



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La capacitación remota y la gestión documental en una
entidad pública de Cercado de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Salazar Arenales, Sally Kate (orcid.org/0000-0002-7780-5769)

ASESORA:

Mg. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Jehová mi dios, mis padres Mery Luz y José Luis, mis hermanas Kelly y Sammy, mis abuelitos Miguel y Teresa, mi tía Gladys, mis tíos Cesar y Mercedes, familia Salazar, familia Rivero, familia Segura y a mis adorados sobrinos Lucas Matias y Max Abel por ser mi inspiración para cumplir con mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Jehová mi dios (Números 15:41), por brindarme constamente sabiduría cuando se lo pedía en oración (Santiago 1:5), Dra. María Inés Quiroz Linares seguido de mis compañeros de trabajo de SAMU, excompañeros de trabajo de ESSALUD, en especial a Virginia Obregon Silva, Sra. Sonia Claudet, Dr. Quinteros, Dr. Walter Menchola, Dra. Imelda Leyton, Dr. Alvaro Santivañez, Dra. Rosa Galván, Cris Lujan Alcantara y a todos los que me brindaron su apoyo moral y contribuir en continuar con mis estudios superiores.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023", cuyo autor es SALAZAR ARENALES SALLY KATE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES LINARES ANGELA ELSA DNI: 40170331 ORCID: 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 22-11-2023 20:46:24

Código documento Trilce: TRI - 0661150

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALAZAR ARENALES SALLY KATE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SALLY KATE SALAZAR ARENALES DNI: 45770134 ORCID: 0000-0002-7780-5769	Firmado electrónicamente por: SSALAZARAR2489 el 22-11-2023 19:19:55

Código documento Trilce: TRI - 0661152

Índice de Contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.1.1 Tipo de investigación.....	13
3.1.2 Diseño de la investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1. Población.....	15
3.3.2. Unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
4.1 Resultados descriptivos.....	21
4.2 Resultados inferenciales.....	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	17
Tabla 2 <i>Resultados de la variable capacitación remota</i>	21
Tabla 3 <i>Resultados de las dimensiones de la capacitación remota</i>	22
Tabla 4 <i>Resultados de la variable gestión documental</i>	23
Tabla 5 <i>Resultados de las dimensiones de la gestión documental</i>	24
Tabla 6 <i>Pruebas de normalidad</i>	25
Tabla 7 <i>Asociación entre la capacitación remota y gestión documental</i>	26
Tabla 8 <i>Asociación entre estrategias didácticas y la gestión documental</i>	27
Tabla 9 <i>Asociación entre la motivación laboral y la gestión documental</i>	28
Tabla 10 <i>Asociación entre la simulación virtual y la gestión documental</i>	28

Índice de figuras

Figura 1 <i>Porcentaje de escala de la capacitación remota</i>	22
Figura 2 <i>Porcentaje de escala de la gestión documental</i>	24

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo de determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023. Se realizó un análisis de orientación cuantitativa de modelo aplicado; con diseño no experimental y un método descriptivo correlacional, asimismo, la población estaba conformada por 32 servidores administrativos, se utilizó como instrumento el cuestionario con un total de 18 ítems. Se llegó a la conclusión que si existe una correlación positiva considerable entre ambas variables debido a que se alcanzó un valor de $r_s=0.854$, con una $sig.=<0,001$ que respaldó la aceptación del supuesto alterno, por lo tanto, se rechaza el supuesto nulo. En consecuencia, se determinó que, al incrementar la capacitación remota mejoran los procesos de la gestión documental, para brindar atención a diversas solicitudes y requerimientos de atención prehospitalaria.

Palabras clave: Capacitación remota, gestión documental, estrategias didácticas, motivación laboral y simulación virtual.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between remote training and document management in a public entity in Cercado de Lima, 2023. A quantitative orientation analysis of the applied model was carried out; with a non-experimental design and correlational descriptive method, likewise, the population was made up of 32 administrative servers, the questionnaire with a total of 18 items was used as an instrument. It was concluded that there is a considerable positive correlation between both variables because a value of $r_s=0.854$ was reached, with a $\text{sig} < 0.001$ that supports the acceptance of the alternative assumption, therefore, the assumption is rejected. Null. Consequently, it was determined that, by increasing remote training, document management processes are improved to provide attention to various requests and requirements for pre-hospital care.

Keywords: Remote training, document management, teaching strategies, work motivation and virtual simulation.

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación remota se viene impulsando como una alternativa para fortalecer alguna debilidad que se puede identificar dentro de una organización; aprovechando al máximo la conectividad vía remota para atender a través de las capacitaciones diversas necesidades por los usuarios. Es preciso indicar, que el grado de aprendizaje y práctica depende de cada persona durante la capacitación remota, esto sumado al compromiso laboral para potenciar sus habilidades.

Por otro lado, la gestión documental en la institución pública es muy resaltante debido al mayor alcance que ejerce en el servicio de atenciones prehospitalarias a los ciudadanos. En la actualidad, este proceso está automatizado en el sector público; los servidores tuvieron dificultades con el manejo del software de gestión documental, ya que generaban retrasos en las múltiples solicitudes y requerimientos del servicio en mención.

De esta manera, a nivel internacional relacionado a la primera variable de capacitación remota, Garay et al., (2021) en su apartado en Colombia, nos demostraron el método de capacitación de los instrumentos electrónicos mediante la capacitación remota a la plana docente de forma virtual, se usó el enfoque cuantitativo además se midió las reacciones de estos dos grupos con una encuesta a 577 personas, de las cuales el 42.57% y una desviación estándar de 0.751 indicó que “casi siempre” el método de capacitación usado permite la incremento de la sabiduría para desarrollo de sus competencias. Para Gaete et al., (2022) resaltó los inconvenientes de la plana estudiantil de la salud ante el aprendizaje de un procedimiento quirúrgico, en consecuencia, optaron por capacitación remota para fortalecer sus conocimientos e incentivar al feedback de lo aprendido.

De modo similar para Durán et al., (2022) en su artículo en Chile, resaltó las sugerencias para el proceso de la capacitación remota con simulaciones virtuales en el sector salud, resaltaron tres soportes tal como: un software para incrementar las habilidades, seguido de un plan ordenado y un especialista que realice feedback continuo para el receptor domine lo aprendido. También para Richardson et al., (2021) tuvieron como objeto estudiar a los alumnos durante su proceso de adaptación tecnología mediante la capacitación remota, como resultado los estudiantes percibieron técnicas para fortalecer sus habilidades y su atención.

A nivel nacional Aquino et al., (2022) en su apartado tuvieron como objetivo demostrar las tres 03 costumbres de la plana docentes de instruir en línea, ya que permite a los docentes obtener mayor amplitud de aplicativos tecnológicos para su desempeño laboral y permiten que los estudiantes alcancen intelecto didáctico, mediante técnicas utilizadas por los pedagogos esto sumado a la motivación en la educación de los estudiantes y la adquisición de la enseñanza de manera sincrónica y asincrónica para potenciar sus habilidades con el respaldo del uso de las tecnologías digitales.

Respecto, Andrade et al., (2022) en el apartado tuvo como objetivo ejecutar un proyecto de mejora continua en la instrucción remota durante la pandemia, de enfoque cualitativo de nivel descriptivo con una muestra de 40 instructores en educación, concluyendo que luego de ser monitoreados los instructores deben estar sujetos al contexto, formar sus destrezas electrónicas y aplicar tácticas didácticas, para incrementar la enseñanza de calidad en beneficio de la plana estudiantil.

De esta manera, a nivel internacional relacionado a la segunda variable de gestión documental en razón a Sosa et al., (2022) en su artículo de España, tuvo por objetivo examinar los procedimientos de la gestión documental sean eficientes mediante software inteligentes, revisó la normativa de documental de México para analizar cinco áreas dentro de la organización, concluyeron que en cumplimiento con la norma documental debe ser de carácter urgente el contar con un software de gestión documental para brindar respuestas. Seguido de Moreno (2018) tuvo como finalidad establecer estrategias para interrelacionar la integración de gestionar la calidad y trámite documental, tienen como resultado implementar estrategias tales como: el compromiso laboral, identificar dificultades, software inteligente, acompañamiento, control y retroalimentación.

Asimismo, según Acosta (2022) en su apartado de Ecuador, tuvo como objeto de estudio la propuesta de un software de gestión documental para acceda a una información organizada y generación de expedientes, se expuso las dificultades de acceder a la información de los estudiantes, se infiere que la implementación del software de gestión documental automatiza los procesos y tareas acordes a la institución. Para López (2019) mostró la relevancia de la gestión

documental y su participación con el desarrollo sostenible racionalizando el uso exagerado del papel, teniendo como resultado que hicieron uso de una aplicación de gestión documental para mejorar los procesos de la gestión documental.

A nivel nacional, Sanchez (2023) presentó la tesis en Chimbote, sobre un software de gestión documental para una institución pública del distrito de Paucas-Huari, tuvo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, de corte transversal dirigido a 25 servidores, técnicas con dos escalas por lo cual el 76% de los usuarios no se encuentran satisfechos con las gestiones inmersas a la institución pública, mientras que el 96% estuvieron de acuerdo con recibir capacitaciones para conocer el software, concluyendo que es favorable implementar el software en la institución.

De modo similar para Castillo y Bernal (2021) en su tesis establecieron la asociación de la gestión documental y la buena calidad de la prestación en una institución del estado con una metodología cuantitativa con una muestra de 26 colaboradores; además se obtuvo una confiabilidad del 0,973 siendo excelente, como resultado tuvo una óptima asociación positivo $rs=0,665$ con un grado de sig.=0,002, concluyeron una asociación óptima entre ambas variables, sugieren automatizar los procedimientos documentales y el fácil acceso de la información de interés público.

A nivel local la entidad pública analizada es una unidad orgánica perteneciente al sector público, que se acoge al Ministerio de Salud. Dentro de esta área se han identificado al personal administrativo con un total de 32 servidores que han presentaron debilidades para adaptarse al software de gestión documental, por ende, estaba generando retrasos en las diversas solicitudes y requerimientos del servicio de atención médica prehospitalaria a la ciudadanía.

En relación a lo expuesto líneas arriba, se propone la siguiente problemática general: ¿De qué manera se relaciona la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023?, seguido de sus problemas concretos a investigar: ¿De qué manera se relaciona la dimensión estrategia didáctica y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023? ; ¿De qué manera se relaciona la dimensión motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023?; ¿De qué

manera se relaciona la dimensión simulación virtual y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023?

En el aspecto práctico, permitió conocer la correlación entre las variables de la capacitación remota y la gestión documental, por el cual se encuentran vinculadas a la problemática de la indagación. Asimismo, en el aspecto metodológico, la muestra usada permitió brindar aportes científicos debido a que estaba adaptada a un nuevo marco. Por consiguiente, en relación al aspecto teórico, se recaudó información relevante de diversas tesis y artículos de investigaciones científicas para demostrar que la capacitación remota y la gestión documental se relacionan. En el presente trabajo tuvo una repercusión a nivel social, ya que incrementará la atención a las diversas solicitudes y requerimientos de atención prehospitalaria; contribuyendo a garantizar la accesibilidad de las prestaciones de salud a la población.

En cuanto al objetivo general del presente esquema de indagación es: determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023. Para alcanzarlos se formularon los objetivos concretos, tales como: establecer la relación de la dimensión estrategia didáctica y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023, seguido de establecer la relación de la dimensión motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023 y establecer la relación de la dimensión simulación virtual y la gestión documental en una entidad Cercado de Lima, 2023.

Bajo la misma línea, respecto al supuesto general fue determinar si existe relación entre la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023. Por consiguiente, se presentan los supuestos específicos son: establecer si existe relación entre dimensión estrategia didáctica y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023, seguido de establecer si existe relación entre la dimensión motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023 y establecer si existe relación entre la dimensión simulación virtual y la gestión documental en una entidad Cercado de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se exponen los estudios a nivel mundial y nacional según la secuencia descrita.

En el aspecto internacional los antecedentes de estudio son: Respecto a la primera variable de capacitación remota, Burova et al., (2022) mencionan en su artículo que se publicó en Finlandia, tuvo por objeto estudiar el uso de la aplicación simulación virtual asimétrica durante capacitación remota, para realizar prácticas que fortalezcan las destrezas de los 10 expertos de una empresa de ascensores, hicieron uso de la metodología de investigación mixta, mediante encuestas, se tuvo como resultado de valor $p=0.0035$, los participantes estuvieron totalmente de acuerdo al uso de la simulación virtual asimétrica durante la capacitación remota para fortalecer las destrezas, experiencias y capacidades de los colaboradores.

En relación a Tinyiko (2021) en su apartado en Pretoria de Sudáfrica, logró relucir habilidades de capacitación de la enseñanza remota para satisfacer a los clientes en cuanto al acceso a los recursos electrónicos, tuvo una inclinación cuantitativa además se encuestaron a 82 personas que trabajaban en la conservación de libros y expedientes; se obtuvo como resultado que los servidores ofrecieron capacitación remota a los clientes para aumentar las destrezas frente a la vanguardia tecnológica, recomiendan establecer estrategias prácticas para facilitar el uso de los recursos de información. De modo similar Sánchez y Carro (2023) en su artículo de México quienes tuvieron como objeto de estudio un enfoque documental sobre las normas de pedagogía con destrezas para la enseñanza remota, con enfoque cualitativa muestra que se ha priorizado procedimientos para la capacitación remota para fortalecer a los docentes para adoptar tácticas de instrucción y educación en modalidad remota.

Respecto a Hsieh y Maritz (2023) en su artículo en Australia fue determinar el impacto de la enseñanza empresarial relacionada en la tecnología en línea con efectos óptimos sobre el emprendimiento sobre lo tradicional, utilizaron una muestra de 206 estudiantes de Taiwán con un diseño experimental con una $sig.<0,01$, infieren que los pedagogos velan por la calidad de educación e incorporan recursos didácticos para captar la atención de los estudiantes, seguido de la incorporación de recursos electrónicos tienen efectos óptimos sobre la motivación y la formación empresarial.

En consecuencia, Jessup et al., (2023) en su apartado de Australia, permite indagar los beneficios y las dificultades de la capacitación del curso en la especialidad de oftalmología vía remota, fue de diseño cualitativa con entrevistas a 32 participantes, teniendo como resultados de fortalecer destrezas en la labor médica, con el financiamiento del sector público para expandir las enseñanzas teóricas en zonas alejadas de Australia y contribuir el acceso al servicio de oftalmología para toda la región.

