ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA

TOULOUSE LAUTREC

PROPUESTA DE CAPACITACIONES INTERACTIVAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES DIGITALES EN LOS ADULTOS MAYORES DE 40 AÑOS

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en
Dirección y Diseño Publicitario

AUTOR:
CARLA BEATRIZ ALEJO BRAÑES
(https://orcid.org/0000-0003-3734-5208**)**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en
Publicidad y marketing digital

AUTOR:
ROSARIO LUZ MURILLO AUDANTE
(https://orcid.org/0009-0000-4212-0666)

ASESORA:
ROSA MARIA LIRA SUMARIA
(https://orcid.org/0009-0001-5213-7370)

Lima-Perú

Mayo 2024

PAPER NAME

PROYECTO PARA BACHILLER.docx.pdf

AUTHOR

-

WORD COUNT

6357 Words

CHARACTER COUNT

37215 Characters

PAGE COUNT

29 Pages

FILE SIZE

2.1MB

SUBMISSION DATE

May 22, 2024 12:06 PM GMT-5

REPORT DATE

May 22, 2024 12:06 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
- 13% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

Resumen del Trabajo de Investigación

En la actualidad, el dominio de habilidades digitales se ha convertido en un requisito crucial para el progreso económico. Sin embargo, existe una marcada disparidad en la formación digital entre los trabajadores jóvenes y aquellos mayores de 40 años. El proyecto "PROPUESTA DE CAPACITACIONES INTERACTIVAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES DIGITALES EN LOS ADULTOS MAYORES DE 40 AÑOS" tiene como objetivo abordar esta brecha y mejorar las habilidades digitales en adultos mayores de 40 años de Lima Metropolitana.

La premisa del proyecto sostiene que esta discrepancia es por la falta de oportunidades formativas adecuadas para el aprendizaje del uso de tecnologías digitales. Para enfrentar este desafío, se han propuesto capacitaciones interactivas que combinan clases presenciales con un sitio web para materiales de clase y comunicación. Las capacitaciones se centran en el uso eficiente de plataformas digitales como Microsoft 365, Trello, Miro y Google Workspace. Se implementará el trabajo en equipos de cuatro integrantes, con apoyo continuo a los participantes.

Los beneficiaros incluyen profesionales que buscan mejorar sus habilidades digitales para un mejor desempeño y eficiencia laboral. El proyecto propone planes detallados para el contenido, la metodología, el público objetivo y los recursos necesarios para una implementación exitosa y resultados esperados.

En resumen, la transformación digital ha hecho que las habilidades digitales sean un activo esencial en el mercado. Si bien se ha logrado un progreso significativo, es fundamental seguir promoviendo la alfabetización digital entre los adultos mayores de

40 años para garantizar su participación activa y plena en la era digital. El proyecto se destaca como una propuesta innovadora en un mercado laboral competitivo, buscando impulsar a los trabajadores a mejorar en sus carreras. Se espera que, en seis meses se hayan realizado doce capacitaciones, beneficiando a 192 trabajadores y atrayendo a más personas y empresas interesadas en los servicios ofrecidos.

Palabras claves: Transformación digital, Habilidades digitales, Adultos mayores, Capacitación, Toulouse Thinking, Plataformas digitales, Eficiencia laboral, Oportunidades y desafíos.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del trabajo de investigación

1. Contextualización del problema……1
2. Justificación……....3
3. Reto de Innovación……..…4
4. Sustento teórico……..….5
   4.1 Estudios previos…….…...5
   4.2 Marco teórico……....8
5. Beneficiarios……..10
6. Propuesta de valor……..12
   6.1 Propuesta de valor……12
   6.2 Segmento de clientes……12
   6.3 Canales……..……12
   6.4 Relación con los clientes……..13
   6.5 Actividades clave…….13
   6.6 Recursos clave…….14
   6.7 Aliados clave……15
   6.8 Fuentes de ingreso……16
   6.9 Presupuesto…….……..16
   6.9.1 Instrumentación…….16
   6.9.2 Personal…….....16
   6.9.3 servicios……....17
7. Resultados…….…19
8. Conclusiones…….….20
9. Bibliografía…….……...21
10. Anexos……...24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Inversión Inicial* …….. 26

Tabla 2. *Sueldos* ……..…….. 26

Tabla 3. *Costos* ……..…….. 26

Tabla 4. *Alquiler* …….. 27

Tabla 5. *Ventas* …….. 28

Tabla 6. *Resultados* ……..…….. 28

1. Contextualización del Problema

La irrupción de la pandemia ha desencadenado una serie de transformaciones significativas en el panorama profesional, exigiendo a los individuos ajustarse, reinventarse y adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias, entre las cuales se destaca la necesidad de dominar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramienta fundamental para llevar a cabo tareas en entornos virtuales (Varguillas y Bravo, 2020). Estos cambios han impactado de diversas maneras en la vida diaria de los profesionales, abarcando aspectos físicos, psicológicos, económicos y sociales; no obstante, han requerido que las personas recurran a su capacidad de resiliencia para sobreponerse a tales desafíos y continuar con sus responsabilidades (Brewer et al., 2019).

Aunque el trabajo no es una novedad, su relevancia ha ido en aumento en los últimos años, y recientemente se ha convertido en una realidad compleja que forma parte de la nueva normalidad en la que la sociedad mundial se encuentra inmersa. En el contexto de la pandemia de coronavirus, el teletrabajo ha sido objeto de intensos debates, en los que se han discutido las preferencias sobre seguir o no trabajando a distancia, así como su impacto en diversos sectores (Johnson, 2020).

Las condiciones inesperadas que enfrentó la comunidad internacional, especialmente los profesionales de mayor edad, hicieron realidad uno de los deseos de muchos empleados y colaboradores: la posibilidad de trabajar desde casa. Sin embargo, la precipitación y las precarias condiciones impuestas por el contexto también plantearon diversos desafíos para los cuales tanto empleados como empleadores no estaban completamente preparados. De manera simultánea, la pandemia obligó a los trabajadores a realizar un esfuerzo considerable para desempeñar sus tareas desde sus

lugares de confinamiento. Estas circunstancias han actuado como catalizadores en la transformación digital y destacan la urgencia de abordar el desafío de preparar a la fuerza laboral para un futuro digitalizado (Johnson, 2020; Xiarewana, B. & Civelek, M., 2020).

