



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Programa de capacitación para mejorar el uso del
teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas Segunda
Jerusalén, Rioja 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Delgado Díaz, Ilder Ken (ORCID: 0000-0001-9135-8662)

Macedo Vargas, Walker Stip (ORCID: 0000-0002-1780-0077)

ASESOR:

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

**MOYOBAMBA-PERÚ
2021**

Dedicatoria

A mis padres Roldan y Luhana, por ser mi ejemplo de superación, por el apoyo incondicional que siempre me mostraron, por sus consejos, paciencia, por siempre impulsarme a lograr mis metas y superarme como profesional.

WALKER STIP

Dedico con todo corazón a mi madre, pues sin ella no lo había logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por este te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te quiero.

ILDER KEN

Agradecimiento

A Dios por derramar muchas sus bendiciones en nuestras vidas y por darnos fuerzas, salud y la oportunidad de alcanzar todas nuestras metas trazadas.

A nuestras familias por todo el amor, comprensión y apoyo brindado en este proceso de nuestra vida universitaria para así poder culminar la carrera profesional de Administración.

A la Universidad César Vallejo por contar con docentes altamente calificados puestos a compartir sus conocimientos y enseñanzas durante nuestra formación profesional.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEORICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 1 Número de Docentes del Instituto Superior San Lucas</i>	18
<i>Tabla N° 2 Número de docentes a tomar en la muestra</i>	19
<i>Tabla N° 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	20
<i>Tabla N° 4 Confiabilidad de la variable teletrabajo</i>	21
<i>Tabla N° 5 Confiabilidad de la variable Programa de Capacitación</i>	21
<i>Tabla N° 6 Validadores de instrumento</i>	22
<i>Tabla N° 7 Datos Demográficos</i>	25
<i>Tabla N° 8 Datos De La Variable Teletrabajo</i>	26
<i>Tabla N° 9 Nivel del uso del teletrabajo – antes del programa de capacitación</i>	28
<i>Tabla N° 10 Actividades y cronograma de elaboración del programa de capacitación</i>	30
<i>Tabla N° 11 Nivel del uso del teletrabajo – posterior al programa de capacitación</i>	32
<i>Tabla N° 12 Nivel del uso del teletrabajo</i>	34
<i>Tabla N° 13 Prueba de normalidad</i>	35
<i>Tabla N° 14 Estadísticas de muestras emparejadas</i>	36
<i>Tabla N° 15 Correlación de muestras emparejadas</i>	36
<i>Tabla N° 16 Prueba de muestras emparejadas</i>	37

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021. Para ello, se hizo uso de una metodología de enfoque cuantitativo y al mismo tiempo se aportó de manera teórica y descriptiva, también es un diseño de investigación pre experimental recabando información mediante un cuestionario aplicado a 34 docentes del Instituto Superior San Lucas, para obtener y recolectar los datos se hizo uso de la técnica de la encuesta utilizando la herramienta de un cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel del uso del teletrabajo se incrementó notoriamente en un 95% posterior a la implementación del programa de capacitación en el Instituto Superior San Lucas, en consecuencia, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Teletrabajo, programa de capacitación, incidencia

Abstract

The present research aims to determine the incidence of the training program to improve the use of telework in teachers of the Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021. For this, a quantitative approach methodology was used and at the same time provided by Theoretical and descriptive way, it is also a pre-experimental research design collecting information a questionnaire applied to 34 teachers of the Instituto Superior San Lucas, to obtain and collect the data, the survey technique was used using the tool of a questionnaire. The results determined that the level of telework use increased notably by 95% after the implementation of the training program at the Instituto Superior San Lucas, consequently the research hypothesis was accepted.

Keywords: Telework, training program, advocacy.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel mundial los distintos gobiernos tratando de salvaguardar la vida de los ciudadanos, tomaron medidas muy estrictas, una de ellas es el distanciamiento social, conllevando a la interrupción de las actividades presenciales sin importar la actividad o el rubro, más aún en el sector de la educación, cabe recalcar y reconocer que no estábamos preparados para un hecho de tal grado, ya que de un instante a otro, “los institutos, escuelas y las diferentes universidades del mundo anunciaron que las clases no se realizarán de manera presencial, aquejando a más de 1.570 millones de estudiantes en 191 países, aún más a los docentes, ya que se desarrolló medidas apresurando salidas o soluciones para realizar la educación a distancia para continuar las clases”, suponiendo un reto presentando implicancias en el uso del teletrabajo, iniciando desde las herramientas tecnológicas, sabiendo que los docentes no son capacitados sobre el uso de esta nueva modalidad de trabajo (IESALC, 2020).

La constitución Universal del Trabajo, indica que el trabajo remoto puede mejorar la armonía entre lo personal y la vida laboral, reduciendo el tiempo de traslado al centro de trabajo y aumentar su desempeño, pero también puede dar lugar a grandes jornadas laborales más extensas, con mayor intensidad de encargo e interferencia entre el trabajo, el hogar y la vida personal. Los escenarios laborales, sociales y económicos en donde se realiza el teletrabajo tienden a tener una gran concurrencia en la etapa de bienestar de los docentes, y esto se ve reflejado en su enseñanza y el nivel de compromiso con la institución, es por esta razón que toda empresa ya sea una entidad privada o pública, está en la necesidad de tener un programa de capacitación, aplicable ya sea a corto o mediano plazo.

El gobierno peruano según Yarnold (2021) mediante su revista sobre La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú, nos comenta que el sector de educación, económico, cultural, laboral, etc., estaba siendo afectado; se vio en la necesidad de crear un Decreto Supremo 026-2020 denominándose trabajo remoto, con la finalidad de que el ámbito laboral continúe siempre y cuando la naturaleza de las labores permita su aplicación, sabiendo que el teletrabajo es una modalidad laboral y no una profesión, ayudando a los ciudadanos y empresarios a no tener una pérdida económica tan severa.

El teletrabajo trae consigo nuevos retos para todas aquellas empresas que la ejecutan, y mayor aún para los trabajadores ya que en esta investigación se quiere lograr, proponer un programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo por parte de los docentes. En el contexto social (Estupiñan & Jiménez), indican que para establecer los contextos de desarrollo con los escenarios económicos, sociales, políticos y normativos de cada país o de un conjunto de personas frente a las ventajas y desventajas de usar una herramienta como el teletrabajo o trabajo remoto es parcial, y en caso que la organización no capacite a sus trabajadores, no obtendrá los resultados que se propuso alcanzar (2019).

Las organizaciones estimulan la interacción grupal costeadando actividades extras, para que los colaboradores logren reunirse de manera virtual para crear lazos particulares y personales, la pandemia abrió nuevas posibilidades que va más allá de asistir a las oficinas los días laborales a cumplir con sus obligaciones, el empleado es y seguirá siendo el recurso más apreciable dentro de la empresa, por esa razón se le debe seguir, aportando valor y cuidándolo, para obtener el total de su desempeño, los beneficios sociales tienen que seguir siendo parte de su vida, también aquellas instituciones que no brindaban este tipo de compensación, corresponderá a replantearse, ya que la conservación de su personal será inclusive más importante en el trabajo remoto, sabiendo que va más allá del análisis de sus fortalezas y debilidades determinadas, tanto propias de los trabajadores como organizacionales, para llevarlo a acabo del mejor modo permisible (Valencia 2018).

En la institución que se realizó la investigación existían problemas de adaptación a esta nueva herramienta del teletrabajo, debido a que muchas de los organismos públicos y privadas no estuvieron preparadas y diseñadas para afrontar un estilo diferente de educación a lo que se estaba acostumbrado a realizarse antes del confinamiento mundial, causando efectos de manera psicológica, pedagógica y en el manejo técnico administrativo. Siendo así que se identificó como problema general: ¿De qué forma un programa de capacitación mejora el uso del teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas Segunda Jerusalén, Rioja 2021?; problemas específicos ¿Cuál es el nivel del uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021?; ¿Cómo realizar un programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del Instituto superior San Lucas, Rioja 2021? y ¿Calcular el nivel del uso del teletrabajo posterior a la ejecución del programa de capacitación en los docentes del Instituto San Lucas , Rioja 2021?

Respecto a la justificación de la investigación se consideró los siguientes criterios: Justificación práctica; ya que se proporcionó un programa de capacitación que después de su ejecución, va a contribuir en mejorar el uso del teletrabajo en el instituto Superior San Lucas, Rioja 2021; de la misma forma el proyecto tiene una utilidad metodológica; porque un programa de capacitación es un instrumento que permite constituir actividades, criterios de evaluación, estrategias comprensibles, recursos y tiempo, además que se comunica cual es la propuesta programada a los individuos involucrados; y justificación social, puesto que permitió a los docentes de la Institución desenvolverse y desarrollarse tanto en el ámbito profesional como personal, absorbiendo nuevas enseñanzas y técnicas sobre cómo manejar el teletrabajo.

Se diseñó como objetivo general: Determinar la incidencia del programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021. Mientras tanto como objetivos específicos se formuló los siguientes: Identificar el nivel del uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021; como segundo objetivo específico: Diseñar un programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021 y como último objetivo específico; Evaluar el nivel del uso del teletrabajo posterior a la ejecución del programa de capacitación en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.