En cuanto a Daniels et al., (2020) en su artículo que se realizó en Estados Unidos, tuvieron como objeto estudiar los retos de la capacitación remota durante la pandemia por el COVID-19, utilizando la metodología cuantitativa donde realizaron encuestas dirigidas a 39 SRL (Laboratorio de recursos compartidos) y estadísticas comparativas de los medios virtuales, las conclusiones demostraron que las herramientas digitales e instrumentos utilizados en la capacitación remota, ayudan a superar los retos de aprendizaje en tiempos de pandemia.

Bajo la misma línea Davis et al., (2020) en su artículo publicado en Estados Unidos, tuvieron como objeto de estudio, analizar el impacto del taller de sistema de fichas durante la capacitación remota, haciendo uso de las aplicaciones, utilizaron la metodología experimental con un diseño de línea base múltiple, con formulación de encuestas y entrevistas, como resultado demostraron que mediante estrategias didácticas tales como el sistema de economía de fichas los padres adquirieron destrezas para involucrarse en el cuidado de sus hijos con autismo, impulsando el vínculo afectivo.

Por otro lado, en relación a la segunda variable de gestión documental Aparecida et al., (2022) en su artículo que se realizó en Brasil, tuvieron por objetivo demostrar el rol de los secretarios del sector público en los procedimientos de la gestión documental, así como dar el soporte a los colaboradores en el ordenamiento y la preservación del acervo documentario, utilizando el método cuantitativo con encuestas dirigido a 70 personas, los resultados revelaron que la gestión documental sin el acompañamiento de un personal calificado se encontraría en riesgo, asimismo resalta la capacidad técnica, sabiduría del sector y buen manejo en flujos documentales.

En tanto, para Belov (2022) en su artículo que fue desarrollado en Rusia, tuvo como objetivo evaluar las bondades del software de gestión documental utilizando inteligencia artificial, para automatizar procedimientos documentales, se utilizó el método cualitativo revisando los textos científicos, teniendo como resultado la valoración de las funcionales del procedimiento de la gestión documental, así como aminorar las actividades de los servidores debido a la automatización de gestión documental con la implementación del software inteligente.

De la misma forma Kiu et al., (2022) en su artículo que se realizó en Malasia, tuvo como objetivo la digitalización del proceso de gestión documental electrónico denominado EMD, asimismo verificar las bondades del software actual EMD, usaron la metodología cuantitativa mediante entrevistas con una muestra de 09 servidores de la empresa y su experiencia con el sistema blockchain, los resultados determinan las deficiencias del sistema EMD, identificando factores negativos como el costo, falta de celeridad y la falta seguridad por lo tanto, blockchain se presenta como alternativa para implementar mejoras el sistema EMD.

Sumado a lo descrito Macías et al., (2020) en su apartado que fue desarrollado en Colombia, el objetivo fue estudiar los métodos actuales de la gestión documental en las pymes, para impulsar el flujo documental, para ello utilizaron el método cuantitativo con encuestas 73 pymes, midiendo las competencias del proceso de información, teniendo como resultados que el 81.48% mostro estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con los nuevos retos que enfrentan la empresa pyme para mejorar la gestión documental, además el 59.26% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la motivación de los funcionarios para incorporar el software de gestión de documental.

Resulta claro para Intriago y Villavicencio (2019) en su apartado en Ecuador, tuvieron como objeto de estudio determinar la constancia de la gestión documental en las entidades públicas a través de un software denominado Quipux, de enfoque mixto se tuvieron encuesta de 15 servidores y entrevistas a funcionarios de los diversos ministerios, donde se tuvo como resultado que el 86% de los encuestados expresan la satisfacción de trabajar de manera digital los documentos por su eficiencia y la seguridad de la información, seguido del 30% consideran que minimiza los tiempos de atención y la rapidez de su búsqueda, se recomienda

realizar capacitaciones para incrementar las sabidurías y fortalecer las bondades del sistema.

Con referencia a los antecedentes de estudios dentro del contexto nacional:

Se debe indicar que, en cuanto a la primera variable de capacitación remota, Arias et al., (2021) en su apartado en Arequipa, tuvo como objeto de estudio correlacional entre el empleo de las tecnologías de datos de información y la mejora de las destrezas y adquirir técnicas laborales de los servidores en el sector público, tuvo una inclinación cuantitativa con un método aplicado, nivel correlacional utilizaron una encuesta con una muestra de 376 participantes, se comprobó la relación con una $\text{sig.}=0,000<0,05$ aceptando el supuesto de investigación que existe relación entre ambas variables, se concluyó que resulta necesario adquirir nuevas destrezas y actualizar conocimientos de los servidores para la resiliencia dentro del contexto laboral.

En relación a Pillaca y Aguirre (2021) en su tesis de Huancayo, incluyeron como objeto de estudio de la influencia de la capacitación remota para el correcto desarrollo del programa de incentivos en el sector público, de inclinación cuantitativa de una muestra de 20 servidores con un coeficiente de correlación T student=0,534 donde se evidenció una correlación positiva moderada entre las variables, por consiguiente, se tuvo un p-valor=0,000 de manera que se acepta la hipótesis específica donde se determina la relación de la capacitación remota sobre la política.

Asimismo, Bedregal (2023) en su artículo que se realizó en Arequipa, tuvo como objetivo formular posturas creativas alineadas a las exigencias de los usuarios utilizando el modelo design thinking (empatía, concepto, ideas, construcción de ideas y evaluación) durante la capacitación remota, utilizando la metodología cuantitativa, con 23 encuestados, con resultados $\text{sig.}<0,05$ en cada pregunta, con resultados que muestran que los alumnos captaron posturas creativas ante el uso del modelo design thinking, mejoraron sus destrezas, motivación, juicio crítico, innovación tecnológica y trabajo colaborativo, que acompañan su formación profesional.

De la misma forma Castro et al., (2022) en su apartado que se desarrolló en Huancayo, tuvieron como objeto estimar el impacto en los alumnos de instrucción vinculados a nuevos métodos de enseñanza remota durante la pandemia, utilizando un método cuantitativo de nivel correlacional con 1029 encuestados; se evidenció las barreras de los alumnos tales como: 30% mostró el rechazo, temor del acceso a la tecnología y el 30% mostró frustración durante la pandemia, los resultados revelaron que las barreras de los alumnos influyen para alcanzar la satisfacción de enseñanza remota, en consecuencia nos muestra datos esenciales para implementar e-learning para brindar mejoras en este modo de enseñanza.

Resulta claro para Núñez et al., (2022) en su artículo desarrollado en Lima, tuvo por objeto el desarrollo de la capacitación remota y formación por competencias de la pedagogía contribuyendo a una adecuada enseñanza, ya que no se encontraban a la vanguardia de las herramientas digitales, el presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, se encuestaron a 1664 maestros, donde se mostraron $r_s=0,523$ entre la capacitación online y gestión curricular (formación por competencia) tuvo como resultado una asociación positiva moderada, asimismo resulta necesario la capacitación a la plana docente debido a que se mostró un mínimo interés sobre los métodos de enseñanza remota de los pedagogos.

Bajo la misma línea, Holguín et al., (2021) en su apartado Lima, incluyeron como objetivo estudiar las fortalezas digitales mediante la capacitación remota de 280 educadores y ejecutivos, utilizaron un enfoque cuantitativo descriptivo acompañado de un método de análisis de transición con pruebas paramétricas debido al tamaño de la muestra, teniendo como resultado $p=0.898$ y $p<0,005$ evidenciando el aumento de las habilidades digitales siendo mayor en educadores en relación a los ejecutivos, resalta las tácticas de integración y participación activa.

De otro modo, según la segunda variable de gestión documental, Cerna et al., (2022) en su artículo desarrollado en Lima, tuvo como motivo mostrar el vínculo del cloud computing y la gestión documental en la compañía de cobranzas, en el rubro de cobranzas del rubro privado durante la pandemia, por ese motivo se tuvo que implementar software para automatizar procesos usando un criterio de enfoque cuantitativo de tipo no experimental, con una muestra de 45 personas que son parte de recursos humanos administrando, infiere que existe una correlación directa y

significativa con un $p < 0,05$ y $r_s = 0,596$ entre ambas variables, debido a que la implementación de este sistema ha permitido brindar celeridad, producción y eficiencia y mejoras en el flujo documental.

Además, Tubillas (2021) en su tesis desarrollada en Lima, dispuso como objeto de estudio establecer la relación entre la gestión documental y la gobernanza digitalizada en una entidad pública, tuvo como diseño el enfoque cuantitativo de tipo correlacional; se logró aplicar una encuesta a 80 personas del área administrativa y $r_s = 0,823$, donde se infiere que tiene una asociación directa significativa para las dos variables antes mencionada, es importante resaltar sus recomendaciones fomentar un plan de capacitación de tareas para impulsar tanto la gestión documental y la gobernanza digitalizada.

Aunado a lo descrito Hidalgo (2022) en su tesis en Piura, incorporó como objetivo establecer la asociación entre la gestión documental y la calidez de atención en una entidad pública, fue de diseño no experimental de tipo descriptivo correlación con se tomaron una encuesta a 238 participantes, por lo tanto, infiere que si tiene una relación significativa entre ambas variables descritas utilizaron la evaluación estadística de $r_s = 0,932$ con una relación alto positivo para la investigación, el aumento de la optimización de la gestión documental permitirá aumentar la atención de población.

Por otro lado, Bethune y Cárdenas (2019) en su tesis tienen como finalidad la asociación entre la gestión documental y la digitalización de documentos de inclinación cuantitativo diseño correlacional, cuya muestra son a 50 servidores del área administrativa se tuvo como resultado $r_s = 0,873$ un grado de relación positivo alto donde concluyen que existe relación entre ambas variables de estudio. Asimismo, Sosa (2021) en su tesis tuvo como objeto de estudio demostrar la correlación entre el uso de las TIC y la gestión documental en el sector público, fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional con una muestra a 60 servidores, se tuvo como resultados $p = 0,000 < 0,05$ y $r_s = 0,795$ se concluye que a mayor capacidad del uso de las TIC surge mayor posibilidad obtener un sistema de gestión documental integral de fácil acceso.

Ahora bien, se conceptualizan el vínculo de las teorías junto con las variables: Se debe señalar que según la primera variable de capacitación remota Nilson (2003) lo define como interacción a distancia entre el instructor con los colaboradores, las organizaciones eligen este método ya que contribuye a la motivación laboral en consecuencia la organización se hace más rentable, además de utilizar estrategias didácticas para obtener resultados favorables. Asimismo, Alles (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales, logrando un trabajo participativo ayudando a la creatividad y el progreso de todas las dependencias de la empresa.

En consecuencia, en relación a la segunda variable de gestión documental Bollaín (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera. Mientras que Russo (2009) lo define como una serie de acciones que permiten hacer coordinaciones y dirigir el proceso de la documentación desde su origen hasta la custodia del acervo documentario.

No obstante, se conceptualizan el vínculo de las teorías junto con las variables, se debe señalar que según la primera variable de capacitación remota se resaltan las siguientes dimensiones:

Debo mencionar que, en relación a la dimensión estrategias didácticas Tantaleán et al. (2023) lo definen como un conjunto de tareas innatas de un pedagogo con el propósito de suministrar conocimiento, haciendo uso de métodos y herramientas electrónicas. Seguido de Ladrón de Guevara (2019) quien lo define como un modelo de instrucción que el interlocutor emite a la audiencia para incrementar su aprendizaje, con una postura alineada a teorías científicas.

De acuerdo a la dimensión de motivación laboral Arrogante (2022) define que es la destreza que tiene una institución para dar origen a un clima organizacional óptimo, donde los servidores estén alineados a los objetivos institucionales. Por otro lado, para Navío et al. (2022) define como las tácticas manejadas por las instituciones para captar y perseverar su personal potencial fortaleciendo la productividad dentro de la organización.

En torno a la dimensión de simulación virtual Bárcenas y Ruíz (2022) se define que son peculiaridades de un software, que permite observar su procedimiento mediante una realidad virtual, dirigidas por una persona. Además, Angelini (2021) define que es una interconexión entre los usuarios de cualquier parte del mundo con las herramientas digitales, estas simulaciones virtuales no discriminan a ninguna temática.

Cabe considerar según la segunda variable de gestión documental se tuvieron las siguientes dimensiones:

Al mismo tiempo, en relación a la dimensión de documentos electrónicos García (2013) define que son expedientes con datos informativos que están ligados con la tecnología ya que cumplen los objetivos de la organización tratados con el mismo procedimiento administrativo documental, haciendo uso de firmas digitales. Seguido de García (2021) mencionó que son datos de información de cualquier índole seleccionados de manera digital que siguen una política adecuada en cuanto al tratamiento, el correlativo y la selección adecuada para su custodia.

Respecto a la dimensión de flujo documental según la Directiva Administrativa N° 333-MINSA-SG-OGD (2022) lo define como un proceso administrativo tanto de manera física y digital que permite el acompañamiento desde la entrada hasta brindar la atención o archivado del documento según sea el caso. Resulta claro para García (2016) que es una secuencia de tácticas, lineamientos enfocados a un óptimo flujo administrativo documental, para alcanzar los objetivos de trámite documentario.

También se considera, en relación a la dimensión de políticas Fred (2013) mencionó que son los factores que permiten lograr con éxito los objetivos, planteados a través de normas para resolver ciertas debilidades, repercuten durante la ejecución de las estrategias involucrando servidores y directivos de la organización. Como complemento para Illera e Illera (2015) lo definen que imparten juicios de lo que se debe desarrollar o no, en base a las características intrínsecas y extrínsecas que repercuten en el planeamiento de una organización.

III. METODOLOGÍA

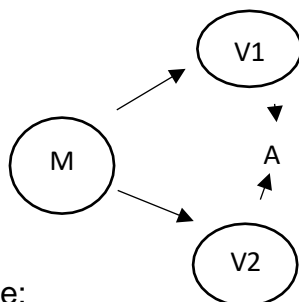
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada para D' Aquino y Barrón (2020) lo define en contribuir a mostrar la problemática de la investigación para brindar soluciones o para ejercer una determinación, asimismo es de tipo correlacional debido a que se estudia la asociación de ambos fenómenos de estudio. Por otro lado, la investigación corresponde a una orientación cuantitativa, tal como mencionan Muñoz y Solís (2021) en su apartado es una forma de reunir y analizar información para alcanzar los efectos en relación a las variables estudiadas.