El avance acelerado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha impulsado el desarrollo de competencias digitales a nivel global, generando cambios significativos en todos los aspectos de la vida humana, tanto a nivel individual como social. Estas trasformaciones se han manifestado especialmente en el ámbito laboral, donde se han incorporado y utilizado en los procesos de formación recursos digitales, aplicaciones y software, junto con las TIC. Como consecuencia, estos recursos han ejercido un papel de agentes de cambio en la formación profesional, introduciendo diferencias sustanciales en comparación con los métodos tradicionales en términos de gestión, metodologías, herramientas tecnológicas, evaluación, entre otros aspectos (Chou, R. et al., 2019).

El surgimiento de nuevos entornos laborales se presenta como un elemento esencial para combatir la exclusión social y fomentar la participación activa de todos los miembros de la sociedad en condiciones óptimas. En este contexto, se vuelve imprescindible promover la alfabetización informática e informacional en la comunidad profesional en general. Esta alfabetización se define como el proceso mediante el cual se desarrollan competencias para enfrentar situaciones y desafíos cada vez más complejos que enfrenta cada individuo en el uso efectivo de la tecnología y la información (Chou, R. et al., 2019).

Ante esta nueva realidad de la transformación digital, que parece estar aquí para quedarse, es crucial reconocer las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo a

distancias. Esto nos permite identificar tanto los aspectos positivos como los desafíos, así como proporcionar recomendaciones para aquellos que enfrentan estas nuevas condiciones laborales. Entre las oportunidades que se pueden destacar se encuentran el aumento de la productividad, la reducción de la jornada laboral e incluso la capacidad de abordar problemas relacionados con la sobrecarga de actividades y las inequidades en la distribución de tareas (Bughin, J. et al., 2018; Rodríguez-Bustelo et al., 2020). La historia y la evolución de la humanidad han demostrado en más de una ocasión cómo, a partir de situaciones adversas, surgen oportunidades para crear nuevas formas de pensar y actuar, junto con nuevos enfoques y estrategias (Arévalo et. al, 2019; Fatien et. al, 2019). Este trabajo de investigación busca poner de relieve estas nuevas condiciones que deben ser consideradas en este proceso.

2. Justificación

2.1 Justificación social

Durante la pandemia, muchos trabajadores se vieron afectados porque tuvieron que digitalizar sus labores, sin contar con el conocimiento para poder ejecutarlo. Este estudio de investigación busca capacitar a los empleados mayores de 40 años con la finalidad de que amplíen sus conocimientos sobre los programas o herramientas digitales y sea provechoso en su rutina laboral.

2.2 Justificación práctica

Este estudio se enfoca en la introducción de programas de formación con el objetivo de fomentar el avance digital entre empleados mayores de 40 años. Las sesiones de capacitación se llevarán a cabo de forma presencial en aulas con las

conexiones necesarias para que los usuarios puedan conectar sus laptops y dispositivos móviles personales. Se fomentará el trabajo en equipo para simular entornos de oficina, facilitando la comunicación entre los participantes. Se propone la utilización de plataformas digitales como Microsoft 365, Trello, Miro y Google Workspace, aprovechando al máximo todas las herramientas disponibles.

Además, se incluirán evaluaciones semanales durante el mes de capacitación para medir el progreso individual y grupal de los participantes, con el objetivo de lograr una tasa d aprobación del 100%. Estas pruebas servirán como un registro del progreso de cada beneficiario en su aprendizaje.

2.2 Justificación práctica

La metodología es Toulouse Thinking, la cual fue empleada para realizar la investigación. Esta guía permitirá desarrollar las etapas de: Investigar, Idear, Desarrollar, Transferir, en base a un proceso ágil, flexible e interactivo. Con el fin de lograr resultados innovadores.

3. Reto de innovación

3.1 Problemas de investigación

3.1.1 Problema general

¿De qué manera el desarrollo de una propuesta de capacitaciones permitirá la mejora de habilidades digitales en adultos mayores de 40 años?

Problemas específicos

- ¿Cuáles son las habilidades digitales de los adultos mayores de 40 años?

- ¿Qué plataformas pueden utilizarse para el desarrollo de habilidades digitales en los adultos mayores de 40 años?
- ¿Qué tan efectivo será crear capacitaciones interactivas para desarrollar habilidades digitales en los adultos mayores de 40 años?

3.2 Objetivos de la investigación

3.2.1 Objetivo general

Proponer capacitaciones interactivas para desarrollar habilidades digitales en los adultos mayores de 40 años.

3.2.1 Objetivo general

- Identificar las habilidades digitales de los adultos mayores de 40 años.

- Identificar las plataformas que más utilizan los adultos mayores de 40 años en el trabajo.

- Determinar qué tan efectivo será crear capacitaciones interactivas para desarrollar habilidades digitales en los adultos mayores de 40 años.

4. Sustento Teórico

4.1.Estudios previos

Rafael, N. y Shady Rosas, S., (2023) en su estudio con método cuantitativo llamado Estudio talento digital en el Perú 2023: la demanda insatisfecha de talento digital en el Perú. Tiene como objetivo mostrar los resultados de 106 empresas en su mejora del talento digital. Se resalta que en Perú, de acuerdo con la encuesta de demanda de Talento Digital de 2022, el 79% de las empresas consultadas no consigue

llenar sus vacantes en el área digital, debido a la falta de capacitación o conocimientos requeridos para los puestos. Y en el 2023 el 72% de las empresas ya comenzaron a emplear alguna nueva tecnología en sus procesos productivos.

El estudio realizado por Escuder, S. et al. (2019). Capacitación y uso de las TIC en Uruguay: Un análisis cualitativo multivariado. *Revista Latinoamericana de Tecnologías de la Información,16*(2)45-60. Con el objetivo de conocer el proceso y factores de adquisición de los distintos niveles de competencia digital, presenta una investigación original llevada a cabo en Uruguay, con una muestra de 400 personas. Utilizando un análisis multivariado de enfoque cualitativo, el estudio examinó cómo la capacitación contribuye a aumentar la probabilidad de uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Entre los resultados obtenidos, se encontró que la capacitación juega un papel crucial en el aumento del uso de las TIC. Además, las principales conclusiones destacaron que las personas mayores que desarrollan competencias digitales amplían sus oportunidades y que su edad no debe ser considerada como un factor de exclusión. El estudio subrayó la importancia de implementar políticas públicas destinadas a desarrollar competencias digitales en los adultos mayores, lo que puede reducir su exclusión social y brindarles mayores posibilidades de participación en la sociedad digital.

