



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Propuesta de implementación de red de portafolios académicos como nuevo canal de oportunidades laborales para egresados de carreras técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola, sede de San Isidro, 2022-1”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Bachiller en Administración y Dirección de Negocios

Bachiller en Dirección de Negocios Globales

Bachiller en Dirección de Tecnologías de la Información

PRESENTADO POR:

De Los Rios Gomero, Dana Esthefani - Administración y Dirección de Negocios
Sanchez Navarro, Brayan Dayvid Willy - Dirección de Tecnologías de la Información
Sandoval Miranda, Luisa Maria - Dirección de Negocios Globales
Vivar Rabines, Stefanny Vannessa - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR:

Mg. Sam Anlas, Carlos Antonio

LIMA – PERÚ

2024

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR(A)

Mg. Sam Anlas, Carlos Antonio

MIEMBROS DEL JURADO

Haro Yanqui, Eduardo

Lama Muñoz, Rosa Mercedes Patricia Andrea

Ricra Mayorca, Juan Manuel

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, De Los Rios Gomero, Dana Esthefani identificada con DNI N°72934069 perteneciente al Programa de Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr Carlos Antonio, Sam Anlas, identificado con DNI N° 40789757, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1632-7131.

Yo, Sánchez Navarro, Brayan Dayvid Willy identificado con DNI N°72658562 perteneciente al Programa de Dirección de Tecnologías de la Información, siendo mi asesor el Sr Carlos Antonio, Sam Anlas, identificado con DNI N° 40789757, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1632-7131.

Yo, Sandoval Miranda, Luisa María identificada con DNI N°72623670 perteneciente al Programa de Dirección de Negocios Globales, siendo mi asesor el Sr Carlos Antonio, Sam Anlas, identificado con DNI N° 40789757, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1632-7131.

Yo, Vivar Rabines, Stefanny Vannessa identificada con DNI N°72785466 perteneciente al Programa de Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr Carlos Antonio, Sam Anlas, identificado con DNI N° 40789757, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1632-7131.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

- a) Somos los autores del documento académico titulado: “Propuesta de implementación de red de portafolios académicos como nuevo canal de oportunidades laborales para egresados de carreras técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola, sede de San Isidro, 2022-1”
- b) El trabajo de investigación es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto, sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.

- c) El trabajo de investigación cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual tiene el 23% de similitud. Se ha respetado el uso de las normas internacionales en cuanto a citas y referencias.
- d) Declaramos conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411 del código penal y el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Fecha: 16, de julio, 2024

Firmas de los autores

Nombres	Apellidos	DNI	Firma	Huella
Dana Esthefani	De Los Rios Gomero	72934069		
Brayan Dayvid Willy	Sanchez Navarro	72658562		
Luisa María	Sandoval Miranda	72623670		
Stefanny Vannessa	Vivar Rabines	72785466		

Firma del asesor

Nombres	Apellidos	DNI	Firma	Huella
Carlos Antonio	Sam Anlas	40789757		

DEDICATORIA

Dedico este trabajo al amor de mi vida Tamara, mi hija, a mi madre que ha sido mi impulso siempre, a mi gran compañero de vida, a mis mascotas fieles compañeras y mi Padre que desde el cielo me cuida todos los días.

Por: De los Rios Gomero Dana

Dedico este trabajo a mi querido hermano, quien partió durante la pandemia. Su recuerdo y su ejemplo me han dado la fuerza para seguir adelante y esforzarme cada día. Aunque ya no esté físicamente, siento su presencia en cada paso que doy. Este logro es para él, por todo lo que me enseñó y por la fuerza que me da para no rendirme nunca. Con esta tesis, quiero honrar su memoria y cumplir la promesa de alcanzar nuestros sueños y vivir una vida llena de logros, como siempre deseó para mí.

Por: Sanchez Navarro Brayan

Quisiera dedicar este trabajo a mi familia, por ser mi pilar y brindarme su amor y apoyo inquebrantable. Sin ustedes, este logro no hubiera sido posible. Igualmente, a mi querido Milo, mi fiel compañero, cuya presencia y espíritu siempre me motivaron a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles, aunque no estés físicamente, tu recuerdo sigue siendo mi mejor compañía.

Por: Sandoval Miranda Luisa

Quiero dedicar esta tesis a mis padres y mi hermano, por su amor, paciencia y sacrificio, que han sido la fuerza impulsora en mi recorrido académico. Asimismo, a mi hija que es el motivo por el cual sigo avanzando para que siempre me vea como su mejor ejemplo. Finalmente, dedico este trabajo a mí misma, como testimonio de perseverancia, aprendizaje y crecimiento.

Por: Vivar Rabines Stefanny

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, a mi familia, a mis amigos, a mi asesor y todos aquellos que fueron parte de este proyecto y estuvieron conmigo en este camino hasta el final.

Por: De los Rios Gomero Dana

Agradezco de todo corazón a mis abuelos, cuya inquebrantable esperanza en mí y constante demostración de orgullo son el motor que me impulsa a seguir adelante. Sus palabras de aliento y su fe en mis capacidades me han brindado la fuerza necesaria para enfrentar cada desafío. Sin su amor y apoyo, este logro no habría sido posible.

Por: Sanchez Navarro Brayan

Agradezco a mi familia, por su amor y constante apoyo, a mis amigos, por su compañía y ánimo en cada etapa de este proceso. Al asesor, por su invaluable orientación y apoyo durante la realización de este trabajo. A mis compañeros de grupo, por su cooperación y gran comprensión. Finalmente, a mi querido Milo, cuya memoria me brindó consuelo y fuerza para seguir adelante. Gracias a todos de todo corazón.

Por: Sandoval Miranda Luisa

Agradezco a todas aquellas personas que contribuyeron a la realización de esta tesis. Al asesor, cuya orientación experta y paciencia guiaron cada paso de este proceso. Agradezco también a mis compañeros de equipo, cuyas conversaciones y debates enriquecieron mi comprensión del tema. Este trabajo es el resultado de un esfuerzo colectivo, y cada aporte se ve reflejado en estas páginas.

Por: Vivar Rabines Stefanny

ÍNDICE TEMÁTICO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	2
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	3
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTOS	8
ÍNDICE TEMÁTICO	10
ÍNDICE DE TABLAS.....	13
ÍNDICE DE FIGURAS	15
RESUMEN.....	16
ABSTRACT.....	17
INTRODUCCIÓN.....	18
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL	20
1.1. Título del Proyecto	20
1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario.....	20
1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada	20
1.4. Localización o alcance de la solución.....	20
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA.....	21
2.1.1 Descripción de la realidad problemática	21
2.1.2 Formulación del problema general	22
2.1.2.1 Problema General.....	22
2.1.2.2 Problemas específicos	22
2.1.3 Objetivos de la investigación	23
2.1.3.1 Objetivo general	23
2.1.3.2 Objetivos específicos	23
2.1.4 Justificación de la investigación.....	23
2.1.4.1 Justificación teórica:	23
2.1.4.2 Justificación metodológica:	24
2.1.4.3 Justificación práctica:	24
2.1.4.4 Justificación social:	24
2.1.5 Limitaciones de la investigación	25
2.1.6 Viabilidad de la investigación	25
3.1. Antecedentes de la investigación	26
3.1.1. Antecedentes internacionales	26
3.1.2. Antecedentes nacionales	27

3.2. Marco teórico	28
3.2.1. Inserción laboral	28
3.2.1.1 Teoría de la inserción laboral de John Maynard Keynes	28
3.2.1.2 Dimensiones de la inserción laboral	28
3.2.1.3 Tipos de inserción laboral	29
3.2.1.4 Método de medición de la inserción laboral	30
3.2.2. Portafolios académicos	31
3.2.2.1 Tipos de portafolios académicos	31
3.2.2.2 Etapas o fases de implementación de los portafolios académicos	31
3.3. Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
4.1. Formulación de hipótesis principales y derivadas	34
4.1.1. Hipótesis principal	34
4.1.2. Hipótesis derivadas	34
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
5.1. Diseño metodológico	36
5.2. Diseño muestral	37
5.3. Población	37
5.3.1. Unidad de análisis	37
5.4. Muestra	38
5.5. Técnicas de recolección de datos	38
5.5.1. Técnicas de recolección de datos	38
5.5.1.1. Instrumentos de recolección de datos	38
5.5.1.2. Aspectos éticos/ rigor científico	38
5.6. Técnicas de procesamiento de la información	39
5.6.1. Procesamiento de datos	39
5.6.2. Análisis de datos	39
5.7. Resultados de la investigación	40
5.7.2. Análisis ligados a las hipótesis	59
CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	61
6.1. Alcance esperado	61
6.2. Descripción de la propuesta de innovación	62
6.3. Diagnóstico situacional	62
6.3.1. Análisis FODA	62

6.4. Procedimiento para la propuesta de mejora.....	64
6.4.1 Desarrollo del proyecto de innovación.....	64
6.4.1.1 Descripción del modelo de negocio (Lean Canvas).....	65
6.4.1.2 Fase 1: Aprobación de propuesta del proyecto	73
6.4.1.3 Fase 2: Planificación del proyecto	74
6.4.1.4 Fase 3: Aprobación del diseño de la red de portafolios.....	80
6.4.1.5 Fase 4: Desarrollo e implementación	82
6.4.1.6 Fase 5: Capacitación	83
6.4.1.7 Fase 6: Pruebas.....	84
6.4.1.8 Fase 7: Implementación en producción.....	86
6.4.1.9 Fase 8: Evaluación y retroalimentación	86
6.4.2. Presupuesto	87
CAPITULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	90
7.1 Conclusiones	90
7.2 Recomendaciones.....	91
CAPITULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	93
CAPITULO IX: ANEXOS	101
9.1. Informe Turnitin	101
9.2. Matriz de consistencia.....	102
9.3. Matriz de operacionalización de variables.....	103
9.4. Instrumentos de recolección de datos	104
9.5. Validación de expertos	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Resultado de distribución por rango de edad</i>	40
Figura 1	<i>Datos porcentuales de la frecuencia por rango de edades</i>	40
Tabla 2	<i>Resultado de frecuencia de distribución por género</i>	41
Figura 2	<i>Datos porcentuales del perfil demográfico de encuestados por género</i>	41
Tabla 3	<i>Resultado de frecuencia de egresados de ISIL que laboran actualmente</i>	42
Figura 3	<i>Datos porcentuales de egresados de ISIL trabajando actualmente</i>	42
Tabla 4	<i>Resultado de frecuencia de visita a las bolsas de trabajo online</i>	43
Figura 4	<i>Datos porcentuales de la frecuencia de visita a las bolsas de trabajo online</i>	43
Tabla 5	<i>Resultado de frecuencia de familiarización con el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB</i>	44
Figura 5	<i>Datos porcentuales de la familiarización con el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB</i>	44
Tabla 6	<i>Resultado de frecuencia de satisfacción con las Ofertas Laborales Encontradas</i>	45
Figura 6	<i>Datos porcentuales de la satisfacción con las ofertas laborales encontradas</i>	45
Tabla 7	<i>Resultado de frecuencia de tipos de trabajos obtenidos a través de ISILJOB</i>	46
Figura 7	<i>Datos porcentuales de los tipos de trabajos obtenidos a través de ISILJOB</i>	47
Tabla 8	<i>Resultado de frecuencia de opiniones sobre las Ofertas Laborales Publicadas en ISILJOB</i>	48
Figura 8	<i>Datos porcentuales de las opiniones sobre las ofertas laborales publicadas en ISILJOB</i>	48
Tabla 9	<i>Resultado de frecuencia de opiniones sobre la información y descripción de las Ofertas Laborales</i>	49
Figura 9	<i>Datos porcentuales de las opiniones sobre la Información y descripción de las ofertas laborales</i>	49
Tabla 10	<i>Resultado de la frecuencia de uso y conocimiento de Otras Bolsas de Trabajo</i>	50
Figura 10	<i>Datos porcentuales del uso y Conocimiento de Otras Bolsas de Trabajo</i>	50
Tabla 11	<i>Resultado de frecuencia de sugerencias de mejoras para las Bolsas de Trabajo</i>	51
Figura 11	<i>Datos porcentuales de las sugerencias de mejoras para las Bolsas de Trabajo</i>	52
Tabla 12	<i>Resultado de frecuencia de interés en utilizar una Red de Portafolios para el Mercado Laboral</i>	53
Figura 12	<i>Datos porcentuales del interés en utilizar una red de portafolios para el mercado laboral</i>	53
Tabla 13	<i>Resultado de frecuencia de preferencias para el acceso a la red de portafolios</i>	54
Figura 13	<i>Datos porcentuales de las preferencias para el acceso a la red de portafolios</i>	55
Tabla 14	<i>Resultado de frecuencia de opiniones generales sobre la propuesta de red de portafolios</i>	56

Figura 14 <i>Datos porcentuales de las opiniones generales sobre la propuesta de red de portafolios</i>	56
Tabla 15 <i>Resultado de frecuencia de nivel de recomendación de la bolsa de trabajo entre estudiantes de ISIL</i>	57
Tabla 16 <i>Resultado estadístico descriptivo de la tabla Recomendación de la propuesta</i>	57
Figura 15 <i>Datos porcentuales del nivel de recomendación de la bolsa de trabajo entre estudiantes de ISIL</i>	58
Tabla 17 <i>Análisis de las hipótesis de los resultados del instrumento</i>	59
Tabla 18 <i>Análisis FODA</i>	63
Tabla 19 <i>Formato para pruebas de aceptación</i>	85
Tabla 20 <i>Estimación de costos para implementación</i>	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Datos porcentuales de la frecuencia por rango de edades	40
Figura 2 Datos porcentuales del perfil demográfico de encuestados por género	41
Figura 3 Datos porcentuales de egresados de ISIL trabajando actualmente	42
Figura 4 Datos porcentuales de la frecuencia de visita a las bolsas de trabajo online	43
Figura 5 Datos porcentuales de la familiarización con el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB	44
Figura 6 Datos porcentuales de la satisfacción con las ofertas laborales encontradas	45
Figura 7 Datos porcentuales de los tipos de trabajos obtenidos a través de ISILJOB	47
Figura 8 Datos porcentuales de las opiniones sobre las ofertas laborales publicadas en ISILJOB	48
Figura 9 Datos porcentuales de las opiniones sobre la Información y descripción de las ofertas laborales	49
Figura 10 Datos porcentuales del uso y Conocimiento de Otras Bolsas de Trabajo	50
Figura 11 Datos porcentuales de las sugerencias de mejoras para las Bolsas de Trabajo	52
Figura 12 Datos porcentuales del interés en utilizar una red de portafolios para el mercado laboral	53
Figura 13 Datos porcentuales de las preferencias para el acceso a la red de portafolios	55
Figura 14 Datos porcentuales de las opiniones generales sobre la propuesta de red de portafolios	56
Figura 15 Datos porcentuales del nivel de recomendación de la bolsa de trabajo entre estudiantes de ISIL	58

RESUMEN

El objetivo general del presente proyecto de investigación es la evaluación de la viabilidad de la implementación de red de portafolios académicos como nuevo canal de oportunidades laborales para egresados de carreras técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola en la sede de San Isidro durante el primer semestre del 2022. El diseño es no experimental transversal, el enfoque de la investigación es cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada y un nivel de investigación descriptivo. El desarrollo de la presente investigación fue registrado mediante encuestas, la cual se realizó mediante el instrumento de cuestionario, aplicada a 80 egresados de ISIL de la Sede de San Isidro, seleccionados por conveniencia. El diseño es La plataforma digital que permitirá a los egresados de ISIL crear, compartir y gestionar sus portafolios académicos y profesionales, con el fin de mejorar su inserción laboral. El resultado obtenido demuestra la viabilidad de implementar una red de portafolios, dado que esta herramienta facilita un mejor desenvolvimiento y reconocimiento de las habilidades de los egresados que carecen de experiencia laboral previa. Esta plataforma permite a los egresados destacar sus competencias y logros académicos, proporcionando a los empleadores una visión clara y detallada de sus capacidades. Asimismo, la red de portafolios contribuye a nivelar el campo de oportunidades laborales, brindando a los recién graduados una ventaja competitiva en el mercado laboral. Esto, a su vez, fomenta una inserción laboral más rápida y eficiente, optimizando el proceso de selección para las empresas y potenciando la empleabilidad de los egresados.

Palabras clave: Red de portafolios, empleabilidad, egresados, carreras técnicas, habilidades, competencias, inserción laboral, mercado laboral, reconocimiento, experiencia laboral previa, oportunidades laborales.

ABSTRACT

The general objective of this research project is to evaluate the feasibility of implementing a network of academic portfolios as a new channel of job opportunities for graduates of technical careers at the San Ignacio de Loyola Institute in San Isidro during the first half of 2022. The design is nonexperimental transversal, the focus of the research is quantitative, with a type of applied research and a level of descriptive research. The development of this research was recorded through surveys, which were carried out using the questionnaire instrument, applied to 80 ISIL graduates from the Headquarters of San Isidro, selected for convenience. The design is the digital platform that will allow ISIL graduates to create, share and manage their academic and professional portfolios, in order to improve their employment. The obtained result demonstrates the feasibility of implementing a portfolio network, since this tool facilitates a better development and recognition of the skills of graduates who lack previous work experience. This platform allows graduates to highlight their academic competencies and achievements, providing employers with a clear and detailed view of their capabilities. In addition, the portfolio network helps to level the field of job opportunities, giving recent graduates a competitive advantage in the labor market. This, in turn, promotes a faster and more efficient labor insertion, optimizing the selection process for companies and enhancing the employability of graduates.

Keywords: Portfolio network, employability, graduates, technical careers, skills, competences, labor market, recognition, previous work experience, job opportunities.

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los egresados de carreras técnicas representa un desafío significativo en el contexto educativo y económico actual. El Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL), sede San Isidro, ha identificado la necesidad de crear un mecanismo efectivo que permita a sus graduados mostrar sus habilidades y competencias adquiridas durante su formación académica. La propuesta de implementación de una red de portafolios académicos surge como una solución innovadora y estratégica para abordar esta necesidad. Esta red no solo permitirá a los egresados documentar y presentar sus trabajos y proyectos, sino que también funcionará como un escaparate digital accesible para empleadores y reclutadores, facilitando así su inserción en el mercado laboral.

Este proyecto tiene como objetivo principal el diseño y desarrollo de una plataforma digital que albergue portafolios académicos de los egresados de carreras técnicas de ISIL. Al proporcionar un espacio estructurado y profesional para la presentación de sus competencias, se espera mejorar significativamente las oportunidades laborales para estos jóvenes profesionales. Además, la plataforma estará diseñada para integrarse con otros sistemas educativos y laborales, ampliando su alcance y efectividad.

La investigación abarcará desde la conceptualización y diseño de la plataforma hasta su implementación y evaluación, asegurando que todos los aspectos técnicos, administrativos y de usuario final sean considerados. Se realizarán reuniones con las autoridades de ISIL para validar la viabilidad del proyecto y se definirán claramente los objetivos, entregables y limitaciones. Este enfoque estructurado garantizará que la red de portafolios académicos no solo cumpla con las expectativas de los usuarios, sino que también sea una herramienta sostenible y de alto impacto en el largo plazo.

En resumen, este proyecto no solo aspira a facilitar la transición de los egresados de ISIL al mundo laboral, sino que también busca posicionar al instituto como un líder en la implementación de soluciones innovadoras para la educación técnica. La red de portafolios académicos será una pieza clave en la estrategia de mejora continua y adaptación a las necesidades del mercado laboral contemporáneo.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título del Proyecto

Propuesta de implementación de red de portafolios académicos como nuevo canal de oportunidades laborales para egresados de carreras técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola, sede de San Isidro, 2022-1.

1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario

El presente análisis abarca el sector estratégico de la Mejora de Procesos y Operaciones, puesto que la idea busca diseñar una herramienta que permita mejorar la inserción laboral de los graduados de las ramas técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL) en la sede San Isidro, durante el primer semestre del 2022, lo cual, a su vez, mejorará la tasa de empleabilidad dentro de Lima Metropolitana.

1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada

El estudio se enmarca en el ámbito económico de la creación de software y aplicaciones, asociado al área de Gestión del talento humano del plan académico de Dirección de Negocios y Administración. Dado que esta iniciativa tiene como finalidad concebir una red de portafolios académicos, que actúe como escaparate para que empresas y reclutadores puedan apreciar el aprendizaje y las competencias profesionales de los graduados en las ramas técnicas de ISIL.

1.4. Localización o alcance de la solución

Lima Metropolitana es el contexto geográfico de desarrollo de este proyecto, debido a que esta ciudad alberga la mayor cantidad de universidades e institutos, tanto públicos como particulares, también se cuenta con una población que pasa de 228 000 egresados por año, aproximadamente (UMBRAL, 2022). Entre la diversidad de escuelas superiores de Lima Metropolitana, la investigación se centra en ISIL, específicamente en la sede de San Isidro, puesto que es el campus principal.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

En América Latina, la inserción laboral se enfrenta a diversos desafíos que dificultan la entrada de los individuos al mercado laboral. Entre estos desafíos se encuentran la falta de oportunidades adecuadas para los jóvenes recién graduados, así como la persistente brecha entre las competencias requeridas por los empleadores y las habilidades que poseen los trabajadores potenciales. "... la tasa de desocupación en América Latina y el Caribe fue de 7% en 2022" (CEPAL, 2023, párr. 5). Esto significa que el 93% de la fuerza laboral en la región está empleada. No obstante, es importante señalar que el 50% de estos trabajadores están en el sector informal, de los cuales el 40% gana menos del salario mínimo, y uno de cada cinco vive en condiciones de pobreza.