3.1.2 Diseño de la investigación

Fue no experimental Hernández et al., (2018) mencionó que el investigador solo se limita a observar los fenómenos para obtener un análisis previo; transversal correlativo, Álvarez (2020) en su artículo "Clasificación de las investigaciones" menciona que el investigador cuantifica las variables y comprende su vinculación.



Donde:

M: Muestra

PV1: Percibe a la primera variable capacitación remota.

PV2: Percibe a la segunda variable gestión documental.

A: Asociación de la capacitación remota y la gestión documental.

3.2. Variables y operacionalización

Por otro lado, se exponen a las variables que se investigan:

Primera variable: Capacitación remota

Definición conceptual

Nilson (2003) lo define como interacción a distancia entre el instructor con los colaboradores, las organizaciones eligen este método ya que contribuye a la motivación laboral en consecuencia la organización se hace más rentable.

Definición operacional:

Alles (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales, logrando un trabajo participativo ayudando a la creatividad y al desarrollo continuo de todas las áreas de la entidad.

Dimensión estrategia didácticas:

Tantaleán et al., (2023) lo definen como un conjunto de tareas innatas de un pedagogo con el propósito de suministrar conocimiento, haciendo uso de metodologías, tácticas y herramientas electrónicas.

Indicadores: Herramientas electrónicas, instructivo, incremento de aprendizaje.

Dimensión motivación laboral:

Arrogante (2022) define que es la destreza que tiene una institución para dar origen a un clima organizacional óptimo, donde los servidores estén alineados a los objetivos institucionales.

Indicadores: Destreza, clima organizacional, productividad.

Dimensión simulación virtual:

Bárcenas y Ruíz (2022) se define que son peculiaridades de un software, que permite observar su procedimiento mediante una realidad virtual, dirigidas por una persona.

Indicadores: Realidad virtual, procedimiento y software.

Escala de medición: Fue ordinal, se utilizó el método de la escala de likert conformado por 5 ítems.

Segunda variable: Gestión documental.

Definición conceptual

Russo (2009) lo define como una serie de acciones que permiten hacer coordinaciones y dirigir el proceso de la documentación desde su origen hasta la custodia del acervo documentario.

Definición operacional:

Bollaín (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera.

Dimensión política:

Fred (2013) mencionó que son los factores que permiten lograr con éxito los objetivos, planteados a través de normas para resolver ciertas debilidades, repercuten durante la ejecución de las estrategias involucrando servidores y directivos de la organización.

Indicadores: Objetivos, normas y juicio.

Dimensión flujo documental:

Directiva Administrativa N° 333-MINSA-SG-OGD (2022) lo define como un proceso administrativo tanto de manera física y digital que permite el acompañamiento desde la entrada hasta brindar la atención o archivado del documento según sea el caso.

Indicadores: Proceso, atención, optimización

Dimensiones: documentos electrónicos

García (2013) define que son expedientes con datos informativos que están ligados con la tecnología ya que cumplen los objetivos de la organización tratados con el mismo procedimiento administrativo documental, haciendo uso de firmas digitales.

Indicadores: Datos informativos, automatización y firmas digitales.

Escala de medición: Fue ordinal, se utilizó el método de la escala de likert

3.3. Población, muestra y muestreo**3.3.1. Población:**

Para Carhuancho et al. (2019) estuvo relacionado por una agrupación de personas que reúnen cualidades y que son cuantificables,

asimismo, en la encuesta a 32 servidores de área administrativas de una unidad orgánica del sector público del Cercado de Lima.

Asimismo, los criterios de inclusión para la presente indagación fueron que sean profesionales administrativos de distintos sexos; por otro lado, los criterios de exclusión corresponden al personal asistencial de entidad pública y personal administrativo de empresas privadas.

Cabe resaltar, que no se consideró la muestra y muestreo debido a que se hizo uso de total de la población.

3.3.2. Unidad de análisis:

Para Carhuancho et al. (2019) mencionó que para que la discusión sea objetiva y no manipulada la unidad de análisis debe tener las mismas cualidades elegidas en la población para la presente indagación; con un tipo de selección de participantes por conveniencia se utilizó a 32 profesionales del área administrativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó la encuesta como recurso, como instrumento fue el cuestionario, que estuvo relacionada a las dimensiones de la primera variable denominada la “Capacitación remota” conformada por las siguientes extensiones: “Estrategias didácticas” compuesta por interrogantes del 1 al 3, seguido de “Motivación laboral” conteniendo interrogantes del 4 al 6 y “Simulación virtual” con preguntas del 7 al 9. Esto llevó a establecer la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima.

Además, estuvo inmerso a las dimensiones de la segunda variable denominada la “Gestión documental” conformada por las siguientes dimensiones “Políticas” compuesta por interrogantes del 10 al 12, seguido de “Flujo documental” conteniendo interrogantes del 13 al 15 y “Documentos electrónicos” con preguntas del 16 al 18. Esto llevará a identificar las limitaciones de la gestión documental, en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023.

Cabe resaltar, que las 18 preguntas elaboradas fueron cerradas ya que tuvieron escalas de respuesta demarcada en concordancia con Hernández et al., (2018).

En relación a lo expuesto, D'Aquino y Barrón (2020) indicó que el cuestionario son un grupo de preguntas que recoge datos en base a nuestros indicadores, seguidamente se analiza y por consiguiente se estudian las limitaciones que tienen vínculo con el objeto de estudio. Por otro lado, para Casal et al., (2018) en su artículo mencionó que es una táctica de recopilación de información donde a través de este proceso del cuestionario puedes evidenciar las posturas, conductas, grado cognitivo, entre otros de los participantes.

El recurso de recolección de datos fue previamente validado por 03 profesionales, en consecuencia, realizaron proceso de credibilidad, logrando un nivel fiable haciendo uso del alfa de Cronbach; se realizó una encuesta a 21 profesionales del área administrativa, compuesto por 18 preguntas de 9 ítems por cada variable en calidad de prueba, además se consideró 5 niveles de respuesta mediante la escala de likert ordinal se obtuvo como: el valor 1 totalmente desacuerdo, valor 2 en desacuerdo, valor 3 indiferente, valor 4 de acuerdo y valor 5 totalmente de acuerdo.

De la tabla 1 los datos de respuestas fueron tratados mediante software SPSS V28 donde se obtuvo un resultado de confiabilidad de acuerdo a lo señalado por Lara et al., (2021) en su artículo indicó que se logra un efecto de solidez entre ambas variables; con un alfa de Cronbach de 0,906 denominado confiable acorde a lo expuesto en el artículo de Novak (2020, pág. 440). Asimismo, en relación a la primera variable de capacitación remota se tuvo un $\alpha=0,802$, por otro lado, respecto a la segunda variable gestión documental se tuvo un $\alpha=0,810$.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos	N de Participantes
Capacitación remota	.802	9	21

Gestión documental	.810	9	21
Ambas variables	.906	18	21

Fuente: Aplicativo SPSS Versión 28

Es importante resaltar lo que mencionó Galeano (2021) en su artículo que el grado de confiabilidad se construyó en base a las evidencias y el procedimiento de intervención del investigador de reclutar información de los participantes para luego ser analizados y contrastados con las literaturas consultadas. En consecuencia, para la presente investigación se tomaron y se analizaron las respuestas de los participantes.

El ambiente de estudio para Castellano et al., (2020) en su artículo lo identifica como el espacio donde procede al estudio de la investigación relacionada con el objetivo, nos respaldamos de los detalles de nuestras categorías en función al lugar de estudio. Asimismo, se tuvo una participación de 32 servidores de una entidad pública del área administrativa.

3.5. Procedimiento

Respecto a este punto se procedió a realizar una encuesta de manera virtual que se realizaron a treinta y dos (32) profesionales del área administrativa del sector salud, quienes hacen uso del software de gestión documental; ya que son expertos en ambas variables conceptuales de la presente investigación, además nos apoyamos de nuestras interrogantes estructuradas que estuvieron alineados a nuestras dimensiones que se muestran en la matriz de operacionalización, herramienta que sirvió para recopilar de información sujetos al título de la investigación: La capacitación remota y la gestión documental en una entidad de Cercado de Lima, 2023.

Por consiguiente, se ingresaron las respuestas en el software estadístico SPSS V28 ya que nos proporcionó el ordenamiento y el análisis de las respuestas de los encuestados para dar resultados favorables de comprobación de las hipótesis planteadas para ello se aplicó el estadístico el coeficiente de correlación de Rho Spearman (rs).

Es preciso mencionar, que mediante el previo análisis de las variables se reconocieron a los profesionales que son expertos en temas de capacitación remota y gestión documental; dicho proceso consistió en lo siguiente:

- Se envió una encuesta mediante el aplicativo formulario google de manera virtual que fue llenada según la disponibilidad de los participantes, junto con su consentimiento informado.
- Se realizó un proceso de tratamiento de información a razón de las respuestas de los encuestados en el documento Excel, se realizaron las sumas de los ítems de respuesta según variables y dimensiones, además se establecieron los baremos.
- Se exportaron los datos numéricos en el software SPSS V28, para luego ser procesados dando los resultados en gráficos y tablas estadísticas, para la formulación de las discusiones respectivas en base a la información obtenida.

3.6. Método de análisis de datos:

El procedimiento usado en la presente investigación corresponde al análisis descriptivo correlacional.

Respecto a esta Galeano (2021) mencionó que la metodología de recolección de datos sigue ciertas características tales como: demostrar que van en relación con el objetivo general y específicos, escenario de estudios, conceptualización bibliográfica, el periodo de la preparación del instrumento debe contener principios éticos permitiendo el respaldo del tratamiento de información de los participantes.

El método de análisis descriptivo correlacional tuvo como respaldo en métodos estadísticos que lograron brindar resultados favorables sobre las hipótesis planteadas para ello se aplicó el estadista rs símbolo mencionado según Hernández et al., (2018).

3.7. Aspectos éticos

Para Hernández et al., (2018) nos hace mención que para poder realizar un escrito este debe tener un contenido claro y estar vinculados a los lineamientos éticos, que brinden soporte al grado de efectividad de los datos informativos, asimismo se demostró la transparencia de la encuesta a los participantes. En

consecuencia, Moscoso y Díaz (2018) en su artículo nos muestran que se aplicaron factores deontológicos a menores de edad durante todo el proceso de indagación de información haciendo uso de cuatro principios deontológicos.

Para contribuir en la presente investigación con el preámbulo relacionado al amparo de la participación voluntaria el encuestado respondió de acuerdo a la comodidad de las preguntas abordadas sin ser dirigidas a favor de la presente investigación, asimismo si se observa que el participante quiere abandonar la encuesta se respetó su decisión sin ningún inconveniente. Por otro lado, no se intentó tener riesgos durante la encuesta, ya que, si el participante presenta alguna indisposición ante las interrogantes puede omitirlas o continuar con sus respuestas; manteniendo el respeto hacia el receptor. En cuanto al preámbulo de beneficencia se replicará al final del estudio a la entidad, sin ningún vínculo remunerativo u otro tipo de beneficio, ya que esta contribución de sabiduría debe ser de interés público. Además, las respuestas de los que intervinieron en la encuesta tuvieron el preámbulo de justicia en otras palabras los datos personales se trataron de manera confidencial ya que no se expondrán a los participantes, en consecuencia, los mencionados datos serán resguardados por el investigador.

Bajo la misma línea, la investigación debe estar enmarcada a una táctica científica con una metodología que reúna un rigor científico tal como García et al., (2021) indicó que se va generando por las construcciones teóricas y por la indagación de datos de información, teniendo un equilibrio entre la validez y confiabilidad. Asimismo, Sánchez et al., (2020) en su artículo detallan que para alcanzar el rigor científico se deben considerar ciertos juicios tales como: la confiabilidad (tener un panorama abierto de teorías para analizar el comportamiento de la situación evaluada), la solidez en la información (describir el procedimiento de la investigación) y aval de la información (garantizar que los datos no han sido manipulados por el investigador).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Las respuestas de los 32 participantes del sector público fueron recopiladas y procesadas mediante el software de SPSS V28 y procedieron a ser agrupadas tanto las variables como sus dimensiones para formar baremos conforme a Mongelós et al. (2022) en su artículo quienes mencionaron que constituye un tablero de valores donde se identifica a un individuo dentro de una agrupación; formando nuevas escalas que estuvieron distribuidos de la siguiente manera:

En la primera escala se tomaron los niveles de respuesta del 1 al 2 (totalmente desacuerdo, desacuerdo), la segunda escala se tomó el nivel respuesta 3 (indiferente) y la tercera escala se tomaron los niveles de respuesta del 4 al 5 (de acuerdo y totalmente de acuerdo), tal como se muestran en los anexos.

Las mencionadas agrupaciones dieron origen a nuevas escalas en relación al marco, por lo cual la escala “bajo” corresponden a totalmente en desacuerdo y desacuerdo, como segunda escala “medio” que corresponde a indiferente y la tercera escala “alto” corresponde a de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Aunado al alcance de la división de los participantes de acuerdo a la escala de capacitación remota en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023.

Tabla 2

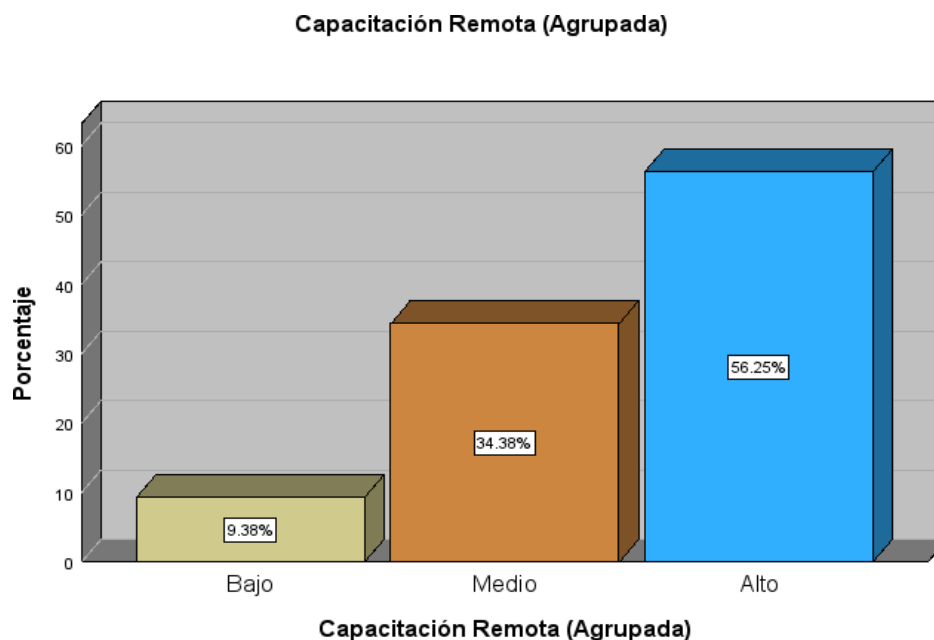
Resultados de la variable capacitación remota

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9.4%
Medio	11	34.4%
Alto	18	56.3%
Total	32	100.00%

Fuente: Aplicativo SPSS V28.

