



**Percepción sobre la herramienta tecnológica Chamilo
para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia,
Lima 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Juan Aguirre Aquino

ASESOR:

Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2018

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **AGUIRRE AQUINO, JUAN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

PERCEPCIÓN SOBRE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA CHAMILO PARA LA CAPACITACIÓN EN EL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2018

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Mg. Patricia Monica Bejarano Alvarez

Firma:

VOCAL: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *A Probado por materia*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Redacción de estilos*

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres por su confianza y dedicación, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo mantenido a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de estar en este mundo, a mis padres Juan Aguirre Zambrano y Elvira Nancy Aquino Quispe y a todas las personas que apoyaron en la elaboración de la presente tesis, gracias por su amor, confianza y apoyo incondicional.

**Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA
Lima, 25 de agosto de 2018**

Declaración de Autoría

Yo, Aguirre Aquino, Juan, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Percepción sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018" presentada, en 90 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de agosto del 2018



.....
Br. Aguirre Aquino, Juan

DNI 40340960

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Percepción sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018”, que tuvo como objetivo: Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que la mayoría de trabajadores encuestados tienen una percepción de nivel regular de la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación en el hospital nacional Cayetano Heredia en el 2018.

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción:	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	40
II. Método	41
2.1 Diseño de Investigación	42
2.2 Variables, operacionalización	42
2.3 Población y muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	45
2.5 Validación y confiabilidad del instrumento	45
2.6 Procedimientos de recolección de datos	47
2.7 Métodos de análisis de datos	47
III. Resultados	48
3.1 Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018	49
3.2 Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano	

Heredia, Lima 2018.	51
3.3 Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la interfaz de la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018	53
3.4 Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta de capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.	55
IV. Discusión	57
V. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	63
VII. Referencias	65
Anexos	71
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento de toma de datos	
Anexo 3. Certificado de validez de instrumentos	
Anexo 4. Base de datos	
Anexo 5. Artículo científico	
Anexo 6. Carta de autorización de la institución donde realizó	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable	43
Tabla2	Validez de juicio de expertos	46
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento que mide la inteligencia Emocional	46
Tabla 4	Barreno de la escala de medición de la variable de estudio	46
Tabla 5	Frecuencias de la percepción de personal sobre la herramienta Tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia,Lima 2018	49
Tabla 6	Frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018	50
Tabla 7	Frecuencias de la percepción de personal sobre las metas y Objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018	51
Tabla 8	Frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018	52
Tabla 9	Frecuencias de la percepción de personal sobre el interfaz de la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia,Lima 2018	53
Tabla 10	Frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la interfaz de la herramienta en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018	54
Tabla 11	Frecuencias de la percepción de personal sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia,Lima 2018	55
Tabla 12	Frecuencias de la percepción de personal administrativo y Asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la Herramienta en el Hospital Cayetano Heredia,Lima 2018	56

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	49
Figura 2	Distribución de frecuencias de la percepción de personal Administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	50
Figura 3	Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	51
Figura 4	Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	52
Figura 5	Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre el interfaz de la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	53
Figura 6	Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre el interfaz de la herramienta en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	54
Figura 7	Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	55
Figura 8	Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.	56

Resumen

La presente investigación se propuso determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima durante el 2018.

Fue una investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo, que tuvo como muestra a 57 trabajadores administrativos y 77 asistenciales. Se aplicó un instrumento de 24 ítems mediante la encuesta. Los resultados se emitieron mediante estadística descriptiva empleando el software SPSS V25.

La conclusión fue que el 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%. Asimismo, el 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre las metas y objetivos de la capacitación mediante la herramienta Chamilo. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%. Por otro lado, también se determinó que el 85,8% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre el interfaz de la herramienta Chamilo. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 89,6%. Finalmente, el 75,4% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta Chamilo para la capacitación. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 77,9%.

Palabras clave: Capacitación, plataforma Chamilo, accesibilidad.

Abstract

The research sought to determine the level of perception of the administrative and assistance staff on the technological tool for training in the Hospital Cayetano Heredia, Lima during 2018.

It was a basic research, of non-experimental, descriptive design, which had 57 administrative and 77 assistance workers as sample. A 24-item instrument was applied through the survey. The results were issued by descriptive statistics using the SPSS V25 software.

89.6% of the staff of the Hospital Cayetano Heredia had a regular perception of the Chamilo technology tool for training. In the disaggregated, it was evidenced that the assistance personnel had more frequency in the regular category with 90.9%. Likewise, 89.6% of the personnel of the Hospital Cayetano Heredia had a regular perception of the goals and objectives of the training through the Chamilo tool. In the disaggregated, it was evidenced that the assistance personnel had more frequency in the regular category with 90.9%. On the other hand, it was also determined that 85.8% of the personnel of the Hospital Cayetano Heredia had a regular perception about the interface of the Chamilo tool. In the disaggregated, it was evident that the assistance personnel had more frequency in the regular category with 89.6%. Finally, 75.4% of the personnel of the Hospital Cayetano Heredia had a regular perception about the accessibility of the courses in the Chamilo tool for training. In the disaggregated, it was evidenced that the assistance personnel had more frequency in the regular category with 77.9%.

Keywords: Training, Chamilo platform, accessibility.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

La mejora continua, llamada también formación permanente, es una de las estrategias para el desarrollo humano, que fortalece al personal de las entidades de salud, empoderándolos en el quehacer cotidiano de la mejora en la calidad de servicio. Anualmente, en los establecimientos de salud se vienen dando muchos cursos de capacitación, los mismos que tienen como objetivo la formación del personal; sin embargo, no todos los trabajadores pueden asistir a las capacitaciones, lo mucho que hacen es justificarse por las múltiples razones que le atañen a sus actividades.

En la actualidad, el Hospital Cayetano Heredia alberga en su área a 3.214 trabajadores, siendo un 78% el recurso humano asistencial y el administrativo un 22%. Para ello, los que pertenecen a las áreas administrativas no tienen perfiles establecidos, y solo de ellos, un 13% son profesionales en ciencias de la salud, y el resto de trabajadores en otras profesiones relacionadas a la gestión pública. Entretanto significa poca participación en las capacitaciones del hospital.

Por otro lado, en el staff de profesionales, en la actualidad se cuenta con profesionales destacados a nivel nacional e internacional, que pertenecen al grupo de asistenciales, por lo general son médicos u otros profesionales de la salud. Ello comprende un fortalecimiento para desarrollar con ellos el tema de capacitación a fin de cerrar las brechas de competencias de recursos humanos en el área asistencial.