Se plantea la hipótesis Nula: programa de capacitación no mejora el uso del teletrabajo en los docentes del instituto superior San Lucas, Rioja 2021 y como hipótesis alterna: programa de capacitación mejora el uso del teletrabajo en los docentes del instituto superior San Lucas, Rioja 2021 como hipótesis específicas son, H1: Antes de aplicar el programa de capacitación se demuestra un bajo nivel del uso del teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas 2021. H2: El programa de capacitación se adecua de manera adecuada para satisfacer las necesidades y mejorar el nivel del uso del teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas. H3: Posterior a la ejecución del programa de capacitación se demuestra un incremento del nivel del uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas, Rioja 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación de Iturralde & Duque (2021), llegan a la conclusión que desde la perspectiva marxista y de la fuente capitalista, resaltan que el trabajo humano es el único factor capaz de generar valor agregado, entre las nuevas modalidades destaca el teletrabajo que es un producto de la aplicación de la tecnología de la investigación científica al trabajo convencional, otorgándole beneficios a empresarios, empleados y comunidad tanto de índole económica, como ambiental y personal; sin embargo, debido a su inmadurez o escasa utilidad, pues su uso no era generalizado antes de la pandemia ocasionada por el covid-19. Ecuador, le ha rendido una mayor importancia al teletrabajo debido al estado de emergencia, convirtiéndose en una destreza general donde se observó que, si esta modalidad de trabajo remoto no se realice de la forma adecuada esta presentará percances, dificultades operativas, administrativas y financieras y como también en el desempeño de sus empleados.

Según Marchant et al. (2020), la materia de inclusión educativa impulsando el desarrollo de diferentes diseños de enseñanza que ofrezcan calidad, inclusión y equidad, obteniendo así una educación de calidad para la ciudadanía, en la cual la capacitación aborda muchos conocimientos, desarrollando así un ambiente virtual mucho más eficaz, con el único objetivo de motivar al estudiante poder seguir con sus estudios, siendo así una medida muy importante que ha desarrollado la universidad autónoma del Carmen, mejorando la estabilidad emocional de los docentes mediante tácticas psicológicas realizadas por la institución más que un programa de capacitación es una programa de orientación y rehabilitación para los docentes, siendo así la virtualidad una estrategia de mejora, aprendizaje y al mismo tiempo también es positiva pero también negativa, estresando a nuestros docentes por el motivo de tener sobrecarga de pendientes y la cual esto es una realidad de muchas de los docentes en el mundo entero.

Según Mendoza (2020), El confinamiento ha hecho que la educación tome métodos drásticos y poder optar por una enseñanza online, donde hoy en día ya es una realidad y que se está viviendo, esto ha llevado a muchos docentes del mundo a que puedan adaptarse de manera drástica a esta nueva modalidad que hace muchos años se hablaba del teletrabajo y que esto era una opción que tarde o temprano se tendría que implementar para mejorar la calidad de la educación. Concluye que en México tiene más de 50 años realizando esta característica educativa, la cual es una modalidad que no tiene el mismo alcance que la educación presencial, ello derivado de factores socioeconómicos y políticos que suceden en el país y esta educación va más allá de la barrera formal física entre el alumno y docente, hay que tener claro que aplicar estrategias que sean una solución temporal para una situación extraordinaria en donde esta requiere de una planeación y un desarrollo específico y que no surge de un día para otro.

El programa de capacitación según Salinas (2020) nos plantea la enseñanza de destrezas específicas, poder adquirir nuevos conocimientos necesarios o influir en las actitudes, el contenido debe llenar las necesidades y las expectativas de la organización y también de los colaboradores. Los objetivos a largo y corto plazo de la empresa se lograrán obteniendo un personal capacitado y al mismo tiempo poder ayudarles a organizar su tiempo para poder tener un resultado óptimo.

En su investigación Valencia (2018), En el país esta nueva manera de trabajo ha sido efectuada y reglamentada desde el año 2013, a través de la Ley N° 30036 y su regulación a partir del año 2015. La ley fue creada con el objetivo de optimizar los requerimientos vigentes y actuales de la población, convirtiendo como un nuevo instrumento esta modalidad, para favorecer a un acercamiento a las poblaciones más vulnerables en el país a través de la inclusión.

El Perú no ha sido extraño a la globalización, una de las particularidades de la misma es la implementación de las fuentes de informaciones tecnológicas, las mismas que el estado integro esta tecnologías para el alcance de todos las personas y más aún en las entidades públicas, como también lo están organizaciones privadas las cuales se han tenido que adecuarse al escenario presente; es por ello que gran parte los trabajadores están ejecutando el trabajo remoto o Teletrabajo, activando varias opciones como aplicaciones para estar comunicados a distancia y seguir con las labores encomendadas.

Para Labrador et al. (2019) define que la capacitación es un factor que interviene de manera precisa en el funcionamiento de las organizaciones, las cuales necesitan de recursos humanos capaces de adaptarse con velocidad a las tecnologías actuales, con una visión profunda sobre la gestión organizacional y con las capacidades profesionales necesarias para afrontar problemas complejos, a partir del trabajo en equipo.

El programa de capacitación según Gonzales (2019) menciona que, es un instrumento valioso de manera que está estructurado de la manera correcta en la cual el permite a los colaboradores poder obtener capacitaciones, fortalecer sus conocimientos y obtener toda la información necesaria en las funciones de su cargo que desempeñan, sabiendo que mientras más obtienen conocimientos nuevos, realizará sus funciones con más eficiencia y eficacia.

La capacitación como dice Bonilla et al. (2018), es precisar el esfuerzo generalizado para optimizar los conocimientos, las habilidades o destrezas disponibles en la organización, basándose en un acercamiento entre el área de recursos humanos, disponiendo la producción y difusión de las prácticas de la empresa para corresponder a ella y representarla, reflejándose en el rendimiento laboral.

La capacitación según nos comenta Salgado et al. (2016) es un factor clave para la supervivencia de las instituciones y a la adaptabilidad al entorno; como los cambios que se producen haciendo que el capital humano posee la capacidad de convertir al resto de la organización; por ende, este proceso no debe de ejecutarse de forma aleatoria, sin una alineación definida ya que crearía desorganización y desconcierto, por consiguiente; se necesita planear, organizar y controlar realizando un seguimiento de la misma para lograr los resultados deseados.

Los programas de capacitaciones son un conjunto de acciones como nos dice Contreras (2016) que crea beneficio a las empresas y personas para mejorar las experiencias y habilidades de estas y aumentan las ilustraciones para reforzar capacidades y preparar el desarrollo de las funciones de manera exitosa alcanzando cada uno de sus objetivos.

La Capacitación Conductual según Ruiz et al. (2017) nos indican que va dirigida a las personas de más altos rangos, con la finalidad de que puedan desarrollar sus competencias, valores y herramientas necesarias a fin de que puedan dirigir grupos, impartiendo lo aprendido a sus inferiores y así poder realizar una dinámica laboral correcta.

La capacitación virtual según Farías et al. (2016) Establece que un programa permite la comunicación del beneficiario con el material mediante el uso de diversos equipos sistematizados, representando instrumentos de mediación cognitivas de ilustración, y que lo más trascendental es el esquema y operación de movimientos correctos que apliquen los recursos científicos, para la creación de lugares educativos colaborativos y de aprendizaje significativo y relevante para los escolares.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, ya que se resolvió el problema identificado en la entidad y al mismo tiempo se aportó de manera teórica y descriptiva.

El diseño de investigación fue pre experimental con un grupo de control de pre test (Antes de aplicar) y pos test (después de aplicar) es así cómo se desarrolló el proyecto de investigación.

Esquema de la investigación

G: O1-----X-----O2

DONDE:

G: Docentes

O1: Pre test

X: Programa de capacitación

O2: Pos test

3.2. Variables y operacionalización

El programa de capacitación es un conjunto de acciones que crea beneficio a las empresas y personas para mejorar las experiencias y habilidades de los colaboradores, dividiéndose en psicológicas, las cuales indican el nivel de adaptación y automotivación; pedagógicas, indicando la planificación y sus estrategias y técnico administrativas mostrando las técnicas de enseñanza.

Teletrabajo se realiza en casa, sin ningún contacto con sus compañeros de trabajo y desde su propia oficina casera para seguir con sus actividades designadas, estructurando en cultura organizacional, que indican el compromiso, desempeño y conocimiento; las herramientas tecnológicas, utilizando herramientas de comunicación y videoconferencias, y la optimización de procesos, mostrando la planificación, organización, monitoreo y la evaluación.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población según Roger (2019) es el objeto de estudio en una investigación, es el conjunto total de elementos de interés, que puede estar constituida por personas, objetos, documentación, animales entre otros.”

La población que se consideró es el total de docentes del Instituto Superior San Lucas que está constituido por 34 docentes, ubicado en la ciudad de Rioja - Segunda Jerusalén.

Tabla N° 1: Número de Docentes del Instituto Superior San Lucas

LUGAR	PROGRAMA DE ESTUDIO	VARONES	MUJERES	N°
I.S SAN LUCAS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	7	3	10
	CONSTRUCCIÓN CIVIL	6	4	10
	FARMACIA TÉCNICA	5	0	5
	ENFERMERIA TÉCNICA	5	0	5
	CONTABILIDAD	2	2	4
	TOTAL		25	9

Nota: *Elaboración Propia*

Interpretación: En la tabla N° 1, nos indica que en el programa de estudio de administración de empresas tenemos a 10 docentes, en construcción civil, 10 docentes, por otro lado, en farmacia técnica, 5 docentes y al mismo tiempo tanto como enfermería técnica y contabilidad corresponden a 9 docentes, el total de población es de 34 docentes.

Muestra

La muestra según Otzen & Manterola, (2017). Señalan que es la cantidad de sujetos escogidos que simbolizan numéricamente a la población que le dio comienzo a la distribución de la variable en estudio.”

La muestra de estudio estuvo constituida por toda la población que son un total de 34 docentes del Instituto Superior Tecnológico San Lucas.