Figura 1

Porcentaje de escala de la capacitación remota



Fuente: Aplicativo SPSS V28.

Para la tabla 2 se identificó a la variable capacitación remota, los servidores del sector público presentaron una postura con un grado “alto” al 56.25%, por consiguiente, el 34.38% de los colaboradores lo apreciaron en el grado “medio” y el 9.38% de los encuestados lo valoran en el grado “bajo”.

Respecto al alcance de la división de los participantes de acuerdo a las escalas de las dimensiones de la capacitación remota en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023.

Tabla 3*Resultados de las dimensiones de la primera variable capacitación remota*

Intervalo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Estrategias didácticas	Bajo	4	12.5%
	Medio	18	56.3%
	Alto	10	31.3%
	Total	32	100.0%
Motivación laboral	Bajo	3	9.4%
	Medio	11	34.4%
	Alto	18	56.3%
	Total	32	100.0%
Simulación virtual	Bajo	3	9.4%
	Medio	12	37.5%
	Alto	17	53.1%
	Total	32	100.0%

Fuente: Aplicativo SPSS V28.

De la tabla 3, respecto a las dimensiones de la capacitación remota tales como: estrategias didácticas, motivación laboral y simulación virtual fueron considerados por los servidores del sector público en una escala de “medio” del 56.3%, 34.4% y 37.5%, seguido del 31.3%, 56.3% y 53.1% de los colaboradores presentaron una postura con una escala de “Alto” y el 12.5%, 9.4% y el 9.4% de los encuestados nos manifiestan una escala “bajo”.

Por otra parte, se muestra el alcance de la división de los participantes de acuerdo a la escala de gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023.

Tabla 4*Resultados de la variable gestión documental*

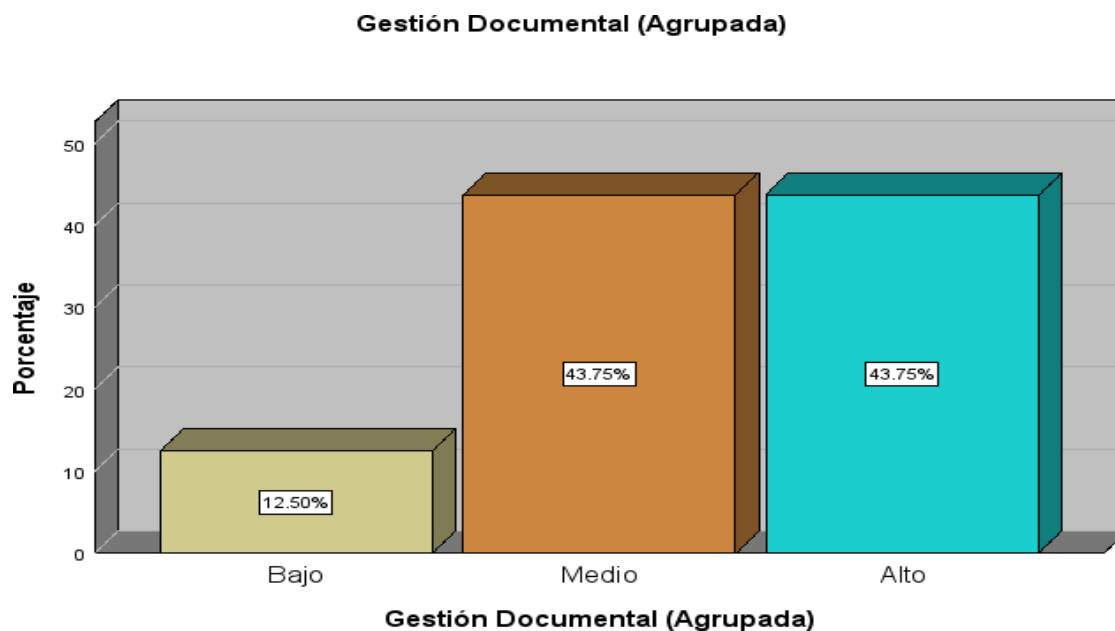
Gestión documental	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	12.5%
Medio	14	43.8%
Alto	14	43.8%
Total	32	100.0%

Fuente: Aplicativo SPSS V28.

En la tabla 4, se identificó a la variable gestión documental, los servidores del sector público presentaron una postura con un nivel “alto” del 43.8%, por consiguiente, el 43.8% de los colaboradores lo apreciaron en el nivel “medio” y el 12.5% de los encuestados los consideraron en el nivel “bajo”.

Figura 2

Porcentaje de escala de la gestión documental



Fuente: Aplicativo SPSS V28.

Bajo la misma línea, se presenta el alcance de la división de los participantes de acuerdo a las escalas de las dimensiones de la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023.

Tabla 5

Resultados de las dimensiones de la segunda variable gestión documental

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Políticas	Bajo	4	12.5%
	Medio	17	53.1%
	Alto	11	34.4%
	Total	32	100.0%
Flujo documental	Bajo	6	18.8%
	Medio	14	43.8%
	Alto	12	37.5%
	Total	32	100.0%
Documentos electrónicos	Bajo	3	9.4%
	Medio	15	46.9%
	Alto	14	43.8%
	Total	32	100.0%

Fuente: Aplicativo SPSS V28.

En la tabla 5, concerniente a las dimensiones de la gestión documental tales como: políticas, flujo documental y documentos electrónicos fueron considerados por los servidores del sector público en una escala de “medio” del 53.1%, 43.8% y 46.9%, seguido del 34.4%, 37.5% y 43.8% de los colaboradores presentaron una postura con una escala “alto” y el 12.5%, 18.8% y el 9.4% de los encuestados consideraron una escala “bajo”.

4.2 Resultados inferenciales

Se determinó para la prueba de normalidad del estadístico Anderson-Darling sobre la capacitación remota y gestión documental junto con sus dimensiones, para Flores y Flores (2021) en su artículo estableció los siguientes supuestos:

H_0 : Las cifras siguen una dispersión natural (prueba paramétrica).

H_1 : Las cifras no siguen una dispersión natural (prueba no paramétrica).

En donde la significancia (α): 0.05 (5%); nivel de confianza 95%.

Elección: si el $p\text{-valor} \leq \alpha$ se desestima la H_0 se aprueba H_1 (las cifras no siguen una dispersión natural, se emplea la prueba no paramétrica), por otro lado, si el $p\text{-valor} \geq \alpha$ se aprueba la H_0 se desestima H_1 (las cifras siguen una dispersión natural, se emplea la prueba paramétrica).

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación Remota	.125	32	.200*	.896	32	.005
Estrategias didácticas	.251	32	<.001	.866	32	<.001
Motivación laboral	.191	32	.004	.915	32	.015
Simulación virtual	.181	32	.010	.915	32	.015
Gestión Documental	.124	32	.200*	.943	32	.091
Políticas	.244	32	<.001	.913	32	.013
Flujo documental	.136	32	.141	.944	32	.097
Documentos electrónicos	.142	32	.099	.894	32	.004

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Aplicativo SPSS V28.

En la tabla 6, se puede apreciar que ($m=32$), se escogió el ensayo de Shapiro Wilk debido a que la magnitud de la prueba es inferior a 50 conforme a lo señalado por Orcan (2020, pág.256), por otro lado, con respecto a la primera variable capacitación remota con un p-valor ($\text{sig.}=0,005$) $<0,05$ se desestima H_0 quiere decir que corresponde a una prueba no paramétrica mientras que la segunda variable gestión documental con un p-valor ($\text{sig.}=0,091$) $>0,05$ se aprueba H_0 corresponde a una prueba paramétrica, asimismo se empleó el estadístico Rho de Spearman y se determinó la prueba no paramétrica acorde con los resultados del p-valor de su artículo de Romero et al. (2016).

Prueba de los supuestos general y específicos

Supuesto General

En razón a la correlación entre la capacitación remota y gestión documental se formulan los siguientes supuestos:

H_a : Determinar si existe relación entre la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

H_0 : Determinar que no existe relación entre la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

En donde la significancia (α): 0.05 (5%).

Elección: si el p-valor $<\alpha$ se desestima la H_0 se aprueba H_a , por otro lado, si el p-valor $>\alpha$ se aprueba la H_0 se desestima H_a .

Tabla 7

Asociación entre la capacitación remota y gestión documental

Correlaciones		Gestión documental
Rho de Spearman	Capacitación remota	,854**
	Sig. (bilateral)	<0,001
	N	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Aplicativo SPSS V28.*

En la tabla 7, se resalta el 95% de nivel de confianza, se verifica el p-valor ($\text{sig.}=<0,001$) $<0,05$ y el $\text{rs}=0.854$ considerado para Hernández et al., (2018) como una “correlación positiva considerable” entre ambas variables. Por ende, se

aprueba la H_a determinando que, si existe relación entre la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

Supuesto específico 1

Relacionado a la correlación entre la dimensión de la primera variable estrategias didácticas y la segunda variable gestión documental se formulan los siguientes supuestos:

H_a : Determinar si existe relación entre las estrategias didácticas y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

H_0 : Determinar que no existe relación entre las estrategias didácticas y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

En donde la significancia (α): 0.05 (5%).

Elección: si el $p\text{-valor} < \alpha$ se desestima la H_0 se aprueba H_a , por otro lado, si el $p\text{-valor} > \alpha$ se aprueba la H_0 y se desestima H_a .

Tabla 8

Asociación entre estrategias didácticas y la gestión documental

Correlaciones		Gestión documental
Rho de Spearman	Estrategias didácticas	,676**
	Sig. (bilateral)	<0,001
	N	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicativo SPSS V28.

En la tabla 8, resalta el 95% de nivel de confianza, se observa el $p\text{-valor}$ ($\text{sig.} = < 0.001$) < 0.05 y $r_s = 0.676$, considerado para Hernández et al., (2018) como una “correlación positiva media” entre las estrategias didácticas y la gestión documental. Por ende, se acepta la H_a determinando que, si existe relación positiva media entre las estrategias didácticas y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

Supuesto específico 2

Respecto a la correlación de la dimensión motivación laboral y la gestión documental, se formularon los siguientes supuestos:

H_a : Determinar si existe relación entre la motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

H₀: Determinar que no existe relación entre la motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

En donde la significancia (α): 0.05 (5%)

Elección: si el p-valor $<\alpha$ se desestima la H₀ se aprueba H_a, por otro lado, si el p-valor $>\alpha$ se aprueba la H₀ y se desestima H_a.

Tabla 9

Asociación entre la motivación laboral y la gestión documental

Correlaciones		Gestión documental
Rho de Spearman	Motivación laboral	,850**
	Sig. (bilateral)	<0,001
	N	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicativo SPSS V28.

En la tabla 9, se observa el p-valor (sig.=<0.001) <0.05 y rs=0.850, considerado para Hernández et al., (2018) como una “correlación positiva considerable” entre la dimensión motivación laboral y la gestión documental. Por ende, se acepta la H_a determinando que, si existe relación positiva considerable entre las estrategias didácticas y la gestión documental.

Supuesto específico 3

Bajo la misma línea, se estableció la correlación de la dimensión de la primera variable simulación virtual y la gestión documental; se formularon los siguientes supuestos:

H_a: Determinar si existe relación entre la simulación virtual y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

H₀: Determinar que no existe relación entre la simulación virtual y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.

En donde la significancia (α): 0.05 (5%)

Elección: si el p-valor $<\alpha$ se desestima la H₀ se aprueba H_a, por otro lado, si el p-valor $>\alpha$ se aprueba la H₀ y se desestima H_a.

Tabla 10*Asociación entre la simulación virtual y la gestión documental*

		Correlaciones	Gestión documental
Rho de Spearman	Simulación virtual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,778** <0,001 32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicación SPSS V28.

En la tabla 10, se percibe el p-valor (sig.=<0.001) <0.05 y rs=0.778, para Hernández et al., (2018) se denomina como una “correlación positiva considerable” entre la simulación virtual y la gestión documental. Por ende, se acepta la H_a determinado que, si existe relación positiva considerable entre la simulación virtual y la gestión documental.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos entre ambas variables junto con sus dimensiones serán reforzados con posturas empíricas y teóricas de otros autores dentro del contexto actual, se detalla a continuación:

De acuerdo a la hipótesis alternativa general (ver tabla 7) se determinó que, si existe relación entre la capacitación remota y la gestión documental debido al nivel de $r_s=0,854$ siendo una correlación positiva considerable entre ambas variables y una $sig.=<0.001$, por lo cual se infiere que a mayor capacitación remota mejora las características de la gestión documental en una entidad de Cercado de Lima, 2023. La muestra analizada constó de 32 servidores administrativos que brindan servicio de atención prehospitalaria ceñido a un nuevo contexto, sirviendo de aporte científico.

Bajo la misma línea, se tuvieron las siguientes respuestas de los encuestados relacionado a la primera variable de capacitación remota los participantes manifestaron un nivel alto con el 56.3%, seguido del 34.4% con un nivel medio y el 3% con un nivel bajo, por consiguiente, se tiene a la segunda variable gestión documental los participantes percibieron un nivel alto con el 43.8% seguido del 43.8% nivel medio y el 12.5% donde se ubica el nivel bajo.

Por otro lado, concuerda con las posturas de Pillaca y Aguirre (2021) en su tesis de Huancayo, tuvo como objeto de estudio de la establecer la asociación entre capacitación remota para el correcto desarrollo del programa de incentivos en el sector público, de inclinación cuantitativa de una muestra de 20 servidores con un coeficiente de correlación T de student=0,534 (medición ordinal) y un p-valor=0,006<0,05 donde se evidenció una correlación positiva moderada entre ambas variables. Asimismo está acorde con Cerna et al. (2022) en su artículo en Lima, tuvieron como motivo mostrar el vínculo del cloud computing y la gestión documental en la compañía de cobranzas, con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, con una muestra de 45 personas administrativas, infiere que existe una correlación directa y significativa con un $p<0,05$ y $r_s=0,596$ entre ambas variables, debido a que la implementación de este sistema ha permitido brindar celeridad, producción y eficiencia y mejoras en el flujo documental.