El estudio realizado por Sunkel, G. y Ullmann, H. (2019). Uso de TIC por adultos mayores en América Latina y el Caribe. *Revista CEPAL, 129*, 97-116. Constituye una investigación original llevada a cabo en América Latina y el Caribe, utilizando datos de la encuesta de hogares de 28 países de la región como muestra. El método empleado fue un análisis multivariado. Entre los resultados obtenidos, se destacó que las normativas existentes en Latinoamérica no son suficientes

para garantizar el derecho al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a favor del adulto mayor. Además, se concluyó que la falta de competencias y conocimientos limita a esta población en el uso de las TIC. La importancia de este estudio radica en su descripción y análisis de la situación y la evolución del uso de las TIC e internet por parte de los adultos mayores en la región de América Latina y el Caribe. Esto proporciona información valiosa para comprender los desafíos y las necesidades específicas de esta población en relación con la tecnología y, por lo tanto, para informar el diseño de políticas y programas destinados a promover su inclusión digital. No hay duda de que la promoción del acceso y uso de medios digitales entre las personas mayores es esencial para alentar la cultura del envejecimiento activo. A comparación de los países en el estudio, Perú es el segundo que más emplea internet en su trabajo.

La reflexión académica llevada a cabo por Martínez-Alcalá, C. et al. (2019). Alfabetización digital en adultos mayores en México: Un estudio mixto. *Revista Mexicana de Comunicación*, *26*(3), 23-35. Representa una investigación original realizada en México, con una muestra compuesta por nueve personas adultas mayores. El método utilizado fue un análisis mixto. Los resultados obtenidos revelaron una aceptación positiva por parte de los adultos mayores hacia el aprendizaje del uso de tecnologías digitales. En las conclusiones, se estableció que, aunque los adultos mayores perciben como difícil el aprendizaje y uso de las tecnologías, se muestran motivados para aprender. La importancia de este estudio radica en demostrar la necesidad de alfabetización digital para los adultos mayores, al tiempo que se enfatiza en mantener su sentido de inclusión en la sociedad. Este trabajo contribuye a destacar la importancia de implementar programas y políticas que promuevan la alfabetización

digital entre este grupo demográfico, con el fin de garantizar su participación activa y plena en la era digital.

4.2.Marco teórico

4.2.1 La digitalización

Según la definición proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (OIT, 2020), en el ámbito laboral y en el entorno de trabajo, la digitalización en su forma actual se refiere al incremento de la utilización de la computación en la nube, de herramientas de programación y de aplicaciones web en diversas plataformas para facilitar el acceso remoto y la colaboración.

4.2.2 Habilidades digitales

Proporcionada por la UNESCO (2018) resalta la importancia de una amplia gama de capacidades necesarias para navegar y utilizar eficazmente la tecnología digital en diversas áreas de la vida. Estas habilidades van más allá del simple conocimiento técnico y abarcan la capacidad de acceder, administrar y utilizar la información de manera efectiva, así como también la capacidad de comunicarse, colaborar y resolver problemas en entornos digitales. Este enfoque integral reconoce que las habilidades digitales son fundamentales para el desarrollo personal, profesional y social en el mundo contemporáneo.

Además, según García, R. (2019), las habilidades digitales son esenciales debido a su capacidad para optimizar el tiempo y reducir costos mediante el uso de herramientas y dispositivos electrónicos. Estas habilidades pueden acelerar el pensamiento, fomentar la creatividad y la innovación, y permitir una gestión

significativa de las identidades digitales, lo que contribuye a mejorar la imagen de la empresa, ya que los empleados son los principales representantes de la marca. En última instancia, estas habilidades nos ayudan a adaptarnos a diversos entornos y a ser empleados más eficientes, colaborativos y productivos, lo que aumenta nuestro valor en el mercado laboral.

Baños, J. (2013) propone un conjunto de características que definen las habilidades digitales necesarias en la era contemporánea:

- Entender los fundamentos de la Web Social. incluyendo conceptos como colaboración e intercambio.
- Participar activamente en entornos de aprendizaje virtual, utilizando herramientas como foros, mensajería interna, entre otras.
- Gestionar servicios de correo electrónico web.
- Realizar búsquedas avanzadas en Internet utilizando motores de búsqueda.
- Emplear herramientas colaborativas de oficina, como Google Drive.
- Utilizar servicios de almacenamiento en la nube, como Dropbox o Google Drive.
- Conocer los riesgos y amenazas de Internet y saber cómo protegerse contra ellos.

4.2.3 Competencia digital

De acuerdo a lo mencionado, Revuelta, F. (2011) argumenta que la competencia digital abarca tanto el uso seguro como crítico de las tecnologías de la sociedad de la información. Destaca la crucial importancia del manejo crítico de la información en los

contextos virtuales, enfatizando la necesidad de que las personas adquieran las habilidades requeridas para acceder a bases de datos en línea.

Asimismo, Lozano, A. (2010) expone que en la sociedad del conocimiento se fomentan las habilidades de la información, que implican la capacidad de identificar necesidades de información, encontrarla, reunirla, evaluarla y emplearla eficazmente. Al aplicar estas competencias, el proceso de enseñanza y aprendizaje en entornos virtuales se transforma en una experiencia de apoyo mutuo, distinta a la simple transmisión de conocimientos.

Por otra parte, Lion, C. (2013) sostiene que la competencia digital desempeña un papel crucial al facilitar el desarrollo de otras habilidades importantes para el trabajo en equipo, como la metacognición, el estímulo de la creatividad e innovación, y la promoción del diálogo intelectual.

5. Beneficiarios

Este proyecto de innovación está dirigido principalmente hacia cuatro arquetipos de trabajadores: la primera está relacionada con trabajadores que buscan aprender de herramientas digitales para emplearlas en sus labores.