La baja disponibilidad de empleo para los recién egresados de institutos y universidades de Lima Metropolitana constituyen obstáculos para su avance profesional, esto se debe a que muchos de ellos no cuentan con experiencia laboral previa, lo cual provoca que no sean considerados para la evaluación de integración en las empresas. Además, según la investigación realizada por el ente regulador nacional de la educación superior universitaria (SUNEDU, 2022):

El 72% de los titulados universitarios consiguió empleo remunerado y formal en los 24 meses siguientes a su graduación [...] Respecto a la situación ocupacional, se identificó un crecimiento de la tasa de paro entre los jóvenes egresados; además, se ha deteriorado la calidad de su entorno laboral. De hecho, hubo un aumento en el desempleo entre los graduados de 21 a 35 años, pasando del 6,8% al 15,5% a nivel nacional, junto con un incremento en la tasa de subempleo encubierto, que subió del 12,7% al 25,7%. (p. 10).

De igual manera, esta realidad también se refleja en ISIL. Aunque los estudiantes posean las habilidades, conocimientos y preparación necesarios para asumir un puesto laboral, las empresas aplican filtros de selección que incluyen experiencia previa, disponibilidad para la incorporación, y rango de edad, entre otros. Estos filtros pueden contribuir al estancamiento laboral de muchos profesionales una vez que han culminado sus carreras. La bolsa de trabajo proporcionada por la institución no constituye una herramienta completamente eficaz para modificar la situación actual. De acuerdo con Arena et al. (2022), muchas de las ofertas

laborales no son exclusivas para los alumnos, lo que ocasiona que el estudiante de ISIL en un proceso de selección, donde también participan estudiantes universitarios, no sea requerido (p.33).

La investigación pretende explorar cómo puede mejorarse la empleabilidad de los graduados de programas técnicos en ISIL de la sede San Isidro con el uso de una red de portafolios académicos. Se reconoce que el paso del instituto al ámbito profesional es esencial en el desarrollo profesional de un titulado, y que poseer las habilidades, competencias y herramientas adecuadas es esencial para integrarse con éxito a la población activa.

Finalmente, la implementación de esta plataforma permitirá a los egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, crear un perfil en el que se destaquen su formación, proyectos de carrera, logros y otra información relevante que los diferencie de otros candidatos. Asimismo, los reclutadores que busquen candidatos calificados para cubrir vacantes podrán acceder fácilmente a esta información, facilitando el proceso de selección. Se considera que, sin la implementación de esta herramienta, la mejora en la empleabilidad en la capital no presentará avances significativos y, en las provincias, donde la situación se torna crítica, se continuarán observando retrasos en la inserción laboral. “En las regiones de la sierra y la selva, el 32% de graduados tardaron 9 meses o más en conseguir su primer empleo en planilla” (SUNEDU, 2022, p. 226).

2.1.2 Formulación del problema general

2.1.2.1 Problema General

¿De qué manera una red de portafolios académicos mejora la colocación laboral de los graduados técnicos de ISIL en San Isidro durante el primer semestre de 2022?

2.1.2.2 Problemas específicos

P.E.1. ¿Qué porcentaje de alumnos egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, ha logrado insertarse en el mercado laboral?

P.E.2. ¿Qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está actualmente trabajando en el campo de su especialidad?

P.E.3. ¿Qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está buscando activamente empleo en el campo de su especialidad?

2.1.3 Objetivos de la investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Explorar cómo una red de portafolios académicos mejora el acceso laboral de los graduados de ISIL en carreras técnicas, sede de San Isidro, del primer semestre de 2022.

2.1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1 Medir qué porcentaje de alumnos egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, se ha integrado al mercado laboral.

O.E.2 Identificar qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está actualmente laborando en el campo de su especialidad.

O.E.3 Reconocer qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está buscando activamente empleo en el campo de su especialidad.

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.1 Justificación teórica:

Este trabajo académico tiene un fundamento teórico, puesto que se examinó y desarrolló los conceptos teóricos relacionados con el diseño de una red de portafolios académicos para mejorar la colocación laboral de los graduados en las ramas técnicas de ISIL. Igualmente, fundamentado en el currículo de Dirección de Negocios y Administración, se adaptó al eje temático de Gestión del Talento Humano, pues se analizó la realidad contextual de un grupo específico de individuos y se implementó el refinamiento de procesos para elevar la eficacia en las personas.

2.1.4.2 Justificación metodológica:

Metodológicamente, esta investigación se centra en una tipología de investigación aplicada y un enfoque cuantitativo, puesto que se aplicaron técnicas de análisis, como por ejemplo la encuesta y la recolección de datos estadísticos, con el fin de explorar las áreas de mejora en la red social y justificar la importancia de aplicar este estudio.

La investigación aplicada, asimismo denominada investigación práctica, se dedica a resolver problemas concretos que requieren soluciones específicas e inmediatas, tal como el desarrollo de una vacuna para el sarampión (Baena, 2019). Esta investigación se enfoca en estudiar problemas que necesitan ser abordados y pueden proporcionar información nueva que resulte relevante para la teoría. Además, la investigación práctica se concentra en aplicar las teorías generales en situaciones prácticas y resolver las necesidades de la sociedad y los individuos. Para resolver este tipo de problemas, se necesitan conocimientos especializados de diferentes disciplinas y la implementación de conceptos teóricos de una única área del conocimiento, no es suficiente.

En definitiva, el presente estudio propone un enfoque hacia la resolución de la problemática de oportunidades de empleo para los egresados de las raíces técnicas de ISIL en la sede San Isidro durante el primer semestre de 2022.

2.1.4.3 Justificación práctica:

Desde una óptica pragmática, se ejecutó esta investigación para comprender el panorama de los caminos profesionales para los egresados de ISIL en carreras técnicas en la sede San Isidro. Esto contribuirá al plan de implementar una red de portafolios donde se puedan publicar proyectos académicos. Además, el estudio demostró la prioridad de mejorar las oportunidades de empleo y evaluó la viabilidad de que la web sea exclusiva para los egresados de las carreras técnicas de ISIL del primer semestre de 2022.

2.1.4.4 Justificación social:

Bajo el prisma social, el trabajo investigativo permitirá mejorar el panorama de la inserción laboral de la comunidad de egresados de las carreras técnicas del campus de ISIL en San Isidro. El estudio también exploró la viabilidad de expandir la red de portafolios para incluir

otros institutos de Lima Metropolitana, con el objetivo de aumentar la inserción laboral de los egresados técnicos.

“Con base en una investigación sobre la inserción de los bachilleres al mercado laboral dentro de Lima Metropolitana, señala que el 72.2% de los jóvenes profesionales encuentra un empleo formal durante los 24 meses posteriores a su graduación” (SUNEDU,2022).

2.1.5 Limitaciones de la investigación

Los siguientes impedimentos fueron encontrados en el proceso de investigación: Acceso restringido a la información general sobre las oportunidades laborales para los egresados, segmentada por institutos y universidades dentro de Lima Metropolitana, y específicamente sobre la realidad de la colocación laboral, en la misma área de su especialidad, de los graduados técnicos en ISIL de la sede de San Isidro, durante el primer semestre de 2022. Por otro lado, la disponibilidad de información estadística en el repositorio de proyectos de investigación de los egresados de ISIL fue limitada, ya que solo cubre a una fracción reducida del alumnado. Esto implica que se dispuso de una fuente de información restringida.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

Los recursos disponibles aseguran la viabilidad de este proyecto de investigación. ISIL cuenta con un área de promoción de la investigación que facilitará la difusión de encuestas entre los egresados de las carreras técnicas del primer semestre del año 2022 en la sede de San Isidro. Así mismo, se cuenta con diversos documentos existentes sobre el tema y el análisis de datos para la investigación. Por otro lado, de acuerdo con los hallazgos del III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, los bachilleres alcanzaron empleo de manera inmediata en un 52,8% tras completar su grado; los que se integraron al mercado laboral en un lapso de 1 a 8 meses son representados por un 24,0%, los que lo lograron entre 9 y 16 meses son parte del 15,1%, mientras que los que requirieron más de 16 meses para insertarse son el 8,2%. (SUNEDU, 2022).

Los datos estadísticos vuelven factibles la realización de una red de portafolios para estudiantes y egresados de las carreras técnicas del campus San Isidro de ISIL, durante el primer semestre de 2022. Asimismo, el estudio pretendió promover una cultura de formación de talentos en las empresas, ya que muchos egresados de carreras técnicas optan por buscar trabajos informales o que no van de la mano con su línea de carrera.

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Olivares, et al. (2020), realizaron un estudio titulado: “El e-portafolio profesional: Una herramienta facilitadora en la transición al empleo de estudiantes de Grado en Educación Social en la Universidad de Córdoba”. El objetivo general del estudio persiguió describir y analizar la utilidad del portafolio electrónico profesional en la transición a la vida activa de los titulados en el Grado de Educación Social. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo mediante un cuestionario estructurado con base en la literatura previa y en el conocimiento del equipo investigador, contaron con 86 participantes, quienes fueron los mismos estudiantes de la Universidad de Córdoba, entre edades de 19 a 27 años de edad. La distribución por sexo fue de 83.7% de mujeres y 16.3% de hombres. Con base en el análisis realizado, se identificó que existe una fuerte correlación positiva entre el nivel educativo y la probabilidad de participar en el mercado laboral. Además, se demostró sistemáticamente que las personas con niveles educativos más altos, como los estudiantes universitarios, tienen menos probabilidades de experimentar periodos de desempleo y, cuando lo hacen, la duración del desempleo tiende a ser menor. Entre las conclusiones, se comprobó cómo el diseño de este instrumento (e-portafolio), por parte del alumnado, ha contribuido a la mejora del autoconocimiento y la concreción de intereses y objetivos profesionales. Así mismo, el e-portafolio favorece al aprendizaje permanente y fomenta la adquisición de competencias digitales.

Además, Bedoya et al. (2021) llevaron a cabo una investigación titulada 'Propuesta de diseño de un modelo de consultorio empresarial para la UNAD ECACEN ZOCC'. Este estudio se realizó para optar al grado de Maestría en Administración de Organizaciones. El objetivo de la investigación es proponer un modelo de consultorio empresarial en la UNAD ECACEN ZOCC que aumente las oportunidades de inserción laboral para sus egresados y dinamice las relaciones entre la universidad y el sector empresarial. Para ello, se utilizó el diseño de triangulación concurrente y un enfoque mixto, realizaron encuestas a 324 egresados y entrevistas a 4 docentes, sobre la percepción general de los egresados de las instituciones de educación superior (IES) para obtener un puesto laboral alineado con sus profesiones. Con base en los resultados encontrados del análisis de la investigación, se evidenció que, implementando dicho modelo de consultorio empresarial, se puede mejorar la percepción de los egresados con la universidad y la Oficina de Egresados, además que esto puede permitir que las habilidades y competencias de los mismos mejoren para añadir un valor distintivo para su implantación en el mercado laboral. La investigación concluyó que la inexperiencia se ha

configurado como un escollo al momento de buscar un empleo alineado a la carrera del profesional, al brindarles a los egresados la posibilidad de articularse en el mercado laboral, se reduce las probabilidades de que la formación de línea de carrera se vea interrumpida, promoviendo así la continuidad del ejercicio profesional en la línea de formación y cualificación mientras acumulan experiencia.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Juscamayta y Daga (2021) realizaron una investigación titulada “Mejorar los portafolios y/o video reels para una mejor inserción laboral de los egresados de la carrera de Comunicación Audiovisual de la escuela Toulouse Lautrec”. Este estudio fue conducido como parte de los requisitos para obtener el grado de Bachiller en Comunicación Audiovisual Multimedia. El objetivo de la investigación es potenciar el perfil profesional de los graduados de la carrera de Comunicación Audiovisual. El estudio fue de enfoque cuantitativo mediante encuestas con la herramienta Google Forms, aplicado a 47 egresados de la carrera de Comunicación Audiovisual de la misma escuela, que estuvieron interesados en la especialización en el área de dirección de sonido. Con base en los resultados encontrados del análisis de la investigación, se comprobó que existen diferentes factores para la oportunidad de inserción laboral, tales como experiencia previa, lugar de vivienda, orden de mérito y que, además, el ser egresado de las carreras de la familia de “Ciencias Económicas y Empresariales” o “Ingeniería y Arquitectura” puede afectar positivamente en las oportunidades laborales y en la formación de línea de carrera. La investigación concluyó que la construcción de un buen portafolio académico permite una mejor inserción en el mercado laboral y que la retroalimentación de los docentes debe ser valorada, ya que estos mismos pueden ser una red de contacto para hacer más sencillo sumergirse en las bolsas de trabajo.

Martínez et al. (2022) condujeron una investigación titulada “Diseño de un instrumento para la evaluación de portafolios. Percepción de los empleadores”. El objetivo del estudio es crear una herramienta que guíe a los estudiantes en la elaboración de un portafolio, ayudándoles a demostrar su valor durante los procesos de selección de personal. Para ello, se aplicó una metodología aplicada con un enfoque cualitativo mediante encuestas con la herramienta Google Forms, las cuales fueron difundidas por medio de correos electrónicos a 50 consultoras del país, escogidas al azar, obteniéndose 57 respuestas. Con base en los resultados de la investigación, se corroboró que, en un sector como IT y Data, la experiencia laboral es más valorada que un ponderado estudiantil, también que el concepto de competencia es abordado

de diferente manera entre docentes, empleadores y egresados, pero que, a pesar de ello, los tres deben confluir para que el alumnado universitario termine con un grado de desarrollo que se ajuste a la demanda del mercado laboral. Entre las conclusiones, se constató que hace falta un instrumento que pueda corroborar el grado de desarrollo competencial y que esta herramienta no solo debe ser accesible en todos los canales de comunicación, sino que también debe de contar con un algoritmo idóneo para mejorar la inserción laboral de los estudiantes.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Inserción laboral

De acuerdo con Bisquerra (2020), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.

A partir de la definición, se podrá delimitar algunos factores o variables relacionados con la inserción laboral para así poder delimitar la escasez o necesidades que se pueden promocionar u optimizar en el proceso de inserción.

3.2.1.1 Teoría de la inserción laboral de John Maynard Keynes

Gil (2020) menciona que el economista británico, en varias de sus obras, trata el tema del empleo y el desempleo en el contexto macroeconómico. Las ideas de sus estudios tienen repercusiones importantes para comprender cómo se generan los empleos y cómo se puede abordar el desempleo. Keynes tiene implicaciones directas para la inserción laboral, puesto que plantea la importancia de políticas económicas activas para promover un mercado laboral dinámico y generar oportunidades de empleo. Sus propuestas buscan abordar los desequilibrios del mercado laboral y fomentar la creación de empleo a través del estímulo de la demanda y la inversión.

3.2.1.2 Dimensiones de la inserción laboral

Redes y contactos profesionales

“Es una herramienta que permite establecer y mantener relaciones intencionales con otras personas, como la familia, amigos, compañeros y colegas” (Berger, 2020). De esto se puede

concluir que las redes y contactos profesionales son una estrategia eficaz para acceder a información y aumentar las oportunidades de ofertas laborales.

Experiencia laboral

Westreicher (2021) la señala como un conjunto de conocimientos y aptitudes que se adquiere en un entorno de trabajo durante algún tiempo en específico, lo cual permite desarrollar mayores conocimientos del rubro laboral al que un individuo pertenece. Es un aspecto clave para el reclutamiento de personal, siendo incluso indispensable para determinadas vacantes.

Educación formal

Colinas (2023), especifica que la educación intencionada, institucionalizada y planificada, tanto por organizaciones públicas y organismos privados acreditados. Comprende esencialmente la adquisición de conocimientos previos al ingreso del mercado laboral.

Capacitación

Consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa, orientadas hacia un cambio o mejora de conocimientos, aptitudes y habilidades de los empleados para que puedan desarrollar sus actividades de manera eficiente. “Capacitación se refiere a las actividades que ayudan a los colaboradores a superar las limitaciones y mejorar su desempeño en los puestos que poseen” (Hellriegel, 2021,p.391).

3.2.1.3 Tipos de inserción laboral

Inserción laboral directa

Indeed (2022), la define como el ingreso de una persona al mercado laboral directamente después de finalizar su educación o capacitación.

Prácticas profesionales o pasantías

Según Westreicher (2020), tienen como objetivo que el individuo ponga en práctica los conocimientos adquiridos durante sus años de estudio. De este modo, buscan experiencia laboral proporcionada por parte de su mentor o de las personas que lo tengan a su cargo.

Contratos temporales

“Tienen como finalidad establecer la relación laboral entre la empresa y el trabajador por un tiempo determinado” (Furiati, 2022).

Programas de inserción laboral

De acuerdo con Emiser (2023), el conjunto de acciones y estrategias diseñadas con el fin de ayudar a nuevos empleados a sentirse conectados, valorados y adaptarse al entorno laboral proporciona un valor añadido a las empresas.

Autoempleo startups

Golan (2022) menciona que los startups fomentan la integración de nuevos talentos para desarrollar productos o servicios, de gran innovación, requeridos en el mercado o altamente deseados.

Freelance

“Figura laboral en la que el trabajador ejerce su profesión por cuenta propia y no trabaja para otra entidad o empresa” (Vásquez, 2020).

3.2.1.4 Método de medición de la inserción laboral

- Encuestas a egresados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro
- Registros administrativos
- Estadísticas de empleo y desempleo
- Estudios de seguimiento.
- Índices y rankings de inserción laboral
- Estudios de seguimiento posgraduación
- Estudios longitudinales

3.2.2. Portafolios académicos

Colección que recopila documentos con la aportación de producciones de diferente índole por parte del estudiante que exhibe su progreso, esfuerzo y logros personales conseguidos, esto con relación a los objetivos de aprendizaje y criterios de evaluación establecidos previamente. Sirve como un método de evaluación que permite emitir una valoración más ajustada de las capacidades de enseñanza y aprendizaje, lo cual es difícil de adquirir con otros instrumentos de evaluación más tradicionales que aportan visión más fragmentada (Quesada, 2023).

3.2.2.1 Tipos de portafolios académicos

Portafolio digital

Tal como indica Ortiz (2022), es una forma de presentar los trabajos de manera accesible y organizada, de manera que futuros empleadores y colaboradores puedan acceder a ellos, dado que se encuentran alojados en internet.

Portafolio artístico

Ortega (2022), afirma que es la muestra de los trabajos de manera más representativa. En el se incluyen los elementos que identifican al autor mediante sus obras. De esta manera, se logra comprender el estilo, las técnicas y otros conceptos más complejos que definen al propietario del portafolio.

Portafolio profesional

UNAM (2023) sostiene que es un documento en que se presentan, de forma estratégica e intencional, piezas o trabajos profesionales, tales como trabajos universitarios o de certificación. De manera que el portafolio sirva como vitrina para permitir que los empleadores vean las destrezas, habilidades, experiencia y conocimientos en un área específica.

3.2.2.2 Etapas o fases de implementación de los portafolios académicos

Planificación

Se refiere al proceso en el que optimiza la secuencia y el tiempo de los proyectos aprobados, definiendo los objetivos y propósitos del portafolio, determinando el tipo de trabajos o evidencias que se incluirán.

Recopilación de evidencias

Es la fase en la que se recopila y seleccionan los trabajos que se incluirán en sus portafolios. Implica identificar y recolectar muestras representativas de sus trabajos, como ensayos, proyectos, informes, presentaciones, entre otros (Leslye, 2021).

Organización y selección

Arteaga et al. (2019) señalan que se deben ordenar y elegir las evidencias recopiladas para incluirlas en el portafolio. De manera que se puedan categorizar por tema, competencia o área de conocimiento relevante.

Presentación

Según Riojas et al. (2018), el portafolio debe de pasar por una fase de revisión, con el fin de obtener comentarios y retroalimentación constructiva sobre el trabajo presentado.

Evaluación y seguimiento

Se lleva a cabo una evaluación formal del portafolio académico. Tras esto se requiere un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo, comparando diferentes versiones del portafolio para identificar el crecimiento y el desarrollo del estudiante.

3.3. Definición de términos básicos

Empleabilidad: Conjunto de las capacidades y los talentos que hacen que un individuo esté en condiciones de conseguir y mantener un trabajo. La noción también se refiere a aquello que le permite a un sujeto crecer y desarrollarse en el ámbito laboral (Pérez & Gardey, 2022).

Experiencia laboral: Se trata de un conjunto de aptitudes y conocimientos que se adquiere en un puesto de trabajo durante un tiempo específico. No se trata solo del tiempo trabajado ni los puestos ocupados, sino también de lo aprendido desempeñando ese papel (Puentes, 2021).

Desempleo: Se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo será inferior a la demanda del trabajo (Ludeña, 2024).

Formación profesional: Este término hace referencia al tipo de educación orientado al mundo laboral. La formación profesional busca la capacitación de los alumnos para desarrollar empleos. Se suele aplicar a los ciclos formativos de grado medio y superior (González, 2023).

Habilidades técnicas: Refieren al conocimiento especializado y las habilidades necesarias para llevar a cabo acciones, tareas y procesos complejos relacionados con la tecnología física y computacional, así como un grupo diverso de otras empresas (Cornejo, 2022).

Inserción: Es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo (García et al., 2018).

Mercado laboral: Se define como un conjunto de relaciones existentes entre las empresas y los trabajadores en un territorio, en la cual se establecen las condiciones de empleo, salario y derechos laborales (Coll, 2023).

Ocupabilidad: Es el grado de probabilidad que tiene un trabajador para acceder al mercado de trabajo (Iris, 2020).

Tasas de empleo: Según el INEI (2019) es la proporción de personas que se encuentran ocupadas (laboralmente activas) sobre el total de la población económicamente activa (población mayor o igual a 16 años).

CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Formulación de hipótesis principales y derivadas

4.1.1. Hipótesis principal

La implementación de una red de portafolios académicos mejora significativamente la colocación en empleos de los graduados técnicas de ISIL, sede San Isidro, durante el primer semestre de 2022.

4.1.2. Hipótesis derivadas

H.D.1. El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que han podido insertarse en el mundo laboral, es del 80%.

H.D.2. El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que se encuentran laborando actualmente en el campo de su especialidad, es del 65%.