Asimismo, se respaldan con libros teóricamente en relación a la primera variable de capacitación remota tenemos a Alles (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales y respecto a la segunda variable gestión documental tenemos a Bollaín (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera.

En relación a la hipótesis alternativa específico 1 (ver tabla 8) que determina que, si existe relación entre estrategias didácticas y la gestión documental debido al nivel de $r_s=0,676$ siendo una correlación positiva media entre la dimensión 1 con la segunda variable con una $sig.=<0,001$, por lo cual se infiere que a mayores estrategias didácticas mejoran las características de la gestión documental en una entidad de Cercado de Lima, 2023.

Es congruente con Sosa (2021) en su tesis tuvo como objeto de estudio demostrar la correlación entre el uso de las TIC y la gestión documental en el sector público, fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional con una muestra a 60 servidores, se tuvo como resultados $p=0,000<0,05$ y $r_s=0,795$ se concluye que a mayor capacidad del uso de las TIC surge mayor posibilidad obtener un sistema de gestión documental integral de fácil acceso. Por consiguiente está acorde con Bedregal (2023) en su artículo que se realizó en Arequipa, tuvo como objetivo formular posturas creativas alineadas a las exigencias de los usuarios utilizando el modelo design thinking (empatía, concepto, construcción de ideas y evaluación) durante la capacitación remota, utilizando la metodología cuantitativa, con 23 encuestados, con una $sig.<0,05$ en cada pregunta, con resultados que muestran que los alumnos captaron posturas creativas ante el uso del modelo design thinking, mejoraron sus destrezas, motivación, juicio crítico, innovación tecnológica y trabajo colaborativo, que acompañan su formación profesional.

En consecuencia, no concuerda con Castro et al. (2022) donde tuvieron como objeto estimar el impacto en los alumnos de instrucción superior vinculados a nuevos métodos de enseñanza remota durante la pandemia, utilizando un método cuantitativo de nivel correlacional con una muestra de 1029 encuestados; se evidenció las barreras de los encuestados tales como: el 30% mostró miedo, temor

al acceso a la tecnología y el 30% se mostró frustración, los resultados revelaron que las barreras de los alumnos influyen para alcanzar la satisfacción de las sesiones remotas, sin embargo, nos muestra datos esenciales para implementar métodos de e-learning para brindar mejoras en este modo de capacitación virtual.

Asimismo, se respaldan con el libro de Tantaleán et al. (2023) donde define a las estrategias didácticas que corresponden a un grupo de tareas innatas de un pedagogo con el propósito de suministrar conocimiento donde hacen uso de metodologías, tácticas y medios electrónicos.

Respecto a la hipótesis alternativa específico 2 (ver tabla 9) determinó que, si existe relación entre motivación laboral y la gestión documental debido al nivel de $rs=0,850$ siendo una correlación positiva considerable entre ambas variables y una $sig.=<0.001$, por lo cual se infiere que a mayor motivación laboral mejora las características de la gestión documental en una entidad de Cercado de Lima, 2023.

Resulta concordante con las posturas de Núñez et al. (2022) en su artículo desarrollado en Lima, tuvo un enfoque cuantitativo se encuestaron a 1664 maestros, donde se mostraron $rs=0,523$ entre la capacitación online y gestión curricular (formación por competencia) tuvo como resultado una asociación positiva moderada, asimismo resulta necesario la capacitación a la plana docente para impulsar el compromiso y métodos de enseñanza remota a los docentes. Asimismo, concuerda con Holguín et al. (2021) en su apartado Lima, tuvieron como objetivo estudiar las fortalezas digitales mediante la capacitación remota de 280 educadores y ejecutivos, con un enfoque cuantitativo descriptivo, teniendo como resultado $p=0.898$ y $p\text{-valor}<0,005$ evidenciando el aumento de las habilidades digitales siendo mayor en educadores debido a su compromiso de enseñanza en relación a los ejecutivos, resalta las tácticas de integración y participación activa.

Del mismo modo es congruente con Macías et al. (2020) en su artículo estudió los métodos actuales de la gestión documental en las pymes, como objeto de estudio establecer habilidades y dificultades para impulsar la gestión documental, para ello utilizaron el método cuantitativo con encuestas a 73 pymes donde el 59.26% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la motivación de los funcionarios para incorporar el software de gestión de documental, incrementando en el clima organizacional en las pymes.

También concuerdan con Intriago y Villavicencio (2019) en su apartado en Ecuador, tuvieron como objeto de estudio determinar la constancia de la gestión documental en las entidades públicas a través de un software denominado Quipux, hicieron una encuesta a 15 servidores y entrevistas a funcionarios de los diversos ministerios, donde se tuvo como resultado que el 86% de los encuestados expresan la satisfacción de trabajar de manera digital los documentos por su eficiencia y la seguridad de la información, seguido del 30% consideran que minimiza los tiempos de atención y la rapidez de su búsqueda, recomendaron realizar capacitaciones para incrementar las sabidurías y fortalecer las bondades del sistema.

Bajo el contexto teórico, Arrogante (2022) define a la motivación laboral es la destreza que tiene una institución para dar origen a un clima organizacional óptimo, donde los servidores estén alineados a los objetivos institucionales.

En base a la hipótesis alternativa específico 3 (ver tabla 10) determinó que, si existe relación entre simulación virtual y la gestión documental debido al nivel de $r_s=0,778$ siendo una correlación positiva considerable entre ambas variables y una $sig.=<0.001$, por lo cual se infiere que a mayor simulación virtual mejora las características de la gestión documental en una entidad de Cercado de Lima, 2023. Esta postura concuerda Burova et al. (2022) tuvieron por objeto estudiar el uso de la aplicación asimétrica durante capacitación remota, hicieron uso de la metodología de investigación mixta recolectando datos cualitativos y cuantitativos con 10 expertos, se tuvo como resultado de valor $p=0.0035$ donde se mostraron que durante el proceso de capacitación remota el uso de la aplicación asimétrica fortalece las destrezas y capacidades de los estudiantes mediante simulaciones virtuales. Esto concuerda con Belov (2022) quien tuvo como objetivo era evaluar las bondades del software de gestión documental utilizando inteligencia artificial, para aminorar las actividades de los servidores debido a la automatización de gestión documental con la implementación del software inteligente.

De manera similar es congruente con Tubillas (2021) en su tesis desarrollada en Lima, tuvo como objeto de estudio establecer la relación entre la a gestión documental y la gobernanza digitalizada en una entidad pública, tuvo como diseño el enfoque cuantitativo de nivel correlacional; se logró aplicar una encuesta a 80 personas del área administrativa y $r_s=0,823$, donde se concluye que tiene una asociación directa significativa para las dos variables antes mencionada.

Esto está alineado dentro a las posturas teóricas de Bárcenas y Ruíz (2022) quienes definen a la simulación virtual que son peculiaridades de un software, que permite observar su procedimiento mediante una realidad virtual, dirigidas por una persona.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con la problemática general existe una correlación positiva considerable entre la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023, debido a que alcanzó un valor $r_s=0.854$, asimismo, en relación al objetivo general se alcanzó una $sig.=<0.001$ que permitió la aceptación del supuesto alterno determinando que, si existe relación de las variables, por lo tanto, se rechazó el supuesto nulo. En consecuencia, se deduce que al incrementar la capacitación remota mejoran los procesos de la gestión documental, para brindar atención a diversas solicitudes y requerimientos de atención prehospitalaria.

Segunda: De acuerdo con el problema específico 1 existe una correlación positiva media entre la dimensión estrategia didáctica y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023, debido a que alcanzó un valor $r_s=0.676$, asimismo, en relación al objetivo específico 1 se alcanzó una $sig.=<0.001$ que permitió la aceptación del supuesto alterno, por lo tanto, se rechazó el supuesto nulo. En consecuencia, se deduce que al incrementar estrategias didácticas mejoran las características de la gestión documental.

Tercera: De acuerdo con el supuesto específico 2 existe una correlación positiva considerable entre la dimensión motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023, debido a que alcanzó un valor de $r_s=0.850$, asimismo, en relación al objetivo específico 2 se alcanzó una $sig.=<0.001$ que permitió la aceptación del supuesto alterno donde se determinó que, si existe relación entre la dimensión y la segunda variable, por lo tanto, se rechazó el supuesto nulo. En consecuencia, se deduce que a mayor motivación laboral mejoran las características de la gestión documental.

Cuarta: De acuerdo con el supuesto específico 3 existe una correlación positiva considerable entre la dimensión simulación virtual y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023, debido a que alcanzó un valor de $r_s=0.778$, asimismo, en relación al objetivo específico 3 se alcanzó una $sig.=<0.001$ que permitió la aceptación del supuesto alterno donde se determinó que, si existe relación entre la dimensión y la segunda variable, por lo tanto, se rechazó el supuesto nulo. En consecuencia, se deduce que al incrementar la simulación virtual mejoran las características de la gestión documental.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para la entidad pública, programar capacitaciones remotas para incrementar las características de la gestión documental; incorporando recursos didácticos, electrónicos y métodos dirigido al personal administrativo, para atender las demandas de diversas solicitudes y/o requerimientos de atención prehospitalaria en beneficio de la población.

Segunda: A los expertos de la entidad pública, implementar nuevas estrategias didácticas tales como: softwares inteligentes, método design thinking, enseñanza e-learning, sincrónica, asincrónica, automatización de procesos de gestión documental, entre otros; durante la capacitación remota sobre la gestión documental, de manera que, contribuya a que el personal administrativo pueda agilizar su productividad laboral, mejorar destrezas, habilidades y juicio crítico.

Tercera: Para la entidad pública, promover la motivación laboral y sensibilizar al personal administrativo sobre la importancia de la gestión documental, para alcanzar una atención prehospitalaria de calidad y servir de modelo a nivel nacional.

Cuarta: A los expertos de la entidad pública, consignar la aplicación de la simulación virtual durante el desarrollo de la capacitación remota sobre la gestión documental, de manera que permita capturar la atención y mejorar la experiencia de los participantes, en consecuencia, fortalecerá la enseñanza, incrementará la sabiduría, optimizará la inducción, entre otros.

Quinta: A los futuros investigadores, utilizar una metodología hermenéutica para explicar sobre los hallazgos teóricos, además de usar un diseño experimental para exponer el impacto de las variables.

REFERENCIAS

- Angelini, M. L. (2021). La simulación como estrategia educativa: Propuesta adaptada para el medio físico y virtual. España: Editorial Dykinson, S.L.. Pag.25-30
<https://www.digitaliapublishing.com/a/100650>
- Acosta Espinoza, J. L., (2022). Document management system for coordination of liaison with the society of uniandes headquarters ibarra. Revista Universidad y Sociedad, 14(3), 523-532.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2897>
- Alles, M. (2019). Desarrollo del talento humano. Granica.
<https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/martha-alles-desarrollo-de-talento>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Andrade-Arenas, L., Alva, R. Y., Gilder Vargas Vargas e Yrma Príncipe Somoza. (2022). Remote Supervision in Times of Pandemic at the University Level Under the Systemic Approach. Revista Internacional de Tecnologías Emergentes en el Aprendizaje, 17(6), 73–.
<https://doi.org/10.3991/ijet.v17i06.27941>
- Aparecida Oliveira, M., Cristina Ribeiro Silva, A. y Leite Ribeiro, M. (2022). Secretaries and document management: a case study in a Brazilian public sector. GeSec : Revista de Gestão e Secretariado, 13(2), 226–252.
<https://doi.org/10.7769/gesec.v13i2.1278>
- Aquino, O.F.; Zuta, P.M. y Cao, E.R. (2021) Remote Teaching in Professor Training: Three Latin American Experiences in Times of COVID-19 Pandemic. Educ. Sci, 11, 818.
<https://doi.org/10.3390/educsci11120818>
- Arrogante Ramírez Ana Belén (2022), Organización de eventos empresariales. Ediciones Paraninfo S.A 2da Edición.Pág.25.
- Arias Gonzáles, J. L., Covinos Gallardo, M. R., y Cáceres Chávez, M. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling

de colaboradores públicos. Revista Venezolana de Gerencia, 27(98), 565-579.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>

Bambha Valerie y Casasola Marianella (2021) "From Lab to Zoom: Adapting Training Study Methodologies to Remote Conditions" Frente. Psychol., 19 de julio de 2021 Sec. Psicología del Desarrollo Volumen 12 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694728>

Bastaki, J., & Charles, L. (2022). Privilege to Work: Syrian Refugees in Jordan, Technical and Vocational Education Training, and the Remote Work Loophole. Refugee Survey Quarterly, 41(4), 625–644. <https://doi.org/10.1093/rsq/hdac017>

Bárceñas López Josefina, Ruíz Velasco Sánchez Enrique Tecnologías emergentes en educación (2022). Sociedad mexicana de computación en la educación A.C. SOMECE. Pag. 15

Bethune Maradoni, V. L. y Cárdenas Canales, D. A. (2019). Gestión documental y digitalización de documentos en Hospital San José Callao - Lima 2019. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63092>

Bollaín, Sánchez, Manuel. Ingeniería de Instrumentación de Plantas de Proceso. Tomo I, Ediciones Diaz de Santos S.A., 2018. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=7098604>

Belov Ilya I. (2022) en su artículo denominado "Automation of Electronic Document Management Systems Functions by Means of Artificial Intelligence Technologies", herald de un archivero, 3 pag. 772-783.

[belov_doi_2022_3.pdf \(herald-of-an-archivist.com\)](https://doi.org/10.28995/2073-0101-2022-3-772-783)
[10.28995/2073-0101-2022-3-772-783](https://doi.org/10.28995/2073-0101-2022-3-772-783)

Burova, A., Opas, V., Mäkelä, J., Hakulinen, J., Lindqvist, T., Siltanen, S., Raisamo, R. y Turunen, M. (2022). Enhancing Remote Industrial Training Experiences with Asymmetric Virtual Reality: Experiences, Tools and Guidelines. Ciencias Aplicadas, 12(15), 7745–.