Tabla N° 2: Número de docentes a tomar en la muestra

LUGAR	PROGRAMA DE ESTUDIO	VARONES	MUJERES	N°
I.S SAN LUCAS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	7	3	10
	CONSTRUCCIÓN CIVIL	6	4	10
	FARMACIA TÉCNICA	5	0	5
	ENFERMERIA TÉCNICA	5	0	5
	CONTABILIDAD	2	2	4
	TOTAL		25	9

Nota: *Elaboración Propia*

Interpretación: en la tabla N° 2, indican que para la muestra de la investigación es de 34 docentes.

Muestreo

Por tratarse de toda la población, no se consideró muestreo en la investigación.

Unidad de muestreo: 34 docentes

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Tabla N° 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas	Instrumento	Informante
Encuesta	Cuestionario	Personal Docente

Nota: *Elaboración Propia*

La encuesta es una particularidad según Mazuera (2016) Nos indica se manifiesta en un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula que están relacionadas de una u otra manera al proyecto, en la cual tiene la finalidad de seleccionar investigación para comprobar la hipótesis de la investigación.

El cuestionario según Aparicio (2020) es una herramienta en la cual está conformado por objeciones múltiples y valores y que estará elaborado por los investigadores; en donde, nuestro instrumento es de tipo ordinal de escala de likert permitiéndonos así medir las actitudes y el grado de conformidad del encuestado.

En el presente trabajo de investigación se realizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, dividiéndose en dos variables, una de ellas es el teletrabajo, que está estructurado por tres dimensiones (14 ítems) y el programa de capacitación que contiene tres dimensiones (13 ítems), en donde se tomó en cuenta la escala de Likert para establecer el nivel de uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas Segunda Jerusalén, Rioja 2021.

3.4.1. CONFIABILIDAD

Según, Angulo & Albarracín (2018) la confiabilidad es la "capacidad de un ítem de desempeñar una función requerida, en condiciones establecidas durante un período de tiempo determinado". Es decir, que habremos logrado la confiabilidad requerida cuando el "ítem" hace lo que queremos que haga y en el momento que queremos que lo haga, también manifiesta que cuando la confiabilidad es mayor a 0.80 es porque existe una excelente confiabilidad.

VARIABLE 1: Teletrabajo

Tabla N° 4. Confiabilidad de la variable teletrabajo

TELETRABAJO	
Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Crombach	N° de Elementos
,874	14

Nota: *Elaboración propia*

Interpretación: En la siguiente tabla tenemos como resultado la confiabilidad de la variable teletrabajo mediante el Alfa de Crombach con un 0.874 es aceptable para la investigación.

VARIABLE 2: Programa de capacitación

Tabla N° 5: Confiabilidad de la variable Programa de Capacitación

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	
Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Crombach	N° de Elementos
,756	13

Nota: *Elaboración propia*

Interpretación: En la siguiente tabla tenemos como resultado la confiabilidad de la variable programa de capacitación mediante el Alfa de crombach con 0.756 es aceptable para la investigación.

3.4.2. VALIDEZ

Posso & Lorenzo (2016, p. 5) definen a la validez como la capacidad de algo para demostrar sus veracidades propias a la investigación refiriéndose al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir.

Para hallar la validez, con respecto al cuestionario el instrumento contará con 35 Ítems donde fue evaluado por 3 jueces expertos en este caso por Magísteres de la carrera Administración.

Tabla N° 6: Validadores de instrumento

NOMBRE Y APELLIDOS	TELETRABAJO	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
Regner Nicolás Castillo Salazar	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Icela Baneza Clavo Zumba	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Diana Cajaleon Huamani	Procede a aplicar	Procede a aplicar

Nota: *Elaboración Propia*

Interpretación: En la tala N°6, nos muestra los 3 especialistas que validaron el instrumento de recolección de datos y en la cual llegaron como resultado proceder con la aplicación de dicho instrumento.

3.5. Procedimientos

Para realizar la investigación se empleó el siguiente procedimiento respectivo, en primer lugar, se efectuó una carta de presentación al consorcio del Instituto Superior Privado San Lucas, para que así nos pueda facilitar la información de los docentes y poder realizar el análisis respectivo luego de obtener su respuesta de conformidad a nuestra petición se puso en marcha a realizar el pre test para diagnosticar como estamos en conocimiento a la utilización del teletrabajo.

Siendo así que después de obtener los primeros resultados se puso en marcha el plan correspondiente donde se especifica poder realizar el programa de capacitación, en la cual esto duro aproximadamente 2 meses y medio poniendo en práctica en los docentes del instituto, por consiguiente se puso en ejecución la realización del pos test para saber si lo planteado mejoro el uso del trabajo remoto.

Por la cual para tener los resultados se aplicó los cuestionarios correspondientes a las variables de programas de capacitación y al teletrabajo, donde cada uno de los ítems midieron cada una de ellas pasando por los diferentes programas estadísticos que nos ayudaran a poder saber si nuestra investigación esta concreta o no y finalmente se realizó el análisis de las discusiones de nuestros resultados, como también nuestras conclusiones y recomendaciones basándose a nuestros objetivos planteados en la investigación. .

3.6. Método de análisis de datos

Para el proceso estadístico de la información y datos obtenidos de la muestra de estudio mediante la aplicación de la técnica e instrumento, se utilizó herramientas fundamentales; como, el programa Excel y el programa computarizado SPSS versión 26, que nos brindó resultados para poder realizar los gráficos, y así poder pronunciar comentarios cuyos efectos ayudaron a corregir y discutir nuestro problema planteado, facilitando la viabilidad de la investigación.

Para poder comenzar con la elaboración de datos, se requirió un cronograma detallado de la información para la aplicación de los cuestionarios. Una vez realizado en orden cronológico se asignaron códigos a los ítems ya aplicados, obteniendo un mayor control en el momento que se ejecutó de la tabulación de cada una de las variables. En la cual para calcular nuestra normalidad de los datos se optó por Shapiro-Wilk sabiendo que nuestra muestra es menos a 50 integrantes, posterior se utilizó la T de student a fin de poder ver la significancia de nuestra investigación. Después de analizar los datos, se tuvo que considerar las hipótesis para tener una perspectiva real de lo que se pretendió lograr con este proyecto de investigación teniendo muy en claro los objetivos planteados, dando la validez correspondiente al objeto de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para la ejecución del proyecto, se obtuvo la autorización del Instituto Superior Privado San Lucas, el desarrollo de investigación cuenta con claridad y transparencia para obtener los resultados deseados en base a la teoría planteada, del mismo modo con otras investigaciones ya elaboradas garantizando la calidad ética de la misma, en la cual se consideró citas internacionales y nacionales de las diferentes fuentes confiables asegurando la viabilidad de la investigación y el proceso de recolección de datos se efectuó con confidencialidad, respeto y anonimato, sabiendo que toda la información obtenida se utilizará exclusivamente para cumplir los objetivos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Los datos demográficos es la parte principal de la investigación en la cual se podrá establecer datos de manera general, por ende se logrará identificar los rangos de cada uno de los integrantes que forman parte de la investigación; para poder precisar los perfiles de cada uno de ellos y poder realizar el trabajo de manera eficiente.

Tabla N° 7: Datos Demográficos

Ítems	Indicador	f	%
Edad	22 a 30 años	14	29
	30 a 38 años	14	41
	38 a 46 años	9	27
	46 a 54 años	0	0
	54 a 62 años	1	3
Género	Hombres	25	74
	Mujeres	9	26
Grado de Instrucción	Universitaria	34	100
Total		34	100

Nota: Las encuestas realizadas en el instituto superior San Lucas

Interpretación: En la tabla, nos indica que el 29% es un porcentaje que representa a las edades entre 22 a 30, el 41% corresponden a 30 a 38 años, el 27% nos indica las edades de 38 a 46 años y el 3% representan las edades de 54 a 62 años; por consiguiente, dentro el 74% representan a hombre y el 26% a mujeres y en la cual el 100% de los docentes tiene un grado de instrucción superior.

Variable: Teletrabajo

Identificar el nivel del uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021

Tabla N° 8: Datos De La Variable Teletrabajo

Dimensi ones	Indicador es	Nunca		Casi nunca		Aveces		Casi Siempre		Siempre		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cultura Organiza cional	Adaptaci ón	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.	8	23.5	19	55.9	4	11.8	1	2.9	2	5.9
	Desemp eño	Se siente motivado para adoptar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.	3	8.8	14	41.2	12	35.3	3	8.8	2	5.9
conocimi ento	Desemp eño	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo como docente.	0	0.0	17	50.0	12	35.3	3.0	8.8	2	5.9
	conocimi ento	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de sus actividades.	3	8.8	12	35.3	13	38.2	2.0	5.9	4	11.8
Equipos Informáti cos	conocimi ento	Siente que el Instituto valora el trabajo desarrollado por su persona.	3	8.8	12	35.3	11	32.4	3.0	8.8	5	14.7
	Equipos Informáti cos	Se le hace fácil el manejo y uso de las comunicaciones tecnológicas tales como: correo electrónico, navegación Web, aplicaciones, entre otros.	1	2.9	13	38.2	15	44.1	3.0	8.8	2	5.9
Herrami entas tecnológi cas	Equipos Informáti cos	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencias, entre otros.	1	2.9	16	47.1	13	38.2	3.0	8.8	1	2.9
	Herrami entas de videocon ferencia	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptops, computadora de escritorio, Tablet, impresora entre otros para desarrollo de sus actividades de forma eficiente.	2	5.9	5	14.7	10	29.4	8.0	23.5	9	26.5
Planifica ción	Herrami entas de videocon ferencia	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto.	2	5.9	12	35.3	13	38.2	4.0	11.8	3	8.8
	Planifica ción	Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otras para conferencias de reuniones y capacitaciones.	1	2.9	6	17.6	16	47.1	10.0	29.4	1	2.9
Organiza ción	Planifica ción	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.	0	0.0	9	26.5	8	23.5	12.0	35.3	5	14.7
	Organiza ción	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones.	1	2.9	2	5.9	21	61.8	9.0	26.5	1	2.9
Monitore o	Organiza ción	Los coordinadores de escuela monitorean el cumplimiento de actividades.	1	2.9	4	11.8	8	23.5	14.0	41.2	7	20.6
	Evaluaci ón	Los coordinadores de escuela evalúan el cumplimiento de actividades.	1	2.9	4	11.8	9	26.5	13.0	38.2	7	20.6

Nota: Las encuestas realizadas al personal docente del Instituto Superior San Lucas

Interpretación: La tabla N° 8, menciona en cuanto al indicador **Adaptación**, del total de la población, el 79.40% mencionan “nunca y casi nunca”, se hayan, adaptado fácilmente al trabajo remoto, el 50% nos indica que “nunca y casi nunca” se sienten motivados. Respecto al indicador **desempeño** el 85.30% representan a “nunca y casi nunca” realizan una planificación autónoma. En el indicador **conocimiento** el 76.5% indican que “nunca”, casi nunca y a veces” reciben orientación para realizar sus actividades de enseñanza.