Ella es Karina Rojas, tiene 42 años de edad y es contadora. Es apasionada del ejercicio, por lo que mantiene un horario para entrenar y luego dedicarse a trabajar. Se destaca por laborar de manera eficiente y por buscar conectividad con otras áreas de trabajo. Sin embargo, durante la pandemia su flujo de trabajo cambió y las delegaciones del trabajo no son las mismas. Ella ahora busca capacitarse con herramientas digitales, así gestionará mejor su tiempo y disminuirá su estrés.

El segundo es Pablo Mesía, tiene 40 años y es administrador. Él está relacionado con trabajadores que buscan reducir el tiempo que emplean en tareas que se podrían digitalizar. Entre sus aficiones están: cuidar de sus plantas y engreír a su perro. Sin embargo, invierte mucho tiempo en su trabajo y ya no puede hacer lo que le gusta. Debido a esto, está en búsqueda de nuevos métodos para digitalizar varios de sus proyectos y así pueda tener sus tiempos mejor administrados.

La tercera es Isabel Díaz, tiene 44 años y es psicóloga. Ella está relacionada con la optimización de tiempos y mejora de flujo de trabajo. Entre sus aficiones están viajar y pasar tiempo con su familia, pero no está pudiendo disfrutar de ellas ya que su centro laboral se encuentra muy lejos de su casa y no tiene tiempo para cocinar así que suele comer afuera y gasta mucho en ello. También llega muy cansada a casa y ya no disfruta el tiempo con sus seres queridos. Ella está buscando digitalizar las citas con sus pacientes para maximizar el potencial de su trabajo.

Y el último es Mauricio Hidalgo, tiene 41 años y es ingeniero civil. Él está relacionado con los trabajadores que buscan herramientas para más rapidez en la entrega de avances, ya que le toma mucho tiempo movilizarse a reuniones y durante estas, sus compañeros dedican la mayor cantidad de tiempo a actualizar ajustes en sus propias laptops. Y debido a que entre sus aficiones está pasar tiempo con sus amigos y ayudar a su madre que se encuentra delicada de salud, le cuesta mucho dejarla sola durante largas horas o contactar enfermeros para que la atiendan. Está buscando formas de tener reuniones digitales interactivas con sus compañeros, donde puedan colgar sus avances y avanzar más eficientemente. Y así, poder apoyar a su madre y disfrutar de la compañía de sus amigos.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

La capacitación interactiva ampliará los conocimientos digitales de los adultos mayores de 40 años, asesorándolos con la implementación de herramientas digitales, para así ampliar sus oportunidades laborales o potenciar sus metodologías de trabajo. De esta forma, no se limitarán a trabajos presenciales y podrán ser más eficientes trabajando de manera remota. Nos encargamos de brindar las herramientas (laptops/computadoras y celulares), capacitar a través de la práctica (individual y grupal) y crear espacios de retroalimentación con asesoría personalizada. Además de incentivar el logro conjunto a través de las mediciones por desempeño de toda un aula, para lograr que los resultados sean 100% eficientes.

6.2. Segmento de clientes

Explicación del Lienzo del Modelo de Negocio elaborado en los siguientes puntos: Nuestro proyecto está principalmente dirigido a trabajadores mayores de 40 años a más (tanto contratados como independientes) que tienen falta de conocimiento sobre las herramientas digitales que pueden emplear en sus labores diarias.

6.3. Canales

Según el estudio de mercado de We are Social y Meltwater (2024) y en relación con el público objetivo de este proyecto, las personas mayores de 40 años en Perú hacen uso principalmente de 3 redes sociales: Facebook, LinkedIn y Twitter. En base a esta data, planteamos pautar posts digitales en estas redes y haríamos seguimiento a las personas que reaccionan o visualizan por mayor tiempo el contenido. Así, los

revisaremos a un canal más personalizado como Whatsapp o correo electrónico para darles a conocer los beneficios de las capacitaciones, los costos, cronogramas y una malla de los temas que se trabajarán.

6.4. Relación con los clientes

La interacción será indirecta a través de plataformas digitales, no afectará la comunicación entre profesionales y profesores de formación.

Este punto de investigación se enfocará en cómo estas plataformas pueden mejorar la eficiencia de los trabajadores.

También se examinará cómo se gestionan las expectativas de los trabajadores mediante esta comunicación indirecta, así como su impacto en la satisfacción de las capacitaciones.

6.5. Actividades clave

Para poder llevar a cabo nuestra propuesta serán necesarias las siguientes acciones:

- Selección de facilitadores: Para que las personas que puedan entender de manera sencilla y práctica a utilizar las diferentes plataformas, es importante elegir profesores que puedan utilizar distintos métodos de enseñanza. Nuestro objetivo es que las personas sepan aprovechar estas herramientas para su beneficio laboral.
- Selección de equipos y plataformas digitales: Para que las personas aprendan el uso adecuado de cada plataforma, es importante también contar con equipos adecuados que puedan procesar la información y plataformas sin

problemas. Luego de investigar sobre las plataformas más utilizadas en el ámbito laboral hemos encontrado cuatro como las más importantes para el trabajo. Estas plataformas son: Microsoft 365, Google Workspace, Trello y Miro.

- Publicidad del servicio de capacitaciones: Sabemos que en la actualidad las redes sociales sirven para comunicar a todo tipo de usuario y los mayores de 40 años no son la excepción. Idearemos campañas creativas para poder captar su atención dentro de las redes que este segmento suele utilizar más, como Facebook, LinkedIn y Twitter.

6.6. Recursos clave

En el desarrollo de este proyecto de se identifican cuatro tipos de recursos clave que son fundamentales para su ejecución exitosa: recursos físicos, recursos intangibles, recursos monetarios y recursos humanos.

Los recursos físicos comprenden los equipos, herramientas e infraestructuras necesarias para llevar a cabo las actividades de investigación. En este sentido, se requerirá acceso a laboratorios especializados, equipos de medición, software específico y otros recursos técnicos relevantes. La disponibilidad de estos recursos físicos garantizará la realización adecuada de experimentos, análisis y pruebas necesarias para alcanzar los objetivos de la investigación.

Los recursos intangibles son aquellos activos que no tienen una presencia física, pero que son de gran valor para el proyecto. En el contexto de esta investigación, los convenios y alianzas estratégicas con instituciones como el Ministerio de Educación (MINEDU) representan recursos intangibles significativos. Estas colaboraciones pueden

proporcionar acceso a datos, información privilegiada, asesoramiento experto y apoyo logístico, lo que contribuirá en gran medida a la calidad y relevancia de los resultados obtenidos.