<https://doi.org/10.3390/app12157745>

- Bedregal-Alpaca, N. (2023). Training in innovation and entrepreneurship: A Design Thinking teaching experience. *Revista Internacional de Humanidades*. Vol.16(5).
<https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4679>
- Castro Bedriñana Jorge, Chirinos Peinado, D y Castro Chirinos, G. (2022). Emergency remote education satisfaction during covid-19 at a public university in central andes, peru with low resources and little online teaching experience. *Ciencias de la educación: teoría y práctica*, 22(1), 46–61.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660281>
- Castillo Atanacio, G. Y. F. y Bernal Uchofen, C. E. (2021). Gestión documental y calidad de servicio al usuario en una entidad pública en Lima Metropolitana 2021. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84177>
- Cerna Romero, Y. A., Delgado Tantaleán, J. Y. y Salas Canales, H. J. (2022). Cloud Computing y gestión documental en una empresa de servicios BPO, distrito de Magdalena del Mar (Lima-Perú), 2021. *Datos industriales*, 25(1), 285–298.
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21960>
- Casal, S., García-Suelto, M. y Bernal Bravo, C. (2018). Investigación en metodologías virtuales, redes sociales y comunicación: Proyecto CoReN. Octaedro.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/62782>
- Castellano Caridad, M., Bittar Granado, O., Castellano Martínez, N. y Silva Guerra, H. (2020). Incursionando en el mundo de la investigación: Orientaciones básicas. Ediciones Unimagdalena.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/83010>
- Carhuancho Mendoza, Irma Milagros; Sicheri Monteverde, Luis; Nolazco Labajos, Fernando Alexis; Guerrero Bejarano, María Auxiliadora; Casana Jara, Kelly Milagritos (2019). Metodología de la investigación holística. UIDE. Guayaquil.
- Chu, F., Zheng, J., Wang, Q. Lu X, Chen Y, Zhong Y, Li Y, Shi J, Jiang Y, Zhang W, Liu L y Sun W (2023). El dispositivo de entrenamiento espejo mejora el

rendimiento de los estudiantes de odontología en el sistema de entrenamiento dental de simulación virtual. *BMC Med Educ* 23, 315.

<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04300-6>

Davis Cheryl, Faith Hendon, Kendra McDonald y Sam Blanco (2020) Use of technology in facilitating remote caregiver training for token systems, *International Journal of Developmental Disabilities*, 66: 5, 330-338.

<https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1827210>

Directiva Administrativa N° 333-MINSA/SG-OGD-2022 Directiva administrativa que regula la gestión documental en el Ministerio de Salud.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3455801/Directiva%20Administrativa%20N%C2%B0%20333-MINSA/SG-OGD-2022.pdf>

D'Aquino, M. y Barrón, V. (2020). *Proyectos y metodología de la investigación*. Editorial Maipue.

<https://www.digitaliapublishing.com/a/80797>

Durán-Espinoza V, Montero-Jaras I, Migueles-Schilling M, Valencia-Coronel B, Belmar-Riveros F, Gaete-Dañobeitia MI, et al. Recommendations for developing a training program in laparoscopic surgical simulation. Knowledge acquired later 12 years of surgeon training. *MedUNAB* [Internet]. 2022;25(3):470-479.

[doi: https://doi.org/10.29375/01237047.4514](https://doi.org/10.29375/01237047.4514)

Eiraldi, R., McCurdy, B. L., Khanna, M. S., Goldstein, J., Comly, R., Francisco, J., Rutherford, L. E., Wilson, T., Henson, K., Farmer, T., & Jawad, A. F. (2022). Development and evaluation of a remote training strategy for the implementation of mental health evidence-based practices in rural schools: pilot study protocol. *Pilot & Feasibility Studies*, 8(1), 1–19.

<https://doi.org/10.1186/s40814-022-01082-4>

Fred R. David (2013) *Conceptos de administración estratégica*, (14ª ed.) Pearson educación. Pag. 12

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/1s5h644/alma991001129749707001

Flores Tapia Carlos Ernesto y Flores Cevallos Karla Lissette (2021). Test to verify the normality of data in production processes: Anderson-Darling, Rayan-

Joiner Shapiro-Wilk and Kolmogorov-Smirnov. Societas Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. ISSN: 1560-0408 vol. 23, núm. 2, 2021

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/html/>

Gaete M.I, Belmar F, Cortés M, Alseidi A, Asbun D, Durán V, Escalona G, Achura P, Villagrán, Crovari F, Pimentel F y Varas J (2022). Remote and asynchronous training network: from a SAGES grant to an eight country remote laparoscopic simulation training program. Surg Endosc. 2023 Feb;37(2):1458-1465

[10.1007/s00464-022-09386-5](https://doi.org/10.1007/s00464-022-09386-5).

García S, Otero M, Fernandez F, Herrera E, Darné M, Barcala R y Rodríguez A (2023) Augmented reality training in basic life support with the help of smart glasses. A pilot study. Reanimación Plus., 14.

<https://doi.org/10.1016/j.resplu.2023.100391>

García Roger, C., García Martín, J. A., Torres Carbonell, J. J., Esteban Paúl, Á. (2021). Administración electrónica. Aspectos jurídicos, organizativos y técnicos: (Adaptado al nuevo Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos). España: ARANZADI / CIVITAS. 8-VI-1.

[9788413468211, 8413468213](https://doi.org/10.1016/j.resplu.2023.100391)

García-Morales, E. (2013). Gestión de documentos en la e-administración. Universitat Oberta de Catalunya, 2013L.Digitalia,

<https://www.digitaliapublishing.com/a/21301>

García Peñalvo, F. J., Del Carpio Hernández, S. R. B., Del Carpio Ramos, P. A., & Del Carpio Ramos, H. A. (2021). Instrument validity: perception of virtual learning during CoVId-19. Campus Virtuales, 10(2), 111–125.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_dia_inet_primary_oai_dialnet_unirioja_es_ART0001474929

García Prado, E. (2016). Sistemas de información y bases de datos en consumo. España: Ediciones Paraninfo, S.A. Pág. 82

Galeano Marín, M. (2021). Investigación cualitativa: Preguntas inagotables. Universidad de Antioquia.

<https://www.digitaliapublishing.com/a/102449>

Gaitán, A., y Coraglia, M. I. (2021). Argentine University Libraries And Online Education In The Face Of The Covid19 Pandemic. *Anales De Documentación*, 24(1), 1-11.

<https://doi.org/10.6018/analesdoc.439631>

Garay-Garay, F. R., Sierra-Bonilla, Y. P., Melo-Casas, A. R., & Morales-García, J. F. (2021). Metodología para la capacitación docente en herramientas tecnológicas como mediación en el tránsito de lo presencial a lo remoto.

<https://repository.ucatolica.edu.co/items/63dd5344-5814-4016-a4f2-6ea5c595f269>

Hernández-Sampieri, R, Fernández Collado C y Batista Lucio (2018). Metodología, de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Hidalgo Alarcón, M. A. (2022). Gestión documental y calidad de atención en la Procuraduría del Gobierno Regional de San Martín, 2022. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/95463>

Holguín-Alvarez, J., Apaza-Quispe, J., Ruiz Salazar, J. M., y Picoy Gonzales, J. A. (2021). Digital competences in managers and isolated teachers in the context of remote education in 2020. *Revista Venezolana de Gerencia*;26(94): 623-643.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35761/38066>

<https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1239374>

Hsieh, H.-M., Maritz, A. (2023). Un estudio del impacto de la aplicación de la educación empresarial integrada en tecnología digital en el emprendimiento y el desempeño empresarial. *Revista internacional de tecnologías emergentes en el aprendizaje (iJET)*, 18 (20), págs. 126-136.

<https://doi.org/10.3991/ijet.v18i20.43907>

Illera, Luis Eduardo, e Illera Juan Carlos (2015). Política empresarial: línea de dirección y estrategias (2ª ed.). Editorial CESA, Pag.4-10. Digitalia,

<https://www.digitaliapublishing.com/a/42151>

<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2274>

- Intriago Rezabala, G. A., & Villavicencio, J. G. (2019). El sistema de gestión documental Quipux y el manejo de la documentación digital en las empresas públicas. *Caribeña de Ciencias Sociales*, (junio).
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/gestion-documental-quipux.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1906gestion-documental-quipux](https://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1906gestion-documental-quipux)
- Daniels K, Conway A, Gardner R, Martínez L, Price K, Schneider S, Sheridan R, Srivastava J Thornton J (2020) Remote Training of SRL Users and Staff in a Global Pandemic. *Journal Article* Obtenido de <https://doi.org/10.1002/cyto.a.24262>
- Danyun (2022) en su artículo denominado “Improved skill for tracheal intubation using optical stylets through remoto adiestramiento model: a before and after interventional study”, *BMC Medical education* 22,668
<https://doi.org/10.1186/s12909-022-03715-x>
- Dube, T. V. (2021). Training Strategies for Library Staff and Remote Clients in Academic Libraries Operating in a Distance Education Environment during COVID-19. *Journal of Library & Information Services in Distance Learning*, 15(4), 253–266.
<https://doi.org/10.1080/1533290X.2021.2020704>
- Jessup, B., Allen, P., Khanal, S., Baker, S. V., & Barnett, T. (2023). Benefits and challenges to ophthalmology training via the Specialist Training Program. *Australian Journal of Rural Health*, 31(2), 230–243.
<https://doi.org/10.1111/ajr.12941>
- Juárez-Díaz, C., & Perales, M. (2021). Language Teachers’ Emergency Remote Teaching Experiences During the COVID-19 Confinement. [Experiencias con la enseñanza remota de emergencia de docentes de lenguas durante el confinamiento por COVID-19] *Profile*, 23(2), 121-135.
<https://doi.org/10.15446/profile.v23n2.90195>
- Kiu M, Lai K, Chia F, Wong P (2022), en su artículo “Blockchain integration into electronic document management (EMD) system in construction common data environment”, entorno construido inteligente y sostenible,
<https://doi.org/10.1108/SASBE-12-2021-0231>

Ladrón de Guevara Miguel Ángel (2019), Programación didáctica de acciones formativas para el empleo. Editorial tutor formación. Pag. 132

[9788417943219, 8417943218](#)

Lara-Subiabre, B. A., Ripoll-Navales, M., & Angulo-Brunet, A. (2021). Evidencias de confiabilidad y validez de un instrumento para evaluar reflexión pedagógica. *Educación Superior*, 8(1), 43–56.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_sci_elo_journals_S2518_82832021000100006

Laske, M. M., & DiGennaro Reed, F. D. (2022). The efficacy of remote video-based training on public speaking. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 55(4), 1124–1143.

<https://doi.org/10.1002/jaba.947>

Leontyeva, I. A., Rebrina, F. G., & Sattarova, G. G. (2019). Análisis FODA del E-Learning a distancia en la educación superior. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v29i1.189>

<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/1899/1423/>

Liu J, Qian K, Qin Z, Mohammad A, Li Q y Yonghang T (2023). Sistema IIOT habilitado para computación en la nube para simulación neuroquirúrgica utilizando acceso a datos de realidad aumentada. *Comunicaciones y redes digitales*, 9(2), 347–357.

<https://doi.org/10.1016/j.dcan.2022.04.019>

Lee S, Hong K, Lee S, Do Shing S, Canción K, Parque JM, Choi S, Lee G, Pak J y Parque Y (2023). Eficacia del programa de entrenamiento a distancia para la reanimación cardiopulmonar utilizando la aplicación de teléfono inteligente y el sistema de entrega a domicilio. *The American Journal of Emergency Medicine.*, 66, 67–72.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36709543/>

Lidiya L. Sabirova, y Alina L. Shigabutdinova. . (2019). El uso de recursos educativos abiertos en la educación jurídica continua en Rusia. *Dilemas*

Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v29i1.1872>

López Riquelme, S.,E. (2019). Gestión documental: Buena práctica para reducir el consumo de papel en apoyo al desarrollo sostenible. [Document Management: good practice to reduce paper consumption in support of sustainable development] GECONTEC, Suppl.ESPECIAL INFO'2018, 7(1), 78-92. Retrieved from

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-documental-buena-práctica-para-reducir-el/docview/2276054137/se-2>

Muñoz Cuchca, E. y Solís Trujillo, B. P. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. ReHuSo : revista de ciencias humanísticas y sociales, 6(3), 1–16.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>

Macías Jiménez Mayra, Acosta Fontalvo Luis Carlos y Jimenez Barros Miguel (2020) “Document management practices in SMEs: An information management capability-based approach”, records management journal. Vol. 30 N° 1, pp. 63-79

<https://doi.org/10.1108/RMJ-10-2018-0042>

Lidiya L. Sabirova, y Alina L. Shigabutdinova. . (2019). El uso de recursos educativos abiertos en la educación jurídica continua en Rusia. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v29i1.1872>

Mongelós, P. ., Ferreira, J. ., Espínola, J. ., Colman, L. ., Duarte, A. ., Domínguez, C. ., Cano, A. ., Gray, L. ., & Leguizamón, C. . (2022). Test de Raven: Baremo en adolescentes del tercer curso del nivel medio de San Pedro del Ycuamandyú. Revista Científica De La Facultad De Filosofía, 11(2).

<https://revistascientificas.una.py/index.php/rcff/article/view/2856>

Moscoso Loaiza, L. F. y Díaz Heredia, L. P. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. Revista Latinoamericana de Bioética, 18(1), 51–67.

<https://doi.org/10.18359/rlbi.2955>

Moreno Rodriguez, I. (2018). Estrategias para la integración de sistemas de gestión de calidad y sistemas de gestión documental, en una Institución de Educación Superior. *Signos*, 10(1), 113–125.

<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0001.06>

Navío Marco Julio, Rodrigo Moya Beatriz, Pérez Gorostegui Eduardo, Solorzano Garcia Marta, Rodríguez Oromendía Ainhoa, Sevilla Sevilla Claudia, Fernandez de tejada Muñoz Victoria, Ruiz Gomez Luis Manuel y Rodriguez Fernandez Laura (2022) *Fundamentos de gestión empresarial*. Editorial Sanz y Torres S.L. Pag. 218

Nilson, C. D. (2003). *How to Manage Training: A Guide to Design and Delivery for High Performance*. Estados Unidos: AMACOM. Pag. 330

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002840940907001

Novak, J. (2020). Pouzdanost mjerenja u psihologiji: Razvoj metode, zaluđenost Cronbachovim alfa koeficijentom i preporuke za ispravnu procjenu pouzdanosti. *Psihologijske teme*, 29 (2), 427-457.