De acuerdo a la legislación, en el Perú se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, entidad rectora para la administración de la gestión y los recursos humanos mediante la Ley 30057, conocida como Ley del Servicio Civil, en ella se estipula la gestión de capacitación, teniendo como propósito el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes básicas para el puesto de trabajo. En efecto, la capacitación es un proceso continuo, planificado sistemáticamente con el objetivo de fortalecer competencias laborales, integrando así al recurso humano en el proceso de producción con eficacia, eficiencia y valores, mediante el intercambio de conocimientos, destrezas y actitudes importante para la

producción de la institución. En este sentido, el Hospital Cayetano Heredia cuenta con un modelo capacitación clásico de forma presencial ofertando cursos que están orientados a mejorar las habilidades del personal y mantenerlos actualizados según sea el tema a tratar. Ahora, según este modelo clásico, la capacitación se realiza en aulas presenciales, con un determinado grupo de oyentes, se imparte la lección y la información es tomado por escrito, luego está el esclarecimiento de dudas y los aportes tanto del auditor como del expositor, al concluirse la lección se recibe la constancia. Sin embargo, teniendo en cuenta que el personal tanto asistencial como administrativo de este hospital trabaja de forma continua, le es muy complicado dejar sus labores en el momento de la capacitación, porque los pacientes requieren una atención continua con calidad, a la vez el personal fuera de su horario de trabajo acude en pocas cantidades por motivos personales, esto hace que el curso tenga un mínimo de personas capacitadas, el cual lleva a que el medio de capacitación no sea eficiente al personal.

Ante esta realidad, la unidad de capacitación ha ideado estrategias que permitan llegar más y mejor al personal, razón por la cual la capacitación presencial se ha dejado de lado, y se ha creado una plataforma virtual que no solo facilitaría la actualización y formación continua del personal, sino también el cumplimiento de metas y productividad de servicios que brinda el hospital. Sin embargo, a pesar de la aparente efectividad de estas herramientas tecnológicas en la cantidad de personas que acceden a estos cursos de manera asincrónica no se ha hecho ningún trabajo de base que proporcione información desde la percepción de los usuarios, con la finalidad de advertir posibles falencias del sistema operativo y, advertir las fortalezas que deberían robustecerse en el plan de mejora continua que se tiene. Ante este vacío, esta investigación interviene con la finalidad de proveer esa información sobre la herramienta tecnológica al personal del hospital.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

En Europa, Ochoa, Villaizán, González, Hijano, Málaga (2016) en su estudio titulado *Plataforma educativa basada en una matriz de competencias*, analizó los aprendizajes que integra el saber, el saber hacer, y el saber estar, a la cual se le llamó competencias. Se desarrolló cualitativamente, descriptivo. En los resultados se evidenció que es importante identificar las competencias que se requiere en las actividades de los estudiantes; por otro lado, se evidencia que la adquisición de nuevos conocimientos se aborda mediante módulos docentes en los cuales se puedan adquirir una o más competencias. El estudio concluyó que la plataforma educativa es una estrategia para capacitación de cualquier persona en cualquier momento del día.

En Cuba, Rodríguez (2015) en su estudio "*Dr. Arnoldo Gabaldon*" propuso el programa de capacitación como instrumento gerencial para los trabajadores administrativos del Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon". fue descriptivo observacional de corte transversal. En sus resultados se evidenciaron que las actividades están promovidas por la misma institución en el desarrollo de las diversas capacidades, obteniéndose como sustento un diseño de programa de capacitación basado en la gestión de competencias, en relación a la gerencia ésta garantizó que el recurso humano se actualizara y desarrollaba constantemente capacidades, destrezas y habilidades indispensables para el cumplimiento con las funciones relacionadas a cada puesto. El estudio concluyó que la capacitación que recibe el personal administrativo cumple una variada actividad entre la teoría y la práctica.

En España, Martínez y Chávez (2015) describió una metodología trazada para evaluar competencias profesionales a través del uso de contenidos digitales mediante una plataforma tecnológica. Determinando que el diseño de la tecnológica usada permitió valorar de forma eficiente, las dimensiones pedagógicas, tecnológica, y de comunicación, que los adjuntos digitales alojados

en dicha plataforma, beneficiaron el desarrollo de competencias laborales en el usuario para ser aplicada en el campo laboral.

En Ecuador, Vera (2011) En su estudio, diseñó un programa de capacitación al personal de enfermería y auxiliares administrativos. Se trató de un estudio de relación. En sus resultados se evidenciaron que, de los 132 técnicos en enfermería y 59 auxiliares administrativos, el 63% del total tienen de 45 años de edad a más, y un 50% tienen más de 20 años como servidores; en relación a este rango etario no tiene capacitación permanente. Por otro lado, se evidencia el incremento en la atención de pacientes en los servicios dentro del hospital, sobre todo de emergencia, aun cuando prevalece los casos de las infecciones urinarias, politraumatismo, se ha evidenciado que aún existe personal deficiente para calidad de atención a estos usuarios. El estudio concluyó que el diseño del programa de capacitación tiene una respuesta continua, y ello parte sobre todo de los gestores.

En España, Hidalgo, De la Blanca y Risueño (2011) en su estudio titulado *La innovación educativa en la educación de adultos como mejora del proceso de enseñanza aprendizaje*, determinó la relación entre la innovación educativa y el proceso de enseñanza aprendizaje en alumnos adultos de la ciudad de Jaén. Cuyo diseño de investigación fue el no experimental, descriptivo correlacional. Su población contó con personas mayores de bajo nivel socioeconómico dedicada exclusivamente a la agricultura, la muestra fue censal. El estudio concluyó que la mayoría de los ítems que se presentaban en los cuestionarios ha existido un avance positivo en el conocimiento, mostrado a través de aquellos cuyas medidas han resultado estadísticamente significativas al aplicarles la prueba t-student, así como en la variación de la media en aquellos que no han sido significativos. Sin embargo, se puede ver que la variación que sufre la media, prácticamente en todos los casos, es hacia un avance en las formas de actuar de los individuos, los conocimientos y las actitudes positivas para el cuidado y respeto hacia el medio ambiente que les rodea, ya sea con un avance o con un retroceso de la media.

A nivel nacional

Quispe (2015) en su estudio titulado *Plataforma virtual Chamilo y su influencia en el aprendizaje de la asignatura de estadística aplicada a la investigación científica en los estudiantes de maestría de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*, determinó la influencia de la plataforma virtual Chamilo en el aprendizaje de la estadística, y su ayuda de aprendizajes conceptuales, procesuales, y actitudinales de los participantes de posgrado. Se utilizó un estudio hipotético-deductivo, con un diseño cuasiexperimental, nivel aplicada. Los resultados evidenciaron que los procedimientos de los datos obtenidos en la plataforma virtual Chamilo se relaciona con en el aprendizaje de la asignatura de estadística aplicada a la formación permanente. En efecto, la plataforma virtual trae ventajas sobre todo en la formación constante para la buena atención en los servicios de salud.

Segovia (2013) en su estudio ultimó que el modelo de gestión del conocimiento en la Defensoría del Pueblo, está basado en dos pilares esenciales; la generación y transferencia del conocimiento mediante la capacitación en el uso de las TICs y la educación priorizada en la capacitación a sus directivos; estas se dan en dos tiempos, el primero fue la identificación de la necesidad de mejorar el desempeño del recurso humano, luego la necesidad e importancia de la utilidad de las TICs para la educación. Este uso tecnológico está referido a la implementación de plataformas virtuales de enseñanza, que basada en un soporte que se iba implementando con peculiaridades según las necesidades, ello permitió la ejecución de tal instrucción, lo cual permitió la mejora del personal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Seguidamente se realizan las diversas definiciones y teorías relacionadas a la percepción sobre la herramienta tecnológica y las dimensiones que permitieron la medición de la variable de estudio y las deferentes teorías bajo las cuales se desarrolló el presente estudio.