H.D.3. El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que se encuentran buscando activamente trabajo en el campo de su especialidad, es del 45%.

4.2. Operacionalización de variables

1. Portafolio académico

Definición conceptual: El portafolio académico es una herramienta empleada por individuos para registrar su progreso en relación con los proyectos que han emprendido. “Se trata de un recurso destinado a la formación personal, la mejora continua y el desarrollo individual” (Vidal. 2023).

Definición operacional: El concepto de portafolio académico se vuelve más claro y tangible cuando se evalúa desde diversas perspectivas operativas. Entre ellas destacan: La cantidad y variedad de muestras de trabajo, cumplimiento de objetivos y estándares, calidad de las muestras de trabajo, impacto y resultados logrados.

2. Inserción laboral

Definición conceptual: Bisquerra (2020), señala que es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.

Definición operacional: La inserción laboral puede definirse de forma operativa si se mide la tasa de empleo, tiempo medio para encontrar un primer empleo relacionado con la titulación y la tasa de desempleo.

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Diseño metodológico

Método de investigación

Para la presente investigación, se utilizó el método no experimental, el cual permitió observar y analizar los fenómenos tal y como se presentaron en su contexto natural, sin manipular las variables. Este enfoque fue ideal para el estudio, ya que se buscó comprender y describir la realidad de los egresados de ISIL y su interacción con la red de portafolios, identificando patrones y tendencias que emergieron de manera espontánea en el entorno estudiado.

Enfoque de investigación

Cuantitativo

“El enfoque cuantitativo se centra en la recolección de datos para probar hipótesis mediante la medición numérica y análisis estadístico” (Del Canto & Silva, 2014). Es por ello que se optó por este enfoque, ya que se buscó medir y cuantificar el efecto de una red de portafolios académicos en la colocación en empleos de los graduados técnicas de ISIL en el primer periodo del año 2022, específicamente, en la sede de San Isidro, para comprobar o rechazar la hipótesis planteada.

Tipo de investigación

Aplicada

De acuerdo con Castro et al. (2022), la investigación aplicada, también conocida como utilitaria, se dedica a resolver problemas concretos que requieren soluciones específicas e inmediatas, tal como el desarrollo de una vacuna para el sarampión.

Por ende, al buscar solucionar un problema concreto y mejorar una situación específica, como es la colocación en empleos de los graduados técnicas de ISIL de la sede San Isidro mediante la aplicación de una herramienta práctica, es decir, la red de portafolios académicos, esta investigación se consideró de tipo aplicada.

Nivel de investigación

Descriptivo

El nivel fue de carácter descriptivo, dado que la investigación se enfocó en la descripción detallada y la recopilación de datos contemporáneos sobre un tema específico. Se emplearon diversas fuentes, tales como libros, artículos, informes y tesis previas. Sánchez (2015) menciona que este nivel de investigación implica primordialmente el análisis de un fenómeno o circunstancia en un contexto espaciotemporal específico. El propósito principal de estas investigaciones es recabar información sobre la situación actual del fenómeno en estudio.

Diseño de investigación

No experimental transversal

En esta investigación se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, puesto que se buscó obtener el panorama de la inserción laboral en un punto del tiempo determinado. “Este tipo de estudio, plantea observar las variables hallando su relación de asociación entre ambas” (Muguira, 2021).

5.2. Diseño muestral

Deliberado

Velázquez (2021) sostiene que la investigación del diseño muestral deliberado, crítico o por juicio. Es seleccionado con base en el propósito del estudio, los entrevistados cumplen con una descripción específica, la cual fue necesaria para la indagación.

5.3. Población

“La población de estudio delimita la línea de investigación, esta se compone por elementos denominados unidades de estudio. El planteamiento para poder identificar la población se basa en determinar a qué o a quiénes se desea ayudar o aportar en alguna determinada situación u evento” (Parra, 2023).

La población de este estudio estuvo conformada por 789 egresados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro del primer semestre de 2022, en un rango de edad entre 18 a 40 años.

5.3.1. Unidad de análisis

Según señala DeCarlo (2022), la unidad de análisis representa la entidad sobre la cual se desea analizar algo durante el estudio, por lo que se le puede considerar como el foco principal del estudio.

La unidad de análisis estuvo representada por los egresados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro, que pertenecen a la población económicamente activa y otros que no la conforman, dentro de Lima, Perú.

5.4. Muestra

La muestra fue obtenida por conveniencia, un método de selección en el cual los participantes son elegidos debido a su accesibilidad y disposición para participar en el estudio. Esta muestra estuvo conformada por 80 egresados de las ramas técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL), sede San Isidro. Los participantes, cuyas edades oscilan entre los 18 y 40 años, fueron seleccionados con el objetivo de abarcar una amplia gama de experiencias y antecedentes laborales. Esta estrategia de muestreo permitió asegurar una representación adecuada de la población objetivo durante el periodo de análisis.

5.5. Técnicas de recolección de datos

5.5.1. Técnicas de recolección de datos

Este estudio aplicó la encuesta como técnica de investigación, puesto que, como indican Casas et al. (2019), permite obtener, analizar y elaborar datos de una muestra de casos representativos de una población a través de la interrogación, del cual se pretende extraer información rápida y eficazmente para el estudio.

5.5.1.1. Instrumentos de recolección de datos

En este estudio, se utilizó un cuestionario como herramienta principal para la recolección de datos, empleando Google Forms. Según Medina et al. (2022), las preguntas de este instrumento permiten recopilar información estadística relevante para la investigación.

5.5.1.2. Aspectos éticos/ rigor científico

Gastañaga y Castañeda (2023) explican que el instrumento se aplica de acuerdo con los aspectos éticos, tales como el consentimiento informado, la confidencialidad y el uso adecuado de resultados. Se emplearon estos elementos, ya que la investigación buscó proteger de cualquier daño a los participantes que intervinieron en la recolección de datos.

5.6. Técnicas de procesamiento de la información

5.6.1. Procesamiento de datos

Para esta investigación, los datos se recolectaron mediante un cuestionario estructurado enviado a través de Google Forms. Luego, fueron procesados y analizados usando una hoja de cálculo, la cual se empleó para elaborar gráficos y realizar análisis estadísticos básicos, facilitando la identificación de patrones y relaciones significativas entre las variables. Además, se utilizó el software JASP 0.15 para el análisis descriptivo de inferencias, contribuyendo al proceso investigativo.

5.6.2. Análisis de datos

En la presente investigación, los datos fueron analizados utilizando el software JASP 0.15. El proceso de análisis siguió los siguientes pasos:

Aplicación de encuestas: Se administraron encuestas a un total de 80 egresados de las ramas técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL), sede San Isidro.

Recopilación de datos: Las encuestas fueron aplicadas de manera virtual para facilitar la participación de los egresados y asegurar una mayor tasa de respuesta.

Ingreso de datos: Los datos obtenidos de las encuestas fueron ingresados en una hoja de cálculo de Excel para su organización y preprocesamiento.

Importación de datos: La información organizada en Excel fue importada al software JASP 0.15 para su análisis estadístico.

Análisis estadístico: Se aplicaron métodos estadísticos mediante las fórmulas disponibles en JASP 0.15, lo que permitió obtener los resultados en porcentajes y realizar las interpretaciones correspondientes.

5.7. Resultados de la investigación

Tabla 1

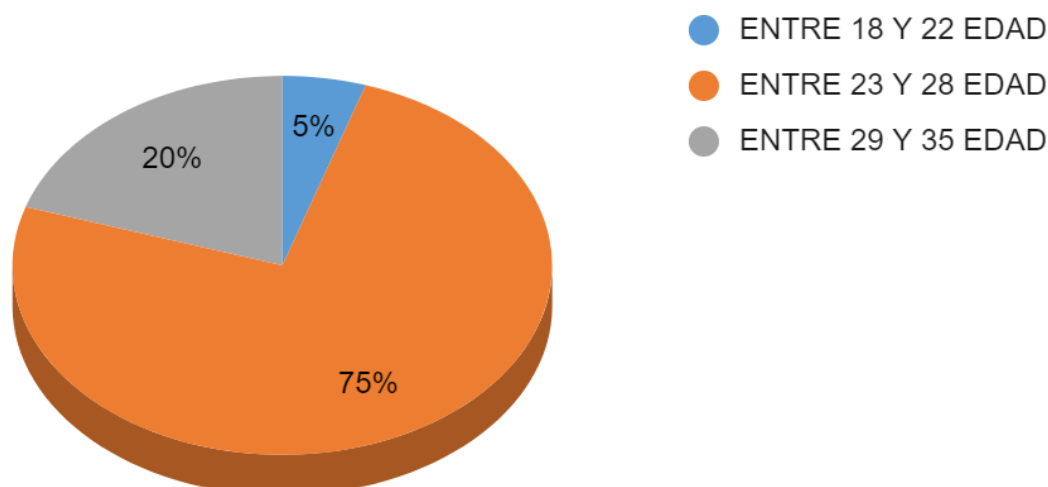
Resultado de distribución por rango de edad

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
ENTRE 18 Y 22 EDAD	4	5%
ENTRE 23 Y 28 EDAD	60	75%
ENTRE 29 Y 35 EDAD	16	20%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Datos porcentuales de la frecuencia por rango de edades



Nota: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos como se observa en la figura 1 se puede determinar que el 75% de los encuestados tienen entre 23 y 28 años. De otro lado se encuentran los egresados entre 29 y 35 años, representando un 20% del total. Por otro lado, los jóvenes entre 18 y 22 años conforman una mínima parte de estos encuestados. Estos resultados indican que la mayoría de los egresados encuestados son jóvenes adultos, predominantemente en el rango de edad de 23 a 28 años. Esta distribución etaria sugiere que la institución atrae principalmente a personas que se encuentran en una etapa de consolidación tanto personal como profesional. La significativa representación de egresados entre 29 y 35 años refuerza la idea de que muchos estudiantes buscan especialización técnica en una etapa intermedia de su carrera. En

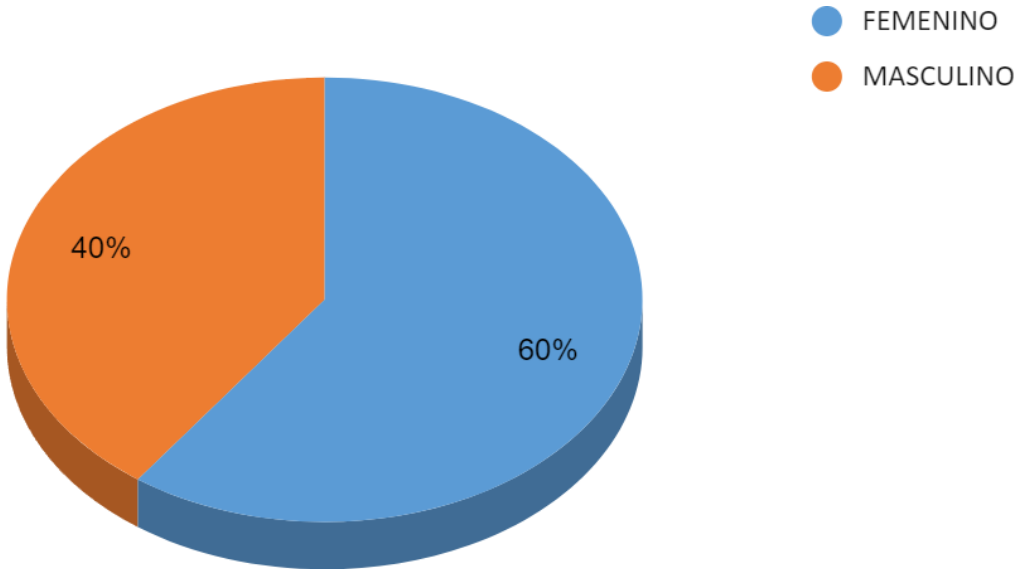
contraste, la menor representación de jóvenes entre 18 y 22 años podría indicar que una menor proporción de recién egresados de la educación secundaria opta de inmediato por esta educación técnica. Esto concuerda con los estudios realizados por Datum Internacional (2023), los cuales indican que en el último Censo Educativo de 2022 se registró que 516,539 estudiantes se matricularon durante el primer semestre. Este grupo comprende edades entre los 15 y los 29 años, con un total de 444,368 estudiantes.

Tabla 2
Resultado de frecuencia de distribución por género

Genero	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	48	60%
MASCULINO	32	40%
Total	80	100%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 2
Datos porcentuales del perfil demográfico de encuestados por género



Nota: *Elaboración propia*

Según los resultados obtenidos nos muestra que las mujeres constituyen el 60% de la población encuestada, mientras que los hombres representan el 40%. Esto indica una mayor participación de mujeres en la encuesta. Es importante destacar que este tipo de gráficos solo reflejan la proporción de mujeres y hombres que participaron en la encuesta, sin explicar

las razones detrás de esta distribución. Por lo tanto, aunque se observa una predominancia femenina, no se pueden inferir las causas de esta diferencia a partir de los datos presentados en el gráfico.

Tabla 3

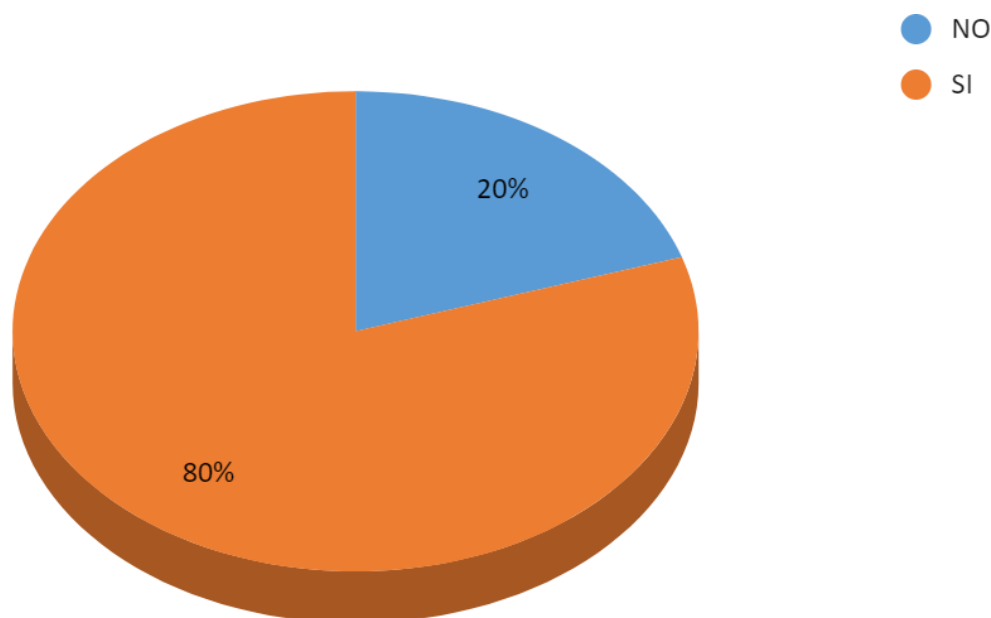
Resultado de frecuencia de egresados de ISIL que laboran actualmente

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
NO	16	20%
SI	64	80%
Total	80	100%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 3

Datos porcentuales de egresados de ISIL trabajando actualmente



Nota: *Elaboración propia*

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 80% de los encuestados trabaja, mientras que el 20% no lo hace. Esto indica que la gran mayoría de los egresados ya se encuentra integrada en el mundo laboral tras haber completado sus estudios. Este dato sugiere una alta tasa de empleabilidad entre los encuestados, reflejando posiblemente la eficacia de la formación recibida en preparar a los graduados para el mercado de trabajo. Además, la presencia de un 20% de encuestados que aún no trabajan puede deberse a

diversas razones, como la continuación de estudios, búsqueda activa de empleo o circunstancias personales.

Tabla 4

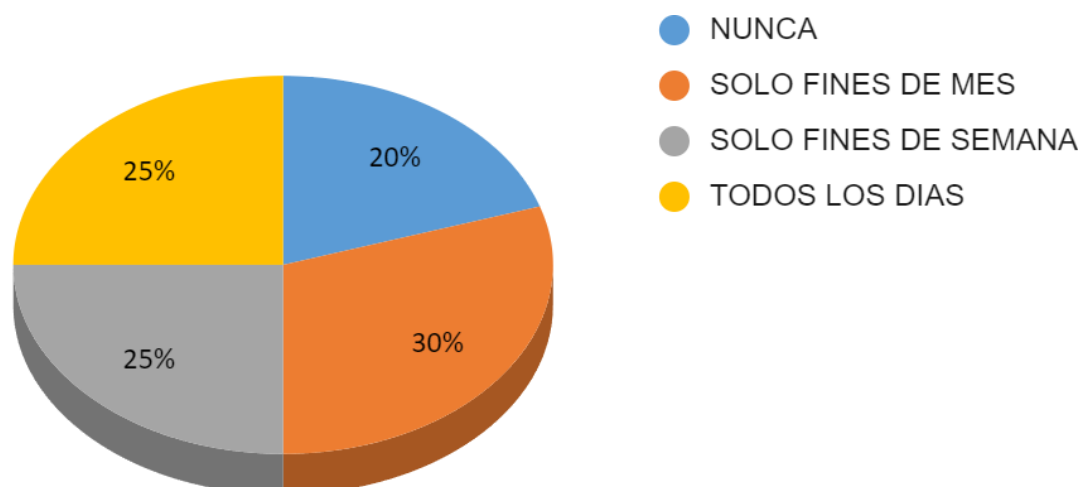
Resultado de frecuencia de visita a las bolsas de trabajo online

Frecuencia de visita	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	16	20%
SOLO FINES DE MES	24	30%
SOLO FINES DE SEMANA	20	25%
TODOS LOS DIAS	20	25%
Total	80	100%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 4

Datos porcentuales de la frecuencia de visita a las bolsas de trabajo online



Nota: *Elaboración propia*

Según los resultados obtenidos, se puede observar que los encuestados revisan las bolsas laborales de manera casi equitativa, con una distribución notable en sus preferencias. Un 30% de los encuestados prefiere hacerlo durante los fines de semana, mientras que un 20% nunca revisa las bolsas de trabajo online. Esto indica que, aunque hay variaciones en la frecuencia con la que se consultan estas plataformas, la diferencia no es muy amplia. La mayoría de los encuestados parece tener una rutina establecida para buscar oportunidades laborales, con un porcentaje significativo eligiendo dedicar tiempo durante los fines de semana para esta actividad. Por otro lado, el hecho que una quinta parte nunca explore las

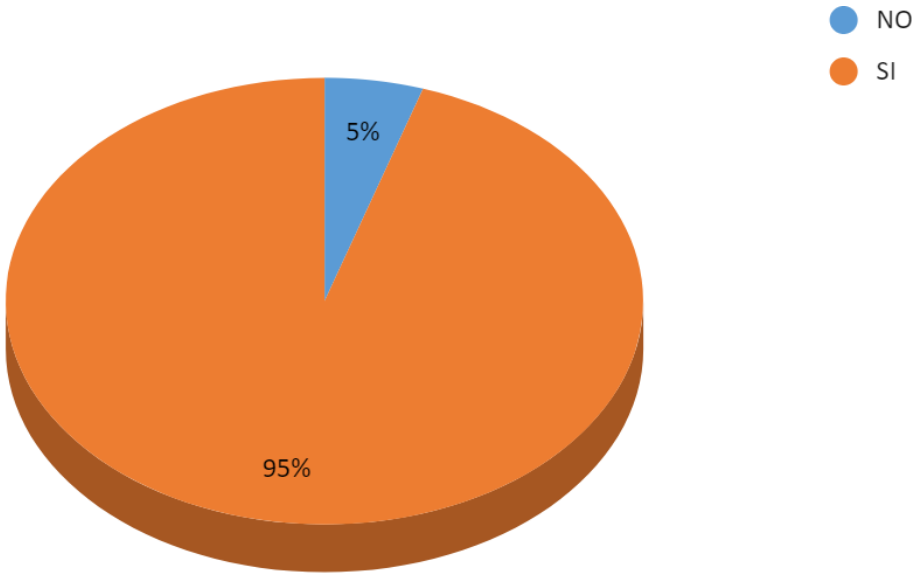
bolsas laborales podría sugerir que este grupo confía en otros métodos de búsqueda de empleo o no está activamente buscando nuevas oportunidades. Esto coincide con lo expuesto por Allende (2022) en su artículo publicado en LinkedIn, donde destaca que en un entorno cada vez más globalizado e interconectado, las redes sociales han avanzado de ser meras herramientas para compartir imágenes y noticias a convertirse en canales fundamentales para los aspirantes a empleo, quienes las utilizan para sobresalir entre otros candidatos y captar la atención de los reclutadores. Del mismo modo, los especialistas en recursos humanos aprovechan estas plataformas como una rica fuente de talento por descubrir y reclutar.

Tabla 5
Resultado de frecuencia de familiarización con el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
NO	4	5%
SI	76	95%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 5
Datos porcentuales de la familiarización con el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB



Nota: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos se puede evidenciar que casi la totalidad de los egresados encuestados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro, es decir, el 95% tiene conocimiento de la bolsa laboral que ofrece ISIL (ISILJOB). Esto indica que la institución comunica eficazmente este servicio a sus alumnos y egresados. La alta tasa de conocimiento de ISILJOB sugiere que ISIL ha implementado estrategias efectivas para asegurar que sus estudiantes estén bien informados sobre las herramientas y recursos disponibles para su inserción laboral. Este alto nivel de concienciación podría también reflejar el valor y la relevancia que los egresados perciben en la bolsa laboral de ISIL, lo cual es crucial para su éxito profesional posgraduación.