Los recursos monetarios son indispensables para financiar los diferentes aspectos del proyecto, incluyendo la adquisición de equipos y la contratación de servicios especializados. La disponibilidad de capital permitirá cubrir los gastos operativos y garantizar el desarrollo continuo de la investigación. Además, la gestión eficiente de los recursos financieros contribuirá a maximizar el impacto y la eficacia del proyecto en su conjunto.

Por último, los recursos humanos son uno de los pilares fundamentales de este proyecto. El equipo estará compuesto por profesionales con experiencia en diversas áreas relevantes, como investigación, gestión de proyectos, comunicación y administración. Entre los roles clave se incluyen el community manager, quien será responsable de la gestión de la comunicación y la difusión de resultados a través de plataformas digitales; el asistente administrativo, encargado de coordinar las actividades logísticas y administrativas del proyecto; y el facilitador, quien proporcionará orientación y apoyo técnico durante todas las etapas de la investigación.

6.7. Aliados clave

Uno de nuestros principales aliados serán los centros municipales o escuelas donde se puedan implementar las aplicaciones en las laptops, conocen la brecha digital entre jóvenes y adultos.

Tendremos aliados a trabajadores remotos que están acostumbrados al ritmo de vida home office. También a los que pertenezcan a PYMEs y MYPEs.

6.8. Fuentes de ingresos

Los ingresos monetarios se obtendrán principalmente de un porcentaje del cobro por la capacitación. De este se debe restar el pago por el alquiler del local.

6.9. Presupuestos

Dentro de este punto es importante resaltar los gastos futuros de nuestro proyecto, que se dividirán en tres componentes que serán:

6.9.1 Instrumentación

Dentro de este primer componente encontraremos los materiales.

Tabla 1. *Inversión Inicial*

Materiales	Cantidad	Precio	Total
Proyector Led Portatil	1	S/ 119.00	S/ 119.00
Microsoft 365	1	S/ 13.00	S/ 13.00
Trello	1	S/ 38.00	S/ 38.00
Desarrollo de la Web	1	S/ 800.00	S/ 800.00
Mesas grupales	4	S/ 1,800.00	S/ 7,200.00
Sillas	17	S/ 99.00	S/ 1,683.00
Escritorio	2	S/ 499.00	S/ 998.00
TOTAL			**S/ 10,851.00**

6.9.2 Personal

La importancia de un equipo de trabajo que funcione de manera proactiva estarán los cargos de editor de gráficos y video, marketing, administración, ventas, programador de página web y facilitador.

Tabla 2. *Sueldos*

Facilitador	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre

Número de personas	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sueldo (mensual)	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00
Total Mes	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**	**S/ 3,600.00**

Personal Administrativo	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (mensual)	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00	S/ 1,300.00
Total Mes	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**	**S/ 1,300.00**

Soporte Técnico	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (mensual)	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00	S/ 800.00
Total Mes	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**	**S/ 800.00**

TOTAL SALARIOS	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**	**S/ 5,700.00**

6.9.3 Servicios

Por último, algunos servicios y equipos importantes que son contabilidad, sistema legal, renta del local, equipos de oficina, publicidad y entre otros.

Tabla 3. *Costos*

Ítem \ Año	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**
Luz												
Facturación al mes	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 150.00
Agua												
Facturación al mes	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00

Teléfono e Internet												
Costo	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00	S/ 99.00
Dominio + Web												
Costo	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00	S/ 80.00
Agencia de Publicidad y Marketing												
Costo	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00
Gastos Fijos	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**	**S/ 929.00**

Tabla 4. *Alquiler*

Gastos de Alquiler	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**
Alquiler mensual	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00	S/ 465.00
Locales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL ALQUILER	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**	**S/ 465.00**

Tabla 5. *Ventas*

Inscripción	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**
Matrículas	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Precio Unitario	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00
Ingreso total	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00
TOTAL DE INSCRIPCIÓN	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**	**S/ 16,000.00**

Tabla 6. *Resultados*

	Enero	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**
Ventas	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00

Costos fijos	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00	S/ 7,094.00
Inversión	S/ 10,851.00											
Utilidad	**-S/ 1,945.00**	**S/ 6,961.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**	**S/ 8,906.00**
Margen	**-12.15%**	**43.50%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**	**55.66%**

7. Resultados

Una vez realizado el prototipado de nuestro proyecto, se realizó la ejecución y validación del mismo. Primero se realizó un video presentando y explicando cómo se realizarán las clases, estas serán presenciales y se formarán 4 grupos de 4 personas. Además, se detallaron los puntos que se enseñarán de la plataforma Microsoft 365. Luego se muestra la página web que se manejaría, será informativa y también tendrá la opción de registro para los matriculados. Una vez creado su usuario, se tendrá acceso a las clases grabadas, videos tutoriales sobre el uso de herramientas de cada plataforma y también contará con la opción de mensajería. Esta opción se hizo con la finalidad de que cada alumno tenga un seguimiento y enseñanza personalizada que le ayudará a resolver todas las dudas que pueda tener durante la duración del curso de capacitación.

Se seleccionó un grupo de personas mayores de 40 años para mostrarles el video de la propuesta. Luego se les envió una encuesta para saber su apreciación de la propuesta. Finalmente se encontró que más del 90% quedó satisfecho y entendió de qué se tratarán las capacitaciones, qué plataformas se enseñarán, los materiales que se utilizarán, además del material al que se podrá acceder a través de la página web.

8. Conclusiones

En base a los resultados mencionados en la sección anterior, se concluye que los prototipos trabajados y puestos a prueba han sido aprobados por nuestro público objetivo. Ya que se ha desarrollado una clase prueba y se ha dado a conocer el paso a paso del recorrido por la página web, la cual les pareció útil y de fácil manejo.

Existe un interés por parte de nuestro público en capacitarse y poner en práctica los conocimientos sobre las 4 plataformas digitales en las que nos enfocamos, porque afirman que les será útil en el desarrollo de sus actividades laborales del día a día.