Bases teóricas de la variable.

Tecnología de información y comunicación.

Las TIC son herramientas que tienen como fin la mejorar de la calidad de vida de los seres humanos en un ambiente donde es difundido y generado el conocimiento.

Según Díaz (2015) “Las TIC están presentes en toda actividad del ser humano, son una herramienta que contribuye al desarrollo de las naciones, pueda mejorar tanto sus principales indicadores macro y microeconómicos” (p.7), es decir es la herramienta principal, estando presente en cada novel de la sociedad.

Se define a las tecnologías de información a la cohesión de los ordenadores y las comunicaciones, siendo un instrumento especializado para designar una agrupación de innovaciones tecnológicas, en el que se procesa, almacena, sintetiza, recupera y se presenta información simbolizada en diversas formas, así también se denomina, columna y canal donde se trata a la información.

Plataforma tecnológica.

La con la plataforma tecnología de información se obtiene, almacena, procesa, distribuye y recupera fichas e indagación, lo cual se convierte en una base para la construcción de sistema de información, los insumos de información, los insumos de organización y el medio de la acción. (Adams, 1994)

En términos generales, el manejo de la información involucra una gran cantidad de actividades que aseguran que la información esté disponible para los intereses de la entidad que la administra en todos sus niveles de mando y donde

se requiera de manejo de información, facilitando la toma de decisiones en cada uno de esos niveles.

Teorías relacionadas al tema

Teoría de Tecnología

La tecnología es imprescindible ya que cada avance hace que la población se beneficie de ella donde cada progreso es un aporte para el desarrollo y crecimiento, la tecnología engloba a todo conjunto de acciones sistemáticas cuya finalidad es la transformación de las cosas como también se puede usar la tecnología para mejorar la productividad del trabajo de las personas. A decir de, Cegarra (2012) es un grupo de saberes propios del oficio de la industria en donde, la tecnología tiene su propio lenguaje.

Es decir, la tecnología es un acumulado de saberes que permiten fabricar objetos así también protege al medio ambiente buscando soluciones innovadoras y eficientes satisfaciendo las insuficiencias requeridas por la sociedad, influyendo en el progreso social y económico.

Para que un nuevo artefacto tecnológico se cree se analiza la necesidad existente y se busca una solución trabajando con diversos materiales para encontrar la manera de diseñar un artefacto apropiado para el cumplimiento y satisfacción de esta.

Teoría de Información

La información provee de significado a las cosas, constituyen un mensaje sobre un ente determinado. La información es de ayuda para detectar nuevas oportunidades, por lo tanto, está es necesaria para fabricar el conocimiento, puesto que permite tomar decisiones para las acciones cotidianas.

De acuerdo a Giner (2004). La información es un recurso estratégico para las organizaciones, ya no vale con tener información para conocer lo que ha pasado, es necesario tener información para crear nuevos escenarios de competencia, para evaluar el despliegue estratégico, para impulsar y acrecentar las relaciones con los clientes, para innovar en la producción de productos y servicios. (p.20)

Esta teoría es el conjunto de elementos o datos con significado que organiza la ideología de las personas, siendo así vital para todas las actividades donde la humanidad tiene la habilidad de originar código, símbolo y lenguaje que mejorar la información. Para la informática es un grupo de elementos estructurados y desarrollados que se relaciona con operaciones, mensajes, instrucciones y cualquier actividad que tenga vínculo con un ordenador, donde el procesador requiere la información para cumplir una orden recibida implicando el intercambio de un dato informativo de un lugar a otro.

En la actualidad, se estima que se vive en la sociedad de la información y que la humanidad encuentra su principal soporte en el intercambio, generación y recreación de todo tipo de elementos y contenido a nivel global.

Teoría de Red de Telecomunicaciones

Con las telecomunicaciones se puede transferir cualquier variedad de comunicación a cualquier distancia, facilitándonos la transmisión de información.

En relación a esta teoría, argumentada por Huidobro (2006). La red de telecomunicaciones se estructura con la finalidad de facilitar el servicio de comunicación, de diferentes contextos, donde los interesados que se adhieren a ella, así también ofrece voz, información e imagen con la calidad de servicio apetecida, en base a unir en la equivalente una composición de tecnología que hagan posible instalar de un gran ancho de banda y una entrada de capacidad de conmutación. (p.1)

Un sistema operativo admite que los recursos del ordenador trabajen de forma más eficiente, es un software que administra a un ordenador siendo los procesos que determinan lo que se desea que se realice, es la base para que se instalen los programas.

Para Ramos, Fernández y Lozano (2003) “es un grupo de programas básicos encargados de hacer posible el manejo del ordenador y la utilización de programas de aplicación, que actúa como intermediario entre el usuario y el sistema” (p.5), en otras palabras, el software principal que gestiona los recursos del hardware.

La calidad de vida en la organización desarrolla el campo espiritual y valores en el centro laboral. Es necesario que “los temas más propiamente humanos, dejen de considerarse marginales y ocupen un mayor espacio de reflexión en relación con los temas de estrategia y herramientas prácticas” Ramos y Perriáñez, (2003).

Proyecto Chamilo.

El proyecto Chamilo liderado por Hyannis Warner (Ing. De Sistemas - Belga) fue lanzado oficialmente el 18 de enero del 2010 por un parte considerable de la comunidad que contribuye (también GNU / GPL) Dokeos, después de creciente motivo de descontento sobre la política de comunicación dentro de la comunidad de Dokeos y una serie de opciones que estaban haciendo parte insegura la comunidad sobre y el futuro de los acontecimientos. Como tal, se considera una versión avanzada de Dokeos (al menos en su serie 1,8). La reacción ante esta publicación no se hizo esperar, con más de 500 usuarios activos registrados en los foros, en la primera quincena y más contribuciones recaudados en un mes, que en todo el año anterior. (Chamilo, 2018, párr. 12)

Los inicios del carácter de software Chamilo se traslada a la década del 2000, con la apertura del *LMS Claro line plan*, que se divergía en el 2004 para proyectar el proyecto Dokeos. Y fue el año 2010, nuevamente se dividió dando lugar a una distinta publicación de Chamilo 1_8_7_1.

Requerimientos de Sistema Chamilo.

Una de las características del sistema Chamilo puede ser ubicado en diferentes servidores como: Windows, Linux, Mac OS X y UNIX. Empero, para el caso del hospital nacional Cayetano Heredia recomendable el uso de un servidor Linux ya que genera optimización y es flexible, por lo que cuenta con un control remoto y escalabilidad. Es especialmente un LMS que se establece con Apache, MySQL y PHP5 (llamada también la trilogía AMP). La misma que puedes ser beneficiada con conversión a PowerPoint (propiedad llamada DokeosOogie) a través del uso de OpenOffice.org + Java. También se puede adicionar Videoconferencia de Dokeosa través del uso de RED5 servidor de código abierto de Flash. Todo el mencionado software es de código accesible y está disponible y libre, lo que facilita la versatilidad de su empleo dentro de las entidades estatales para los fines de capacitación del personal, así como también provee una plataforma para enlaces con otras entidades homólogas.