En relación al indicador **equipos informáticos** el 88.2 % de la población nos indica que “nunca, casi nunca, a veces” hace el uso de los correos electrónicos, el 88.2% indica que “nunca, casi nunca y a veces” mantiene comunicación y mensajería telefónica, el 50 % nos indica que “nunca, casi nunca y a veces” cuentan con recursos informáticos. En razón al indicador de **Herramienta de videoconferencia** señala que el 79.4% indican que “nunca y casi nunca y a veces” pueden acceder desde cualquier lugar a sus plataformas, el 67.6% “nunca, casi nunca y a veces” utilizan aplicaciones de videoconferencia.

En el indicador **planificación** el 50% indica que “casi nunca y a veces” planifica sus actividades. En relación al indicador **organización** menciona que el 70.6 % indican que “nunca, casi nunca y a veces” realiza procedimientos o pautas para cumplir sus funciones. En el indicador **Monitoreo** nos indica que el 38.2% que corresponde a “nunca, casi nunca y a veces”, cumplen con el monitoreo correspondiente y finalmente en el indicador **Evaluación** nos menciona el 41.2% que “nunca, casi nunca y a veces” evalúan el cumplimiento de las actividades

Tabla N° 9: Nivel del uso del teletrabajo – antes del programa de capacitación

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión	Indicadores		BAJO		MEDIO	ALTO
			91.2		2.9	5.9
	Adaptación		85.3		8.8	5.9
Cultura Organizacional	Desempeño		85.3		8.8	5.9
	Conocimiento		82.4		5.9	11.8
			76.5		8.8	14.7
	Equipos		85.3		8.8	5.9
Herramientas tecnológicas	Informáticos		88.2		8.8	2.9
			50.0		23.5	26.5
	Herramientas de videoconferencia		79.4		11.8	8.8
			67.6		29.4	2.9
	Planificación		50.0		35.3	14.7
optimización de procesos	Organización		70.6		26.5	2.9
	Monitoreo		38.2		41.2	20.6
	Evaluación		41.2		38.2	20.6
	Total		70.8		18.5	10.7

Nota. Elaboración propia 2021

Interpretación: En la tabla N°9 nos muestra el nivel del uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas, Rioja 2021, según los docentes es bajo en un 70.8%, por otro lado, el 18.5% nos indica que es medio y por último el 10.7% es alto. Concluyendo que el nivel del uso del teletrabajo es bajo.

Se acepta la hipótesis de la investigación la cual indica que antes de aplicar el programa de capacitación, se demuestro un bajo nivel del uso del teletrabajo, por al cual se pasa a implementar el programa de capacitación en beneficio a los docentes del instituto superior San Lucas.

Diseñar un programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El programa de capacitación en primer lugar se pasó a identificar la situación y las necesidades del instituto, a fin de poder establecer los puntos más significativos en el programa de capacitación, debido a la pandemia que estamos pasando, en la cual se realizó de manera virtual obteniendo el apoyo de los representantes del instituto superior tecnológico SAN LUCAS y así poder cumplir con nuestros objetivos de investigación en beneficio de la institución.

Diagnostico situacional

Se evidencia una carencia en la adecuación, las herramientas tecnológicas y como también en la planificación y organización, debido a ello es notable una deficiencia en capacitaciones y orientaciones para mejorar la educación a distancia, siendo así que no son capaces de poder obtener un buen desempeño laboral y brindar una educación de calidad, por ende, se encuentra inmersos en la educación tradicional.

Objetivos del programa de capacitación

Implementar de manera detallada y eficaz un buen procedimiento de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en la educación, siendo así que un programa de capacitación ayuda a poder alimentar nuestros conocimientos y poder aprender nuevas realidades, para que, de esa manera, se logre un buen nivel del uso del teletrabajo en el instituto superior SAN LUCAS.

Tabla N° 10: Actividades y cronograma de elaboración del programa de capacitación

Problema	ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICI	Objetivo	Título de ponencia	Responsable	Grado de instrucción	N° Participantes
		1	2	3	4	1	2	3	4						
		X													
	Fomentar capacitación en técnicas psicológicas y automotivación en los docentes	X	X				x				Implementar capacitación en técnicas psicológicas y de automotivación para poder sobrellevar de manera adecuada el teletrabajo.	Manejo de emociones en el teletrabajo	ERIKA MARISOL GAMARRA MENDOZA	Lic. Psicología	34 docentes
	Incrementar e informara a los docentes sobre estrategias, técnicas y herramientas para que su enseñanza sea de calidad				X						Mejorar las estrategias de enseñanza virtual	Técnicas de pedagogía	JEISY ELVITH RIOS CULQUI	Mag. Administración	34 docentes
Bajo nivel del uso del teletrabajo en el docente s de instituto superior SAN LUCAS	Fomentar el compromiso e instrucción con los alumnos.							x			Informar sobre las nuevas de realizar actividades pedagógicas.				
										x					
	Fomentar capacitaciones orientativas a todos los docentes.									x	Reforzar el nivel de conocimiento en el uso de la tecnología y aplicaciones para desarrollar las clases virtuales.	Las plataformas más utilizadas en el sector educativo .	JAVIER LEYVA FERNANDEZ	Lic. Ingeniero de sistemas	34 docentes
										X					
										X					

Nota: Elaboración Propia

Resultado: en la tabla N° 10 mediante a la aplicación que se realizó en el instituto se menciona que las características del programa de capacitación son muy productivas y positivas para mejorar el uso del trabajo debido a que fue factible al ver un incremento en el uso del trabajo remoto y como cada día van mejorando en la educación a distancia, eso hace que nuestro programa sea más interesante y que siempre, por cada semestre, se tiene que y utilizar y mejorar cada día las falencias que esta tiene, por ende se realizó en un periodo de dos meses y 1 semana , dando a detalles en tres puntos esenciales, en el la motivación y las técnicas psicológicas que en la cual fue tomada por un especialista en manejo de las emociones por una psicóloga con experiencia en la educación, y al mismo tiempo, tenemos las técnicas de enseñanza para mejorar el proceso administrativo, siendo liderado por un especialistas en procesos administrativos, por otro lado , la herramientas tecnológicas y las diferentes plataformas que ayudan a mejorar el proceso de la enseñanza, más allá de enriquecer el conocimiento se fomentó a nuevas técnicas de enseñanza por medio de las diferentes app que hoy en día existen, siendo así que estuvo a cargo de un ingeniero de sistemas y que al mismo tiempo todo los procesos realizados se realizó mediante zoom y google meet, en la cual se tuvo la presencia de los 34 docentes del instituto y finalmente se podría decir que este programa ayudara a poder obtener una enseñanza de calidad.

Después de las características positivas que obtuvimos a la ejecución de un programa de capacitación, en la cual se acepta la hipótesis la cual menciona que el programa de capacitación fue indispensable para mejorar el uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas, Rioja 2021.

Evaluar el nivel del uso del teletrabajo posterior a la ejecución del programa de capacitación en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.

Tabla N° 11: Nivel del uso del teletrabajo – posterior al programa de capacitación

Dimensiones	Indicadores		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cultura Organizacional	compromiso	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	29.4	24	70.6
		Se siente motivado para adoptar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.	0	0.0	0	0.0	1	2.9	16	47.1	17	50.0
Cultura Organizacional	Desempeño	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo como docente.	0	0.0	0	0.0	3	8.8	16.0	47.1	15	44.1
		Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de sus actividades.	0	0.0	0	0.0	5	14.7	12.0	35.3	17	50.0
Herramientas tecnológicas	conocimiento	Siente que el Instituto valora el trabajo desarrollado por su persona.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12.0	35.3	22	64.7
		Se le hace fácil el manejo y uso de las comunicaciones tecnológicas tales como: correo electrónico, navegación Web, aplicaciones, entre otros.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10.0	29.4	24	70.6
Herramientas tecnológicas	Equipos Informáticos	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencias, entre otros.	0	0.0	1	2.9	0	0.0	13.0	38.2	20	58.8
		Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptops, computadora de escritorio, Tablet, impresora entre otros para desarrollo de sus actividades de forma eficiente.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9.0	26.5	25	73.5
Herramientas tecnológicas	Herramientas de videoconferencia	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto.	0	0.0	0	0.0	6	17.6	11.0	32.4	17	50.0
		Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otras para conferencias de reuniones y capacitaciones.	0	0.0	1	2.9	3	8.8	13.0	38.2	17	50.0
optimización de procesos	Planificación	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.	0	0.0	1	2.9	0	0.0	14.0	41.2	19	55.9
		Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones.	0	0.0	0	0.0	1	2.9	14.0	41.2	19	55.9
optimización de procesos	Monitoreo	Los coordinadores de escuela monitorean el cumplimiento de actividades.	0	0.0	0	0.0	2	5.9	17.0	50.0	15	44.1
		Los coordinadores de escuela evalúan el cumplimiento de actividades.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10.0	29.4	24	70.6

Nota: Elaboración propia

Interpretación: La tabla N° 8, menciona en cuanto al indicador **Adaptación**, del total de la población, el 70.6% mencionan que “siempre” se hayan adaptado fácilmente al trabajo remoto, el 50% nos indica que “siempre” se sienten motivados. Respecto al indicador **desempeño** el 44.1% representan a “siempre” realizan una planificación autónoma. En el indicador **conocimiento** el 50% indican que “siempre” reciben orientación para realizar sus actividades de enseñanza.