Consideramos que, frente a un panorama tan competitivo en el sector laboral, nuestro proyecto se presenta como una novedosa y llamativa propuesta para impulsarlos a ser más eficientes en sus labores y puedan sentirse así más seguros de continuar creciendo en su línea de carrera.

Por último, se tiene proyectado que, en el plazo de 6 meses, ya hayan podido desarrollarse 6 capacitaciones, es decir que 96 trabajadores ya podrían ser testigos de los beneficios de las capacitaciones. De esta manera habría más personas y empresas interesadas en contratar nuestros servicios.

9. Bibliografía

Arévalo, J.M., Mosquera, F. y Cáceres, D., (2019*). Develar y apreciar la diversidad organizacional: discursos y prácticas para re-imaginar la empresa y la estrategia en función de la vida.* Cuadernos de Administración, 32(58), 1-23 https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/26443/22768

Baños, J. (27 de mayo de 2013). *Proyecto "Marco Común de competencia Digital Docente" del Plan de Cultura digital en la Escuela*. Obtenido de

https://es.slideshare.net/slideshow/borradormarcocddv1-140221051428phpapp01/32210164

Brewer, M., Van Kessel, G. y Sanderson, B. (2019). *Resilience in higher education students: a scoping review. Higher Education Research & Developm*ent, 38(6), 1105-1120. Obtenido de https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2019.1626810

Bughin, J. Hazan, E., Lund, S., Dahlström P., Wiesinger, A. y Subramaniam, A. (23 de mayo de 2018). *Skill shift: Automation and the future of the worforce.* https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce

Chou, R., Valdés, A., y Sánchez, S. (2019). *Programa de formación de competencias digitales en docentes universitarios.* Universidad y sociedad, 9(1), 81-86. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100011

Escuder, S., Liesegang, R. y Rivoir, A. (2020). *Usos y competencias digitales en personas mayores beneficiarias de un plan de inclusión digital en Uruguay.* Psicología, Conocimiento y Sociedad, 54-80 http://dx.doi.org/10.26864/PCS.v10.n1.3

Fatien et. al, (2019) *Re-embedding leadership development: Exploring power dynamics to understand the insensitivity of coaching programs to organizational contexts.* https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1742715018824442

García, R. (17 de marzo de 2019). La importancia de las competencias digitales en tu trabajo. https://balcon40.com/2019/03/14/la-importancia-de-las-competencias-digitales-en-tu-trabajo/

Johnon, S.S., (2020). *The Future of Work.* American Journal of Health Promotion 34(7), 809-812 https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0890117120943748a

Lion, C. (2013). *Desarrollo de competencias digitales para portarles de la región.* https://relpe.org/wp-content/uploads/2013/04/09-Desarrollo-de-Competencias-Digitales-para-Portales-de-la-Regi%C3%B3n.pdf

Lozano, A. (2010). *Tecnología educativa y redes de aprendizaje de colaboración,* México. Trillas. https://etrillas.mx/libro/tecnologia-educativa-y-redes-de-aprendizaje-de-colaboracion_9650

Martínez-Alcalá, C. Rosales-Lagarde, A., Jiménez-Rodríguez, B., Galindo-Luna, D., Ramírez-Salvador, J., Aguilar-Lira, L., Hernández-Alonso, E., López- Noguerola, J y Agis-Juárez, R. (2019). *Aprendizaje de las TIC por parte de los adultos mayores. 14th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI),* 19–22. https://ieeexplore.ieee.org/document/8760989

Novella, R. y Rosas-Shady, D. (1 de diciembre de 2023). *Estudio talento digital en el Perú 2023: la demanda insatisfecha de talento digital en el Perú.* https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Estudio-talento-digital-en-el-Peru-2023-la-demanda-insatisfecha-de-talento-digital-en-el-Peru.pdf

OIT., *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.* Guía práctica. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Revuelta, F. (2011). *Competencia digital: desarrollo de aprendizaje con mundos virtuales en la Escuela.* https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/397

Rodriguez-Bustelo, C. et al. (26 de abril de 2020). *Debating the Future of Work: The Perception and Reaction of the Spanish Workforce to Digitization and Automation Technologies.* https://www.researchgate.net/publication/343562483_Debating_the_Future_of_Work_The_Perception_and_Reaction_of_the_Spanish_Workforce_to_Digitization_and_Automation_Technologies

Sunkel, G., & Ullmann, H. (2019). *Las personas mayores de América Latina en la era digital: superación de la brecha digital. Revista e La CEPAL No 127*. https://www.cepal.org/es/publicaciones/44580-personas-mayores-america-latina-la-era-digital-superacion-la-brecha-digital

UNESCO. (15 de Marzo de 2018). *Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social.* Obtenido de https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-yinclusion-social

Varguillas, C. y Bravo, P. (2020). *Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil.* Revista de Ciencias Sociales. Universidad del Zulia, Venezuela. https://www.redalyc.org/journal/280/28063104019/28063104019.pdf

We are Social y Meltwater (2024). *Reporte Digital Global.* https://limaretail.com/redes-sociales/estadisticas-redes-sociales/#Cual_es_la_red_social_mas_utilizada_por_edad

Xiarewana, B., y Civelek, M. E. (2020). *Effects of covid-19 on China and the world economy: Birth pains of the post-digital ecosystem*, J. Intern. Trade Logist. Law, e-ISSN: 2149-9748, 6(1), 147-157 https://www.jital.org/index.php/jital/article/view/158