La capacitación.

Todas las personas, sin excepción alguna es sujeta de derechos, y, tienen el beneficio de la educación, desde esta perspectiva la educación se torna en derecho fundamental, que abre las puertas por defecto a los demás derechos. Por tanto, la capacitación viene hacer un instrumento como parte de la formación continua en las competencias de los usuarios. (Scarfó y Aued, 2013)

Partiendo de que la capacitación es un proceso de enseñanza de las aptitudes primordiales que los nuevos colaboradores necesitan para mejorar las realizaciones de un trabajo. Gates (1999, citado por Bassas, 2010) aclaran que la capacitación es la actual formación del capital humano sin ir tan lejos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. (p. 33)

En ese sentido las tecnologías de han convertido en una de las principales herramientas para que toda organización tenga la oportunidad de ampliar el

conocimiento y aspire a una ubicación en el rango de competente. Apto para desenvolverse en diferentes empresas del siglo XXI.

El conocimiento suele entenderse como “los hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad” (Quesada, 1998, p. 24).

La teoría del conocimiento estudia las posibles formas de relación entre el sujeto y el objeto. Se trata por lo tanto del estudio de la función del entendimiento propia de la persona. El conocimiento suele entenderse como los hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad. (Quesada, 1998, p. 24).

Por su parte Villalpando y otros, (1994) manifiestan que la finalidad de la educación es contribuir al desarrollo de las competencias de la persona para poder desenvolverse en la sociedad por ello, la capacitación y la instrucción, son componentes básicos de la mejor continua, pues mediante la capacitación se busca dar solución a dos inconvenientes de la labor profesional y técnica: la ignorancia y la obsolescencia. Además afirman que “la ignorancia es la carencia de conocimientos y se debe a defectos de preparación para el desempeño de un puesto determinado y que la obsolescencia consiste en la posesión de conocimientos atrasados o en la falta de habilidad para realizar una tarea” (p. 125)

Desde ese punto de vista: los autores confirman que la instrucción y la capacitación es la mejor forma de absolver la ignorancia y lo añoso porque ambos forman un binomio perfecto en la solución de los problemas mencionados; por su lado la instrucción dota de habilidades psicomotoras y la capacitación dota de conocimientos y prepara a los individuos para un puesto de trabajo la instrucción también colabora con la preparación para el quehacer del puesto de trabajo a la cual postula.

Definitivamente, la instrucción y la capacitación en las entidades es un compromiso compartido entre directivo y colaboradores y otros, los directivos

definen las políticas y los objetivos, aportan con la estructura y recurso, brinda facilidad y reconoce los esfuerzos de quienes se capacitan y los colaboradores, hacen uso de su derecho en cuanto a la capacitación y cumplen con el programa que solicita o se le ofrece. (Villalpando, *et al.*, 1994, p. 426).

Por lo tanto, el espacio virtual para la capacitación, es una herramienta innovadora de bajo costo que logra el incremento cognitivo de las personas, facilita el entrenamiento para el desarrollo de habilidades, el cambio de actitudes y aptitudes, acorde a los perfiles, adoptado por niveles para los diferentes grupos ocupacionales, ya que permite abordar la capacitación en las tres dimensiones básicas: el cognitivo, procedimental y actitudinal

Componentes de la capacitación:

Por el tipo de capacitación:

De acuerdo a Hidalgo, De la Blanca y Risueño (2011) son indicadores los siguientes: **(1) inducción o iniciación:** Es la que se imparte cuando se incorporan por primera vez más colaboradores a la empresa y tiene como fin dar a conocer la cultura, estructura y las funciones que desempeñará una determinada persona en la misma empresa. (Hidalgo, De la Blanca y Risueño, 2011, p. 15) **(2) por el trabajo,** es aquella capacitación que reciben los miembros de una empresa cuando asumen nuevas funciones o tareas laborales, con el fin de adquirir conocimiento preciso de los procedimientos que tendrán que dominar y aplicar en adelante. (Hidalgo, De la Blanca y Risueño, 2011, p. 16) **(3) Para el trabajo:** También llamada actualización, en la que se busca que determinados colaboradores de la empresa, según criterios de selección de la misma, adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para poder responder a los cambios y mejoras de la empresa; podríamos también llamarla, “capacitación para el futuro”. Una vez definidos estos tres niveles de capacitación, que nos permite identificar en qué contextos dentro de la empresa, se suele dar el proceso de capacitación, vamos a mencionar las modalidades en las que este proceso se viene aplicando. (Hidalgo, De la Blanca y Risueño, 2011, p. 16)

Por la modalidad de capacitación.

De acuerdo a HidalgoDe la Blanca y Risueño (2011) son los siguientes;

Modo-presente:

Es sincrónica y se desarrolla en zonas específicas y los actores que lo representan son: **El planificador y diseñador** de la malla de cursos del programa (gestor del contenido), el **vendedor corporativo**, la empresa solicitante del servicio, el coordinador ejecutor del programa, **el equipo de administración**, registro y soporte, los alumnos y el docente. **El coordinador** es el que cumple, y verifica su ejecución.

Modo-Virtual (*E-Learning*):

La instrucción se da desde una plataforma o campus virtual o universidad virtual, cursos On_line y *E_Learning*.

B-Learning (Blended_Learning) o modalidad combinada.

Se realiza de forma semi-presencial en el que el que se instruye haciendo uso de la herramienta virtual o recurso físico, mediante sesión presencia, según la necesidad del usuario.

Dimensiones de la variable.

Dimensión 1: metas y objetivos

Marulanda y Mejía (2011) afirmaron que las metas y los objetivos de la capacitación es parte del área de Recursos humanos, la misma que refiere al conjunto obtenido dentro de los factores del desempeño (p.11). Ello coincide en que los profesionales o colaboradores que trabaja en la organización, logren solucionar los problemas presentados en el perímetro de la empresa.

En efecto, para los autores, las metas se conciben desde la idea que es el logro último, mientras que los objetivos se ven en perspectiva de un medio o canal para lograr el fin último de la capacitación. Para ellos, es importante la

planificación, entendida como la capacidad de elaboración, ejecución y evaluación del trabajo propio; asimismo se logra experimentar la habilidad para racionalizar los recursos asignados en la organización.

Al respecto, Villalpando, Gutiérrez y Núñez (1994) afirmaron:

Es de considerar que los cumplimientos de los objetivos exigen que los trabajadores estén capacitados para hacer frente a todo lo que pueda acontecer dentro de la organización, convirtiéndose en sí en protagonistas de la misma. (p.429)

Esto conlleva a repensar la necesidad del involucramiento de las entidades con la formación permanente de su personal, teniendo en cuenta que es su máximo capital, situación que aún no se observa en muchas entidades estatales y, de manera incipiente en el hospital Cayetano Heredia.