Tabla 6

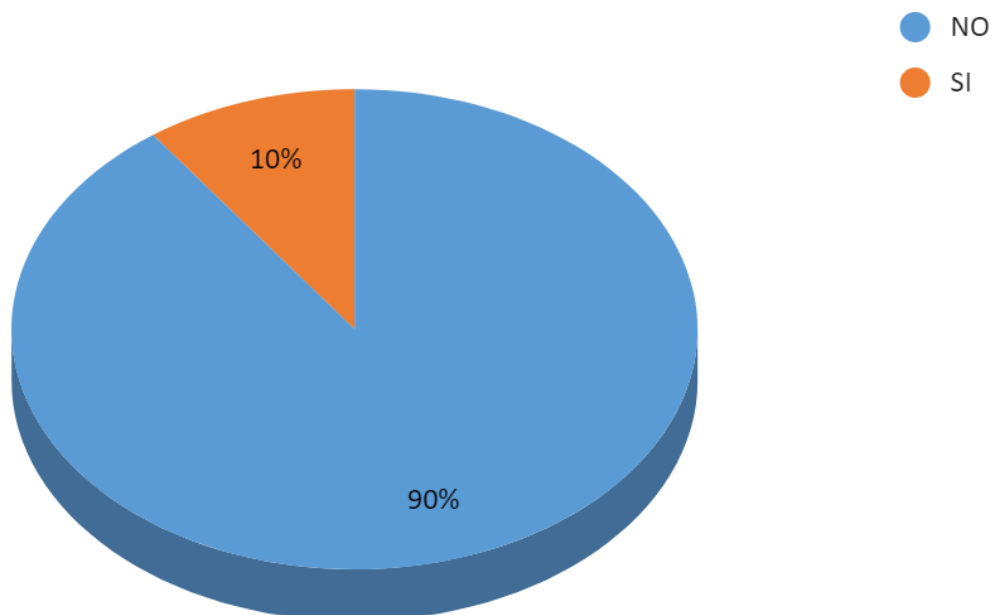
Resultado de frecuencia de satisfacción con las Ofertas Laborales Encontradas

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
NO	72	90%
SI	8	10%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Datos porcentuales de la satisfacción con las ofertas laborales encontradas



Nota: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, casi la totalidad de los encuestados, formado por el 90%, no encontró la oferta de empleo que buscaba en la bolsa laboral de ISIL. Esto sugiere que dicha plataforma puede no contar con ofertas acordes a los intereses de los graduados en las ramas técnicas de ISIL de la sede San Isidro. Este hallazgo plantea la necesidad de revisar y mejorar la oferta laboral en ISILJOB para asegurar que se ajuste mejor a las expectativas y requerimientos de los egresados, lo que contribuiría significativamente a su inserción laboral exitosa y al cumplimiento de sus metas profesionales. Esto corrobora lo expuesto por Carranza (2022) en su artículo en línea, donde subraya que estas plataformas son valoradas por su capacidad para simplificar la búsqueda simultánea de empleo en diversas empresas y sectores laborales. Asimismo, destaca que la característica común de almacenar el perfil del usuario reduce la necesidad de ingresar repetidamente información personal en cada solicitud.

Tabla 7

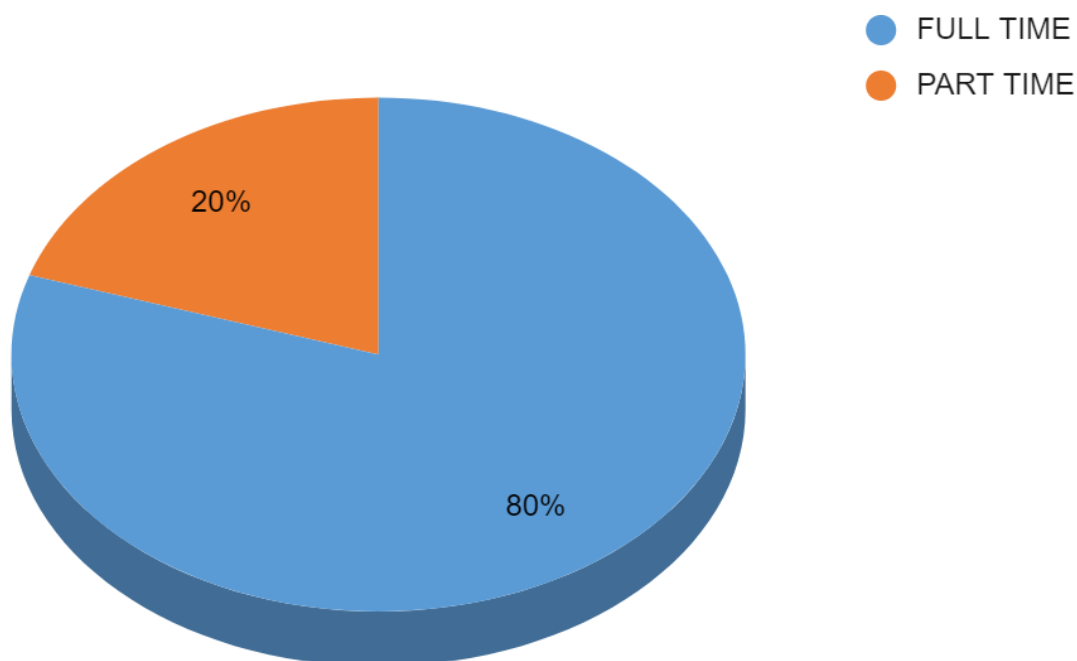
Resultado de frecuencia de tipos de trabajos obtenidos a través de ISILJOB

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
FULL TIME	64	80%
PART TIME	16	20%
PRÁCTICAS	0	0%
Total	80	100%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 7

Datos porcentuales de los tipos de trabajos obtenidos a través de ISILJOB



Nota: Elaboración propia

Basado en los resultados de la encuesta, se observa que ISILJOB ha sido eficaz en facilitar principalmente empleos a tiempo completo para los egresados, con un 80% asegurando dichas posiciones. Sin embargo, la escasez de oportunidades a tiempo parcial y la ausencia total de prácticas sugieren áreas de mejora en la plataforma con la finalidad de brindar una gama más amplia y equilibrada de opciones laborales que se adapten a las necesidades y preferencias de todos los egresados. Esto coincide con lo mencionado por Rodríguez et al. (2022), quienes destacan que la gestión de las prácticas en instituciones educativas, sin importar su nivel o estatus, no debe reducirse al simple cumplimiento de horas para obtener un certificado de graduación. Más bien, es una actividad esencial y bien fundamentada que recae en las instituciones, las cuales deben establecer una estructura gerencial integral basada en la planificación, organización, implementación y evaluación del proceso.

Tabla 8

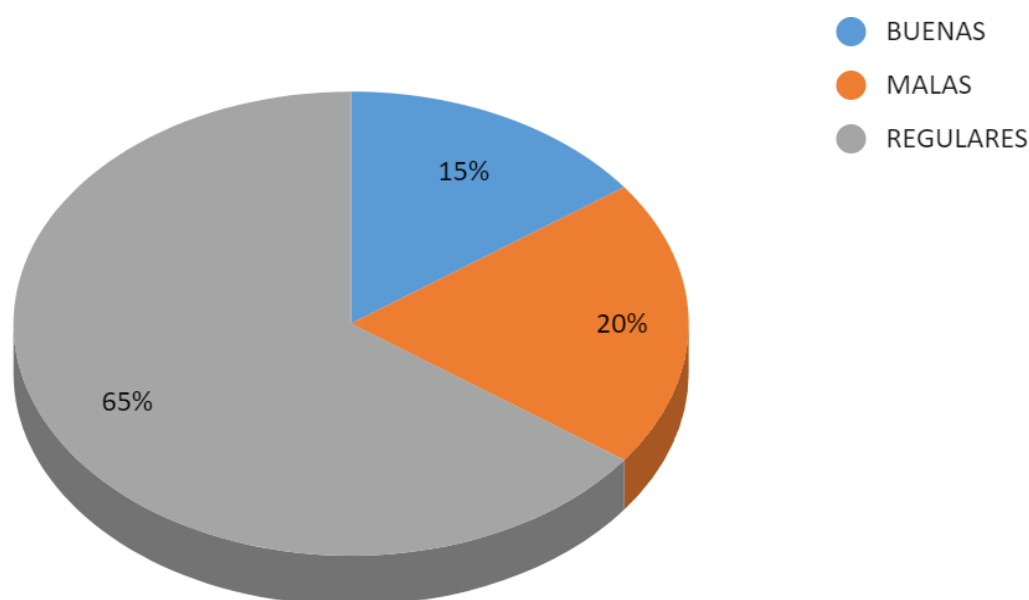
Resultado de frecuencia de opiniones sobre las Ofertas Laborales Publicadas en ISILJOB

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
BUENAS	12	15%
MALAS	16	20%
REGULARES	52	65%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Datos porcentuales de las opiniones sobre las ofertas laborales publicadas en ISILJOB



Nota: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, se destaca que el 65% de los encuestados considera las ofertas laborales de ISILJOB como regulares, es decir, ni buenas ni malas, mientras que el 20% considera que son malas y solo el 15% las califica como buenas. Esto sugiere que las ofertas publicadas en la plataforma tienen margen significativo de mejora para cumplir con las expectativas y necesidades de los egresados, ya que la percepción mayoritaria es de neutralidad o descontento con la calidad de estas. Esto se respalda lo mencionado por Carranza (2022) en el sitio web de Creana, donde enfatiza que comprender qué implica una bolsa de trabajo y cómo diseñarla requiere dedicación y perseverancia, dado los diversos obstáculos que deben superarse para optimizar su eficacia. Estas plataformas se

fundamentan en tecnologías avanzadas, incluyendo inteligencia artificial, lo cual subraya la importancia para los candidatos de utilizar palabras clave en sus currículums para aumentar sus probabilidades de selección.

Tabla 9

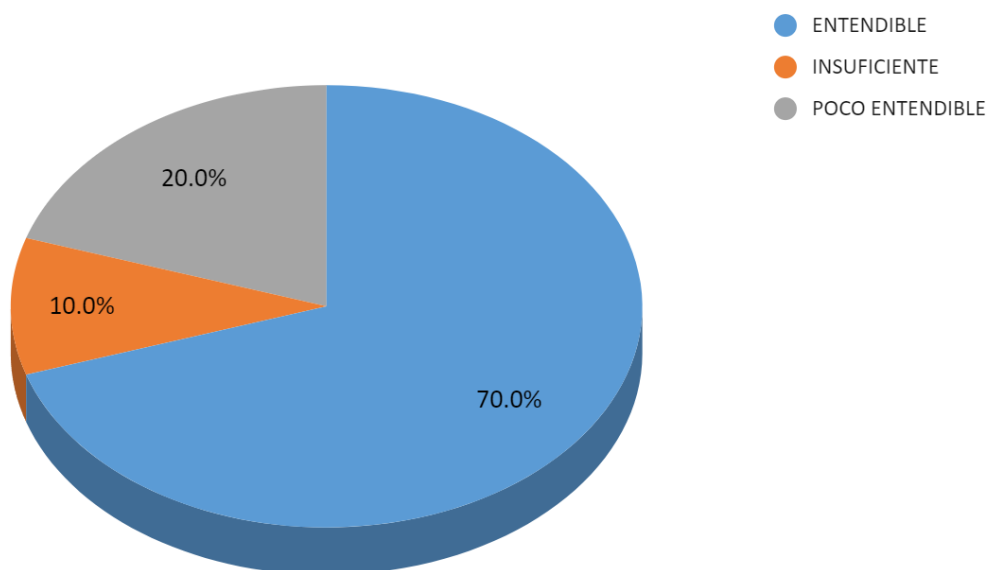
Resultado de frecuencia de opiniones sobre la información y descripción de las Ofertas Laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
ENTENDIBLE	56	70%
INSUFICIENTE	8	10%
POCO ENTENDIBLE	16	20%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Datos porcentuales de las opiniones sobre la Información y descripción de las ofertas laborales



Nota: Elaboración propia

En base a los resultados obtenidos, el 70% de las personas encuestadas consideran que la descripción de las ofertas laborales es entendible, mientras que el 20% opina que es poco entendible. Esto sugiere que la mayoría de los graduados en las ramas técnicas de ISIL de la sede San Isidro encuentran fácil de entender las ofertas propuestas en la plataforma. Sin embargo, es notable que no todas estas ofertas sean de interés para ellos, lo que destaca la

importancia de no solo de la claridad, sino también la relevancia de las descripciones laborales para los egresados en su búsqueda de empleo. Esto concuerda con Feldman, D. C., Bearden, W. O., & Hardesty, D. M. (2006), quienes en su trabajo sobre la especificidad del mensaje en avisos laborales indican que la forma en que se presenta la información en un anuncio de trabajo influye en cómo las personas lo perciben, evalúan si el trabajo es adecuado para ellas, desarrollan actitudes tanto hacia el anuncio como hacia la empresa, y toman decisiones sobre si seguir adelante con el proceso de solicitud de empleo.

Tabla 10

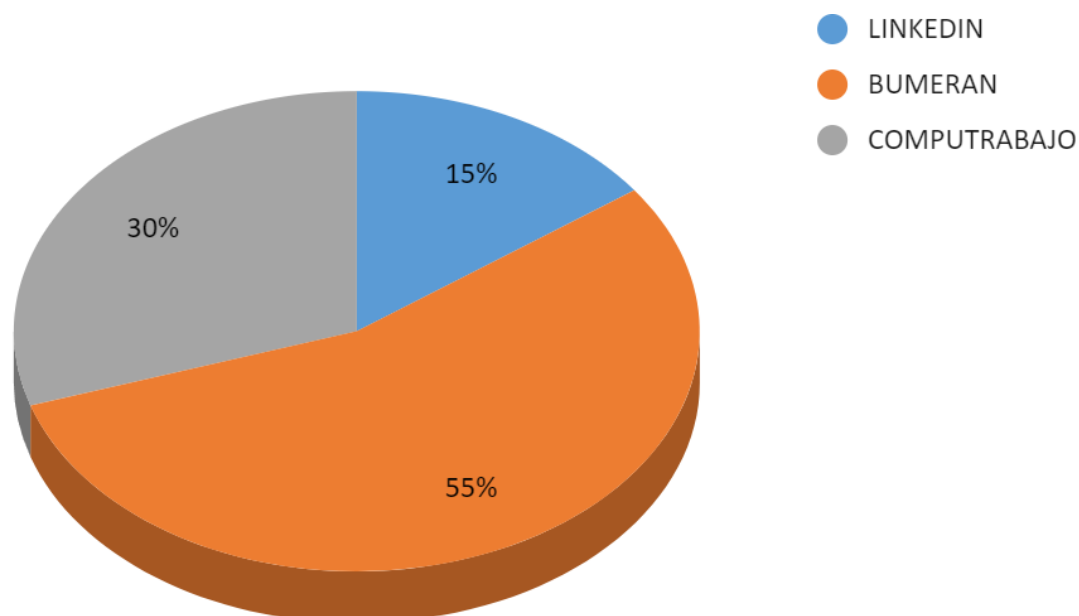
Resultado de la frecuencia de uso y conocimiento de Otras Bolsas de Trabajo

Bolsas laborales	Frecuencia	Porcentaje
LINKEDIN	12	15%
BUMERAN	44	55%
COMPUTRABAJO	24	30%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Datos porcentuales del uso y Conocimiento de Otras Bolsas de Trabajo



Nota: Elaboración propia

Basado en los resultados, se destaca que el 55% de los egresados del Instituto ISIL utiliza la herramienta Bumeran para la búsqueda de empleo, mientras que el 30% prefiere el servicio de Computrabajo y solo el 15% recurre al portal LinkedIn. Esto evidencia una clara preferencia por Bumeran como plataforma principal de búsqueda de empleo entre los egresados, destacando una asociación fuerte y efectiva con el Instituto ISIL. Además, aunque algunos egresados optan por diversificar su búsqueda utilizando otras plataformas como Computrabajo, LinkedIn muestra una menor popularidad para esta finalidad dentro de este grupo. Este hallazgo resalta la importancia de la diversificación de plataformas de búsqueda de empleo para los egresados. Esto coincide con lo expuesto por Pérez (2017) en su blog, donde discute el amplio espectro de redes sociales disponibles para que las empresas puedan analizar exhaustivamente el perfil completo de los candidatos. Incluso las plataformas diseñadas principalmente para uso social son objeto de escrutinio por parte de los departamentos de Recursos Humanos. Durante numerosas entrevistas, se revisan detalladamente los perfiles de Facebook para comprender las creencias, intereses, redes sociales, logros, contribuciones intelectuales y pasiones deportivas de los candidatos, entre otros aspectos relevantes.

Tabla 11

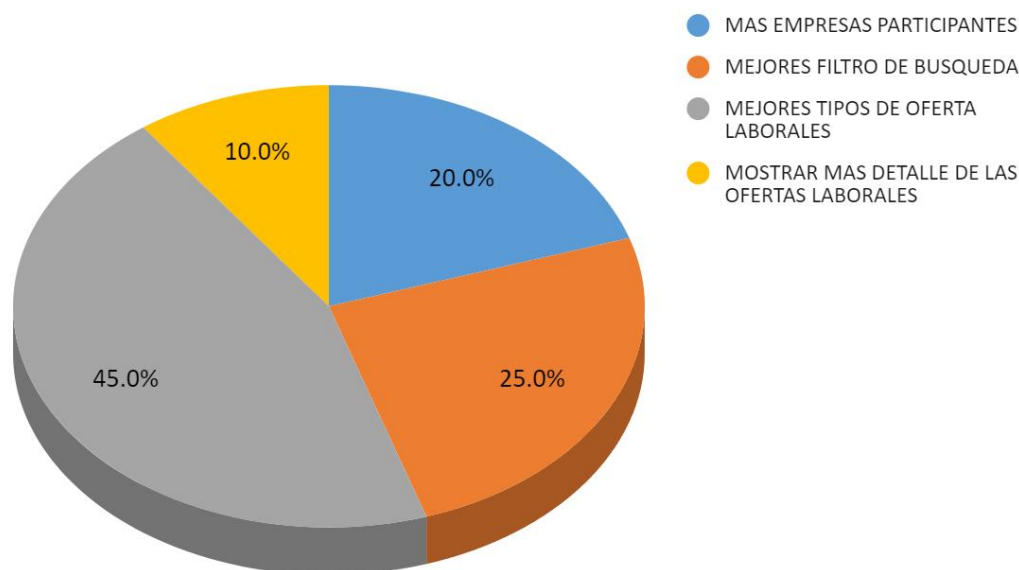
Resultado de frecuencia de sugerencias de mejoras para las Bolsas de Trabajo

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
MÁS EMPRESAS PARTICIPANTES	16	20%
MEJORES FILTRO DE BÚSQUEDA	20	25%
MEJORES TIPOS DE OFERTA LABORALES	36	45%
MOSTRAR MÁS DETALLE DE LAS OFERTAS LABORALES	8	10%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Datos porcentuales de las sugerencias de mejoras para las Bolsas de Trabajo



Nota: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se observa que casi la mitad de los egresados encuestados de carreras técnicas de ISIL de la sede de San Isidro, específicamente el 45%, considera que se deberían mejorar los tipos de ofertas de las bolsas laborales que utilizan, tanto la propia de ISIL como otras. Por otro lado, la cuarta parte de los encuestados opina que sería ideal implementar un filtro de búsqueda más efectivo, lo que sugiere una necesidad de optimización en el proceso de búsqueda de empleo. Además, el 20% menciona que deberían incrementarse el número de empresas que publiquen ofertas laborales en las bolsas, mientras que tan solo el 10% considera que se deberían mejorar los detalles. Estos hallazgos reflejan una percepción generalizada entre los egresados de que las ofertas laborales disponibles no siempre satisfacen sus expectativas o necesidades, destacando la importancia de una mayor calidad y relevancia en las oportunidades laborales presentadas en las bolsas de empleo para garantizar una mejor alineación con los objetivos profesionales y las aspiraciones de los egresados. Esto respalda lo mencionado por Carranza (2022), quien enfatiza que un diseño efectivo de una bolsa de trabajo debe ser atractivo para aumentar los contactos y mejorar las oportunidades de contratar a los mejores candidatos. Es crucial integrar características clave para asegurar que la plataforma sea ampliamente utilizada: facilitar un registro sencillo para que los usuarios puedan ingresar sus datos y destacarse en

el mercado laboral, permitir el envío de currículos o la cumplimentación de formularios, ofrecer filtros de búsqueda para que los candidatos encuentren oportunidades específicas, proporcionar reseñas de empleadores para que los usuarios evalúen las organizaciones antes de aplicar, y considerar una calculadora de salario para que los usuarios puedan comparar y entender mejor las ofertas laborales disponibles.