10. Anexos

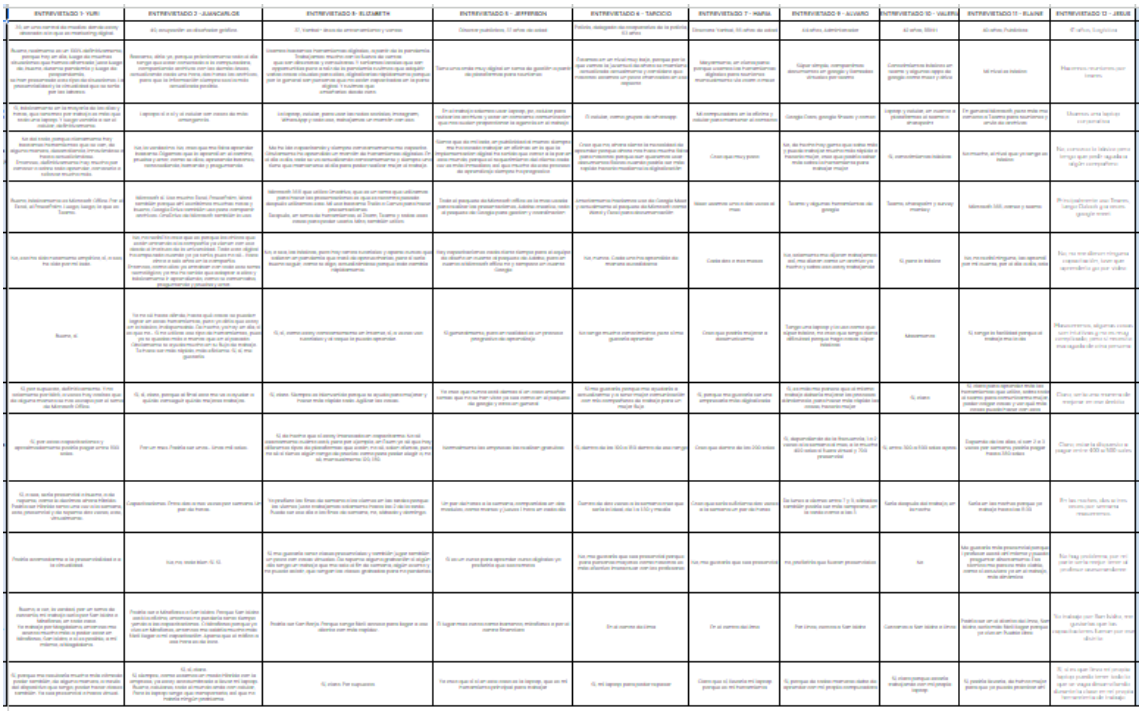
ANEXO A: Guion de entrevistas realizadas a adultos mayores de 40 años.

Para saber el nivel de digitalización de los participantes, saber qué plataformas usan, interés de las capacitaciones, disponibilidad de tiempo y lugar para las clases y presupuesto dispuesto a pagar por las capacitaciones.

1. ¿Edad y ocupación?
2. ¿Cuál es el nivel de digitalización que presenta tu trabajo?
3. ¿Cuáles son las herramientas con las que te mantienes conectado con tu trabajo?
4. ¿Crees que tienes el conocimiento suficiente sobre las plataformas digitales para desarrollar tu trabajo?
5. ¿Cuáles son las plataformas con las que trabajas diariamente?
6. ¿Recibiste capacitación para el uso de estas plataformas en tu trabajo?
7. ¿Tienes la facilidad de usar estas plataformas digitales?
8. ¿Te gustaría capacitarte exclusivamente en las plataformas que usas en tu trabajo?
9. ¿Estarías dispuesto a pagar por las capacitaciones?
10. ¿Cuál es tu disponibilidad en tiempos para recibir estas capacitaciones?
11. ¿Habría inconvenientes con que las clases sean presenciales e interactivas?

12. ¿En qué distrito de Lima te gustaría recibir las capacitaciones?
13. ¿Estarías dispuesto a llevar tu material de trabajo a clase**?**

ANEXO B: Resultados de las encuestas realizadas a personas mayores de 40 años de Lima Metropolitana para conocer su comprensión y aceptación de la propuesta de capacitaciones interactivas.



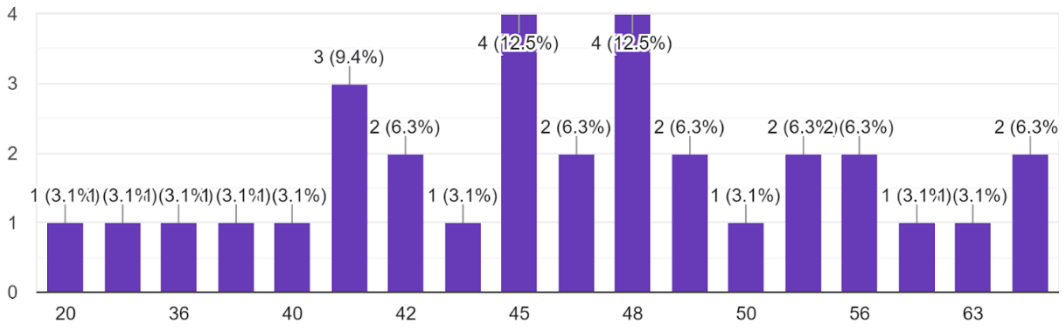
ANEXO C: Validación

Link del video de validación: https://www.youtube.com/watch?v=-L2LyPGfwes

ANEXO D: Resultados de Encuesta de video de Validación para saber el nivel de comprensión y aceptación de la propuesta.

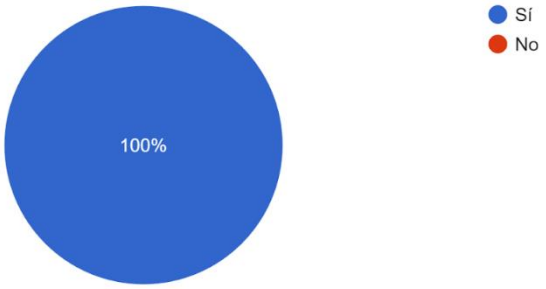
2. ¿Cuál es tu edad?

32 respuestas



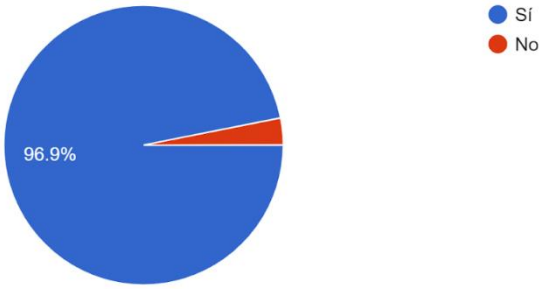
3. ¿Lograste entender de qué trata nuestro proyecto?

32 respuestas



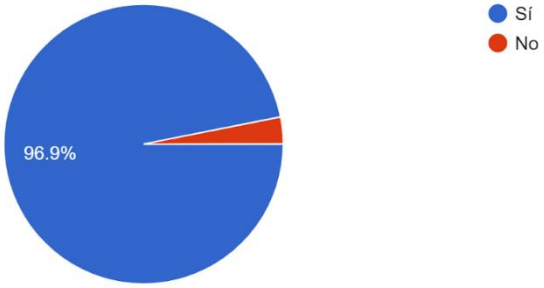
4. ¿Estás de acuerdo en la cantidad de horas impartidas para las capacitaciones?