Dimensión 2: Interfaz de la herramienta

Villalpando, Gutiérrez y Núñez (1994), determinaron que una herramienta de capacitación comprende un campus virtual donde existe la interacción de dos a más sujetos mediante las tecnologías de la información y comunicación (TICs):

El campus virtual, comprendido en un dominio digital, es una interfaz sencilla y un sistema al que puede accederse desde cualquier computadora con la conexión a internet en cualquier momento y desde cualquier parte o lugar del mundo. Tanto quien dicta el curso como quienes participan del mismo tienen un muy fácil acceso. (p.1)

En efecto, la herramienta se llama Chamilo, esta es una plataforma E_learning de software independiente, con licenciamiento de GNU/GPLv3, puede emplearse dos tipos de aprendizaje: la presencial y la semi-presencial y/o virtual; ello se desarrolla con el objetivo de optimizar el paso a la educación y a los nuevos conocimientos más integral. (Chamilo Corporation, 2018).

← → ↻ No seguro | 181.65.190.180/evc/



Página principal

Nombre de usuario

Contraseña

Entrar

Registro
 ¿Ha olvidado su contraseña?

General
 Forum

¡Bienvenidos al Portal Educativo del Hospital Cayetano Heredia!

¡Les damos la bienvenida al nuevo Portal Educativo del Hospital Cayetano Heredia! Con este nuevo diseño, le ofrecemos a los usuarios del Portal una estructura y navegación simple e interactiva.

Para cambiar su contraseña debe hacer click sobre su usuario, escoger Perfil, luego hacer click en "Editar Perfil", Ingrese su contraseña y confirme, y por ultimo guardar configuración.

PARA LAS PERSONAS QUE NO PUDIERON ACCEDER Y REALIZAR LA EVALUACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGO BIOLÓGICO SE CONSIDERA UNA SEGUNDA ETAPA DE EVALUACIÓN A PARTIR DEL 23 DE OCTUBRE AL 30 DE NOVIEMBRE. ANTE CUALQUIER DUDA COMUNICARSE AL ANEXO 363 O A LOS SIGUIENTES CORREOS: useguridadysalud@gmail.com seguridadysalud@hospitalcayetano.gob.pe

Cursos más populares




PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES
 TOLEDO MARINO, GASTBY JUDITH

★★★★☆
 35 Votos | 7066 Visitas | Promedio 3.8/5 | Su voto [?]

Descripción













← → ↻ 181.65.190.180/evc/courses/PREVENCIÓNDERIESGOSOCUPACIONALES/mdex.php?cidReq=PREVENCIÓNDERIESGOSOCUPACIONALES&id_session=0&gidReq=0&origin=8&isStudentView=... ☆

Espacio Virtual para la Capacitación Mis cursos Informes Administración Añadir Aguirre Aquino, Juan Salir



Página principal Mis cursos Mi agenda Informes Red social Panel de control Administración 18 Aguirre Aquino, Juan

PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES [Cambiar a "Vista de profesor"](#)

 Descripción del curso	 Agenda	 Documentos	 Lecciones	 Enlaces	 Ejercicios
 Anuncios	 Foros	 Compartir documentos	 Chat	 Tareas	 Evaluaciones

Profesor : TOLEDO MARINO, GASTBY JUDITH Responsable : Aguirre Aquino, Juan

Plataforma: Moodle 3.10.4 (2018) Chat (Desconectado)

← → ↻ 181.65.190.180/evc/main/newscom/lp_controller.php?action=add_item&type=step&ip_id=1&isStudentView=true ☆

PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES / Lecciones / PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES / Vista preliminar [Cambiar a "Vista de profesor"](#)

Página de inicio del curso



80%

PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES

GUIA DEL USUARIO

TEMAS_CAPACITACIÓN

TEMA1.1 PREVENCIÓN DE RIESGO BIOLÓGICO

TEMA 1.2 PREVENCIÓN DE TUBERCULOSIS EN EL TRABAJO

MATERIAL COMPLEMENTARIO

- TRIPTICO - PREVENCIÓN DE RIESGO BIOLÓGICO 2017.pdf
- EXPOSICIÓN - MANEJO POS EXPOSICIÓN VHI VHB VHC
- TRIPTICO TUBERCULOSIS EN TRABAJADORES



PERÚ Ministerio de Salud Hospital Cayetano Heredia

PREVENCIÓN DE RIESGO BIOLÓGICO EN EL TRABAJO



TUBERCULOSIS

17/07/2018

Dimensión 3. Accesibilidad de los cursos en la herramienta

La empresa que genera en su colaborador un enérgico engreimiento de pertenencia, por el perfil que tiene en la colectividad, o por elevar una serie de valores relacionados con los que ellos mismos ejercen.

Para Villalpando, Gutiérrez y Núñez (1994):

Al incorporarse las tecnologías de la información y comunicación a la formación permanente de los trabajadores de un hospital público es un imperativo, por una parte, para su misma formación, así como también para el aprendizaje autónomo de los alumnos. No sólo implica apoyar a que los docentes o capacitadores conozcan y manejen equipos tecnológicos. Hace falta, sobre todo, contribuir a una reflexión acerca de su impacto en el aprendizaje, su uso adecuado, potencialidades y límites. A este nivel del debate educativo, existe la certeza de que ni las tecnologías son la panacea para los problemas de las escuelas profesionales -, ni la educación puede seguir de espaldas a los cambios que ocurren a su alrededor dentro de un establecimiento de salud pública. (p.8)

La plataforma Chamilo comprende un espacio de interacción de conocimientos entre los trabajadores y la oficina de recursos humanos, la misma que está encargada de velar por la formación continua para ofrecer un mejor servicio a los pacientes.

El hospital Cayetano Heredia ha creado un Portal Web, y la herramienta primordial es un Campus_Virtual de formación_docente. Se realiza en un campo virtual_digital “instalada” en el sitio Web lugar que sirve para el dictado de diferentes temas para el trabajador universitario de todo el Perú, y a mediante el cual se suministra el material bibliográfico en disímiles formas.

1.4. Formulación del problema

Problema.

¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la herramienta Chamilo usado para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la interfaz de la herramienta Chamilo para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta de capacitación Chamilo en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?

1.5. Justificación

Teórica

El propósito de la tesis, es que permite conocer la percepción que tienen los trabajadores asistenciales y administrativos mediante la plataforma de capacitación Chamilo del Hospital Cayetano Heredia con la finalidad de que, en el corto plazo, se pueda mejorar la oferta de cursos y programas de capacitación por competencias y funciones, para el mejoramiento sustancial del desempeño laboral. Al mejorar la capacitación, indirectamente incidirá en el clima laboral favorable. Asimismo, permitirá identificar si el recurso humano administrativo y asistencial considera importante su participación de la capacitación online.

Ante ello, el estudio tiene su justificación en la propuesta de Villalpando *et al.* (2013) basado en que toda capacitación es una acción o actividades que tienden a proporcionar o desarrollar aptitudes en una persona, con el propósito de empoderarlo o prepararlo en el rol que desempeña. En efecto, es importante considerar que mediante esta estrategia de uso de la herramienta tecnológica Chamilo, la oferta mejora, y desde luego, la demanda de los servicios estaría satisfecha, esperando que se obtengan los mejores resultados después de la fase de operatividad de la herramienta tecnológica para la capacitación.