<https://doi.org/10.31820/pt.29.2.11>

Núñez Rojas, N., Llatas Altamirano, L. J. y Loaiza Chumacero, S. C. (2022). Capacitación docente y gestión del currículo por competencias: perspectivas y retos en la enseñanza presencial y la educación remota. *Estudios Pedagógicos*, 48(2), 237–256.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000200237>

Ohshima T, Koiwai M, Matsuo N, Miyachi S (2023) “Una novedosa capacitación práctica remota para el tratamiento neuroendovascular en la era de la pandemia de COVID-19”. *Neurorradiología Intervencionista*. 2023;29(1):43-46.

<https://doi.org/10.1177/15910199211068666>

Oliveira M, Silva A, Ribeiro M (2022) “Secretarios y documento administrativo: un estudio de caso en un sector público brasileño”, *revista de gestao e secretariado-Gesec* vol. 13 pag. 226-252

<https://doi.org/10.7769/gesec.v13i2.1278>

Orcan, F. (2020). Paramétrico o no paramétrico: asimetría a la normalidad de la prueba para la comparación de medias. Revista Internacional de Herramientas de Evaluación en Educación, 7 (2) , 255-265 . DOI: 10.21449/ijate.656077

<https://doi.org/10.21449/ijate.656077>

Pinaki Prasanna Babar, Mike Barry y Roshan L Peiris.(2023). Comprender las perspectivas de los entrenadores laborales sobre el uso de la realidad virtual como herramienta de capacitación laboral para capacitar a personas con discapacidades intelectuales. Conferencia sobre Factores Humanos en Sistemas Informáticos – Actas-300

<https://doi.org/10.1145/3544549.3585915>

Pillaca Cayllahua, P. S. y Aguirre Espinoza, E. J.(2021). Influencia de capacitación virtual al área técnica municipal en el programa de incentivos municipales en la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58632>

Piazza, Jessica L , Justin B, Lanier Lauren L. (2020) Eficaz remoto personal adiestramiento de notas objetivas de la sesión. Vol.54-1 Pag. 25-37

<https://doi.org/10.1002/jaba.793>

Perez E, Hodakova S (2021) en su artículo denominado “Translador and interpreter training during the covid-19 pandemic: procedural, technical and psychosocial factors in remote training” Current Trends in Translation Teaching and Learning E, 8, 276 – 312.

<https://doi.org/10.51287/cttle20219>

Pleno del congreso (2023). Aprueban ley 1734/2021-CR. Ley que fortalece la prestación de los servicios de atención prehospitalaria.

<https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/pleno-aprobo-proyecto-para-fortalecer-atencion-prehospitalaria/#:~:text=El%20Pleno%20del%20Congreso%20aprob%C3%B3,a%20la%20ocurrencia%20de%20una>

Ramani, R. (2021). Employee Training Technology Is the Future of Remote Work | CIO Insight. CIO Insight, N.

<https://www.ciainsight.com/innovation/employee-training-technology-is-the-future-of-remote-work/>

Reynolds, M. (2019). Cumbre Top to Top: Sigue creciendo la curva de adopción de realidad aumentada / virtual. Packaging World (Chicago, Ill.).

<https://www.mundopmmi.com/automatizacion/inteligencia-artificial/article/14037610/pmmi-cumbre-top-to-top-sigue-creciendo-la-curva-de-adopcin-de-realidad-aumentada-virtual>

Richardson J, Cabaniss D, Cherry S, Halperin J y Halperin S (2020) Emergency Remote Training in Psychoanalysis and Psychotherapy: An Initial Assessment from Columbia. Journal Article Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A651742798/PPPC?u=univcv&sid=bookmark-PPPC&xid=8df9c4fc>

Romero Saldaña Manuel (2016). Prueba de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista de enfermería de trabajo. ISSN-e 2174-2510, Vol. 6, Nº. 3, 2016, pág. 114.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Russo, P. (2009). Gestión documental en las organizaciones (Vol. 28). Editorial UOC. Pág. 10

<https://www.digitaliapublishing.com/a/20184>

Sánchez Fontalvo, I., González Monroy, L. y Esmeral Ariza, S. (2020). Metodologías cualitativas en la investigación educativa. Ediciones Unimagdalena.

<https://www.digitaliapublishing.com/a/82996>

Sánchez-Olavarría, C., & Carro-Olvera, A. (2023). La política educativa para la educación básica a distancia en tiempos de pandemia. [The Educational Policy for Distance Basic Education in Times of Pandemic] Revista Latinoamericana De Estudios Educativos, 53(1), 285-312.

<https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.1.543>

Sanchez Rios, L. A. (2021) Propuesta de implementación del sistema web de gestión documental en la municipalidad distrital de Paucas-Huari.

Sisson, M. L, Azuero A, Chichester K, Carpenter M, Businelle M, Shelton R y Cropsey K (2023). Viabilidad y aceptabilidad de la educación en línea sobre sobredosis de opioides y distribución de naloxona: Protocolo de estudio y

resultados preliminares de un ensayo clínico piloto aleatorizado. *Contemporary Clinical Trials Communications*, 33.

<https://doi.org/10.1016/j.conctc.2023.101131>

Solan, Denis y Shtub Avraham (2023). Development and implementation of a new product development course combining experiential learning. Simulation, and a flipped classroom in remote learning. Elsevier Ltd. Vol 21, 100787.

<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100787>

Sosa del Angel, C. O., Caballero Rico, F. C., Guzmán García, J. C. y Perales Garza, C. Y. (2022). Gestión documental a través del Sistema Institucional de Archivos. Una aproximación desde el orden normativo mexicano. *Revista General de Información y Documentación*, 32(1), 243–265.

[10.5209/rgid.82947](https://doi.org/10.5209/rgid.82947)

<https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/82947/4564456561004>

Sosa Barrera, E. T. (2021). Uso de las TIC y gestión documental en tiempos de pandemia (COVID-19) en el Ministerio de Educación, 2020. Universidad César Vallejo.

Tantaleán Rodríguez, J. C., Campana Añasco, H., Salazar Chávez, L. D., Arellanos Tafur, R. del C., Arroyo Casas, T. A., Oscar Williams, E. C., Ordoñez Pérez, A. C. y Montoya Negrillo, D. (2023). Estrategias didácticas innovadoras para la educación universitaria pospandemia. Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo. Pag. 41

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002944266207001

Tipian, M. A. S., Torres, M. C., Inga, J. H., & Bautista, I. M. C. (2021). Educación superior remota en tiempos de Pandemia Covid-19. [Remote higher education in times of Pandemic Covid-19] *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, , 1-9.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/educación-superior-remota-en-tiempos-de-pandemia/docview/2597848323/se-2>

Tinyiko Vivian Dube (2021) Training Strategies for Library Staff and Remote Clients in Academic Libraries Operating in a Distance Education Environment during

COVID-19, *Journal of Library & Information Services in Distance Learning*, 15:4, 253-266,

<https://doi.org/10.1080/1533290X.2021.2020704>

Tubillas Montoya, M. E. (2022). *Gestión documental y gobierno digital en la Municipalidad de Pueblo Libre – Lima, 2021*. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83864>

Whitfield, L. (2023). “Watching me ... watching you: Training and assessment in a virtual world”. *Laboratory Animals*, 57(2), 117–126.

<https://doi.org/10.1177/00236772221146824>

Wang, W., Wang, Z., Gong, H., Jin, L., & Wei, F. (2022). 5G-Assisted Remote Guidance in Laparoscopic Simulation Training Based on 3D Printed Dry Lab Models. *Indian Journal of Surgery*, 1–5.

<https://doi.org/10.1007/s12262-022-03590-2>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
CAPACITACIÓN REMOTA	Nilson (2003) lo define como interacción a distancia entre el instructor con los colaboradores, las organizaciones eligen este método ya que contribuye a la motivación laboral en consecuencia la organización se hace más rentable.	Alles (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales, logrando un trabajo participativo ayudando a la creatividad y al desarrollo continuo de todas las áreas de la entidad.	ESTRATEGÍAS DIDÁCTICAS	Herramientas electrónicas	1	Escala de liker , ordinal, niveles de respuestas: totalmente desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.
				Instructivo	2	
				Incremento del aprendizaje	3	
			MOTIVACIÓN LABORAL	Destreza	4	
				Clima organizacional	5	
				Productividad	6	
			SIMULACIÓN VIRTUAL	Realidad virtual	7	
				Procedimiento	8	
			Software	9		

Gestión documental	Russo (2009) lo define como una serie de acciones que permiten hacer coordinaciones y dirigir el proceso de la documentación desde su origen hasta la custodia del acervo documentario.	Bollaín (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera.	Políticas	Objetivos	10	Escala de liker , ordinal, niveles de respuestas: totalmente desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.
				Normas	11	
				Juicio	12	
			Flujo documental	Proceso	13	
				Atención	14	
				Optimización	15	
			Documentos electrónicos	Datos de información	16	
				Automatización	17	
				Firmas digitales	18	

Anexo 2 Matriz de Consistencia

Título: La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima,2023.						
Autora: Sally Kate Salazar Arenales						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la dimensión estrategia didáctica y la gestión</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos OE1: Establecer la relación de la dimensión estrategia didáctica y la gestión documental en una entidad pública del</p>	<p>HG: Determinar si existe relación entre la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023</p> <p>HE1: Establecer si existe relación entre dimensión estrategia didáctica y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023</p> <p>HE2: Establecer si existe relación entre</p>	Variable1: Capacitación Remota			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			ESTRATEGÍAS DIDÁCTICAS	Herramientas electrónicas	1	Escala de liker , ordinal, niveles de resupuesta: totalmente desacuerdo, desacuerdo, indiferente , de acuerdo y totalmente de acuerdo.
				Instructivo	2	
				Incremento del aprendizaje	3	
			MOTIVACIÓN LABORAL	Destreza	4	
				Clima organizacional	5	
				Productividad	6	
			SIMULACIÓN VIRTUAL	Realidad virtual	7	
Procedimiento	8					
Software	9					

documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023? ; ¿De qué manera se relaciona la dimensión motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023?; ¿De qué manera se relaciona la dimensión simulación virtual y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023?	Cercado de Lima, 2023. OE2: Establecer la relación de la dimensión motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023.	la dimensión motivación laboral y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023 HE3: Establecer si existe relación entre la dimensión simulación virtual y la gestión documental en una entidad Cercado de Lima, 2023	Políticas	Objetivos	10	Escala de liker , ordinal, niveles de respuesta s: totalmente desacuerdo, desacuerdo, indiferente , de acuerdo y totalmente de acuerdo.
				Normas	11	
				Juicio	12	
	Flujo documental	Proceso	13			
		Atención	14			
		Optimización	15			
	Documentos electrónicos	Datos de información	16			
		Automatización	17			
		Firmas digitales	18			

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS										
La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública del Cercado de Lima, 2023.										
La presente encuesta va a determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública Cercado de Lima, 2023. Por lo cual, esta encuesta es anónima Marque con una "X" la respuesta que considera correcta										
INSTRUCCIONES: Lee cada una de las preguntas con mucha atención, luego marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas.										
Sexo: M () F ()										
Edad: _____										
Preguntas cerradas										
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5					
ÍTEMS						1	2	3	4	5
(V1) Variable1: Capacitación remota										
(D1) Dimensión 1: estrategias didácticas:										
1	¿La capacitación remota permite adaptarse a las herramientas electrónicas?									
2	¿La capacitación remota es instructivo para el personal que maneja el software de tramite documentario?									
3	¿La capacitación remota incrementa el aprendizaje del software de tramite documentario?									
(D2) Dimensión 2: motivación laboral										
4	¿La capacitación remota genera cambios en las destrezas de los colaboradores?									
5	¿El buen clima organizacional permite de una óptima capacitación remota?									
6	¿Influye la capacitación remota en el incremento de la productividad de los colaboradores?									
D3 Dimensión 3:simulación virtual										
7	¿La capacitación remota puede usar herramientas de realidad virtual para mejorar el aprendizaje del software de tramite documentario?									

8	¿Se debe contar con procedimientos estructurados durante la capacitación remota?					
9	¿La explicación práctica del manejo del software de tramite documentario fortalece la capacitación remota?					
(V2) Variable 2: gestión documental						
(D1) Dimensión 1 políticas:						
10	¿Se están alcanzando los objetivos de la gestión documental?					
11	¿Se están aplicando las normas de gestión documental?					
12	¿El juicio de atención permite agilizar la gestión documental?					
(D2) Dimensión 2 flujo documental:						
13	¿La implementación del software de tramite documentario mejora el proceso de flujo documental?					
14	¿Se da una adecuada atención a los documentos asignados al personal de gestión documental?					
15	¿Se ha optimizado el flujo en la gestión documental?					
(D3) Dimensión 3 documentos electrónicos:						
16	¿Los datos de información están siendo resguardados adecuadamente?					
17	¿El software de tramite documentario, permite la automatizar la gestión documental?					
18	¿El tratamiento de las firmas digitales en los documentos electrónicos están protegidos por su entidad?					

Anexo 4 Consentimiento informado, formato UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023”

Investigadora: Sally Kate Salazar Arenales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se espera que determinar la relación entre la capacitación remota y la gestión documental, en lo social se espera brindar atención a las diversas solicitudes y/o requerimientos de atención prehospitalaria, contribuyendo a garantizar la accesibilidad de las prestaciones de salud a la población mientras que, en el aspecto práctico, se determinará la relación entre ambas variables en función a la problemática abordada. Asimismo, en relación al aspecto teórico, se recaudará información relevante de diversas teorías, fuentes bibliográficas y precedentes para demostrar que mayor capacitación remota mejora las características de la gestión documental.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Salazar Arenales Sally Kate con email ssalazarar2489@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Reyes Linares, Angela Elsa con email angelareyesl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Sally Kate Salazar Arenales

Fecha y hora: 09 de octubre 2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5.
**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV
Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131373237
Ministerio de Salud-MINSA	
Nombre del Titular o Representante legal: ESPINOZA PONTE ALBINA	
Nombres y Apellidos: M.C MARÍA INÉS QUIROZ LINARES	DNI: 41646380

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Sally Kate Salazar Arenales	DNI: 45770134

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 02 de junio 2023

Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6 Evaluación por juicio de expertos

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	TEODORO CARRANZA ESTELA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autor(es):	Salazar Arenales Sally Kate
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una entidad del Cercado de Lima, 2023
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad del Cercado de Lima, 2023

4. Soporte teórico

• Variable 1: Capacitación remota

Alles (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales, logrando un trabajo participativo ayudando a la creatividad y el progreso de todas las dependencias de la empresa.

