanente y exhaustiva de las competencias digitales actuales y las necesidades de capacitación y actualización para los egresados anteriores a los años 2022 y 2020.
- Recomendamos al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle, asignar permanentemente presupuesto para la sostenibilidad del Sistema de gestión de capacitación y actualización en competencias digitales.

5.3. Bibliografía

- Cosano R., F. (2006). La plataforma de aprendizaje moodle como instrumento para el trabajo social en el contexto del espacio europeo de la educación superior. *Acciones e investigaciones sociales*, 367.
- Dominguez, M. (2010). *Modelos Educativos con Moodle*. Chile: Iberoamericana.
- Dougiamas, M. (2002). *Moodle Plataforma de aprendizaje*. Australia: Jihad call.
- Escobar, A. D. (2017). Plataformas virtuales de aprendizaje en la educación superior. *Interconectando saberes*, (4), 83-100.
- Huillca, A. (2009). Sistemas de gestion del aprendizaje con moodle. *Congreso Internacional de Educación La Salle* , 5.
- Manuel, R. (2010). Plataforma digital educativa. En M. Reyes, *Moodle, una plataforma formativa* (pág. 2). Australia: Multimedia.
- Maruri, S. (2008). *Implementación de Aulas Virtuales con Moodle*. Urubamba: Imprenta La Salle.
- Meléndez, C. L. (2021). Plataforma Blackboard: Una herramienta para el proceso de Enseñanza-Aprendizaje. *Hamutay*, 42-58.
- Pablo, R. (2005). *Sistemas de Gestión del Aprendizaje*. Colombia: Ediciones UNSTA.
- Soledad Soler, R. N. (2014). *TIC en el Aula*. Mexico: Corporacion Universitaria.
- Toribio Gerrero, H. F. (2009). *Diseño de recursos didpacticos en moodle*. Brasil: Alto Padrão.
- Turoff, S. (1995). *Aulas Virtuales*. Reino Unido: Ediciones EDUCERE.
- Dominguez, M. (2010). *Modelos Educativos con Moodle*. Chile: Iberoamericana.
- Dougiamas, M. (2002). *Moodle Plataforma de aprendizaje*. Australia: Jihad call.
- Huillca, A. (2009). Sistemas de gestion del aprendizaje con moodle. *Congreso Internacional de Educación La Salle* , 5.

Manuel, R. (2010). Plataforma digital educativa. En M. Reyes, *Moodle, una plataforma formativa* (pág. 2). Australia: Multimedia.

Maruri, S. (2008). *Implementación de Aulas Virtuales con Moodle*. Urubamba: Imprenta La Salle.

Pablo, R. (2005). *Sistemas de Gestión del Aprendizaje*. Colombia: Ediciones UNSTA.

Soledad Soler, R. N. (2014). *TIC en el Aula*. Mexico: Corporacion Universitaria.

Toribio Gerrero, H. F. (2009). *Diseño de recursos didpacticos en moodle*. Brasil: Alto Padrão.

Turoff, S. (1995). *Aulas Virtuales*. Reino Unido: Ediciones EDUCERE.

Manuel, R. (2010). Plataforma digital educativa. En M. Reyes, *Moodle, una plataforma formativa* (pág. 2). Australia: Multimedia.

Cooperberg, A. (2002). RED. Revista de Educación a Distancia. Las herramientas que facilitan la comunicación y el proceso de enseñanza-aprendizaje en los, 5.

Lucushost. (28 de septiembre de 2021). ¿Qué es Moodle y para qué sirve?

Obtenido de <https://www.lucushost.com/blog/que-es-moodle/>

Mera, A. (2021). Metodología para la construcción del catálogo de servicios de TI. Lima:UNMSM.

Netec. (17 de junio de 2017). ¿Qué es ITIL? Beneficios y procesos de ITIL.

Obtenido de <https://www.netec.com/post/que-es-til-beneficios-y-procesos-de-til>

Escuela de Posgrado Newman. (2023). *Aula virtual de la Escuela de Posgrado Newman*.<https://campusvirtual.epnewman.edu.pe/mod/resource/view.php?id=193942>.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.

Melgarejo Bardales, J. (2022). *Brecha digital en el Perú: ¿Cómo vamos y qué nos falta para acortarla?* El Comercio. 112

<https://elcomercio.pe/tecnologia/tecnologia/brecha-digital-en-el-peru-comovamos-y-que-nos-falta-para-acortarla-educacion-alfabetizacion-digitalpandemia-que-hacer-futuro-noticia/>

Valle, R., Ros, B., & Gamella, M. (1986). Tecnologías de la información: electrónica, informática y telecomunicaciones. *Notas del curso "Fundamentos y función de la ingeniería"*.