En cuanto a la estructura del hospital para conducir y oficiar los recursos humanos, se encuentra en proceso de acomodo a la reciente Ley SERVIR, la misma que tiene como fin implantar un régimen notable y característico para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado.

Práctica

La tesis manifiesta dar una solución a la necesidad de conocer, mediante los procedimientos de la cultura, sobre la apreciación directa que tiene la preparación en el rol de ejercicio laboral, del Hospital Cayetano Heredia.

En ese contexto, se pretende mitigar la problemática de la capacitación a través de la plataforma virtual Chamilo, con el propósito de conocer la fortaleza y debilidad con que se cuenta la gestión del potencial humano.

Metodológica

El desarrollo de la investigación se funda en un método de resolución de dificultades análogos, por similitud, será útil para otros trabajos de investigación similares en este u otro sector público, ya que de acuerdo con la propuesta de investigación, la auscultación en el personal administrativo y asistencial, proveerá de insumos suficientes para futuros trabajos de investigación en esta misma temática, pudiendo ahondar en detalles que se avizorarán en esta tesis.

1.6. Hipótesis.

Debido a su naturaleza descriptiva, la presente investigación no tiene hipótesis de contraste, ya que de acuerdo con Hernández y otros (2014) “Las investigaciones descriptivas prescinden de hipótesis en la medida que no pretenden ni comparar ni determinar relaciones entre sus variables” (p. 122)

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

2.3.2. Objetivos específicos.

Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la herramienta Chamilo usado para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018

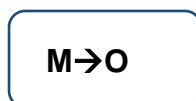
Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la interfaz de la herramienta Chamilo para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018

Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta de capacitación Chamilo en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

II. Método.

2.1. Diseño de investigación.

La tesis siguió su desarrollo de forma no experimental, descriptiva de una sola medición, transversal, cuya representación es:



Dónde:

M = Muestra en estudio: Grupo de personal administrativo y asistencial del HNCH

O = Observación de la percepción en el personal evaluado.

La presente tesis es sustantiva (Sánchez y Reyes, 2006) en donde solamente se va a describir la variable en esta población, con la finalidad de brindar un conocimiento básico sobre el cual podría formularse otras propuestas de investigación.

El nivel de la investigación es descriptiva, ya que la variable fue descrita mediante percepciones provenientes de los sujetos de estudio, (Carrasco, 2005, p.45), que en este caso corresponden al personal administrativo y asistencial.

2.2. Operacionalización de la variable.

Definición.

La herramienta Chamilo es una plataforma tecnológica virtual que puede ser instalado indiferentemente en servidores Windows, Linux, Mac OS X y UNIX. Todo este software es de código abierto y está disponible libremente, lo que facilita la versatilidad de su empleo dentro de las entidades estatales para los fines de capacitación del personal, así como

también provee una plataforma para enlaces con otras entidades homólogas. (Chamilo, 2018, párr. 12)

La capacitación es la médula de la formación continua, y permanente de aprendizaje progresivo que emprende ulteriormente de acabada la educación básica obligatoria y que tienen como fin desarrollar y actualizar el desempeño de la persona que trabaja en instituciones. (Villalpando, Gutiérrez y Núñez, 1994).

Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización.

Dimensión	Indicador	ítem	Escala/valores	Niveles/rangos
Dimensión 1: Sobre las meta y objetivo de la herramienta tecnológica	Preeminencia para mi trabajo como administrativo	1 - 8		
	Autenticidad y praxis			
	Claro, conformación de los objetivos			
	Grado_publicidad_clarificación de metas y objetivos			
Dimensión 2: Interfaz de la herramienta.	Comandos amigables	9 - 16		
	Claridad en instrucciones para realizar las tareas			
	Versatilidad			
	Variedad de opciones de manejo.			
	Flexibilidad en el manejo			
	Adaptabilidad a varios sistemas operativos			
	Opciones para resolver situaciones de conflicto.			
Dimensión 3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta.	Manejo de horarios de accesibilidad	17 - 24		
	Posibilidad de aplicación práctica en dispositivos móviles			
	Contacto de ayuda			
	Acceso asincrónico			

Para las dimensiones:
8 – 18 = Mala
19 – 29 = Regular
30 – 40 = Buena

Para la variable
24 – 55 = Mala
56 - 88 = Regular
89 – 120 = Buena

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población

La población es comprendida por los trabajadores asistenciales y administrativos del HCH. El total de personal administrativo del hospital es igual a 452 personas, mientras que el personal asistencial fue de 862. El total acumulado fue de 1314.

Muestra.

La determinación del tamaño de muestra es de gran relevancia para obtener resultados válidos y generalizables en la población, sin embargo se tuvo problemas para conseguir el permiso para encuestar en todo el hospital, razón por la cual solamente se consideró el total de personas administrativas ligadas al área de logística, teniendo una muestra de 60 personas de las cuales solamente participaron 57. Respecto al personal asistencial se consideró al personal del servicio de hospitalización que libremente decidió participar en esta investigación, teniendo un total 77.

Personal	N	n
Asistencial	60	57
Administrativo	98	77
	158	134

Muestreo.

El muestreo fue no probabilístico, elegidos de acuerdo a su accesibilidad y predisposición para participar en esta investigación. Fue un muestreo intencional y válido para efectos de explicación en ese grupo humano. No se hará inferencia debido a la naturaleza del muestreo y a las restricciones que se tuvo para la elección del tamaño de muestra. (Bernal, 2006)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de información se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento.

2.5. Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento que mide la percepción sobre la herramienta tecnológica para la capacitación requerirá de validación mediante el juicio de expertos, ya que, si bien es un instrumento que ha sido utilizado, se lo ha contextualizado para efectos de recoger datos en esta investigación.

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento	:	cuestionario de percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación.
Autor	:	Original de Villalpando <i>et al.</i> (1994)
Adaptado	:	Juan Aguirre (2018)
Dimensiones:		Dimensión 1: Las metas y objetivos de la capacitación; Dimensión 2: Interfaz de la herramienta; Dimensión 3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta.
Ítems	:	24
Escala	:	Likert: (Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1))
Aplicación	:	Personal adulto. Trabajadores administrativos y asistenciales del hospital nacional Cayetano Heredia – HNCH, Lima.
Validez	:	de contenido mediante juicio de expertos.
Tiempo de aplicación:		5 a 8 minutos por persona.

Tabla 2.

Validez de juicio de expertos

Experto	Grado	Resultado de su validación
Luzmila Garro Aburto	Doctora	Válido para su aplicación
Jacinto Vertiz Osos	Doctor	Válido para su aplicación

Confiabilidad : fue con el estadístico de alfa de Cronbach sobre los datos de 12 personas encuestadas como un muestreo piloto en el HNCH. El coeficiente obtenido fue de 0,878, valor cercano a la unidad por lo que se interpreta como de alta confiabilidad para la toma de datos. La siguiente tabla resume el resultado.

Tabla 3.

Confiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	24

Tabla 4.

Baremo de la escala de medición de la variable de estudio.