Tabla 12

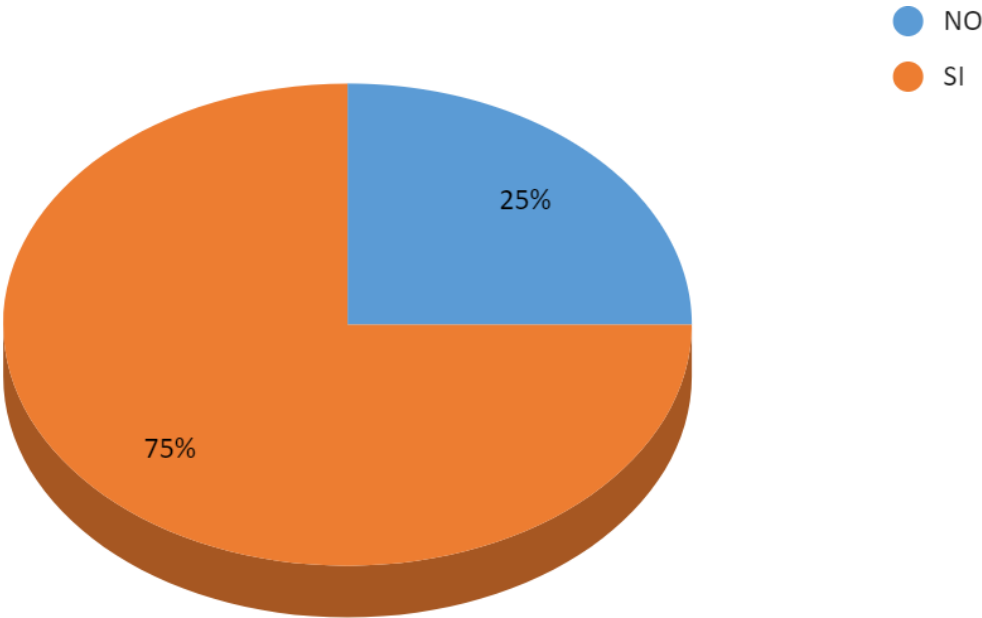
Resultado de frecuencia de interés en utilizar una Red de Portafolios para el Mercado Laboral

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
NO	20	25%
SI	60	75%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 12

Datos porcentuales del interés en utilizar una red de portafolios para el mercado laboral



Nota: Elaboración propia

Basado en los datos del gráfico, se destaca que el 75% de los encuestados muestran interés en utilizar esta nueva red de portafolios como una vitrina hacia el mundo laboral. Esta alta proporción podría atribuirse al deseo de los encuestados de determinar si esta plataforma les ayuda a conseguir el trabajo que desean, cumpliendo con sus requisitos y expectativas

profesionales. Este elevado nivel de interés puede servir como un impulsor significativo para la concreción de la idea de implementar una nueva red destinada a la inserción laboral de los egresados técnicos de ISIL, ya que demuestra una demanda clara y potencial para una plataforma de este tipo en la comunidad de egresados. Esto coincide con lo mencionado por Suárez (2022), quien sostiene que la búsqueda de empleo es un proceso laborioso y dinámico que ha evolucionado con el tiempo. Aunque el objetivo primordial sigue siendo conseguir trabajo, las estrategias para lograrlo han experimentado cambios. Actualmente, trabajar en la marca personal se destaca como una estrategia integral que requiere una inversión considerable de tiempo. No obstante, sus resultados son prometedores al integrar la gestión efectiva de una red de contactos con el conocimiento sobre qué, cómo y cuándo compartir y publicar información relevante.

Tabla 13

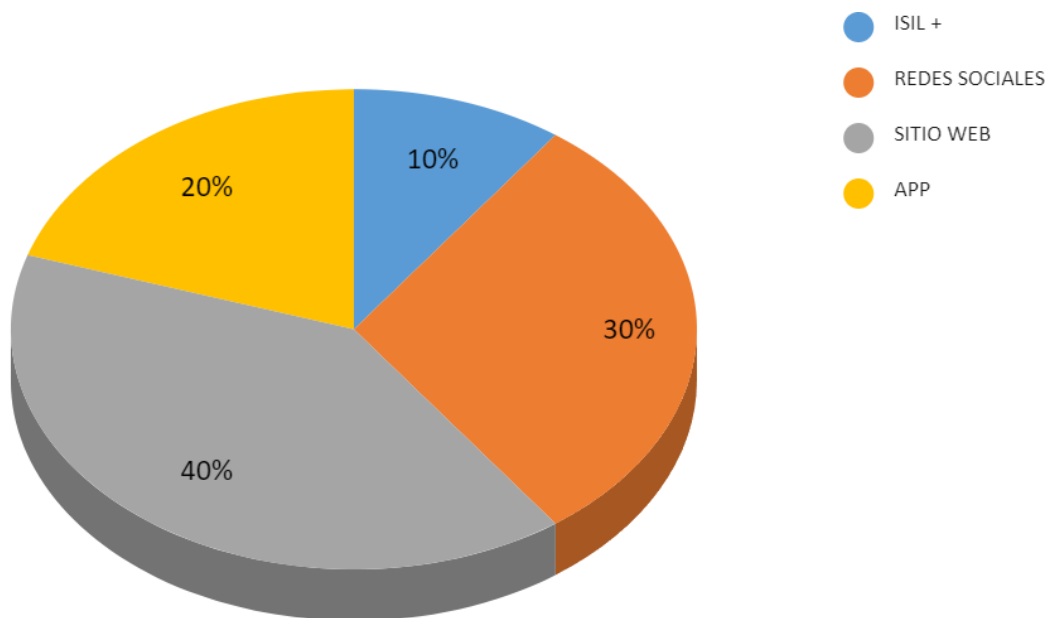
Resultado de frecuencia de preferencias para el acceso a la red de portafolios

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
ISIL +	8	10%
REDES SOCIALES	24	30%
SITIO WEB	32	40%
APP	16	20%
Total	80	100%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 13

Datos porcentuales de las preferencias para el acceso a la red de portafolios



Nota: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, el 50% de los encuestados considera más conveniente ingresar a la red a través de las redes sociales. Esto podría atribuirse al hecho de que los jóvenes pasan más tiempo en estas plataformas y encuentran más fácil el acceso a través de ellas. Por otro lado, el 45% de los egresados encuestados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro encuentran conveniente ingresar a través del propio sitio web. Sin embargo, solo el 5% de ellos prefiere utilizar ISIL+, lo que sugiere que este medio puede ser percibido como más tedioso para acceder, posiblemente implicando un proceso más largo o complicado para ingresar a la red. En contraste, los otros medios mencionados ofrecen un acceso más directo y sencillo. Lo mencionado respalda a Guerrero (2023), quien destaca en su artículo sobre “Las experiencias de los usuarios” que en un mundo cada vez más móvil, es fundamental que un sitio web esté diseñado para ser receptivo a diversos dispositivos y tamaños de pantalla. Un diseño adaptable asegura que el contenido se visualice y funcione de manera óptima en dispositivos móviles, tabletas y computadoras de escritorio, mejorando así la experiencia del usuario independientemente del método de acceso al sitio.

Tabla 14

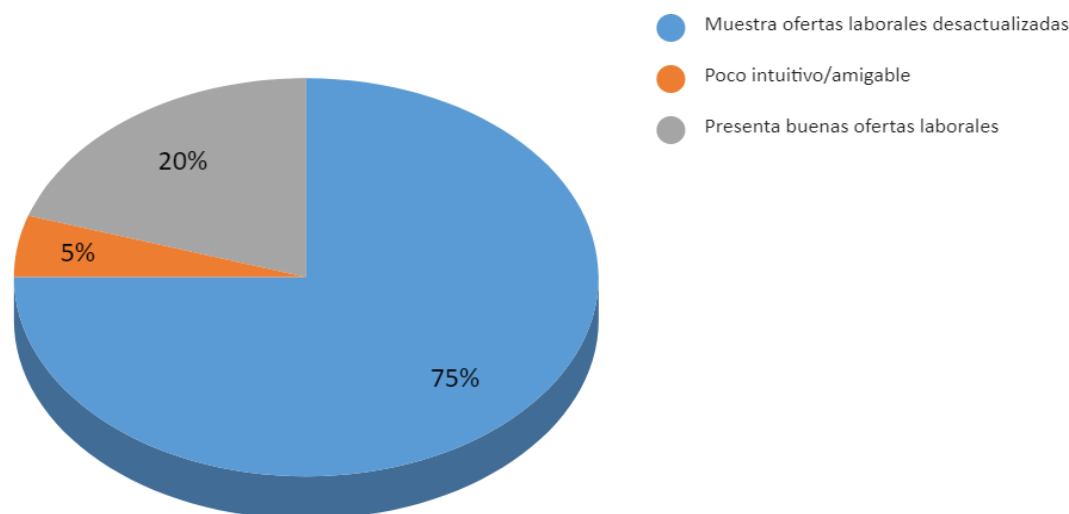
Resultado de frecuencia de opiniones generales sobre la propuesta de red de portafolios

Decisión	Frecuencia	Porcentaje
Muestra ofertas laborales desactualizadas	60	75%
Poco intuitivo/amigable	4	5%
Presenta buenas ofertas laborales	16	20%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 14

Datos porcentuales de las opiniones generales sobre la propuesta de red de portafolios



Nota: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, el 75% de los egresados encuestados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro opina que la red de portafolios muestra buenas ofertas laborales, en comparación con el 20% que considera que son ofertas desactualizadas. Esto sugiere que el portafolio está funcionando como una herramienta efectiva de búsqueda laboral para la mayoría de los encuestados. Sin embargo, aún existe un porcentaje considerable que piensa que hacen falta mejoras en las propuestas laborales que se muestran en la red de portafolios para que pueda ser de utilidad e interés para los egresados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro. Además, es importante destacar la

necesidad de actualizar constantemente estas ofertas para mantener la relevancia y la eficacia de la red de portafolios como herramienta de inserción laboral.

Tabla 15

Resultado de frecuencia de nivel de recomendación de la bolsa de trabajo entre estudiantes de ISIL

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
3	8	10%
4	8	10%
5	16	20%
6	4	5%
7	20	25%
8	16	20%
9	8	10%
Total	80	100%

Nota: *Elaboración propia*

Tabla 16

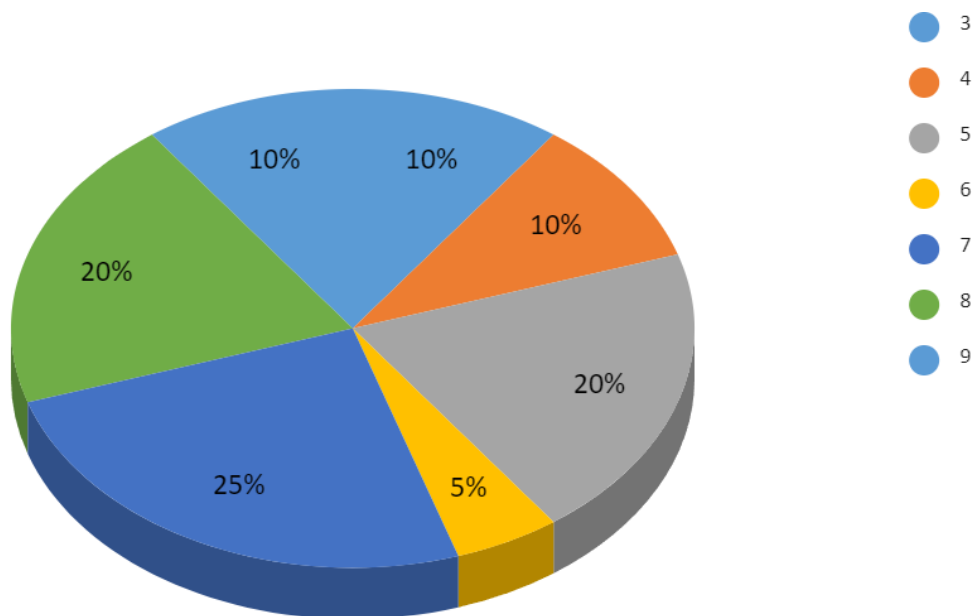
Resultado estadístico descriptivo de la tabla Recomendación de la propuesta

	Estadísticos descriptivos
Válido	80
Ausente	0
Media	5.775
Desviación Típica	1.204
Mínimo	3
Máximo	9

Nota: *Elaboración propia*

Figura 15

Datos porcentuales del nivel de recomendación de la bolsa de trabajo entre estudiantes de ISIL



Nota: Elaboración propia

Según los resultados, el 25% de los encuestados estaría dispuesto a recomendar la red de portafolios a sus compañeros de ISIL. Por otro lado, es notable que ningún encuestado ha calificado con 1, 2, o 10, lo que sugiere una falta de disposición total para recomendar la red. Esto indica que, aunque la red de portafolios necesita ajustes y mejoras, existe un potencial considerable para su promoción y adopción entre la comunidad de egresados, destacando la posibilidad de que puedan recomendarla en el futuro una vez realizadas las mejoras necesarias.

5.7.2. Análisis ligados a las hipótesis

Tabla 17

Análisis de las hipótesis de los resultados del instrumento

HIPÓTESIS	RESULTADO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
La implementación de una red de portafolios académicos mejora significativamente la colocación en empleos de los graduados técnicas de ISIL, sede San Isidro, durante el primer semestre de 2022.	La hipótesis General de la investigación se admite, debido a que se cubrirá la necesidad de los graduados en las ramas técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que desean conseguir una mejora laboral.	Se concluye que una red de portafolios mejora la inserción laboral de manera relevante.	Se recomienda que se busque alianzas con empresas que puedan colocar sus ofertas laborales actualizadas, las colocaciones, y las convocatorias externas.
El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que han podido insertarse en el mundo laboral es del 80%.	La hipótesis específica de la investigación propuesta en este estudio se admite, debido a que los datos estadísticos obtenidos van acordes con lo indicado por los alumnos egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022.	Se concluye que el 80% de los graduados en las ramas técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, se encuentran trabajando actualmente.	Se recomienda que trabajen en el margen existente para mejorar y seguir fortaleciendo la preparación y las oportunidades para sus estudiantes. Para ello, se les recomienda siempre mantener actualizados los planes de estudios e, incluso, fomentar el emprendimiento.

El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que se encuentran laborando en el campo de su especialidad es del 65%.	La hipótesis específica de la investigación en este estudio se rechaza, debido a que el 65 % de los graduados en las ramas técnicas de ISIL encuestados afirmaron estar disconformes con las ofertas laborales propuestas, y se encuentran buscando mejoras laborales.	Se concluye que el 80% de los graduados en las ramas técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, no se encuentran laborando en el campo de su especialidad.	Se recomienda evaluar y darles seguimiento a los egresados de ISIL para tener una retroalimentación de la educación que recibieron para evaluar si se requiere una actualización de los planes de estudio. También, facilitar oportunidades de pasantías y prácticas en empresas relacionadas con los campos de estudio de los estudiantes.
El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que se encuentran buscando activamente trabajos en el campo de su especialidad es del 45%.	La hipótesis específica de la investigación propuesta en este estudio se rechaza, debido a que los egresados de las carreras técnicas de ISIL encuestados afirman estar actualmente en puestos no relacionados con su especialidad superan el 45%.	Se concluye que el 90% de los graduados en las ramas técnicas de ISIL, sede de San Isidro del primer semestre de 2022, se encuentran buscando activamente trabajos en el campo de su especialidad.	Se recomienda establecer alianzas con empresas y empleadores del campo de especialidad, con la finalidad de que los egresados de ISIL puedan realizar pasantías. Asimismo, crear ferias de trabajo que puedan conectar a los egresados de las carreras técnicas y con las empresas.

CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

6.1. Alcance esperado

La presente investigación tiene como propósito el proponer implementar una red de portafolios académicos, que propone la inserción laboral para los egresados de las carreras técnicas de ISIL, del primer semestre de 2022, sede de San Isidro. Por medio de esta red se brindará una mejora frente al desempleo de los egresados de las carreras técnicas que buscan una oportunidad de ejercer su carrera. De esta forma, tanto la institución como los egresados de las carreras técnicas serán beneficiados, ya que habrá un incremento en el desarrollo de la sociedad.

6.2. Descripción de la propuesta de innovación

La presente investigación busca recomendar la implementación de una red de portafolios académicos para egresados de carreras técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola, sede de San Isidro, del primer semestre de 2022. La propuesta de innovación se basa en el desarrollo de una red que permita dirigir de una forma adecuada la búsqueda de oportunidades laborales de los egresados de las carreras técnicas hacia las empresas que estén reclutando profesionales.

6.3. Diagnóstico situacional

ISIL brinda conocimientos, competencias y valores propios de una educación de avanzada y congruente con el mercado, mediante el desarrollo de la creatividad, de la tecnología, del éxito empresarial y la educación para el trabajo. Tiene más de 40 años de experiencia en el rubro educativo, por lo que los profesionales egresados de las carreras técnicas de esta institución tienen muchas oportunidades de competir en el mercado laboral actual, lo que hace la propuesta competitiva.

6.3.1. Análisis FODA

La investigación hace uso de un análisis FODA para evaluar la viabilidad y el potencial de la nueva herramienta web que servirá como red de portafolios académicos para la colocación en empleos de los graduados técnicos de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022. Este análisis proporcionará una visión comprensiva de los elementos que pueden impulsar o desafiar el desarrollo y la implementación de la plataforma, permitiendo así una mejor planificación y toma de decisiones estratégicas.

Tabla 18

Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Compatibilidad con el currículo: ISIL ofrece carreras específicas que ya utilizan portafolios para trabajos finales o proyectos del curso. Esto facilita la integración de estos portafolios académicos en la nueva plataforma, proporcionando una base sólida de contenido y demostraciones de habilidades que los empleadores pueden revisar. 2. Enfoque específico: Al estar dirigido específicamente a egresados de las carreras técnicas de ISIL de la sede San Isidro, la herramienta puede ofrecer características y servicios personalizados que otras plataformas de ofertas laborales no pueden. 3. Red de contactos: ISIL ya cuenta con una red de empresas y empleadores que buscan talento joven, lo cual puede facilitar la adopción de la herramienta.	1. Adopción inicial: Puede ser un desafío conseguir que todos los egresados de las carreras técnicas y empleadores adopten la plataforma en sus primeras etapas. 2. Recursos limitados: El desarrollo y mantenimiento de la plataforma requerirán recursos significativos, tanto financieros como humanos. 3. Personalización excesiva: Un enfoque demasiado centrado en los egresados de las carreras técnicas de ISIL en la sede San Isidro puede limitar su atractivo para un público más amplio.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1. Creciente demanda de empleo: Hay una demanda constante de nuevos talentos en el mercado laboral de Lima, especialmente en sectores emergentes y tecnológicos. 2. Tendencia digital: La tendencia hacia la digitalización de procesos y la búsqueda de empleo en línea sigue en aumento, lo que puede aumentar la relevancia de la plataforma. 3. Expansión a otras sedes: Si la plataforma tiene éxito en la sede de San Isidro, podría expandirse a otras sedes de ISIL y eventualmente a otras instituciones educativas. 4. Colaboración con empresas: La plataforma puede establecer alianzas estratégicas con empresas y organizaciones para la oferta de prácticas y empleos exclusivos.	1. Competencia: Existen otras plataformas de búsqueda de empleo y redes profesionales bien establecidas, como LinkedIn, que pueden ser difíciles de superar. 2. Regulaciones gubernamentales: Cambios en las leyes y regulaciones sobre empleo y privacidad de datos pueden afectar la operatividad de la plataforma. 3. Feedback negativo: Comentarios negativos o experiencias malas de los usuarios pueden disuadir a nuevos usuarios de unirse a la plataforma.

6.4. Procedimiento para la propuesta de mejora

6.4.1 Desarrollo del proyecto de innovación

6.4.1.1 Descripción del modelo de negocio (Lean Canvas)

RED DE PORTAFOLIOS ACADÉMICOS COMO NUEVO CANAL DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA EGRESADOS DE CARRERAS TÉCNICAS DEL INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA, SEDE DE SAN ISIDRO, 2022-1

Vitrina

MODELO CANVAS



SOCIOS CLAVE

- Instituto San Ignacio del Loyola
- Empresas de desarrollo software
- Empresas de atención al cliente
- Personal de Recursos Humanos
- Asesores académicos
- Docentes de ISIL



PROPUESTA DE VALOR

Para Egresados: Plataforma especializada para mostrar sus trabajos académicos y habilidades, aumentando su visibilidad y oportunidades laborales.

Para Empresas: Acceso a una base de datos de talentos con muestras de trabajo reales y CVs detallados, facilitando la identificación de candidatos adecuados.

Para el Instituto: Herramienta para seguir el progreso y éxito de sus egresados, potenciando su reputación.



SEGMENTO DEL MERCADO

- Egresados de ISIL de diversas carreras técnicas y profesionales
- Empresas y reclutadores en busca de talento emergente
- Instituciones educativas y académicas que desean seguir el progreso de sus exalumnos



MÉTRICAS CLAVE

- Número de Usuarios Registrados
- Cantidad de Trabajos Subidos
- Tasa de Conversión a Suscripciones Premium
- Número de Contrataciones Realizadas
- Interacción y Tiempo de Permanencia

RECURSOS CLAVE

- Página web
- Asesores especializados en área de conocimiento
- Personal de Recursos Humanos
- Personal de Soporte técnico
- Personal de Desarrollo

RELACIÓN CON CLIENTES

- Asesoría y Coaching
- Comunidad y Networking
- Feedback y Mejora Continua de trabajos
- Contenido Educativo y Recursos
- Soporte personalizada
- Comunidad Exclusiva para egresados



CANALES

- Promoción a través de ISIL.
- Publicidad en redes sociales y sitios web profesionales.
- Alianzas con empresas y agencias de reclutamiento.
- Participación en ferias de empleo y eventos académicos.



ESTRUCTURA DE COSTOS

- Desarrollo y mantenimiento de la plataforma.
- Gastos de marketing y publicidad.
- Soporte y atención al cliente.
- Infraestructura tecnológica (servidores, almacenamiento).
- Costos de personal y administración.



FUENTE DE INGRESOS

- Suscripciones premium para egresados que desean destacar sus perfiles y acceder a características exclusivas.
- Contratación del servicio de asesoría virtual.
- Publicidad y anuncios dirigidos dentro de la plataforma.

Problema:

- **Dificultad para Destacar Habilidades:** Los egresados tienen problemas para mostrar sus habilidades y proyectos de manera efectiva a posibles empleadores.
- **Falta de Visibilidad:** Uno de los principales obstáculos que enfrentan los egresados de carreras técnicas es la falta de visibilidad en el mercado laboral. Las empresas, en su mayoría, requieren que los candidatos posean una experiencia laboral mínima de seis meses, una condición que muchos recién graduados no pueden cumplir debido a su reciente incorporación al mundo profesional. Esta exigencia crea una barrera significativa para aquellos que buscan su primer empleo, limitando sus oportunidades y dificultando su inserción en el mercado laboral.
- **No exclusividad de las ofertas en ISILJOB:** La plataforma ISILJOB, diseñada para conectar a los estudiantes y egresados con oportunidades laborales, no es exclusiva para egresados. Esta plataforma está conectada con Bumeran, un portal de empleo accesible a cualquier usuario que se registre, lo cual diluye la visibilidad de los egresados técnicos del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL) y los pone en competencia directa con una población más amplia de buscadores de empleo.