En relación al indicador **equipos informáticos** el 70.6 % de la población nos indica que “siempre” hace el uso de los correos electrónicos, el 58.8% indica que “nunca, casi nunca y a veces” mantiene comunicación y mensajería telefónica, el 73.5 % nos indica que “siempre” cuentan con recursos informáticos. En razón al indicador de **Herramienta de videoconferencia** señala que el 50% indican que “siempre” pueden acceder desde cualquier lugar a sus plataformas, el 50% “siempre” utilizan aplicaciones de videoconferencia.

En el indicador **planificación** el 55.9% indica que “siempre” planifica sus actividades. En relación al indicador **organización** menciona que el 55.9 % indican que “siempre” realiza procedimientos o pautas para cumplir sus funciones. En el indicador **Monitoreo** nos indica que el 44.10% que corresponde a “nunca, casi nunca y a veces”, cumplen con el monitoreo correspondiente y finalmente en el indicador **Evaluación** nos menciona el 70.6 % que “siempre” evalúan el cumplimiento de las actividades

Tabla N° 12: Nivel del uso del teletrabajo

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión	Indicadores		BAJO		MEDIO	ALTO
			0.0		29.4	70.6
	Conocimiento		2.9		47.1	50.0
Cultura Organizacional	Desempeño		8.8		47.1	44.1
	Conocimiento		14.7		35.3	50.0
			0.0		35.3	64.7
			0.0		29.4	70.6
Herramientas tecnológicas	Equipos Informáticos		2.9		38.2	58.8
			0.0		26.5	73.5
	Herramientas de videoconferencia		17.6		32.4	50.0
			11.8		38.2	50.0
	Planificación		2.9		41.2	55.9
optimización de procesos	Organización		2.9		41.2	55.9
	Monitoreo		5.9		50.0	44.1
	Evaluación		0.0		29.4	70.6
	Total		5.0		37.2	57.8

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N°12, indica el nivel del uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas, según los docentes del instituto es bajo con un 5%, el 37.2% indica que es medio y finalmente el 57.8% menciona que es alto. Concluyendo así, que el nivel del uso del teletrabajo es alto posterior al programa de capacitación.

Se comprueba la hipótesis: H3: después de la aplicación del programa de capacitación se evidencia un incremento en el nivel del uso del teletrabajo por parte de los docentes del instituto superior San Lucas, según los datos estadísticos la hipótesis es aceptada; debido que se demuestro en el nivel del uso del teletrabajo después de la implementación del programa de capacitación

Determinar la incidencia del programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021

Prueba de normalidad

Ho: $P < 0.05$ No existe una normalidad en los datos

H1: $P > 0.05$ los datos son normales.

Tabla N° 13: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
,123	34	,200*	,956	34	,181	

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: El resultado conseguido fue de un valor mayor de 0.05 de Shapiro Wilk, por lo tanto, se pasa a rechazar la hipótesis nula y al mismo tiempo de acepta la hipótesis alterna sabiendo que tenemos que una distribución normal en los datos, teniendo como resultado la prueba de normalidad pasamos a realizar la siguiente prueba que es el T student.

Prueba T student

Tabla N° 14: Estadísticas de muestras emparejadas

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par	Pretest	41,7353	34	8,57165	1,47003
1	Posttest	61,2353	34	5,69986	,97752

Nota: Elaboración propia 2021

Interpretación: De los resultados obtenidos mediante la prueba de T student, visualizamos una diferencia bastante significativa en el uso del teletrabajo entre el pre y post test que pertenecen a 34 docentes, alcanzando una medida mayor que el pre test que es de 61,2353.

Tabla N° 15: Correlación de muestras emparejadas

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par	Pretest &	34	,159	,368
1	Posttest			

Nota: elaboración propia 2021

Interpretación: se muestra en la correlación un valor de significancia de 0,368 en el uso del teletrabajo entre el pre test y pos test acorde a los 34 docentes de instituto superior SAN LUCAS.

Prueba de Hipótesis

$P > 0.05$ se acepta la hipótesis de la investigación

$P < 0.05$ se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la nula.

Hi: El programa de capacitación no mejora el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021

Ho: El programa de capacitación mejora el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021

Tabla N° 16: Prueba de muestras emparejadas

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
		Medi a	Desv. Desviaci ón	Desv. Error promed io	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilat eral)
					Inferior	Superi or			
Par 1	Pretest - Postest	- 19,5 0000		1,6304	- 22,817 07	- 16,1829 3	- 11, 960	33	,00 0

Nota: *Elaboración Propia 2021*

Interpretación: Con el resultado de la prueba de muestras emparejadas tenemos una sigma bilateral de 0,000, en ese caso se acepta la hipótesis alterna en la cual nos indica que el programa de capacitación mejora el uso del teletrabajo en los docentes del instituto superior San Lucas, 2021; por lo contrario, se rechazaría la hipótesis nula, que menciona que el programa de capacitación no mejora el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación permitió determinar que la aplicación de un programa de capacitación surge por las carencias y necesidades presentadas por el personal docente del instituto superior San Lucas, en técnicas psicológicas y de automotivación para poder sobrellevar de manera adecuada el teletrabajo, como también en el manejo de herramientas tecnológicas y las nuevas formas de realizar actividades pedagógicas para reforzar el nivel de conocimiento en el uso de la tecnología y aplicaciones para desarrollar las clases virtuales, lo que ocasiona una deficiente calidad de enseñanza para los educandos. Por lo cual la aplicación de un programa de capacitación en el uso del teletrabajo es una alternativa necesaria, para mejorar las deficiencias encontradas por parte de los docentes del lugar de estudio.

De modo que correspondiente al objetivo general de la investigación fue Determinar la incidencia del programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021, donde se realizó la prueba de normalidad, adquiriendo como resultado que los datos son normales, posterior a eso se hizo uso del T-STUDENT en el cual se evidenciaron resultados con una diferencia significativa entre el pre y post test acorde a los encuestados, por lo tanto se concluye que fue adecuado la aplicación de un programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes. Se contrasta con lo que concluyen Marchant et al. (2020) que un programa de capacitación crea beneficio a las instituciones desarrollando competencias en esta nueva modalidad de trabajo en el sector educativo ayudando así en la supervivencia de las instituciones y a la adaptabilidad al entorno; por ende, este proceso no debe de ejecutarse de forma aleatoria, sin una alineación definida ya que crearía desorganización y desconcierto, por consiguiente; se necesita planear, organizar y controlar realizando un seguimiento de la misma para lograr los resultados deseados.

En relación al primer objetivo específico, identificar el nivel del uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, antes de la implementación del programa de capacitación se realizó un cuestionario a los docentes de la presente institución en la cual se obtuvo un nivel bajo y regular en el uso de esta nueva modalidad de trabajo remoto. Concordando con Valencia (2020), concluye que ay que reconocer las diferencias de cada modalidad y aceptar que cada una tiene sus ventajas y sus desventajas, por la cual al identificar cuáles son las falencias, debemos poner en práctica la estrategia propuesta para mejorar el uso del trabajo remoto en beneficio de los docentes.

Visualizamos que el nivel del uso del teletrabajo antes de la aplicación del programa de capacitación, el 70.8% que representa a nivel bajo, y al mismo tiempo el 18.5% es medio y por el otro lado el 10.7% es alto, por la cual obteniendo estos resultados pasamos a realizar el programa de capacitación que ayudaran mejorar las cifras obtenidas en el pre test, por ende, se aceptó la hipótesis de la investigación donde indica que el nivel del uso del teletrabajo es bajo antes de la aplicación del programa de capacitación.

En relación al segundo objetivo específico en, diseñar un programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021, coincidiendo con Gonzales (2019), mencionando que el programa de capacitación es un instrumento valioso para fortalecer los conocimientos para realizar sus funciones con eficiencia y eficacia mejorando el nivel del desempeño de los colaboradores. Al aplicar el programa de capacitación en el instituto Superior San Lucas se obtuvo resultados satisfactorios, realizando talleres en los indicadores con más falencias para mejorar los resultados, siendo así que se estableció en un periodo de tiempo específico a fin de poder cumplir los objetivos planteados y cumpliendo la hipótesis de la investigación donde indica que el programa de capacitación fue indispensable para mejorar el uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas , Rioja 2021.

Respecto al último objetivo específico, evaluar el nivel del uso del teletrabajo posterior a la ejecución del programa de capacitación en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021, encajando con Salinas, Díaz y Montiel, (2020), concluyen que los programas de capacitación mejora el uso de las plataformas virtuales en la educación a la distancia , por lo tanto, después de haber aplicado el programa de capacitación se logró mejorar de manera significativa en el uso del trabajo remoto en el instituto superior San Lucas.