Nivel	Dimensión 1: Las metas y objetivos de la capacitación.	Dimensión 2: Interfaz de la herramienta.	Dimensión 3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta.	Variable Percepción de la herramienta para la capacitación
Mala	8 – 18	8 – 18	8 – 18	24 – 55
Regular	19 – 29	19 – 29	19 – 29	56 - 88
Buena	30 – 40	30 – 40	30 – 40	89 – 120

2.6. Procedimientos

Respecto a la variable percepción sobre a herramienta para la capacitación se usará el cuestionario, para ello se pidió el permiso a las direcciones de logística y del servicio de hospitalización del nosocomio, seguidamente se informó a los sujetos de estudio sobre el objetivo del instrumento. Después de que ellos son informados, recién se procedió a tomar los datos.

2.7. Métodos de análisis de datos.

Luego de recolectar la información, se organizó los datos y se procedió al análisis estadístico descriptivo pertinente, organizándolo en tablas y figuras para su presentación con el apoyo del software estadístico SPSS Versión_25. Los resultados se emitieron por separado para el grupo del personal administrativo y asistencial respectivamente. (Vílchez, 2011)

III. Resultados.

3.1. Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación.

Tabla 5.

Frecuencias de la percepción de personal sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	4	3,0	3,0
Regular	120	89,6	92,5
Buena	10	7,5	100,0
Total	134	100,0	

Se observó que mayoritariamente las frecuencias se ubicaron en el nivel Regular con un 89,6% de un total de 134 encuestados. El siguiente nivel más frecuente fue la Buena con un 7,5%. Solamente un 3% del total se categorizaron como Mala percepción.

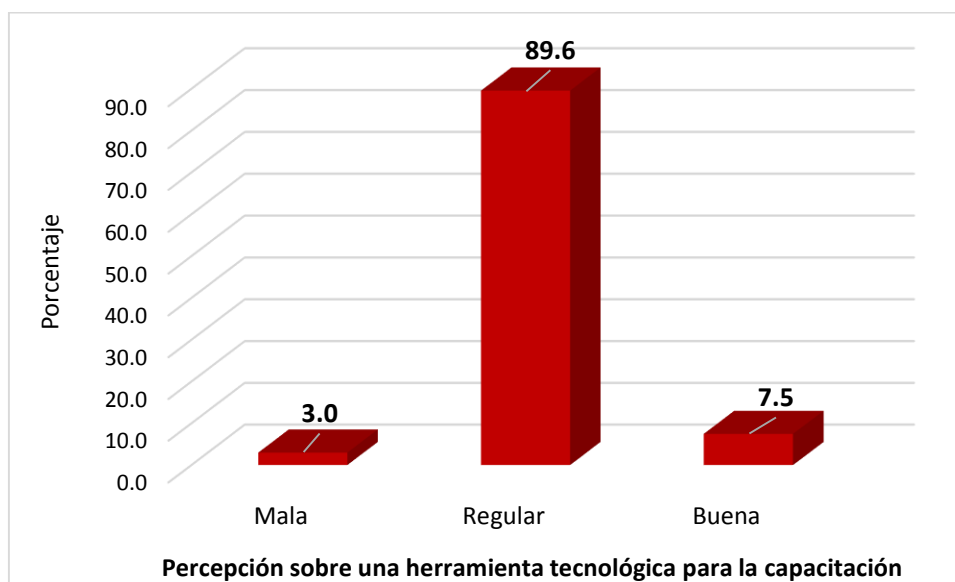


Figura 1. Porcentaje de la percepción de personal sobre la herramienta tecnológica para la capacitación.

Tabla 6.

Niveles de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Personal	Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Mala	3	5,3	5,3
	Regular	50	87,7	93,0
	Buena	4	7,0	100,0
	Total	57	100,0	
Asistencial	Mala	1	1,3	1,3
	Regular	70	90,9	92,2
	Buena	6	7,8	100,0
	Total	77	100,0	

Se observó que tanto en el personal administrativo como en el asistencial los altos porcentajes se ubicaron en el nivel Regular con 87,7% y 90,9% respectivamente. Un detalle a destacar es que en la categoría mala, en el personal administrativo se observó un 5,3% a diferencia del asistencial en donde solamente hubo un 1,3%.

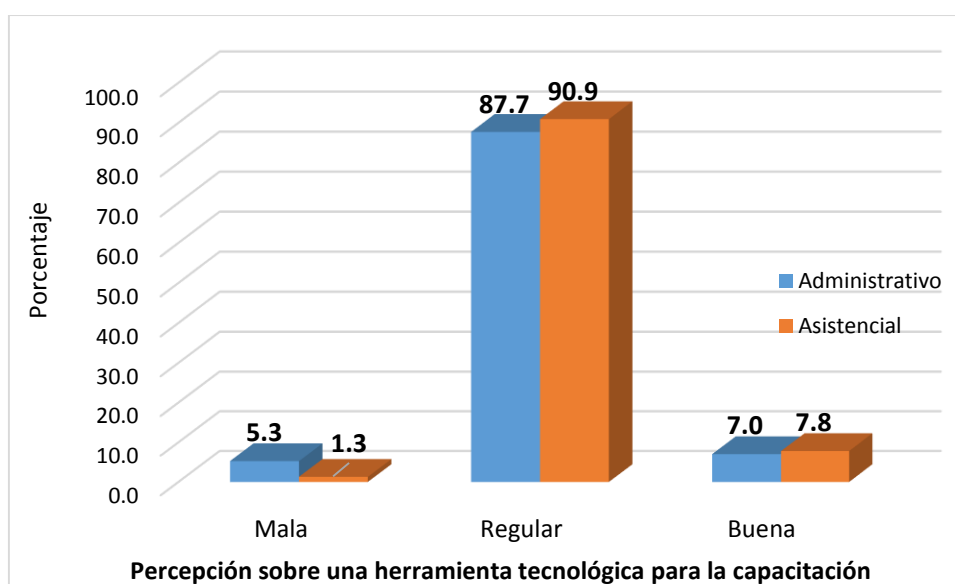


Figura 2. Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

3.2. Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación

Tabla 7.

Frecuencias de la percepción de personal sobre las metas y objetivos de la capacitación

D1: Las metas y objetivos de la capacitación	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	7	5,2	5,2
Regular	120	89,6	94,8
Buena	7	5,2	100,0
Total	134	100,0	

Se observó que mayoritariamente las frecuencias se ubicaron en la categoría Regular con un 89,6% de un total de 134 encuestados. La siguiente categoría más frecuente fue la Buena con un 5,2% siendo igual que los que se categorizaron como Mala percepción.