Segmento del mercado:

- **Egresados de ISIL:** Personas que han completado sus estudios en ISIL y buscan destacar sus proyectos y habilidades.
- **Empresas y Reclutadores:** Organizaciones que buscan talento joven y calificado en diversas disciplinas técnicas y profesionales.
- **Instituciones Educativas:** ISIL y otras instituciones interesadas en seguir el progreso de sus egresados y mejorar su reputación mediante la empleabilidad de sus exalumnos.

Propuesta de valor:

- **Egresados:**

1. **Plataforma Exclusiva:** Espacio exclusivo para egresados de ISIL, accesible únicamente mediante el dominio institucional de ISIL. • Proporciona un entorno seguro y confiable donde los egresados pueden conectarse, compartir y destacar sus habilidades y proyectos sin competencia externa.
2. **Subida de proyectos académicos:**
 - **Descripción:** Los egresados pueden subir una variedad de proyectos académicos, incluyendo documentos, archivos multimedia, y fragmentos de código.
 - **Privacidad Configurable:** Opciones de privacidad configurables para cada proyecto, permitiendo que los trabajos sean solo de lectura o descargables.
 - **Capacidad de Almacenamiento:** Hasta 5GB de espacio gratuito, con opción a adquirir más almacenamiento mediante suscripción premium.
 - **Importancia:** Permite a los egresados mostrar una amplia gama de sus habilidades y trabajos, facilitando a los empleadores una evaluación completa de sus capacidades.
3. **Perfil Configurable con Estructura de CV Profesional:** Los egresados pueden configurar su perfil de cuenta para que se muestre con una estructura de CV profesional y la opción de descargarlo. Facilita la creación y presentación de un CV profesional directamente desde la plataforma, ahorrando tiempo y asegurando una presentación consistente y de alta calidad.
4. **Asesoría Virtual:** Acceso a asesores especializados para las diferentes carreras de los egresados de ISIL. Proporciona orientación experta, aumentando las oportunidades de empleo al mejorar la presentación y el contenido de los perfiles de los egresados.

5. Interacción con Otros Egresados: Los egresados pueden interactuar y reaccionar a los trabajos de sus compañeros. Fomenta una comunidad de apoyo y colaboración, permitiendo a los egresados aprender unos de otros y mejorar sus habilidades y proyectos.

- **Docentes:**

1. Acceso y Participación: Los docentes pueden acceder a la plataforma mediante su correo de ISIL y adjuntando una imagen de su carnet de docente. Pueden comentar y reaccionar a los trabajos de sus estudiantes. Permite a los docentes rastrear el desempeño de sus estudiantes y demostrar su capacidad de enseñanza, además de proporcionar feedback valioso.

- **Asesores:**

1. Evaluación y Contratación:

- **Descripción:** Los asesores son contactados y evaluados por el personal de RRHH de la empresa para verificar sus capacidades.
- **Ganancias por Hora:** Pueden obtener ganancias por hora (\$2.15), y se dedican a la asesoría virtual de los trabajos de los egresados, recomendación en cuanto a trabajos, tips para postularse a trabajos o armar sus CVs, y tips para uso de la plataforma.
- **Importancia:** Proporciona una oportunidad flexible para los asesores que cuentan con tiempos libres los fines de semana, y la red no requiere que los asesores paguen por unirse.

- **Reclutadores de Empresas:**

1. Acceso sin Registro:

- **Descripción:** Los reclutadores no necesitan registrarse para acceder a la red. Pueden ver todos los trabajos y usuarios con un rol de visitante.

- **Motor de Búsqueda:** Amplio motor de búsqueda que permite filtrar entre las carreras de su preferencia.
- **Importancia:** Facilita a los reclutadores la búsqueda de talento nuevo o la incorporación de algún egresado para pasantías, prácticas o puestos de fulltime con un contrato de evaluación del desempeño del egresado.
- **Negocios pequeños o emprendimientos:**
 1. **Acceso como Visitantes:**
 - **Descripción:** También pueden acceder como visitantes y ver egresados que se especializan en sus carreras y contactarlos para realizar trabajos específicos como diseño de una web de un negocio, estudio del mercado de su negocio, análisis de costo y beneficios de un producto, creación de logos, etc.
 - **Importancia:** Proporciona una oportunidad para que los egresados ofrezcan sus servicios directamente a personas que buscan proyectos específicos, aumentando sus posibilidades de empleo y experiencia práctica.

Socios clave:

1. **Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL):** ISIL es el principal socio estratégico, proporcionando la base de usuarios de egresados y apoyo institucional. ISIL puede ayudar en la promoción de la plataforma entre sus estudiantes y egresados, facilitando el acceso a datos académicos y validando la autenticidad de los perfiles de los egresados.
2. **Empresas de Desarrollo de Software:** Organizaciones especializadas en el desarrollo de software y tecnología. Estas empresas pueden colaborar en el desarrollo y mantenimiento de la plataforma, asegurando que se mantenga actualizada con las últimas tecnologías y cumpla con los requisitos de seguridad y usabilidad.

3. **Empresas de Atención al Cliente:** Pueden ofrecer servicios de atención y soporte al usuario, asegurando una experiencia positiva para los egresados y las empresas que utilizan la plataforma.
4. **Personal de Recursos Humanos:** Se dedicarán a la contratación de asesores académicos, llevando a cabo evaluaciones previas para verificar su conocimiento en sus áreas respectivas y realizando análisis psicológicos para asegurar su aptitud. Además, pueden ofrecer talleres y sesiones de coaching sobre cómo mejorar los perfiles y portafolios de los egresados.
5. **Asesores Académicos:** Pueden ofrecer asesoría personalizada a los egresados sobre cómo optimizar sus perfiles y portafolios, así como proporcionar recursos educativos y guías sobre desarrollo profesional. También pueden colaborar en la creación de contenido educativo para la plataforma.
6. **Docentes de ISIL:** Pueden participar en la validación y evaluación de los trabajos subidos por los egresados, asegurando que cumplen con los estándares académicos y profesionales. Además, pueden actuar como mentores, proporcionando orientación y feedback a los egresados sobre sus proyectos y habilidades.

Canales:

- **Promoción a través de ISIL:** Utilizar los canales de comunicación de ISIL para llegar a los egresados.
- **Publicidad en Redes Sociales:** Anuncios dirigidos en plataformas como LinkedIn, Facebook, y Instagram.
- **Alianzas con Empresas:** Colaboraciones con empresas y agencias de reclutamiento.
- **Eventos Académicos y Ferias de Empleo:** Participación y promoción en eventos relevantes.

Recursos clave:

- **Página Web:** Plataforma en línea donde los egresados pueden crear y mantener sus portafolios, y donde las empresas pueden buscar y contactar a potenciales empleados.
- **Asesores Especializados en Áreas de Conocimiento:** Profesionales con experiencia en diversas disciplinas que pueden ofrecer asesorías personalizadas a los egresados.
- **Personal de Recursos Humanos:** Profesionales encargados de la contratación y evaluación de asesores, incluyendo análisis psicológicos y verificación de conocimientos.
- **Personal de Soporte Técnico:** Equipo encargado de la atención y resolución de problemas técnicos que puedan surgir en la plataforma.
- **Personal de Desarrollo:** Desarrolladores y especialistas en tecnología encargados de la creación, mantenimiento y mejora continua de la plataforma.

Relación con los clientes:

- **Asesoría y Coaching:** Servicios personalizados de asesoría y coaching para ayudar a los egresados a mejorar sus perfiles y portafolios.
- **Comunidad y Networking:** Facilita la creación de redes profesionales entre los egresados y con empleadores potenciales.
- **Feedback y Mejora Continua de Trabajos:** Provisión de feedback constructivo y recomendaciones para la mejora continua de los trabajos y proyectos subidos a la plataforma.
- **Contenido Educativo y Recursos:** Acceso a contenido educativo, guías, tutoriales y recursos para el desarrollo profesional y académico.
- **Soporte Personalizado:** Atención y asistencia personalizada para resolver dudas y problemas técnicos que puedan surgir.

- **Comunidad Exclusiva para Egresados:** Un espacio exclusivo para los egresados de ISIL donde pueden interactuar, compartir experiencias y apoyarse mutuamente.

Estructura de Costos:

- **Desarrollo y Mantenimiento de la Plataforma:** Costos asociados al desarrollo tecnológico y la actualización de la plataforma.
- **Marketing y Publicidad:** Gastos en campañas publicitarias y promocionales.
- **Soporte y Atención al Cliente:** Costos de personal para brindar soporte y asesoría a los usuarios.
- **Infraestructura Tecnológica:** Gastos en servidores, almacenamiento y otros recursos tecnológicos.
- **Personal y Administración:** Sueldos y beneficios para el equipo que gestiona la plataforma.

Flujos de Ingresos:

- **Servicio de Asesoría Virtual:**

Precio del Servicio por Hora: \$3.15

Desglose de Precio:

Ganancia del Asesor: S/. 7.81 (equivalente a \$2.15)

Sueldo básico de un asesor: S/. 1500

$$\frac{1500/24}{8} = 7,8125$$

Ganancia de la Red de Portafolios: S/. 3.91 (equivalente a \$1.0)

Se desea ganar 50%

$$7,8125 \times 0.50 = 3,90625$$

- **Suscripción Premium:**

Precio Mensual: \$5

Beneficios Incluidos:

- a. Mayor Visibilidad: Perfiles destacados en resultados de búsqueda y páginas de inicio.
- b. Sello de "Premium": Distintivo en el perfil para destacar frente a los empleadores.
- c. Análisis y Estadísticas: Acceso a estadísticas detalladas sobre visitas al perfil y portafolio.
- d. Capacidad de Almacenamiento Adicional: Hasta 15 GB para subir proyectos, videos y otros archivos.
- e. Descuento Exclusivo: 10% de descuento en servicios de asesoría virtual.
- f. Validación de Certificaciones: Verificación profesional de certificados para aumentar la credibilidad ante los reclutadores.

Métricas clave:

- **Número de Usuarios Registrados:** Contar cuántos egresados y empresas se registran en la plataforma.
- **Cantidad de Trabajos Subidos:** Medir el número de proyectos y trabajos académicos publicados.
- **Tasa de Conversión a Suscripciones Premium:** Evaluar cuántos usuarios gratuitos se convierten en usuarios de pago.
- **Número de Contrataciones Realizadas:** Rastrear cuántos egresados son contratados a través de la plataforma.
- **Interacción y Tiempo de Permanencia:** Analizar la actividad de los usuarios y el tiempo que pasan en la plataforma.

6.4.1.2 Fase 1: Aprobación de propuesta del proyecto

Reunión con los involucrados

En esta etapa inicial, se convocó una reunión con el director, el área administrativa y los encargados del área de promoción de la investigación de ISIL, para presentar la idea del software a desarrollar para los egresados de las carreras técnicas, de manera que se pudiera evaluar la viabilidad del proyecto.

Presentación del programa de capacitación

Se presentaron los objetivos de la implementación de la red de portafolio. Además, se decidió qué profesionales estarían a cargo del proyecto.

Presentación de propuesta

El objetivo de la investigación fue proporcionar una propuesta general que destacara los diferentes servicios necesarios y el monto de inversión requerido para el desarrollo de la red de portafolios académicos. Esta propuesta se presentó al área administrativa del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL).

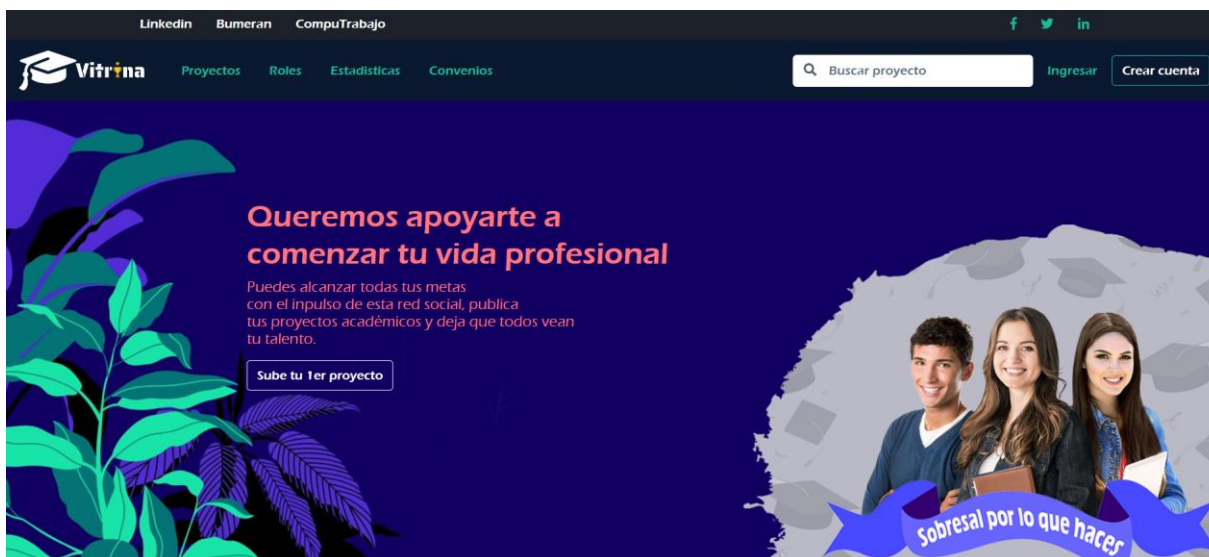


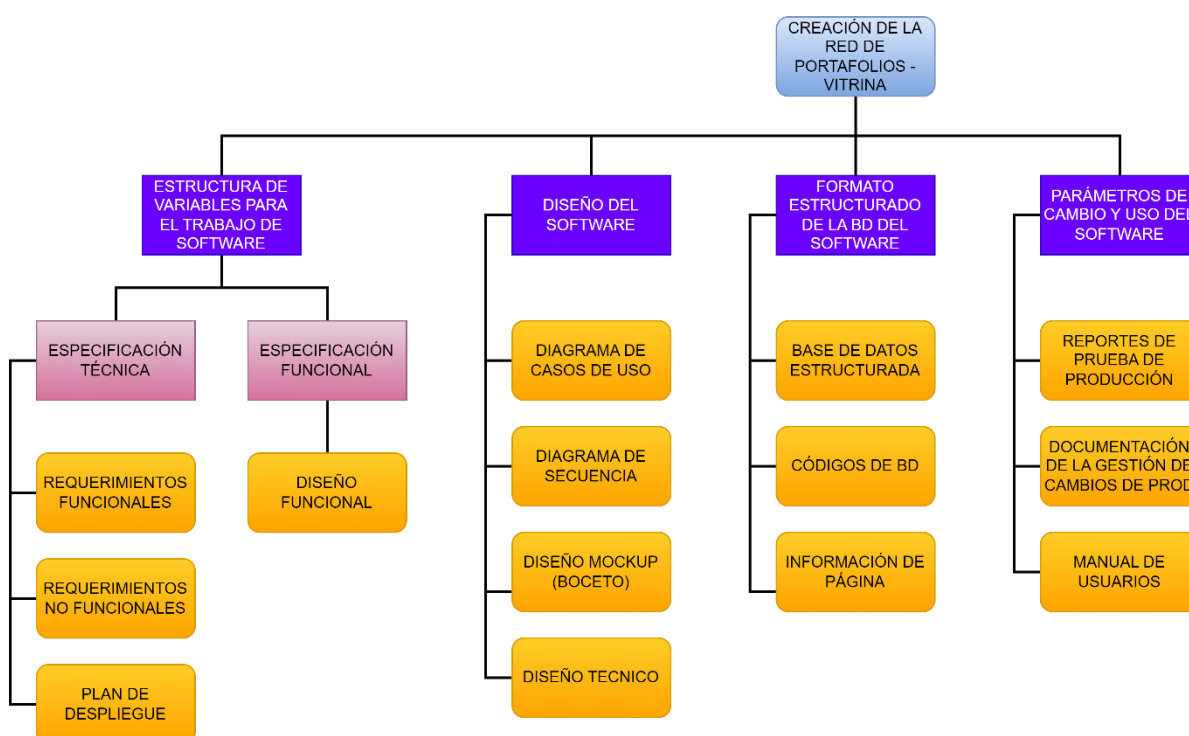
Imagen de referencia del boceto de la red

6.4.1.3 Fase 2: Planificación del proyecto

Definición del Alcance del Proyecto

Se detallaron los objetivos específicos, entregables y limitaciones del proyecto. El alcance incluyó el desarrollo e implementación de una plataforma digital donde los egresados pudieran crear y compartir sus portafolios académicos y profesionales. Los entregables principales fueron la plataforma funcional, sesiones de capacitación para estudiantes y egresados, y manuales de uso y mantenimiento. Además, se definieron las restricciones como el presupuesto, tiempo y recursos disponibles, asegurando que todos los interesados estuvieran alineados con los objetivos y expectativas del proyecto, lo que permitió una gestión eficiente y efectiva durante toda la ejecución de este.

EDT



Desarrollo del Cronograma del Proyecto

Se contempló la definición de tareas como el diseño de la plataforma, el desarrollo de software, la integración con sistemas existentes, la realización de pruebas y la capacitación de los usuarios. Se estimaron las duraciones de cada tarea y se establecieron fechas específicas de

inicio y finalización, creando un calendario detallado. Este cronograma permitió una gestión eficiente del tiempo, asegurando que cada fase del proyecto se completara dentro del plazo establecido, facilitando el seguimiento del progreso y la identificación temprana de posibles retrasos.

Red de portafolios para la inserción laboral de egresados de ISIL (Vitrina)				
Etapas del proyecto	January	February	March	April
I. APROBACIÓN DE PROPUESTA Convocar y realizar una reunión con el director, área administrativa y encargados del área de promoción de la investigación de ISIL	High-Priority (Deadline: 15/01) Se presenta propuesta formal del proyecto Propuesta del programa de capacitación			
II. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO Elaboración de ruta para realización del proyecto		Mid-Priority (Deadline: 28/02) Desarrollo del Cronograma del Proyecto Definición del Alcance, asignación de Recursos y análisis de Riesgos		
III. APROBACIÓN DEL DISEÑO Presentación del diseño estructural de la Red de portafolios			(Deadline: 07/03) Presentación técnica (Deadline: 15/03) Aprobación	

Red de portafolios para la inserción laboral de egresados de ISIL (Vitrina)							
Etapas del proyecto	April	May	June	July	August	September	October
IV. DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN	Creación del software y configuración de servidores BD. Mid-Priority (Deadline: 16/07) Desarrollo de Software con integración de Verificación del Dominio de Correo (Deadline: 07/03) Estructuración BD Low-Priority (Deadline: 8/07) Front-end y responsive						
V. CAPACITACIÓN	Entrenamiento a personal que estará a cargo de la herramienta Mid-Priority (Deadline: 31/08) Entrenamiento del Equipo de Soporte						
VI. PRUEBAS	Pruebas exhaustivas del software (Deadline: 31/07) Pruebas de Aceptación del Usuario						
VII. IMPLEMENTACIÓN EN PRD	Pase al ambiente de PRD (Deadline: 07/08) Preparación de Infraestructura y Ambiente de Producción						
VIII. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	Análisis de Adopción y Participación de Egresados Low-Priority (Deadline: 20/10) Recolección de Mejoras y Preparación para la Expansión						

Asignación de Recursos

Se incluyó la designación de recursos humanos, como desarrolladores de software, diseñadores, expertos en educación y personal de soporte técnico, así como recursos financieros para cubrir los costos de desarrollo, implementación, capacitación y mantenimiento. Además, se determinaron los recursos tecnológicos necesarios, como servidores, bases de datos y herramientas de desarrollo de software.

Análisis de Riesgos y Plan de Mitigación

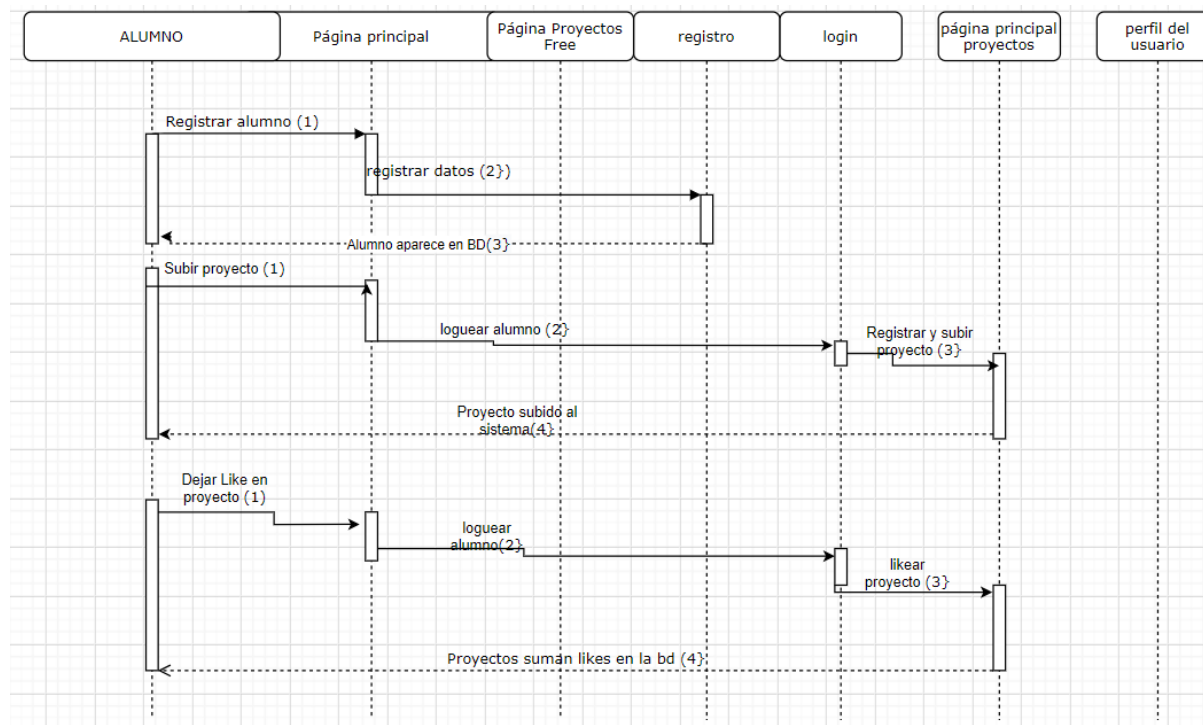
Se identificaron los posibles riesgos que podrían haber afectado el desarrollo y la implementación del proyecto. Entre estos se incluían la falta de adopción por parte de los usuarios, problemas técnicos durante la integración de sistemas y limitaciones presupuestarias inesperadas. Cada riesgo fue evaluado en términos de su probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial en el proyecto. Posteriormente, se desarrollaron estrategias de mitigación específicas para cada riesgo identificado, con el objetivo de minimizar su impacto negativo. Esto incluyó acciones preventivas y planes de contingencia claros, asegurando que el proyecto pudiera avanzar de manera efectiva y sin contratiempos significativos.