Como nos indican los resultados, obtuvimos un nivel del uso del teletrabajo del 57.8% que corresponde a un nivel alto, el 37.2% a nivel medio y el 5% a nivel regular, considerando así que se aceptó la hipótesis de la investigación donde indica que posterior a la implementación del programa de capacitación use incremento en el nivel del uso del teletrabajo por parte de los docentes del instituto superior San Lucas, siendo así que obtuvimos su resultado positivos y significativos al realizar el programa planteado para mejorar el uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se logró mediante el programa de capacitación mejorar el uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas, realizando las muestras emparejas del pre test y el pos test obteniendo una significancia menor a 0.05 siendo así que acepta la hipótesis alterna.
- 6.2. Se determinó que el uso del teletrabajo en el instituto superior San Lucas, Rioja 2021, antes de la aplicación del programa de capacitación se obtuvo un nivel bajo con un 70.80%, el 18.5%% a nivel medio y con el 10.7% a nivel alto en por ende se solicita una mayor planificación y organización para realizar sus actividades mediante el teletrabajo.
- 6.3. Se logró aplicar el programa de capacitación de acuerdo a lo programado para lograr mejorar el uso del teletrabajo en el instituto Superior San Lucas mediante la creación de talleres que se enfocaron en las necesidades presentadas por los docentes arrojados en el pre test por lo cual es adecuado para cumplir con los objetivos de la investigación, manteniendo los resultados que se esperaba para el presente trabajo de investigación.
- 6.4. El nivel del uso del teletrabajo mejoró luego de haber realizado el programa de capacitación ya que los resultados del pos test proyectaron un incremento de 57.8% con un nivel alto, el 37.2% nivel medio y el 5% con un nivel bajo, pero se tiene que se tiene que ir mejorando con el uso continuo de programa de capacitación teniendo en cuenta los indicadores ya mencionados.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda al director del Instituto Superior San Lucas, realizar de manera habitual una encuesta para saber el compromiso y desempeño de los docentes del Instituto Superior San Lucas, ya que las opiniones o percepciones van cambiando y conocerlas permitirá trazar nuevas estrategias adicionales al programa de capacitación para así mejorar la ejecución de sus actividades.
- 7.2. Se recomienda al director del Instituto Superior San Lucas, ejecutar un seguimiento de los beneficios obtenidos luego de aplicar el programa de capacitación en el uso de equipos informáticos y herramientas de videoconferencia, para poder analizar si todos los conocimientos obtenidos están siendo realizados.
- 7.3. Se recomienda al director y al personal administrativo del Instituto Superior San Lucas, evaluar periódicamente a los docentes, tomando en cuenta la opinión de los educandos para tener una perspectiva real de los métodos de enseñanza virtual que utilizan los docentes y cerciorarse que la educación que se brinda es de calidad.

REFERENCIAS

- Aderaldo, I., Aderaldo, C., y Lima, A. (2017). Aspectos críticos del teletrabajo en una compañía multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15 (spe), 511-533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Agudelo, E., & Valencia, A. (2018). Knowledge management, organizational policy for business today. *Revista*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071833052018000400673
- Alghamdi, F. (2018). Total Quality Management and Organizational Performance: A Possible Role of Organizational Culture. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Faris-Alghamdi-2/publication/326554168_Total_Quality_Management_and_Organizational_Performance_A_Possible_Role_of_Organizational_Culture/links/5c992b24299bf1116947b0f0/Total-Quality-Management-and-Organizational-Performance-A-Possible-Role-of-Organizational-Culture.pdf
- Alvarez, E. (2021). Critical and safe use of digital technologies by university professors. *University education*, 14 (1), 33-44. Recuperado de : <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000100033>
- Barcenas, Y., Nuñez, G., Sanchez, A. Marrero, Y. (2020). Herramienta para optimizar el proceso de producción de la langosta entera precocinada. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-00542020000400003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bonilla, D., Macero, R. & Mora, E. (2018). The importance of training in the performance of the administrative personnel of the Technical University of Ambato. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268

- Buitrago, D. (2020). "Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis". Vol. 11, No. 1 Revista CES Derecho. Recuperado de : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401729>
- Contreras, E., Rojas, I. (2016). Teleworking and business sustainability. A reflection from the management of the human talent in Colombia. *Sum of Business*, 6(13), 74-83. <https://dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Dager, N. (2016). The Relationships Between Organizational Culture and Organizational Innovation. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=146eeefc-ff02-4301-aa94-7b3d26f7ad6e%40sessionmgr103>
- Estupiñan, L., Villamil, H. & Jiménez, E. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100007
- Farías, G., Pedraza, N. & Lavín, J. (2016). Management of an Online Training Program for the Development of ICT Skills and Capabilities in Business Professors. *Revista*. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412013000100004
- Goncalvez, B., Coelho, L. et al (2019). Development and validation of a leadership training program for nurses. *Revista*. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/tce/a/MWnjTVxsY3SX5FRvczNLX5F/?format=pdf&lang=en>
- Heiden, M., Linda, W., Birgitta, W., & Boman, E. (2021). Telework in academia: Associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81(4), 707-722. Recuperado de : doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>

- Instituto Nacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después, Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. Recuperado de: <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Iturralde, C., Duque, L. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en el contexto del COVID-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. Revista. Recuperado de: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1724/version/1833>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J. & Carvalhais, E. (2019). Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064#B9
- Manzano, D., Valero, A., & Hortigüela, D. (2021). Sistema Educativo y actuación ante la pandemia de la COVID-19: opinión y perspectivas de mejora según los docentes. Revista Española de Educación Comparada, 0(38), 112-128. Recuperado de : doi: <https://doi.org/10.5944/reec.38.2021.28771>
- Marchant, T., Milicic, N., & Soto, P. (2020). Educación Socioemocional: Descripción y Evaluación de un Programa de Capacitación de Profesores. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 13(1), 185–203. Recuperado de : <https://doi.org/10.15366/riee2020.13.1.008>
- Mendoza, L. (2021). What the Pandemia Taught Us about E-learning. Revista. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237028/html/index.html>
- Menendez, N. (2020). Virtuales pero reales. Análisis de una experiencia de organización gremial de trabajadores de entornos virtuales. Trabajo y sociedad, 21(34), 151-160. Recuperado de :

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000100151&lng=es&tlng=es

Mora, J, Hualcapi, M, & Uhsca, N. (2017). La formación pedagógica de los docentes de ciencias administrativas y los logros de aprendizaje en la educación superior. Ecuador: Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7210695>

Osio, L. (2017). Salud y seguridad en el teletrabajo. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una Población a Estudio. Revista. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Pacheco, I., Riaño, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Colombia: Scielo. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22-33. Recuperado de : [.https://dx.doi.org/10.12961/apr.l.2020.23.01.03](https://dx.doi.org/10.12961/apr.l.2020.23.01.03)

Pedraza, N. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. Artículo científico. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000100105&script=sci_arttext

Peralta, A. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. Guayaquil, Ecuador: RECIMUNDO. Recuperado de : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204>

Perazzo, C., Jiménez, L., & Heras, J. (2021). Estrategias socio-pedagógicas para la educación virtual en el marco de la pandemia del COVID-19 en el Ecuador. Revista Publicando, 8(29), 35–44. Recuperado de : <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2179>

- Quintero, J. (2020). Information and communication technologies to support international activities and distance learning in universities. *Revista*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000100366
- Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Revista indexada*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102502552019000200159
- Rodríguez, M., & Dabos, G. (2017). Gestión individual de equilibrio entre el trabajo y la vida persona: Revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 25(1), 219-242. Recuperado de : doi: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055>
- Roger, F., Judith, D., William, R., & Néstor, V. (2019). Modelo de educación virtual a distancia en el contexto universitario latinoamericano. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, 1048-1061. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/modelo-de-educación-virtual-distancia-en-el/docview/2195127156/se-2?accountid=37408>
- Ruiz, D., Vega, C. (2017). Evidence-based training: A technological contribution from psychology. *Revista* Recuperado de: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.10204>
- Salas, R. & Salas, J. (2018). Simulador Logic.ly ¿Herramienta tecnológica para facilitar el proceso enseñanza aprendizaje sobre las Matemáticas?. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=d9483711-227a-4897-a6cc-24c5de7288ea%40pdc-v-sessmgr01>
- Salgado, M., Gómez, O. & Carbajal, D. (2016). Capacitation nivels of organization. *Revista*. Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004

Salinas, H, et al. (2020). Teacher Training Course Online for the Care of University Students with ADHD. *Ibero-American Journal for Educational Research and Development*, 10(20), e024. Epub of [.https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.636](https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.636)

Solis, M. (2017). Moderadores de los efectos del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia y en el desempeño del trabajador. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1953813878/abstract/2DCBF2B62B0745D3PQ/8?accountid=37408>

Souza, K. et al. (2021). Remote work, health education and virtual strike in a pandemic center. *Work, Education and Health*. Electronic publication. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>

Ulate Araya, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and employee job satisfaction: recent trends. *Technology in March Magazine*. Published. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.

Valencia, A. (2018). Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. *Revista*. Recuperado de: <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/319>

Valle, R. (2020). Enseñanza de psicoterapia en la profesión médica en el Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 81(3), 348-353. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v81i3.18039>

Velázquez, A, & Peinado, J. (2010). Propuesta de un programa de capacitación para el personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico


Nacional: un estudio de caso, el centro de investigación e innovación tecnológica. *Investigación administrativa*, 39(106), 83-96. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000200083&lng=es&tlng=es.

Vólquez, J, & Amador, C. (2020). Digital competences of secondary school teachers in Santo Domingo: a case study. *RIDE. Ibero-American Journal for Educational Research and Development*, 11 (21), e012. Epub of. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.702>.