Hernández, K. (2019). *Importancia de las tecnologías de la información y la comunicación (Tic) en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas en educación básica primaria*. Universidad nacional abierta y a distancia unad.

5.4. Anexos

Cuestionario de diagnóstico del sistema de gestión de capacitación y actualización docente en competencias digitales.



ENCUESTA A EGRESADOS

B I U  

La presente encuesta busca tener la apreciación de los egresados del Instituto de Educación Superior Público La Salle, en la gestión de servicios de Capacitación y Actualización profesional en Competencias Digitales. Se solicita responder las preguntas con seriedad y objetividad, de tal manera que esta información nos permita mejorar la propuesta de cursos a los egresados del IESP La Salle.

ORGANIZACIÓN Y PERSONAS

1.- Cuenta el Instituto de Educación Superior Público La Salle dentro de su organización con una oficina de Formación Continua permanente para la gestión de servicios de capacitación y actualización profesional en competencias digitales para los egresados de los seis programas de estudio que se ofertan. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2.- El Instituto de Educación Superior Público La Salle a través de su Unidad de Formación Continua aplica un plan de gestión de servicios para la capacitación y actualización profesional en competencias digitales de sus egresados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3.- Se encuentra el Instituto de Educación Superior Público La Salle comprometida con la Unidad de Formación Continua para elaborar propuestas de mejora continua en los cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales para los egresados de cada programa de estudio. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4.- El Instituto de Educación Superior Público La Salle cuenta con personal docente actualizado y especializado para el desarrollo de cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales hacia los egresados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA

5.- La información proporcionada por la Unidad de Formación Continua en la oferta de cursos de capacitación y actualización profesional es precisa y oportuna. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6.- La información proporcionada por la Unidad de Formación Continua aprovecha canales de comunicación fiables como la página web institucional y las redes sociales. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7.- Cuenta el Instituto de Educación Superior Público La Salle con una plataforma digital con tecnología web contemporánea para la ejecución de programas de capacitación y actualización profesional en competencias digitales para los egresados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8.- Cuenta el Instituto de Educación Superior Público La Salle con los recursos tecnológicos y financieros para la gestión de servicios de capacitación y actualización en competencias digitales de los egresados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

SOCIOS Y PROVEEDORES

9.- Conoce de convenios de capacitación y actualización profesional entre el Instituto de Educación Superior La Salle y otras Universidades en competencias digitales. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10.- Ha participado en cursos capacitación y actualización profesional en competencias digitales con la Universidad Ramon Llull de Barcelona España. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11.- Ha participado en otros cursos de capacitación en competencias digitales ofertadas en las plataformas digitales del Ministerio de Educación. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12.- Es satisfactoria el servicio de alojamiento de la plataforma digital implementada para los cursos de capacitación y actualización profesional, por parte de los proveedores del Instituto de Educación Superior Público La Salle. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

PROCESOS Y FLUJOS DE VALOR

13.- Conoce si existen procedimientos documentados o manuales para el uso de la plataforma digital académica para la Unidad de Formación continua del IES La Salle. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14.- ¿Qué tan eficiente consideras que es el proceso de inscripción y matriculación en los cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales en la plataforma digital académica? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15.- En términos de empleabilidad y desarrollo profesional, ¿cómo percibes el valor agregado de los cursos de capacitación y actualización ofrecidos en la plataforma digital de la Unidad de Formación Continua? *

- Nada valiosos
- Poco valiosos
- Neutral
- Valiosos
- Muy valiosos

16.- ¿Qué tan eficiente consideras que es el proceso de inscripción y matriculación en los cursos de capacitación y actualización profesional en competencias digitales en la plataforma digital académica? *

- Nada eficiente
- Poco eficiente
- Neutral
- Eficiente
- Muy eficiente

17. ¿Qué nivel de dominio de las herramientas tecnológicas requieres adquirir para potenciar tus competencias digitales que permitan insertarte al campo laboral. *

	Básico	Intermedio	Avanzado
Computación en la Nube	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herramientas de Inteligencia artificial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing Digital	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Análisis de datos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. ¿Cuál es tu principal motivación para buscar capacitación en competencias digitales? *

- Mejorar el desempeño laboral
- Avanzar en la carrera profesional
- Mantenerse actualizado con las tendencias tecnológicas
- Otro: _____

19. ¿Qué duración de curso considerarías adecuada para una capacitación en competencias digitales? *

- Corta duración (1-2 días),
- Mediana duración (1 semana)
- Larga duración (1 mes o más).

20. Qué plataforma de aprendizaje prefieres para participar en cursos de capacitación en competencias digitales? *

- Plataforma Moodle
- Plataforma Classroom
- Plataforma Chamilo
- Plataforma Blackboard