32 respuestas



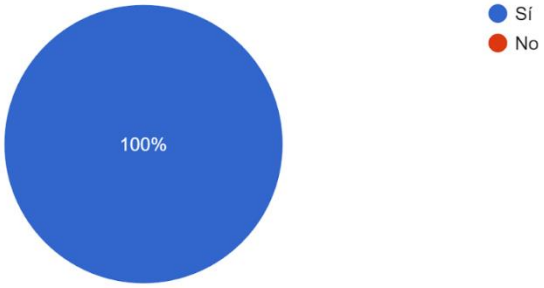
5. ¿Estás de acuerdo con el costo de las capacitaciones?

32 respuestas

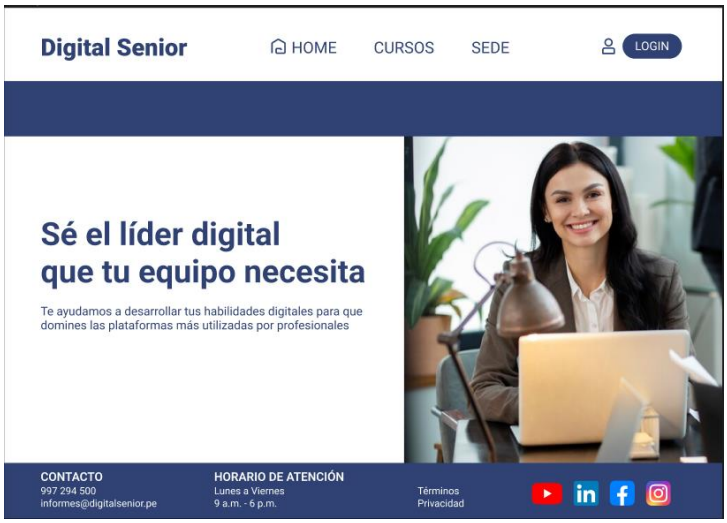


6. ¿Te parece de fácil acceso a la web?

32 respuestas



ANEXO E: Prototipo de Página Web



Digital Senior | HOME | CURSOS | SEDE | LOGIN

Microsoft 365 | Google for Work | Trello | Miro

Microsoft 365

Cuenta con los programas que tu ya conoces como Word, Excel, PowerPoint y Outlook, además de Teams, OneDrive, SharePoint, OneNote y Accesss.

Todo este conjunto de programas son ideales para optimizar tu trabajo en equipo y aquí los aprenderás paso a paso.



CONTACTO
997 294 500
informes@digitalsenior.pe

HORARIO DE ATENCIÓN
Lunes a Viernes
9 a.m. - 6 p.m.

Términos
Privacidad

Digital Senior | HOME | CURSOS | SEDE | LOGIN

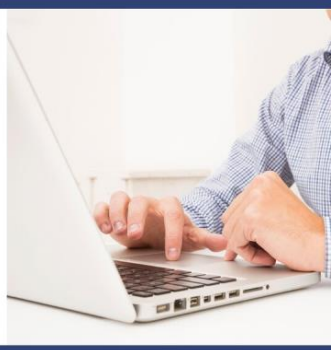
Mi Perfil | Mis Clases | Tutoriales | Mensajería

Nombre

Código de alumno

Horario:
Lun - Mie
7 p.m. - 9 p.m.

Salir



CONTACTO
997 294 500
informes@digitalsenior.pe

HORARIO DE ATENCIÓN
Lunes a Viernes
9 a.m. - 6 p.m.

Términos
Privacidad

Digital Senior | HOME | CURSOS | SEDE | LOGIN

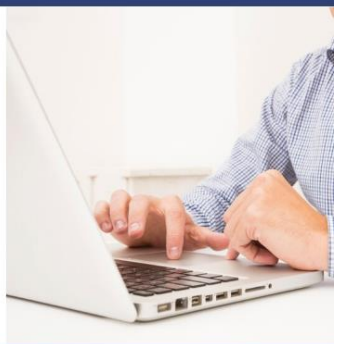
Mi Perfil | Mis Clases | Tutoriales | Mensajería

Mis Clases

Microsoft 365
Google for Work
Trello
Miro

Evaluaciones

Salir



CONTACTO
997 294 500
informes@digitalsenior.pe

HORARIO DE ATENCIÓN
Lunes a Viernes
9 a.m. - 6 p.m.

Términos
Privacidad

Digital Senior

HOME CURSOS SEDE LOGIN

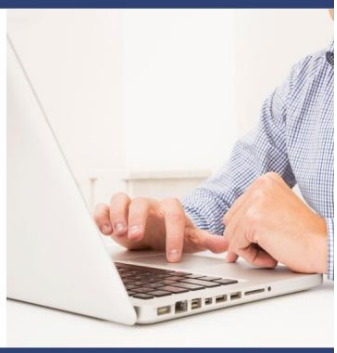
Mi Perfil | Mis Clases | Tutoriales | Mensajería

Tutoriales

Microsoft 365
Google for Work
Trello
Miro

PDF

Salir



CONTACTO
997 294 500
informes@digitalsenior.pe

HORARIO DE ATENCIÓN
Lunes a Viernes
9 a.m. - 6 p.m.

Términos
Privacidad

Digital Senior

HOME CURSOS SEDE LOGIN

Mi Perfil | Mis Clases | Tutoriales | Mensajería

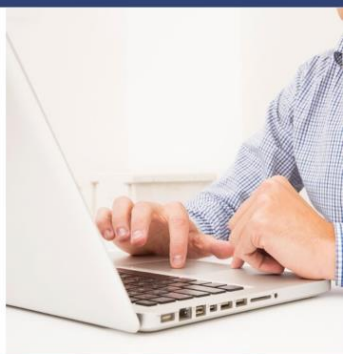
Mensajería

Facilitador 1

Escribir mensaje...

Enviar

Salir



CONTACTO
997 294 500
informes@digitalsenior.pe

HORARIO DE ATENCIÓN
Lunes a Viernes
9 a.m. - 6 p.m.

Términos
Privacidad