Yarnold, E. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. Recuperado de: <http://www.cielolaboral.com/la-situacion-actual-y-el-futuro-del-teletrabajo-en-el-peru/>

ANEXOS

Anexo 1 :Recibo digital de Antiplagio.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	ILDER KEN DELGADO DIAZ
Título del ejercicio:	Turnitin
Título de la entrega:	PROGRAMA DE CAPACITACION PARA MEJORAR EL USO DEL T...
Nombre del archivo:	PROGRAMA_DE_CAPACITACION_PARA_MEJORAR_EL_USO_DEL...
Tamaño del archivo:	949.28K
Total páginas:	35
Total de palabras:	8,698
Total de caracteres:	43,919
Fecha de entrega:	08-ene.-2022 10:32a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1738859567

1. INTRODUCCIÓN

El conocimiento y el entendimiento de los sistemas políticos requiere de un enfoque a largo plazo. Los estudiantes, investigadores y profesionales que se dedican al estudio de la política deben estar preparados para enfrentar los desafíos que se les presentan en el mundo actual. Este programa de capacitación tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes y profesionales una comprensión profunda de los sistemas políticos y su evolución a lo largo del tiempo. El programa se centra en el análisis de los factores que influyen en el desarrollo de los sistemas políticos, así como en el estudio de los modelos de gobernanza que se han desarrollado a lo largo de la historia. El programa también incluye un análisis de los desafíos que enfrentan los sistemas políticos en el mundo actual, así como de las estrategias que se han desarrollado para enfrentarlos. El programa es dirigido a estudiantes y profesionales que desean obtener una comprensión profunda de los sistemas políticos y su evolución a lo largo del tiempo.

La Universidad Internacional de la Florida, a través de su plataforma de aprendizaje en línea, ofrece un programa de capacitación en línea que permite a los estudiantes y profesionales acceder a los recursos de aprendizaje en cualquier momento y lugar. El programa incluye un análisis de los factores que influyen en el desarrollo de los sistemas políticos, así como de los modelos de gobernanza que se han desarrollado a lo largo de la historia. El programa también incluye un análisis de los desafíos que enfrentan los sistemas políticos en el mundo actual, así como de las estrategias que se han desarrollado para enfrentarlos. El programa es dirigido a estudiantes y profesionales que desean obtener una comprensión profunda de los sistemas políticos y su evolución a lo largo del tiempo.

Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Anexo 1: Carta de aceptación



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO
“San Lucas”
Segunda Jerusalén
Formando profesionales competentes

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Segunda Jerusalén, 27 de mayo de 2021.

OFICIO N° 028-2021- “SAN LUCAS”

SEÑOR:
ILDER KEN DELGADO DIAZ
Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo
Moyobamba.

ASUNTO : Autoriza realizar proyecto de tesis en nuestra casa superior de estudios

Tengo el agrado de dirigirme a usted saludándole cordialmente a nombre del Instituto de Educación Superior Privado “San Lucas”- Segunda Jerusalén – Rioja; para informarle de acuerdo al documento, en el cual solicita autorización para realizar proyecto de investigación; se le autoriza para desarrollar su tesis titulado “Programa de capacitación para mejorar el uso de teletrabajo en el Instituto”

Sin otro particular, me suscribo de usted no sin antes manifestarle las muestras de mi especial consideración y estima personal



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO
“SAN LUCAS”
SEGUNDA JERUSALÉN

M.Sc. José Tarrillo Carrasco
DIRECTOR GENERAL

C.c.: Archivo
JETC/D
Mpg/S

Av. Tomas Pachamora Dávila N° 553 Segunda Jerusalén - Rioja - San Martín
042 653197 Cel. 971696589
instituto_sanlucas@hotmail.com — instituto@eesanlucas.edu.pe
www.eesanlucas.edu.pe

 institutosuperiorsanlucas

Anexo 3:
Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	El teletrabajo se realiza en una ubicación alejada desde casa, sin ningún contacto con sus compañeros de trabajo y desde su propia oficina casera para seguir con sus actividades realizadas. (Cataño y Gomez,2013)	Teletrabajo se realiza en casa, sin ningún contacto con sus compañeros de trabajo y desde su propia oficina casera para seguir con sus actividades designadas, estructurando en cultura organizacional, que indican el compromiso, desempeño y conocimiento; las herramientas tecnológicas, utilizando herramientas de comunicación y videoconferencias, y la optimización de procesos, mostrando la planificación, organización, monitoreo y la evaluación.	Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación • Desempeño • Conocimiento 	Ordinal
			Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos Informaticos • Herramientas de comunicación y videoconferencia 	
			Optimización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Monitoreo • Evaluacion 	
Programa de capacitación	Los programas de capacitaciones son un conjunto de acciones que crea beneficio a las empresas y personas para mejorar las experiencias y habilidades de los colaboradores.(Viera,2017)	El Programa de capacitación es un conjunto de acciones que crea beneficio a las empresas y personas para mejorar las experiencias y habilidades de los colaboradores, dividiéndose en psicológicas, las cuales indican el nivel de adaptación y automotivación; pedagógicas, indicando la planificación y sus estrategias y técnico administrativas mostrando las técnicas de enseñanza	Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de emociones • Automotivación 	Ordinal
			Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias 	
			Tecnico administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas 	

Anexo 4:
Matriz de consistencia
Título: Programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿De qué forma un programa de capacitación mejora el uso del teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas?</p> <p>Problemas específicos: -¿Cuál es el nivel del uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021? -¿Cuál es el Diseño del programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021? -¿Cuál es el nivel del uso del teletrabajo posterior a la ejecución del programa de capacitación en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia del programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.</p> <p>Objetivos específicos -Identificar el nivel del uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021. -Diseñar un programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021. -Evaluar el nivel del uso del teletrabajo posterior a la ejecución del programa de capacitación en los docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.</p>	<p>Hipótesis general La hipótesis nula planteada es: El programa de capacitación no mejora el uso del teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021, y como hipótesis alterna: El programa de capacitación mejora el uso del teletrabajo en el Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Pre experimental de nivel correlacional. G: O1-----X-----O2</p> <p>Donde: G= Docentes O₁ = Pre test X=Programa de capacitación O₂= Pos test</p>	<p>Población La población es de 34 docentes del instituto superior San Lucas, Rioja 2021.</p> <p>Muestra La muestra es de 34 docentes del Instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">teletrabajo</td> <td>Cultura Organizacional</td> </tr> <tr> <td>Herramientas Tecnológicas</td> </tr> <tr> <td>Optimización de procesos</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Programa de Capacitación</td> <td>Psicológicas</td> </tr> <tr> <td>Pedagógicas</td> </tr> <tr> <td>Técnico Adinistrativo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	teletrabajo	Cultura Organizacional	Herramientas Tecnológicas	Optimización de procesos	Programa de Capacitación	Psicológicas	Pedagógicas	Técnico Adinistrativo	
Variables	Dimensiones												
teletrabajo	Cultura Organizacional												
	Herramientas Tecnológicas												
	Optimización de procesos												
Programa de Capacitación	Psicológicas												
	Pedagógicas												
	Técnico Adinistrativo												

Anexo 5:
Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario: teletrabajo
B
Datos demográficos:
Edad:
Genero:
Grado de instrucción:

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Teletrabajo

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5

Cultura Organizacional						
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.					
2	Se siente motivado para adoptar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.					
3	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo como docente.					
4	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de sus actividades.					
5	Siente que el Instituto valora el trabajo desarrollado por su persona.					
Herramientas Tecnológicas						
6	Se le hace fácil el manejo y uso de las comunicaciones tecnológicas tales como: correo electrónico, navegación Web, aplicaciones, entre otros.					
7	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencias, entre otros.					
8	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptops, computadora de escritorio, Tablet, impresora entre otros para desarrollo de sus actividades de forma eficiente.					

9	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto.					
10	Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otras para conferencias de reuniones y capacitaciones.					
Optimización De Procesos						
11	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.					
12	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones.					
13	Los coordinadores de escuela monitorean el cumplimiento de actividades.					
14	Los coordinadores de escuela evalúan el cumplimiento de actividades.					

Fuente: Adaptado de acuerdo a Benites, J.(2020). Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020

Cuestionario: Programa de Capacitación

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../...2021.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la incidencia del programa de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en los docentes del instituto Superior San Lucas, Rioja 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Datos demograficos:

Edad:

Genero:

Grado de instruccion:

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Programa de Capacitación

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5

Dimensión psicológica						
1	Ejerce tácticas psicológicas, para adaptarse al teletrabajo y disminuir las consecuencias como el estrés, ansiedad y depresión.					
2	Se adapta usted de manera rápida a la virtualidad					
3	Mantiene usted una motivación activa durante el proceso de enseñanza					
4	Realiza estrategias de motivación personal					
Dimensión pedagógicas						
5	Realiza usted diferentes métodos de enseñanza.					

6	Se siente usted un docente proactivo al momento de aplicar sus metodos de enseñanza.					
7	Usted pone en practica las diferentes estrategias de enseñanza virtual.					
8	Mantiene usted comunicación constante con los administrativos del instituto					
9	Realiza acciones de autoaprendizaje en la enseñanza virtual					
	Dimensiones técnico administrativas					
10	Domina y desarrolla plataformas virtuales de enseñanza.					
11	Utiliza sin inconvenientes las plataformas virtuales como zoom, google meet entre otros					
12	Conoce tácticas de manejo en plataformas de enseñanza					
13	Utiliza tácticas de manejo de información virtual					

Fuente: adaptado de acuerdo a Souza, K. et al. (2021). Trabajo remoto, salud docente y huelga virtual en el escenario de la pandemia.

Anexo 6:

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Regner Nicolás Castillo Salazar

Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD

Especialidad : Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Teletrabajo

Autor (s) del instrumento (s) : Delgado Díaz Ilder Ken

Macedo Vargas Walker Stip

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

LEYENDA: MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para

ser aplicado **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.6

Moyobamba, 15 de julio de 2021.