6.4.1.4 Fase 3: Aprobación del diseño de la red de portafolios

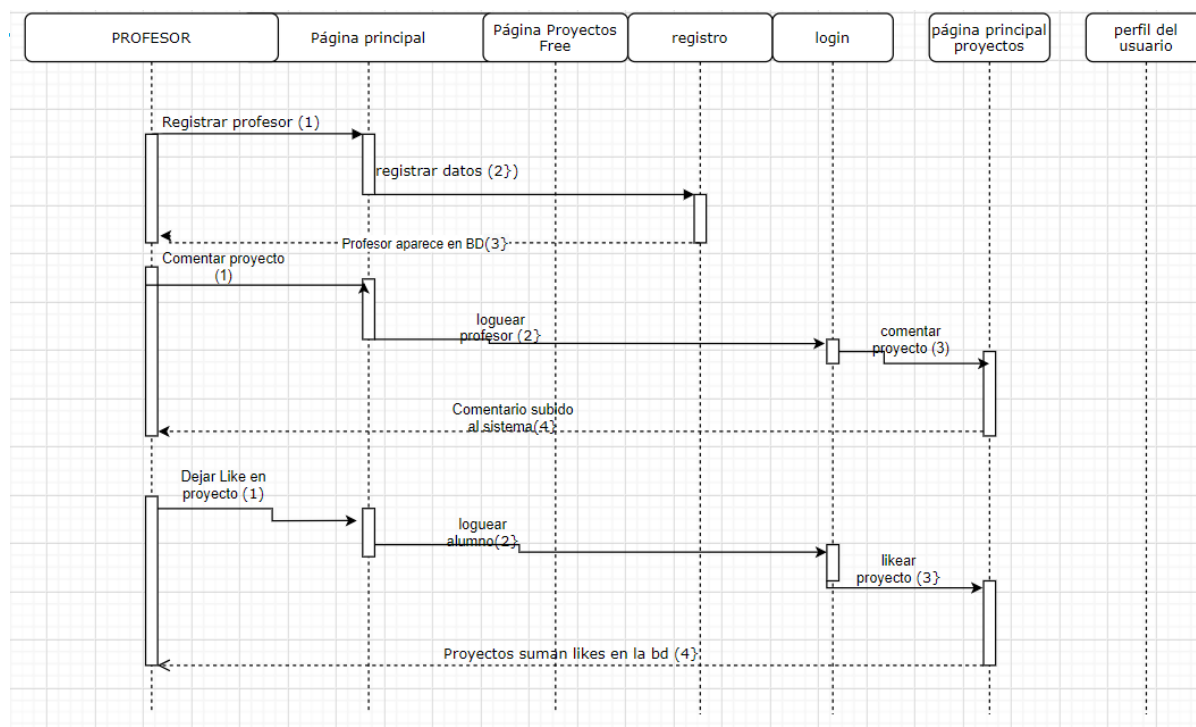
Creación de la red de portafolios

Se creó primero un prototipo de la red para que pudiera ser probado y utilizado como una simulación inmersiva para los involucrados.

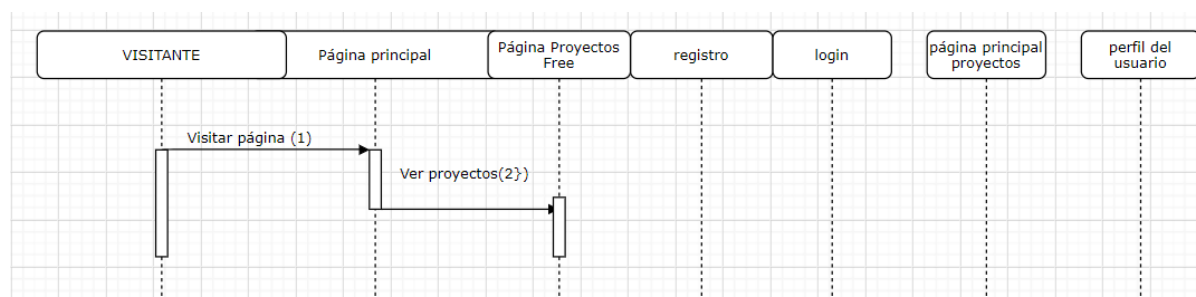
a) Lógica para Rol del Egresado



b) Lógica para Rol del Docente y Asesor



c) Lógica para Rol del Visitante



Simulación de presentación

En la reunión se llevó a cabo la simulación de la red, permitiendo a los involucrados observar cómo se llevaría a cabo y ofrecer sugerencias si fuera necesario.

Presentación con las observaciones

Después de recoger las observaciones necesarias, el programa se modificó y se presentó nuevamente para su aprobación y para proceder con las demás fases del proyecto.

6.4.1.5 Fase 4: Desarrollo e implementación

Desarrollo de Software

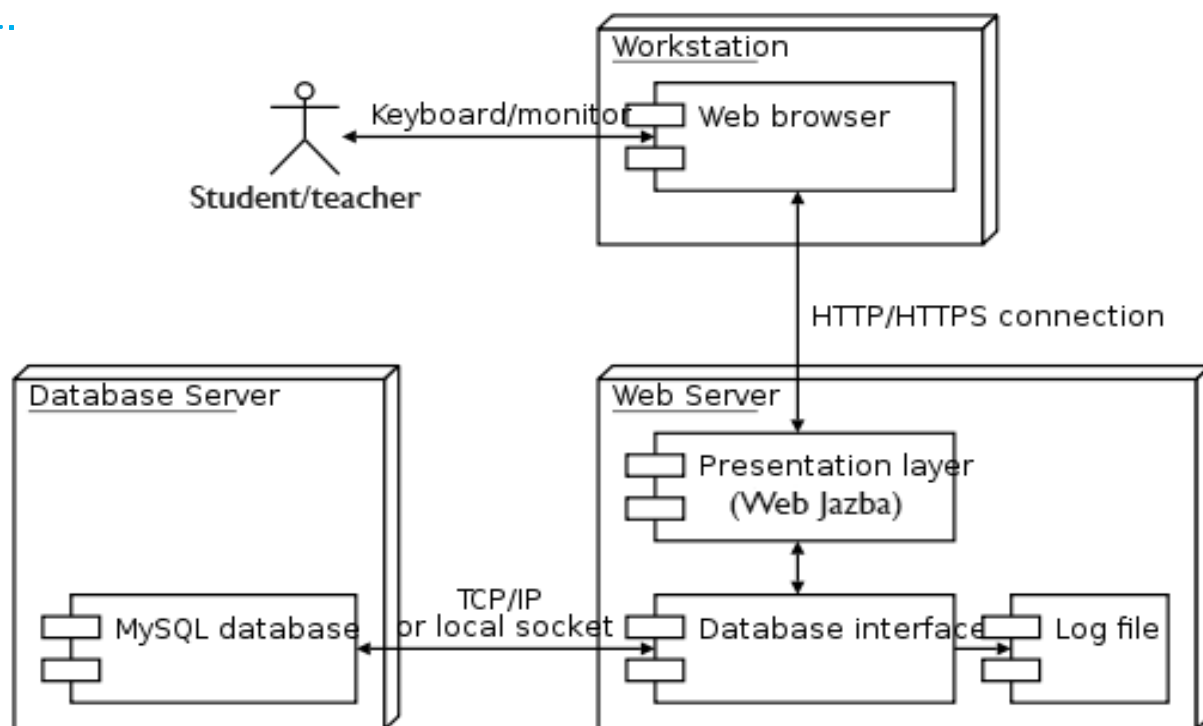
Se desarrolló el software necesario para la plataforma de portafolios, que incluye funciones de perfil de usuario, carga de documentos y características de búsqueda y visualización.

Integración de verificación del dominio correo

El desarrollo e implementación del proyecto de la red de portafolios académicos para estudiantes del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL) implicó establecer un sistema automatizado para validar las direcciones de correo electrónico con dominio "@mail.isil.pe". Este proceso aseguró que solo los estudiantes y egresados de ISIL pudieran registrarse y acceder a la plataforma, garantizando la seguridad y autenticidad de los usuarios y fortaleciendo la integridad de la comunidad estudiantil dentro del sistema digital.

Configuración de Servidores y Seguridad

Se contempló la configuración de servidores robustos y escalables que cumplen con los requisitos de rendimiento y disponibilidad del sistema. Además, se establecieron medidas estrictas de seguridad, como firewalls, cifrado de datos y sistemas de detección de intrusiones, para proteger la información confidencial de los usuarios y garantizar la integridad y la privacidad de los datos almacenados.



6.4.1.6 Fase 5: Capacitación

Elaboración del Plan de Capacitación

El plan incluyó la creación de materiales didácticos detallados y accesibles, así como la organización de sesiones formativas, tanto presenciales como virtuales. Se enfocó en instruir a los usuarios sobre cómo crear y gestionar efectivamente sus portafolios, destacando habilidades y proyectos relevantes para mejorar sus oportunidades laborales.

Entrenamiento del Equipo de Soporte

Se llevó a cabo la capacitación intensiva del personal de soporte técnico y administrativo. Esto incluyó sesiones especializadas sobre el funcionamiento y la administración de la plataforma de portafolios, así como la resolución de problemas comunes que podrían surgir durante su uso. El entrenamiento también abarcó aspectos técnicos avanzados, como la gestión de bases de datos y la configuración de sistemas de seguridad para asegurar la protección de la información de los usuarios.

6.4.1.7 Fase 6: Pruebas

Desarrollo de plan de pruebas

Este plan incluirá la definición clara de los objetivos de prueba, los tipos de pruebas a realizar, como las unitarias, de integración, de funcionalidad, de rendimiento y de seguridad, así como los criterios de aceptación que deben cumplirse para cada una. Se especificarán los recursos requeridos, como herramientas de prueba y personal involucrado, junto con un cronograma detallado que establezca los tiempos y la secuencia de las pruebas.

Tabla 19

Formato para pruebas de aceptación

	Nombre del proyecto Nombre de la empresa	
	Pruebas de software	Página:
		Versión:

Equipo de Testers		Fecha de elaboración:	
		Fecha de aplicación:	
Tipo de prueba		Código de prueba	
Descripción de la prueba			
Prerrequisitos de la prueba			
Insumos de la prueba			

Lista de chequeos de la prueba			
Pasos a seguir	Satisfacción		Observaciones
	SI	NO	
Resultados de prueba			
Defectos y desviaciones			Veredicto
Observaciones:			

Evaluación de pruebas

Se llevará a cabo una evaluación final con un grupo piloto de usuarios representativos, que incluirá estudiantes, egresados y posiblemente empleadores. El objetivo es verificar la funcionalidad completa del sistema desde la perspectiva del usuario final, asegurando que la plataforma sea intuitiva, fácil de navegar y cumpla con sus expectativas y necesidades. Durante esta fase, se recopilarán comentarios detallados y se evaluará la experiencia del usuario en la creación y gestión de portafolios, la búsqueda de perfiles de egresados y la interacción general con la plataforma. Los resultados de estas pruebas guiarán los ajustes finales y las mejoras necesarias antes del lanzamiento completo, garantizando así una adopción exitosa y satisfactoria del sistema por parte de todos los usuarios implicados.

6.4.1.8 Fase 7: Implementación en producción

Preparación de Infraestructura y Ambiente de Producción

En esta etapa, se configuraron y aseguraron los servidores y sistemas necesarios para alojar la plataforma de portafolios académicos en el ambiente de producción. Esto incluyó la instalación del software, la configuración de redes y la implementación de medidas de seguridad para garantizar un entorno estable y seguro.

6.4.1.9 Fase 8: Evaluación y retroalimentación

Análisis de Adopción y Participación de Egresados

Se llevará a cabo un análisis detallado para evaluar la adopción del sistema por parte de los egresados del Instituto San Ignacio de Loyola. Esto incluirá la medición del número de egresados que crearon una cuenta en la red de portafolios académicos, así como la frecuencia y calidad de la información proporcionada en sus perfiles. También se examinará la participación de los egresados en la actualización y mantenimiento de sus portafolios, así como su nivel de interacción con las oportunidades laborales y académicas disponibles a través de

la plataforma. Los resultados de este análisis proporcionarán insights importantes sobre la aceptación del sistema entre los egresados y permitirán ajustar estrategias para aumentar la participación y el compromiso a largo plazo.

Recolección de Mejoras y Preparación para la Expansión

Se realizará un proceso estructurado para recoger y priorizar las mejoras necesarias en la red de portafolios académicos, con el objetivo de facilitar la integración futura de otros institutos y universidades de Lima Metropolitana. Se llevará a cabo un análisis exhaustivo de las sugerencias y comentarios recibidos durante la fase de evaluación y retroalimentación, identificando aquellas que son críticas para fortalecer la funcionalidad, escalabilidad y accesibilidad del sistema. Se desarrollará un plan de acción para implementar estas mejoras de manera efectiva y eficiente, preparando así la plataforma para su expansión gradual a otras instituciones educativas. Este proceso garantizará que la red de portafolios pueda adaptarse y crecer de manera sostenible, ofreciendo oportunidades laborales ampliadas y mejoradas para todos los usuarios involucrados.

6.4.2. Presupuesto

Para llevar a cabo la implementación de la red de portafolios como nuevo canal de oportunidades laborales, se realizó una detallada estimación de costos. Esta estimación abarcó diversos aspectos fundamentales para el correcto funcionamiento y sostenibilidad del proyecto, considerando las particularidades del contexto peruano y los recursos específicos necesarios. La propuesta incluyó el desarrollo y programación del sistema, la capacitación del personal, el soporte técnico, la realización de reuniones de asesoría y la capacitación de un nuevo programador. A continuación, se presentan los detalles de los costos asociados a cada componente del proyecto, con el fin de proporcionar una visión clara y estructurada de la inversión requerida:

Tabla 20

Estimación de costos para implementación

Código	Descripción	Unidad/Medida	Cantidad	Costo unitario (\$)	Costo total (\$)
1	Desarrollo y Programación (Contratación de terceros)				
1.1	Desarrollo de módulos de la red de portafolios	Proyecto	1	1500	1500
1.2	Desarrollo de lógica de registro de correos de ISIL	Proyecto	1	250	250
1.3	Dominio y hosting (año)	Servicio/año	3	245	735
1.4	Almacenamiento de datos (Amazon S3 - 2TB)	Servicio/año	2	565,2	1130,4
1.5	Desarrollo de base de datos	Proyecto	1	300	300
			Subtotal:	2860,2	3915,4
2	Capacitación del personal				
2.1	Capacitación inicial	Servicio	1	400	400
2.2	Contratación tercerizada de servicio de Atención al cliente (mes)	Servicio/mes	12	65	780
			Subtotal:	465	1180
3	Soporte técnico de la plataforma				
3.1	Soporte y mantenimiento técnico inicial (3 meses)	Servicio	1	625	625
3.2	Soporte y mantenimiento técnico continuado (6 meses adicionales)	Servicio	1	1250	1250
			Subtotal:	1875	1875
4	Reuniones de asesoría ISIL				
4.1	Alquiler de salas y equipos de proyección	Servicio	1	100	100
4.2	Materiales de presentación y demostración	Servicio	1	80	80
4.3	Honorarios de asesores	Reunión	3	300	900
4.4	Contratación de personal de RRHH	Empleado/mes	6	495	2970

		Subtotal:	975	1080
5	Capacitación a nuevo programador			
5.1	Curso intensivo de capacitación sobre la plataforma	Curso	1	500
5.2	Licencias de software necesarias para el entrenamiento	Licencia	1	20
5.3	Adquisición de laptop para el programador	Recurso	1	800
5.4	Honorarios del programador	Empleado/Mes	6	500
		Subtotal:	1820	4320
			Total \$	15340,40
			Total S/	57986,71

..

CAPITULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- La implementación de la red de portafolios académicos aumentará la posibilidad de encontrar trabajo para los egresados de las carreras técnicas de ISIL, dando a conocer nuevos talentos en el mercado laboral. Con ello se determinó que, la implementación de la red de portafolio es un nuevo canal para mostrar y captar colaboradores calificados para los puestos que se ofrecen.
- La implementación de la red de portafolios académicos contribuye a que puedan demostrar a las empresas la capacidad que poseen y los conocimientos adquiridos en su formación y puedan desarrollarse en el campo de su especialidad.
- Con la implementación de la red de portafolios se mejorará la calidad de puestos de trabajo que se oferten, logrando que el 65% de egresados que opinaron que las ofertas laborales en ISILJOB les parecen regulares, observen que los puestos de trabajo ofertados son más atractivos y cumplen con sus expectativas.

7.2 Recomendaciones

- Se recomienda actualizar periódicamente la red de portafolios para alinearse con los intereses de los egresados. Esto se logra mediante la recolección de feedback, encuestas y análisis de tendencias en el ámbito laboral y académico, asegurando que las funcionalidades se mantengan relevantes y útiles para los usuarios.
- Es crucial organizar sesiones de orientación y desarrollar recursos educativos, como tutoriales y guías digitales, para guiar a los egresados en la creación de perfiles atractivos y optimizados. Además, se ofrece mentoría personalizada para ayudar a los usuarios a mejorar sus perfiles y obtener consejos específicos para sus campos de interés.
- Para promover la plataforma entre empresas y reclutadores, se sugiere implementar campañas de marketing dirigido, establecer alianzas estratégicas y organizar eventos de networking. Estas actividades destacan los beneficios de la red de portafolios y facilitan la búsqueda de talento calificado.
- Se lanzarán campañas de sensibilización que destacan los beneficios tangibles de la plataforma, como el aumento de la visibilidad profesional y el acceso a oportunidades laborales exclusivas. Compartir historias de éxito y proporcionar seguimiento y soporte continuo a los egresados asegura un uso efectivo y sostenido de la herramienta.
- Se debe de implementar un sistema de monitoreo continuo para analizar el uso de la plataforma y obtener métricas sobre la actividad de los usuarios. Esto permitirá identificar patrones de uso y áreas que requieran mejoras, así como medir la efectividad de las campañas de promoción y sensibilización.
- Se integrará la plataforma de portafolios con redes sociales profesionales y herramientas de gestión de carrera, como LinkedIn y plataformas de empleo. Esto

- .. permitirá a los usuarios sincronizar sus perfiles y ampliar su visibilidad y oportunidades laborales.
- Se establecerán colaboraciones con el sector académico para incorporar la red de portafolios en el currículum educativo. Esto incluirá la realización de proyectos y asignaturas que utilizarán la plataforma como herramienta principal, integrando su uso en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CAPITULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Observatorio de Educación Superior del Consorcio de Universidades (2022, 5 de diciembre).

Boletín oficial de UMBRAL: Observatorio de Educación Superior del Consorcio de Universidades.

<https://www.consortio.edu.pe/umbral/wp-content/uploads/2022/12/Boletin-8-UMBRALE VF.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023, 29 de junio). *CEPAL: América*

Latina y el Caribe tiene el desafío de transitar desde la inserción laboral a la inclusión laboral.

<https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-america-latina-caribe-tiene-desafio-transitar-la-insercion-laboral-la-inclusion>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2022). *III Informe Bienal*

sobre la Realidad Universitaria en el Perú. Recuperado el 29 de abril de 2024, de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf>

Arena, M., Chumpitaz, D., Longa, L., & Vilela, R. (2022). Propuesta de mejora para la bolsa de

trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022 [Trabajo de investigación,

Instituto San Ignacio de Loyola]. Repositorio Académico ISIL.

<https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/439/1/Propuesta%20de%20mejora%20para%20la%20bolsa%20de%20trabajo%20del%20Instituto%20San%20Ignacio%20de%20Loyola%2C%20en%20el%20a%C3%B1o%202022.pdf>

Olivares, M., García, S., Gutiérrez, E., & Mérida, R. (2020). *El e-portafolio profesional: Una*

herramienta facilitadora en la transición al empleo de estudiantes de grado en

educación social en la Universidad de Córdoba [Trabajo de investigación, Universidad

de Córdoba]. Repositorio Universidad de Córdoba.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/66688/29265-69021-3-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bedoya, V., Serna, N., & Sánchez, P. (2021). *Propuesta de diseño de un modelo de consultorio empresarial para la UNAD ECACEN ZOCC* [Trabajo de investigación, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43491/vdbedoyag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juscamayta, P., & Daga, H (2021). *Mejorar los portafolios y/o video reels para una mejor inserción laboral a los egresados de la carrera de comunicación audiovisual de la escuela Toulouse Lautrec* [Trabajo de investigación, Escuela Toulouse Lautrec]. Repositorio Toulouse Lautrec. <https://repositorio.tls.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12826/210/Trab%20Invest%20-%20MEJORAR%20LOS%20PORTAFOLIOS%20Y%20O%20VIDEOS%20REELS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, D., Amante, B., Salán, M., & Romero, M. (2022). *Diseño de un instrumento para la evaluación de portafolios. Percepción de los empleadores* [Trabajo de investigación, Universidad Peruana De Ciencias E Informática]. Repositorio AEIPRO. http://dspace.aepro.com/xmlui/bitstream/handle/123456789/3299/AT09-004_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bisquerra (2020). Inserción laboral y desarrollo profesional de los graduados universitarios en la carrera de fisioterapia. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413478004/html/>
- Gil, S. (2020). John Maynard Keynes - Qué es, definición y concepto. *Economipedia*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://acortar.link/8Mk6BB>
- Berger, M. (2020, 7 de agosto). Importancia de la red de contactos en el ámbito laboral. *Biblioteca Virtual APP*. <https://aap.org.pe/biblioteca/importancia-de-la-red-de-contactos-en-el-ambito-laboral/>

Westreicher, G. (2020). Experiencia laboral - Qué es, definición y concepto. *Economipedia*.

Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://acortar.link/Llc9vC>

Colinas, D. (2023). Diferencias entre educación formal, no formal e informal: En qué consisten, definición y ejemplos. *Aspasia*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://grupoaspasia.com/es/2023/10/diferencias-entre-educacion-formal-no-formal-e-informal-en-que-consisten-definicion-y-ejemplos/>

Hellriegel, D. (2021). *La capacitación en la optimización del tiempo para una adecuada atención al cliente en la entrega de mercancía en empresas del sector privado en Cali, Colombia* [Trabajo de investigación, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://acortar.link/P0Cpyy>

Indeed (2022). Qué es la inserción laboral: Cómo iniciarte en el mundo profesional. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/que-es-insercion-laboral>

Westreicher, G. (2020). Pasantía - Qué es, definición y concepto. *Economipedia*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://economipedia.com/definiciones/pasantia.html>

Furiati, S. (2022). Contrato de trabajo temporal: tipos y características. *PayFit*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://payfit.com/es/contenido-practico/contrato-de-trabajo-temporal/>

Emiser (2023). Programas de integración laboral que siguen las empresas más innovadoras. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://acortar.link/Fz3NTE>

Golan, P. (2022, 23 de enero). Qué es una startup - Significado y conceptos básicos. *Shopify*. <https://www.shopify.com/es/blog/14934065-hablemos-sobre-startups-que-son-sus-caracteristicas-e-importancia>

Vásquez, R. (2020). Freelance - Qué es, definición y concepto. *Economipedia*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://acortar.link/Yc6Wib>

.Quesada, A. (2023). Coevaluación, autoevaluación y heteroevaluación. *Red Educa*.

Recuperado el 29 de abril de 2024, de

<https://www.rededuca.net/blog/oposiciones/coevaluacion-autoevaluacion-heteroevaluacion>

Ortiz, D. (2022, 16 de mayo). ¿Qué es un portafolio? Consejos y herramientas. *Ciberclick*.

<https://acortar.link/De2CQH>

Ortega, C. (2022). Muestra representativa: Qué es, importancia y ejemplos. *QuestionPro*.

Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestra-representativa-para-investigacion/>

Unidad de Apoyo para el Aprendizaje (2023). Elaboración de Trabajos Académicos.

Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://acortar.link/zaNL2z>

Leslye, C. (2021). Una introducción al uso de portafolios en el aula. Recuperado el 29 de abril

de 2024, de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/05/DOC-portafolio-en-el-aula.pdf>

Arteaga, B., Martínez, A., & García, M. (2019). El e-portafolio una herramienta para la

evaluación del desarrollo profesional docente. *Digital Education*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7033866.pdf>

Riojas, J., Uceda, I., Contreras, J., & Hernández, B. (2018). El portafolio como instrumento de evaluación y retroalimentación. Una revisión sistemática. *Revista de Climatología*.

Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/06/Articulo-CS23-C3.pdf>

Pérez, J., & Gardey, A. (2022). ¿Qué es la empleabilidad y cuáles son sus factores? *Definición*.

Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://definicion.de/empleabilidad/>

Puentes, T. (2021, 3 de noviembre). ¿Qué es la experiencia laboral? *Crehana*.

<https://www.crehana.com/blog/desempeno/experiencia-laboral/>

- Ludeña, J. (2024). Desempleo: Qué es, causas y fórmula. *Economipedia*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- González, L. (2023, 30 de diciembre). Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie02a03.htm>
- Cornejo, D. (2022). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/752/1221>
- García, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez, H. (2018). Desarrollo de competencias personales y sociales. *Revista de ciencia sociales*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://acortar.link/eUC3wI>
- Coll, F. (2023). Mercado laboral ¿Qué es? Definición. *Economipedia*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://www.rankia.com/diccionario/economia/mercado-laboral>
- Iris, M., & Perlbach, I. (2020). La probabilidad de participar en el mercado de trabajo y la exclusión social en Mendoza, Argentina. *SciELO México*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252000000300007
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Tasa de empleo. Recuperado el 29 de abril de 2024, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/06.pdf
- Del Canto, E., & Silva, A. (2014) Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de ciencias sociales*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI.

SciELO México. Recuperado el 29 de abril de 2024, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-921X2023000100140

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica (5a ed.).

Business

Support

Aneth.

https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA

Muguira, A. (2021). Diseño de investigación. Elementos y características. *QuestionPro*.

Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://www.questionpro.com/blog/es/disen%C3%B3-de-investigaci%C3%B3n/>

Velázquez, A. (2021). Muestreo deliberado, crítico o por juicio. Recuperado el 29 de abril de

2024, de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-deliberado-critico-o-por-juicio/>

Parra, A. (2023). Inicio Investigación de mercado ¿Qué es una población de estudio?

QuestionPro. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://www.questionpro.com/blog/es/poblacion-de-estudio/>

DeCarlo, M. (2022). Unidad de análisis. *Libre Texts*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de

[https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Trabajo_Social_y_Servicios_Humanos/Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica_en_Trabajo_Social_\(DeCarlo\)/07%3A_Dise%C3%B1o_y_causalidad/7.03%3A_Unidad_de_an%C3%A1lisis_y_unidad_de_observaci%C3%B3n](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Trabajo_Social_y_Servicios_Humanos/Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica_en_Trabajo_Social_(DeCarlo)/07%3A_Dise%C3%B1o_y_causalidad/7.03%3A_Unidad_de_an%C3%A1lisis_y_unidad_de_observaci%C3%B3n)

Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2019). La encuesta como técnica de investigación.

Investigación. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R. Martel, C., & Castillo, R. (2022).

Metodología de la investigación. *Instituto universitario de innovación de ciencia y tecnología*. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://acortar.link/J5ROWP>

Gastañaga, M., & Castañeda, B. (2023). Retos de los comités de ética de investigación.

Revista digital de postgrado. Recuperado el 29 de abril de 2024, de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/1011187003/1011187003.pdf>

Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (3a ed.) Grupo Editorial Patria. Recuperado

el 29 de abril de 2024, de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Feldman, D. C., Bearden, W. O., & Hardesty, D. M. (2006). Varying the content of job

advertisements: The effects of message specificity. *Journal of Advertising*. Recuperado el 27 de junio de 2024, de <https://doi.org/10.2753/JOA0091-3367350108>

Datum Internacional (2023). Jóvenes prefieren carreras técnicas por su corta duración,

enfoque en lo práctico y precio accesible. *Taylor & Francis*. Recuperado el 03 de julio de 2024, de <https://n9.cl/qdyza>

Allende, J. [Juan Carlos Allende Poemape]. (2023, 31 de agosto). *17 páginas para encontrar*

trabajo remoto en español [Publicación de artículo]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/17-p%C3%A1ginas-para-encontrar-trabajo-remoto-en-espa%C3%B1ol-allende-poemape/>

Carranza, A. (2022, 6 de diciembre). *Bolsa de trabajo: vincula las ofertas laborales con los*

mejores talentos que necesita tu empresa. *Crehana*. Recuperado el 3 de julio de 2023, de <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/bolsa-de-trabajo/>

Pérez, W. (2017, 3 de diciembre). *Las redes sociales en la colocación laboral*. Blogger.com.

Recuperado el 3 de julio de 2023, de <http://wperezruiz.blogspot.com/2017/12/las-redes-sociales-en-la-colocacion.html>

Rodríguez, J., Cabrera. L., & Muñoz, A. (2022, 10 de mayo). *El éxito de las Prácticas pre-profesionales: ¿De qué depende?* SciELO Cuba. Recuperado el 3 de julio de 2023, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2022000200015

Suárez, J. (2022, 14 de noviembre). *4 estrategias para conseguir empleo en LinkedIn*. IEBS.

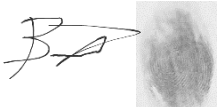
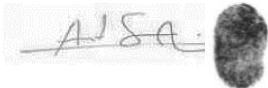
Recuperado el 3 de julio de 2023, de <https://www.iebschool.com/blog/estrategias-efectivas-trabajo-linkedin-marketing-digital/>

Guerrero, R. (2023, 26 de octubre). *Experiencia de usuario: cómo incide en las conversiones web*. Genieri Design. Recuperado el 3 de julio de 2023, de

<https://genieri.com/el-impacto-del-diseno-web-en-la-experiencia-del-usuario/>

CAPITULO IX: ANEXOS

9.1. Informe Turnitin

Similarity Report	
PAPER NAME	AUTHOR
4173.202410 Grupo 2 v.300624 EP3.doc x	STEFANNY VANNESSA VIVAR RABINES
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
13968 Words	81213 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
94 Pages	4.7MB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Jul 3, 2024 2:23 PM GMT-5	Jul 3, 2024 2:24 PM GMT-5
● 23% Overall Similarity The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database. • 19% Internet database • 5% Publications database • Crossref database • Crossref Posted Content database • 17% Submitted Works database ● Excluded from Similarity Report • Bibliographic material • Quoted material	
	
Dana Esthefani De Los Rios Gomero (Autora)	Stefanny Vannessa Vivar Rabines (Autora)
	
Brayan Dayvid Willy Sanchez Navarro (Autor)	
	
Luisa María Sandoval Miranda (Autora)	Carlos Antonio Sam Anlas (Asesor)

9.2. Matriz de consistencia

Título de la investigación:	PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE RED DE PORTAFOLIOS ACADÉMICOS COMO NUEVO CANAL DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA EGRESADOS DE CARRERAS TÉCNICAS DEL INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA, SEDE DE SAN ISIDRO, 2022-1				
Línea de investigación	Mejora de Procesos y Operaciones/Eje de Gestión de talento humano				
Autor(es):	De Los Rios Gomero Dana Esthefani Sanchez Navarro Brayan Dayvid Willy Sandoval Miranda Luisa Maria Vivar Rabines Stefanny Vannessa				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES 1	DIMENSIONES 2	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera una red de portafolios académicos mejora la colocación laboral de los graduados técnicos de ISIL en la sede de San Isidro durante el primer semestre de 2022?	Explorar cómo una red de portafolios académicos mejora el acceso laboral de los graduados de ISIL en carreras técnicas, sede de San Isidro, del primer semestre de 2022.	La implementación de una red de portafolios académicos mejora significativamente la inserción laboral de los egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, durante el primer semestre de 2022. Puesto que mediante esta plataforma los estudiantes y egresados podrán colgar sus proyectos académicos, con el fin de que las empresas y reclutadores puedan ver las habilidades, conocimientos y técnicas de los mismos. Al contar con un expediente académico bien elaborado los egresados tendrán acceso a una gama más amplia de oportunidades, lo que a su vez mejora la creación de redes de contacto y la colaboración.	V1: Inserción laboral	D1: Tasa de empleo D2: Porcentaje de participación laboral en mismo área de especialidad D3: Tasa de desempleo	- Enfoque: Cuantitativo - Tipo de investigación: Aplicada - Diseño: No experimental de tipo transversal descriptivo - Unidad de análisis: Egresados del Instituto San Ignacio de Loyola, sede San Isidro, durante el primer periodo de 2022
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Indicadores		Medios de Certificación (Técnica / Instrumento)
¿Qué porcentaje de alumnos egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, ha logrado insertarse en el mercado laboral?	Medir qué porcentaje de alumnos egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, se ha integrado al mercado laboral.	El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que han podido insertarse en el mundo laboral, es del 80%.	Tasa de empleo	Empleabilidad por grupo de edad Empleabilidad por grupo de género Ofertas laborales Acceso y Utilización de Tecnología	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Cuestionario aplicado por conveniencia a 80 egresados entre edades de 18 a 35 años
¿Qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está actualmente trabajando en el campo de su especialidad?	Identificar qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está actualmente laborando en el campo de su especialidad.	El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que se encuentran laborando actualmente en el campo de su especialidad, es del 65%.	Porcentaje de participación laboral en misma área de especialidad	Bolsas de empleo de la institución Variedad de oportunidades en campo laboral decuación con oportunidades laborales Métodos de Búsqueda de Empleo	
¿Qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está buscando activamente empleo en el campo de su especialidad?	Reconocer qué porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, está buscando activamente empleo en el campo de su especialidad.	El porcentaje de egresados de las carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, del primer semestre de 2022, que se encuentran buscando activamente trabajo en el campo de su especialidad, es del 45%.	Tasa de desempleo	Experiencia del Usuario con Redes de ofertas laborales Preferencias y Hábitos de Búsqueda de Empleo Competencias Digitales Capacitación en Uso de Herramientas Digitales	

9.3. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N°	Items del instrumento	Escala de medición
Inserción laboral	Bisquerra (2020), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.	La inserción laboral puede definirse también o de forma operativa si medimos: Tasa de empleo, porcentaje de participación laboral en mismo área de especialidad, tasa de desempleo.	1: Tasa de empleo	Empleabilidad por grupo de edad	1	¿Cuál es tu edad?	Cuantitativo - Proporcional De 18 a 22 años 23 a 28 años 29 a 34 años 35 años a más
				Empleabilidad por grupo de género	2	¿Cuál es tu género?	Cualitativo Nominal dicotómica Masculino Femenino
				Ofertas laborales	3	¿Te encuentras laborando actualmente?	Cualitativo - Nominal dicotómica Si No
				Acceso y Utilización de Tecnología	4	¿Con qué frecuencia visitas las bolsas de trabajo online?	Cuantitativo - Proporcional Nunca Solo fines de mes Solo fines de semana Todos los días
				Bolsas de empleo de la institución	5	¿Conoces el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB?	Activo-Nominal dicotómica Si No
			2: Porcentaje de participación laboral en misma área de especialidad		6	¿Encontraste el tipo de oferta laboral que buscabas?	Activo-Nominal dicotómica Si No
				Variedad de oportunidades en campo labor	7	¿Qué tipo de trabajo obtuviste al buscar empleo en ISILJOB? (Solo si marcaste Sí en la pregunta anterior)	Cualitativo - Nominal Full Time Part Time Prácticas profesionales
				Adecuación con oportunidades laborales	8	¿Qué te parecen las ofertas laborales publicadas en ISILJOB?	Cuantitativo - Proporcional Buenas Malas Regulares
					9	¿Qué te pareció la información/descripción acerca de las ofertas laborales?	Cuantitativo - Intervalo Entendible Insuficiente Poco entendible
				Métodos de Búsqueda de Empleo	10	¿Qué otras bolsas de trabajo conoces/sueles utilizar para buscar trabajo?	Cualitativo - Nominal Linkedin Bumeran Computrabajo
			3: Tasa de desempleo	Experiencia del Usuario con Redes de ofertas laborales	11	Si pudieras hacer cambios/mejoras en las bolsas de trabajo, ¿cuáles serían?	Cualitativo - Nominal Mas empresas participantes Mejores filtros de búsqueda Mejores tipo de ofertas laborales Mostrar más detalle de las ofertas laborales
				Preferencias y Hábitos de Búsqueda de Empleo	12	¿Te interesaría utilizar una red de portafolios como vitrina al mercado laboral?	Activo-Nominal dicotómica Si No
				Competencias Digitales	13	¿Cómo sería mejor para ti ingresar a esta red? (puedes marcar más de una opción)	Cualitativo - Nominal ISIL + Redes sociales Sitio web Aplicación móvil
				Capacitación en Uso de Herramientas Digitales	14	En líneas generales, ¿qué te pareció la propuesta de red de portafolios? (puedes marcar más de una opción)	Cuantitativo - Intervalo Poco favorable Algo favorable Moderadamente favorable Necesario Indispensable
					15	Después de tu experiencia con la red de portafolio: Dentro de una escala del 0 al 10 ¿Qué tanto recomendarías esta bolsa de trabajo a tus compañeros de ISIL?	Cuantitativo - Proporcional 0 - 10

9.4. Instrumentos de recolección de datos

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para determinar el porcentaje de inserción laboral en los egresados de carreras técnicas de ISIL, sede San Isidro, en el primer periodo de 2022			
Autor del Instrumento:		De Los Rios Gomero Dana Esthefani Sanchez Navarro Brayan Dayvid Willy Sandoval Miranda Luisa Maria Vivar Rabines Stefanny Vannessa			
Instrumento:		Cuestionario			
Población:		Egresados de carreras técnicas del Instituto San Ignacio de Loyola, sede San Isidro, durante el primer periodo de 2022			
Variable	Dimensión	Indicador	N°	Preguntas	Niveles
INSERCIÓN LABORAL	Tasa de empleo	Empleabilidad por grupo de edad	1	¿Cuál es tu edad?	De 18 a 22 años 23 a 28 años 29 a 34 años 35 años a más
		Empleabilidad por grupo de género	2	¿Cuál es tu género?	Masculino Femenino
		Ofertas laborales	3	¿Te encuentras laborando actualmente?	Si No
		Acceso y Utilización de Tecnología	4	¿Con qué frecuencia visitas las bolsas de trabajo online?	Nunca Solo fines de mes Solo fines de semana Todos los días
		Bolsas de empleo de la institución	5	¿Conoces el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB?	Si No
	Porcentaje de participación laboral en misma área de especialidad		6	¿Encontraste el tipo de oferta laboral que buscabas?	Si No
		Variedad de oportunidades en campo laboral	7	¿Qué tipo de trabajo obtuviste al buscar empleo en ISILJOB? (Solo si marcaste Sí en la pregunta anterior)	Full Time Part Time Prácticas profesionales
		Adecuación con oportunidades laborales	8	¿Qué te parecen las ofertas laborales publicadas en ISILJOB?	Buenas Malas Regulares
			9	¿Qué te pareció la información/descripción acerca de las ofertas laborales?	Entendible Insuficiente Poco entendible
		Métodos de Búsqueda de Empleo	10	¿Qué otras bolsas de trabajo conoces/sueles utilizar para buscar trabajo?	LinkedIn Bumeran Computrabajo
	Tasa de desempleo	Experiencia del Usuario con Redes de ofertas laborales	11	Si pudieras hacer cambios/mejoras en las bolsas de trabajo, ¿cuáles serían?	Mas empresas participantes Mejores filtros de búsqueda Mejores tipo de ofertas laborales Mostrar más detalle de las ofertas laborales
		Preferencias y Hábitos de Búsqueda de Empleo	12	¿Te interesaría utilizar una red de portafolios como vitrina al mercado laboral?	Si No
		Competencias Digitales	13	¿Cómo sería mejor para ti ingresar a esta red? (puedes marcar más de una opción)	ISIL + Redes sociales Sitio web Aplicación móvil
		Capacitación en Uso de Herramientas Digitales	14	En líneas generales, ¿qué te pareció la propuesta de red de portafolios? (puedes marcar más de una opción)	Poco favorable Algo favorable Moderadamente favorable Necesario Indispensable
			15	Después de tu experiencia con la red de portafolio: Dentro de una escala del 0 al 10 ¿Qué	0 - 10

9.5. Validación de expertos

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Carlos Antonio Sam Anlas

1.2. Cargo e institución del experto: Docente ISIL

1.3. Nombre del instrumento: Encuesta

1.4. Autor del instrumento:

De Los Rios Gomero, Dana Esthefani

Sanchez Navarro, Brayan Dayvid Willy

Sandoval Miranda, Luisa Maria,

Vivar Rabines Stefanny Vannessa

1.5. Título de la investigación

“Propuesta de implementación de red de portafolios académicos como nuevo canal de oportunidades laborales para egresados de carreras técnicas del instituto San Ignacio de Loyola, sede de san isidro, 2022-1”

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					98%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

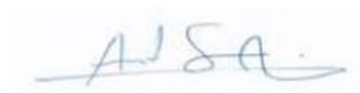
INSTRUMENTO Encuesta	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
¿Cuál es tu edad?	x		
¿Cuál es tu género?	x		
¿Te encuentras trabajando actualmente?	x		
¿Con qué frecuencia visitas las bolsas de trabajo online?	x		
¿Conoces el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB?	x		
¿Encontraste el tipo de oferta laboral que buscabas?	x		
¿Qué tipo de trabajo obtuviste al buscar empleo en ISILJOB?	x		
¿Qué te parecen las ofertas laborales publicadas en ISILJOB?	x		
¿Qué te pareció la información/descripción acerca de las ofertas laborales?	x		
¿Qué otras bolsas de trabajo conoces/sueles utilizar para buscar trabajo?	x		

Si pudieras hacer cambios/mejoras en las bolsas de trabajo que usas, ¿cuáles serían?	x		
¿Te interesaría utilizar una red de portafolios como vitrina al mercado laboral?	x		
Si pudieras hacer cambios/mejoras en las bolsas de trabajo que usas, ¿Cómo sería mejor para ti ingresar a esta red?	x		
En líneas generales, ¿qué te pareció la propuesta de red de portafolios?	x		
Después de tu experiencia con la red de portafolio: Dentro de una escala del 0 al 10 ¿Qué tanto recomendarías esta bolsa de trabajo a tus compañeros de ISIL?	x		

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 %

III. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto

Lugar y fecha: 02 de junio del 2024

DNI N° 40789757

ORCID : 0000-0003-1632-713