• Variable 2: Gestión documental

Bollán (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera.





Variables	Dimensiones	Definición
La capacitación remota	Estrategias didácticas	Tamaleán et al. (2023) lo definen como un conjunto de técnicas innovas de un pedagogo con el propósito de suministrar conocimiento, haciendo uso de herramientas electrónicas
	Simulación Virtual	Nieto et al. (2022, Pág.218) define como las técnicas manejadas por las instituciones para captar y preservar su potencial fortaleciendo la productividad dentro de la organización
	Motivación laboral	Angeli (2021) define que es una interacción entre los usuarios de cualquier parte del mundo con las herramientas digitales, estas simulaciones virtuales no discriminan a ninguna temática.
Gestión documental	Documentos electrónicos	García (2013) define que son expedientes que están ligados con la tecnología ya que cumplen los objetivos de la organización tratados con el mismo procedimiento administrativo documental haciendo uso de firmas digitales
	Flujo documental	Directiva Administrativa N° 300-MINSA-SG-CGD-2022 lo define como un proceso administrativo tanto de manera física y digital que permite el acompañamiento desde la entrada hasta brindar la atención o archivo del documento según sea el caso
	Políticas	Frad (2013) son las normas que permiten lograr con datos los objetivos, planteados a través de normas para resolver ciertas limitaciones, implementadas durante la ejecución de las estrategias involucrando servidores y directivos de la organización

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023", elaborado por Salazar Arenales Sally Kate en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
CORENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial floja con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación Remota

- Primera dimensión: Estrategias didácticas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas electrónicas	1	4	4	4	
Instructivo	2	4	4	4	
Incrementa aprendizaje	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Destreza	4	4	4	4	
Clima Organizacional	5	4	4	4	
Productividad	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Simulación Virtual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realidad virtual	7	4	4	4	
Procedimiento	8	4	4	4	
Software	9	4	4	4	



Variable del instrumento: Gestión documental

- Primera dimensión: Políticas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	10	4	4	4	
Normas	11	4	4	4	
Juicio	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Flujo documental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso	13	4	4	4	
Atención	14	4	4	4	
Optimización	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Documentos electrónicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Datos de información	16	4	4	4	
Automatización	17	4	4	4	
Firmas digitales	18	4	4	4	



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
DNI N° 08074405

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Cable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/10362/43821/1/S1201231.pdf> entre otra bibliografía.



Fuente: Elaborado por la UCV

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	FLORES FARRO YNMA ANGELICA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Área de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autor(es):	Salazar Arenales Saly Kate
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	AJ personal administrativo de una entidad del Cercado de Lima, 2023
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad del Cercado de Lima, 2023

4. Soporte teórico

• Variable 1: Capacitación remota

Allia (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales, logrando un trabajo participativo ayudando a la creatividad y el progreso de todas las dependencias de la empresa.

• Variable 2: Gestión documental

Boitain (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera.





Variables	Dimensiones	Definición
La capacitación remota	Estrategias didácticas	Tamaleán et al. (2023) lo definen como un conjunto de técnicas innovas de un pedagogo con el propósito de suministrar conocimiento, haciendo uso de herramientas electrónicas
	Simulación Virtual	Nieto et al. (2022, Pág.218) define como las técnicas manejadas por las instituciones para captar y preservar su potencial fortaleciendo la productividad dentro de la organización
	Motivación laboral	Angeli (2021) define que es una interacción entre los usuarios de cualquier parte del mundo con las herramientas digitales, estas simulaciones virtuales no discriminan a ninguna temática.
Gestión documental	Documentos electrónicos	García (2013) define que son expedientes que están ligados con la tecnología ya que cumplen los objetivos de la organización tratados con el mismo procedimiento administrativo documental haciendo uso de firmas digitales
	Flujo documental	Directiva Administrativa N° 300-MINSA-SG-CGD-2022 lo define como un proceso administrativo tanto de manera física y digital que permite el acompañamiento desde la entrada hasta brindar la atención o archivo del documento según sea el caso
	Políticas	Frad (2013) son las normas que permiten lograr con datos los objetivos, planteados a través de normas para resolver ciertas limitaciones, implementadas durante la ejecución de las estrategias involucrando servidores y directivos de la organización

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023", elaborado por Salazar Arenales Sally Kate en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
CORENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/flajana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Capacitación Remota

- Primera dimensión: Estrategias didácticas

Indicadores	Ítem	Clandad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas electrónicas	1	4	4	4	
Instructivo	2	4	4	4	
Incremento aprendizaje	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Clandad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Destreza	4	4	4	4	
Clima Organizacional	5	4	4	4	
Productividad	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Simulación Virtual

Indicadores	Ítem	Clandad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realidad virtual	7	4	4	4	
Procedimiento	8	4	4	4	
Software	9	4	4	4	



Variable del Instrumento: Gestión documental

- Primera dimensión: Políticas

Indicadores	Ítem	Clandad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	10	4	4	4	
Normas	11	4	4	4	
Juicio	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Flujo documental

Indicadores	Ítem	Clandad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso	13	4	4	4	
Atención	14	4	4	4	
Optimización	15	4	4	4	

• Tercera dimensión: Documentos electrónicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Datos de información	16	4	4	4	
Automatización	17	4	4	4	
Firmas digitales	18	4	4	4	

Cingiel

(Dra. Flores Farro Ynma Angelica)
DNI N° 40200403

PD.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) en caso Powell (2003), menciona que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1980), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGeehan et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hykies et al. (2003) mencionan que **10 expertos** brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuottilainen & Laakkonen, 2005, citados en Hykies et al. (2003).

Ver : <http://www.cinvestav.mx/revista/2017/04/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Fuente: Elaborado por la UCV

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellido del juez:	Edgar Laureano Lino Gansara	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Docencia en Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autor(es):	Salazar Arenales Saly Kate
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una entidad del Cercado de Lima, 2023
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad del Cercado de Lima, 2023

4. Soporte teórico

• Variable 1: Capacitación remota

Allier (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales, logrando un trabajo participativo ayudando a la creatividad y el progreso de todas las dependencias de la empresa.

• Variable 2: Gestión documental

Bolaín (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera.





Variables	Dimensiones	Definición
La capacitación remota	Estrategias didácticas	Tamásán et al. (2023) lo definen como un conjunto de líneas innatas de un pedagogo con el propósito de administrar conocimiento, haciendo uso de herramientas electrónicas
	Simulación Virtual	Navio et al. (2022, Pág.218) define como las técnicas manejadas por las instituciones para captar y preservar su potencial fortaleciendo la productividad dentro de la organización
	Motivación laboral	Angeli (2021) define que es una interconexión entre los usuarios de cualquier parte del mundo con las herramientas digitales, estas simulaciones virtuales no discriminan a ninguna temática.
Gestión documental	Documentos electrónicos	García (2013) define que son expedientes que están ligados con la tecnología ya que cumplen los objetivos de la organización tratados con el mismo procedimiento administrativo documental haciendo uso de formatos digitales
	Flujo documental	Directiva Administrativa N° 333-VINSA-SG-COD-2022 lo define como un proceso administrativo tanto de manera física y digital que permite el acompañamiento desde la entrada hasta brindar la atención o archivo del documento según sea el caso
	Políticas	Frad (2013) son los factores que permiten lograr con éxito los objetivos, planteados a través de normas para resolver ciertas limitaciones, repetidas durante la ejecución de las estrategias involucrando servidores y directivos de la organización

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023", elaborado por Salazar Arenales Sally Kate en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variables	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial débil con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
IRELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitarle brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Capacitación Remota

• Primera dimensión: Estrategias didácticas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas electrónicas	1	4	4	4	
Interactivo	2	3	4	4	
Incremento aprendizaje	3	4	4	4	

• Segunda dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Destreza	4	4	4	3	
Clima Organizacional	5	4	4	4	
Productividad	6	4	4	4	

• Tercera dimensión: Simulación Virtual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realidad virtual	7	4	3	3	
Procedimiento	8	4	4	4	
Software	9	3	4	3	



Variable del Instrumento: Gestión documental

• Primera dimensión: Políticas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	10	4	4	4	
Normas	11	4	4	4	
Juicio	12	4	3	4	

• Segunda dimensión: Flujo documental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso	13	4	4	4	
Atención	14	3	3	4	
Optimización	15	4	3	4	

- Tercera dimensión: Documentos electrónicos

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Datos de información	16	4	4	4	
Automatización	17	3	4	4	
Firmas digitales	18	4	4	4	



.....
 Dr. Edgar Laureano Lino Gamarrá
 DNI N° 32650876

PD: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Clabe y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McCardland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 **aspectos**, Hykile et al. (2003) mencionan que 10 **aspectos** brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). El 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hykile et al. (2003).
 Ver : <http://www.nvtaassessors.com/cha2017/citas2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Fuente: Elaborado por la UCV

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	CÉSAR GIOVANNI SUELDO CÁCERES	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de experiencia profesional:	Coordinador de Recursos Humanos SAMU-MINSA	
Institución donde labora:	MINSA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autor(es):	Salazar Arenales Sally Kate
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una entidad del Cercado de Lima, 2023
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es determinar la relación de la capacitación remota y la gestión documental en una entidad del Cercado de Lima, 2023

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Capacitación remota**

Allier (2019) lo define como talleres en línea dirigidos a un grupo de personas haciendo uso de la computadora y conexión a internet incluye tener estudiantes de nivel nacional como internacionales, logrando un trabajo participativo ayudando a la creatividad y el progreso de todas las dependencias de la empresa.

- **Variable 2: Gestión documental**

Bolaín (2018) lo define como un grupo de actividades y procedimientos que permiten recopilar información, para acceder de forma eficiente según se requiera.





Variable	Dimensiones	Definición
La capacitación remota	Estrategias didácticas	Tamásán et al. (2023) lo definen como un conjunto de técnicas innovas de un pedagogo con el propósito de suministrar conocimiento, haciendo uso de herramientas electrónicas
	Simulación Virtual	Névio et al. (2022, Pág.218) define como las técnicas manejadas por las instituciones para captar y preservar su potencial fortaleciendo la productividad dentro de la organización
	Motivación laboral	Angelini (2021) define que es una interconexión entre los usuarios de cualquier parte del mundo con las herramientas digitales, estas simulaciones virtuales no discriminan a ninguna temática.
Gestión documental	Documentos electrónicos	García (2013) define que son expedientes que están ligados con la tecnología ya que cumplen los objetivos de la organización tratados con el mismo procedimiento administrativo documental haciendo uso de formatos digitales
	Flujo documental	Directiva Administrativa N° 303-MINSA-SG-ODG-2022 lo define como un proceso administrativo tanto de manera física y digital que permite el acompañamiento desde la entrada hasta brindar la atención o archivarlo del documento según sea el caso
	Políticas	Frad (2010) son los factores que permiten lograr con éxito los objetivos, planteados a través de normas para resolver ciertas limitaciones, que surgen durante la ejecución de las estrategias involucrando servidores y directivos de la organización

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La capacitación remota y la gestión documental en una entidad pública de Cercado de Lima, 2023", elaborado por Salazar Arceales Sally Kato en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.]

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial débil con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitarle brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Capacitación Remota

• Primera dimensión: Estrategias didácticas

Indicadores	Ítem	Clasificación	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas electrónicas	1	4	4	4	
Instructivo	2	4	4	4	
Incremento aprendizaje	3	4	4	4	

• Segunda dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Clasificación	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Destreza	4	4	4	4	
Clima Organizacional	5	4	4	4	
Productividad	6	4	4	4	

• Tercera dimensión: Simulación Virtual

Indicadores	Ítem	Clasificación	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realidad virtual	7	4	4	4	
Procedimiento	8	4	4	4	
Software	9	4	4	4	



Variable del Instrumento: Gestión documental

• Primera dimensión: Políticas

Indicadores	Ítem	Clasificación	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos	10	4	4	4	
Normas	11	4	4	4	
Juicio	12	4	4	4	



• Segunda dimensión: Flujo documental

Indicadores	Ítem	Clasificación	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso	13	4	4	4	
Atención	14	4	4	4	
Optimización	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Documentos electrónicos

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Datos de información	16	4	4	4	
Automatización	17	4	4	4	
Firmas digitales	18	4	4	4	



.....
 (Mg. César Giovanni Sueldo Cáceres)
 DNI N° 09763286



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuorilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
 Ver : <https://www.repositorio.cebsa.org/bitstream/handle/2017/1/ridad2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8

Tabla 11

Correlativos de la unidad organica

Correlativos	Cantidades aprox.
Documentos ingresados	564
Proveídos	552
Notas Informativas	508
Memorandum	64
Informes	34
Cartas	20
Oficios	16
Memorandum Múltiples	12

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Referencias identificadas

Referencias bibliográficas	Cantidades
Artículos indexados	67
Libros	20
Tesis	7
Directiva/Ley	2
Total	96

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach

Intervalo	Valoración
0,11	Bajo
0,4-0,55	No satisfactorio
0,61-0,65	Moderada
0,70;0,77	Relativamente alto
0,71;0,91	Buenos
0,84;0,90	Confiable
0,91;0,93	Fuertes
0,9;0,1	Excelente

Fuente: Novak (2020)

Tabla 14*Rango del coeficiente de correlación*

Intervado	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., (2018)

Tabla 15*Estadísticas de fiabilidad*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación remota	.906	9
Gestión documental	.891	9
Ambas variables	.934	18

Fuente: Software SPSS Versión 28

Tabla 16*Baremos para medir variables y dimensiones*

Variable y dimensiones	Escala	Valores mínimo y máximos	Niveles de valoración		
			Bajo	Medio	Alto
Gestión documental	Likert	20-44	20-27	28-35	36-44
Políticas		6-15	6-8	9-11	12-15
Flujo documental		6-15	6-8	9-11	12-15
Documentos electrónicos		6-15	6-8	9-11	12-15

Fuente: Elaboración propia**Tabla 17***Baremos para medir variables y dimensiones*

Variable y dimensiones	Escala	Valores mínimo y máximos	Niveles de valoración		
			Bajo	Medio	Alto
Capacitación remota	Likert	16-43	16-24	25-33	34-43
Estrategias didácticas		6-15	6-8	9-11	12-15
Motivación laboral		5-15	5-8	9-11	12-15
Simulación virtual		5-15	5-8	9-11	12-15

Fuente: Elaboración propia