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

CLAD: 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Regner Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Teletrabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Delgado Díaz Ilder Ken
 Macedo Vargas Walker Stip

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

LEYENDA: MUJ DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apropiado para

ser aplicado **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Moyobamba, 15 de julio de 2021.



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
Doctor en Gestión Pública y
Gobernabilidad
CLAD: 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Programa de capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Delgado Díaz Ilder Ken
 Macedo Vargas Walker Stip.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

LEYENDA: MUJ DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

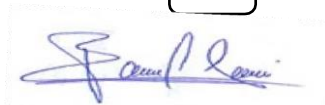
CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda aplicar Instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46



Moyobamba, 17 setiembre 2021

Mg. Icela Baneza Clavo Zumba

CLAD - 07769

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Programa de capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Delgado Díaz Ilder Ken
 Macedo Vargas Walker Stip.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

LEYENDA: MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda aplicar sus instrumentos

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6



Moyobamba, 17 de setiembre 2021

Mg. Icela Baneza Clavo Zumba

CLAD - 07769

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Diana Humani Cajaleon
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Lima este
 Especialidad : Magister
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre programa de capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Delgado Díaz Ilder Ken
 Macedo Vargas Walker Stip

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

LEYENDA: MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para

ser aplicado PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7



Moyobamba, 17 de setiembre 2021

Mg. Diana Humani Cajaleon

DNI: 43648948

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Diana Humani Cajaleon
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Lima Este
 Especialidad : Magister
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Teletrabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Delgado Díaz Ilder Ken
 Macedo Vargas Walker Stip

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

LEYENDA: MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para

ser aplicado **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.9



Mg. Diana Humani Cajaleon

DNI: 43648948

Moyobamba, 17 de setiembre 2021

Anexo 7:

Programa de capacitación

Diagnostico situacional

Se evidencia una deficiencia en la adecuación, las herramientas tecnológicas y como también en la planificación y organización, debido a ello es notable una deficiencia en capacitaciones y orientaciones para mejorar la educación a distancia, siendo así que no son capaces de poder obtener un buen desempeño laboral y brindar una educación de calidad, por ende, se encuentra inmersos en la educación tradicional.

Objetivos del programa de capacitación

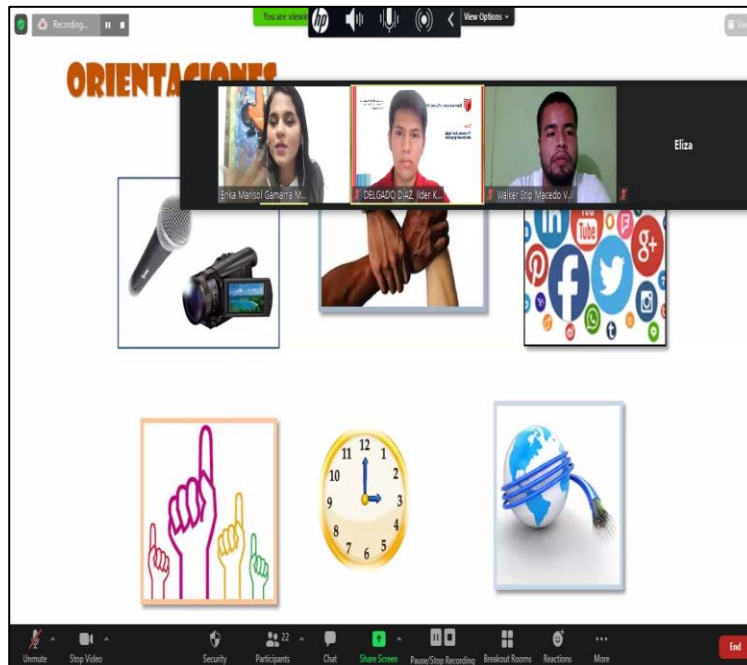
Implementar de manera detallada y eficaz un buen procedimiento de capacitación para mejorar el uso del teletrabajo en la educación, siendo así que un programa de capacitación ayuda a poder alimentar nuestros conocimientos y poder aprender nuevas realidades, para que, de esa manera, se logre un buen nivel del uso del teletrabajo en el instituto superior SAN LUCAS.

PROBLEMA	OBJETIVO	ESTRATEGIA
Bajo nivel del uso del teletrabajo en el docentes de instituto superior SAN LUCAS	Implementar capacitación en técnicas psicológicas y de automotivación para poder sobrellevar de manera adecuada el teletrabajo	Fomentar capacitación en técnicas psicológicas y automotivación en los docentes
	Mejorar las estrategias de enseñanza virtual.	Incrementar e informara a los docentes sobre estrategias, técnicas y herramientas para que su enseñanza sea de calidad.
	Informar sobre las nuevas sobre mas de realizar actividades pedagógicas.	Fomentar el compromiso e instrucción con los alumnos.
	Reforzar el nivel de conocimiento en el uso de la tecnología y aplicaciones para desarrollar las clases virtuales.	Fomentar capacitaciones orientativas a todos los docentes.

ASISTENTES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

APELLIDOS	NOMBRES	N° DE CELULAR	CORREO
LLATAS FERNANDEZ	EDWAR	956547455	edwarllafer@gmail.com
LLANOS	SAMUEL	924601283	contador.pusma@gmail.com
CHUQUIZUTA YALTA	LESLI BANESA	949842296	leslibanesa@gmail.com
JIBAJA GUEBARA	MERKLE JEHU	961592464	merkle2000@hotmail.com
PORTOCARRERO GARCIA	MEDALÍ	943640894	portocarrero9522@gmail.com
DIAZ VASQUEZ	EYNER	989357734	eyner6582@gmail.com
BRIONES ESLAVA	MARTHA ESTEFANI	914140347	mebe312@hotmail.com
HERRERA BECERRA	FREDDY JOSIAS	928587123	herrebe@aesanlucas.edu.pe
ISHPILCO LOPEZ	REYNALDO	929752926	ishrey@aesanlucas.edu.pe
ARANA VARGAS	PERCI A.	935689529	Stamina.profesional@gmail.com
BUSTAMANTE DIAZ	MARLON ARZÚ	917256617	Busdia@aesanlucas.edu.pe
COLLANTES CORONEL	LUSMILA	999446413	lusmilacoronel13@gmail.com
SAAVEDRA VILLALOBOS	MARCO ANTONY	931964395	marckstark9975@gmail.com
ROJAS CARRANZA	YOMAR	947928373	rojasxiomar193@gmail.com
ULLOA RODRIGUEZ	DANNER JUAN	955887916	danner121975@gmail.com
MEGO DIAZ	SEGUNDO ELADIO	925797673	seelamediz1998@gmail.com
ADRIANZEN COLLANTES	EDWIN	969111461	eadrianzen_27@outlook.com
HUANCAS BARTUREN	JOSE ARMANDO	976662449	Josebarturen.jb@gmail.com
DAVILA PACHAMORA	YOVANNY ETELVINA	917588965	Davpac@aesanlucas.edu.pe
CAMPOS	ROBERTH	952435794	camrob@aesanlucas.edu.pe
MALCA FERNANDEZ	MILTON	935793648	miltonmalca49@gmail.com
LEIVA ARÉVALO	EYNER CRISTIAN	921321108	leynercristian@gmail.com
MEDINA CAMPOS	TABITA ELIZA	917747280	elizacamposmedina@gmail.com
TORRES SANCHEZ	EFRAIN	955843672	etsanjn@gmail.com
VALENCIA DIONICIO	BENITO ELPIDIO	979893940	bvalencia305@gmail.com
SANCHEZ CARRANZA	OMAR	928898802	sanchezomar@gmail.com
FERNANDEZ NARVAIS	ELIMELEX	990252507	fernar@aesanlucas.edu.pe
SAAVEDRA VARAS	BRAYAN KENYI	925435084	saavedra.varas@gmail.com
TARRILLO CARRASCO	JOSE ELIDER	971656589	tarrillo.carrasco@hotmail.com
MINGA SARMIENTO	ROLANDO NOLVERTHY	951611677	minsar@sanlucas.edu.pe
DIAZ GRANDA	LENIN	950604632	lenindiazgranda@gmail.com
CHÁVEZ VELÁSQUEZ	GLORIA LEYLEE	937530648	gloriacha_16_20@hotmail.com
PUSMA VELÁSQUEZ	SEGUNDO JHONATAN	990057808	contador.pusma@gmail.com
CRUZ BRISEÑO	RUBEN DARIO	945575449	cruzbri@aesanlucas.edu.pe

Anexo 8: Capacitación de Talleres Emocionales



Anexo 9: Capacitación en procesos administrativos



Zoom Meeting

DELGADO DÍAZ... BENITO VALENC... JEISY RIOS Walker Stip...

Recording...

DINAMIZA LA ENSEÑANZA VIRTUAL: DISEÑA Y CREA ACTIVIDADES DE VALOR

Soporte técnico

Desarrollo

5 Respuestas de apoyo
Aportando enlaces exteriores para cerrar el tema

4 Construcción del conocimiento
Proceso facilitador
Conferencia

3 Dando y recibiendo información
Facilitando tareas y soportando el uso de materiales de aprendizaje
Búsqueda de software personalizado

2 Socialización en línea
Familiarizar y proporcionar un puente entre el contexto cultural y social y el aprendizaje
Envíos y recepción de mensajes

1 Acceso y motivación
Bienvenida y animación
Preparar el acceso al sistema

APRENDIZAJE

INTERACTIVIDAD

Unmute Start Video Security Participants Chat Share Screen Pause/Stop Recording Reactions More End

Anexo 10: Capacitación en herramientas tecnológicas y de videoconferencias