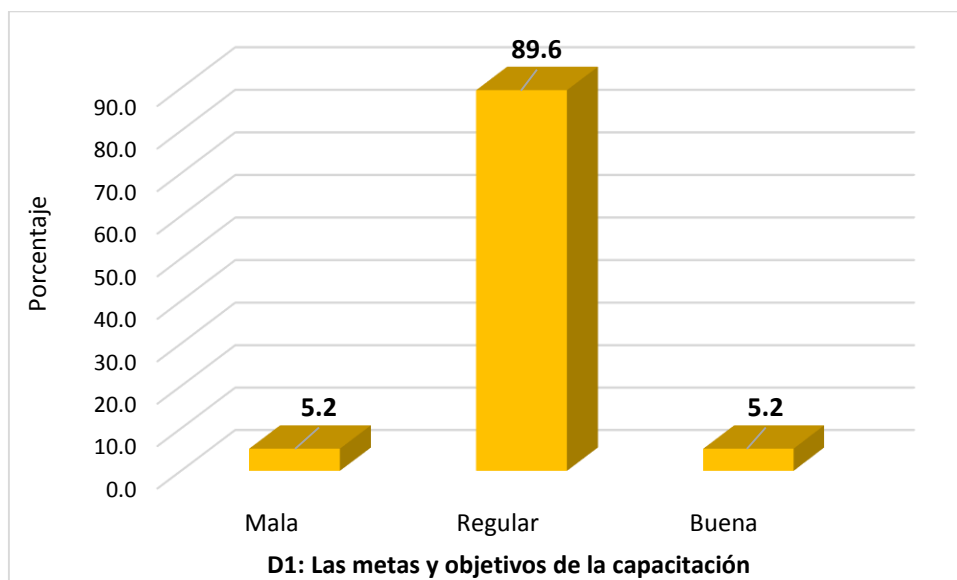


Figura 3. Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre Las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Tabla 8.

Niveles de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Personal	D1: Las metas y objetivos de la capacitación	F	%	% acumulado
Administrativo	Mala	5	8,8	8,8
	Regular	50	87,7	96,5
	Buena	2	3,5	100,0
	Total	57	100,0	
Asistencial	Mala	2	2,6	2,6
	Regular	70	90,9	93,5
	Buena	5	6,5	100,0
	Total	77	100,0	

Se vio que tanto en el personal administrativo como en el asistencial los altos porcentajes se ubicaron en la categoría Regular con 87,7% y 90,9% respectivamente. Nuevamente un detalle a destacar fue que en la categoría mala, en el personal administrativo se observó un 8,8% a diferencia del asistencial en donde solamente hubo un 2,6%.

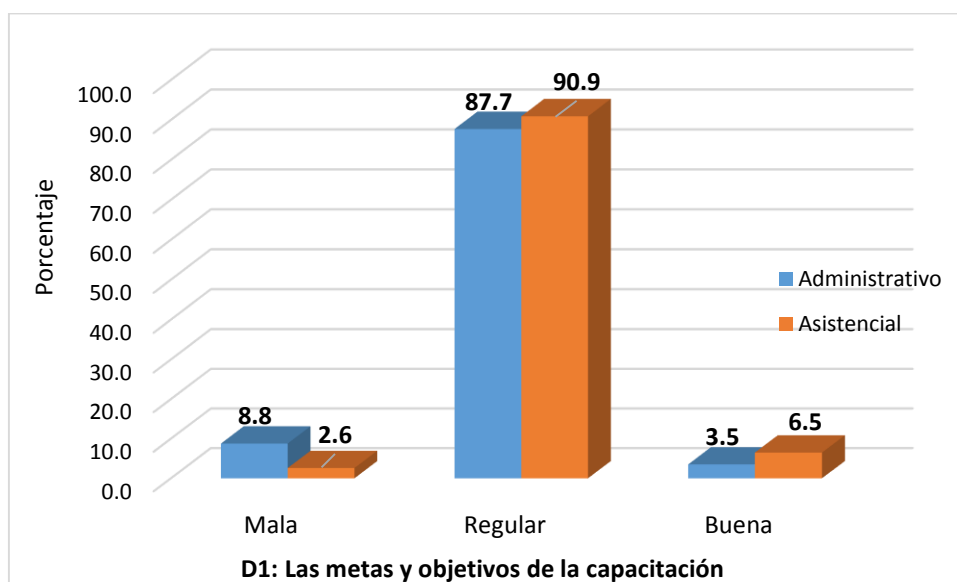


Figura 4. Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

3.3. Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la interfaz de la herramienta para la capacitación.

Tabla 9.

Frecuencias de la percepción de personal sobre el interfaz de la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

D2: Interfaz de la herramienta	F	%	% acumulado
Mala	3	2,2	2,2
Regular	115	85,8	88,1
Buena	16	11,9	100,0
Total	134	100,0	

Se vio que mayoritariamente las frecuencias se ubicaron en el nivel Regular con un 85,8% de un total de 134 encuestados. La siguiente categoría más frecuente fue la Buena con un 11,9% siendo mayor que los que se categorizaron en Mala percepción donde se vio un 2,2%.

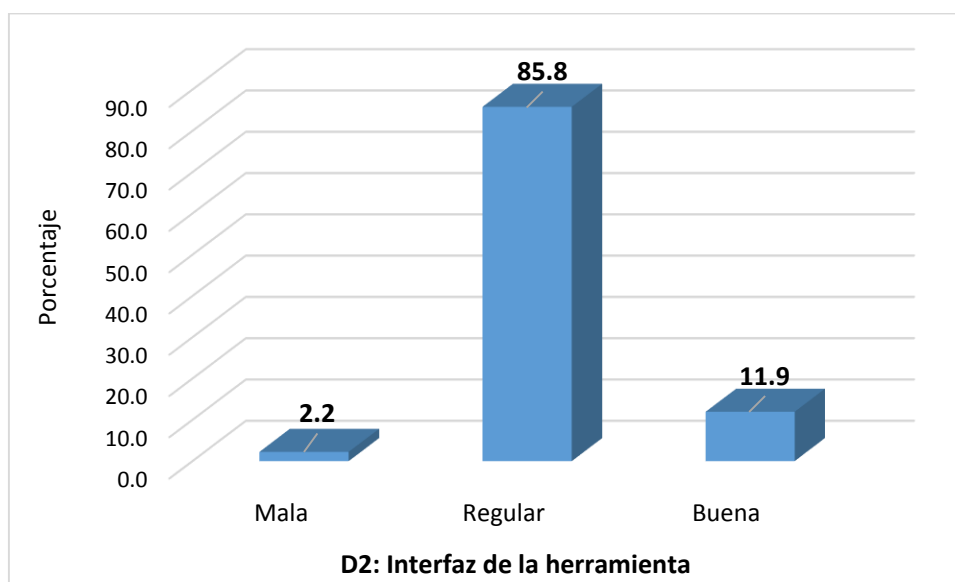


Figura 5. Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre el interfaz de la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Tabla 10.

Frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la Interfaz de la herramienta en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Personal	D2: Interfaz de la herramienta	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Mala	3	5,3	5,3
	Regular	46	80,7	86,0
	Buena	8	14,0	100,0
	Total	57	100,0	
Asistencial	Mala	0	0,0	0,0
	Regular	69	89,6	89,6
	Buena	8	10,4	100,0
	Total	77	100,0	

Se vio que tanto en el personal administrativo como en el asistencial las mayores frecuencias se ubicaron en la categoría Regular con 80,7% y 89,6% respectivamente. Nuevamente un detalle a destacar fue que en la categoría mala, solamente se observó frecuencia en el personal administrativo teniendo un 5,3% a diferencia del personal asistencial en donde no hubo ninguno.

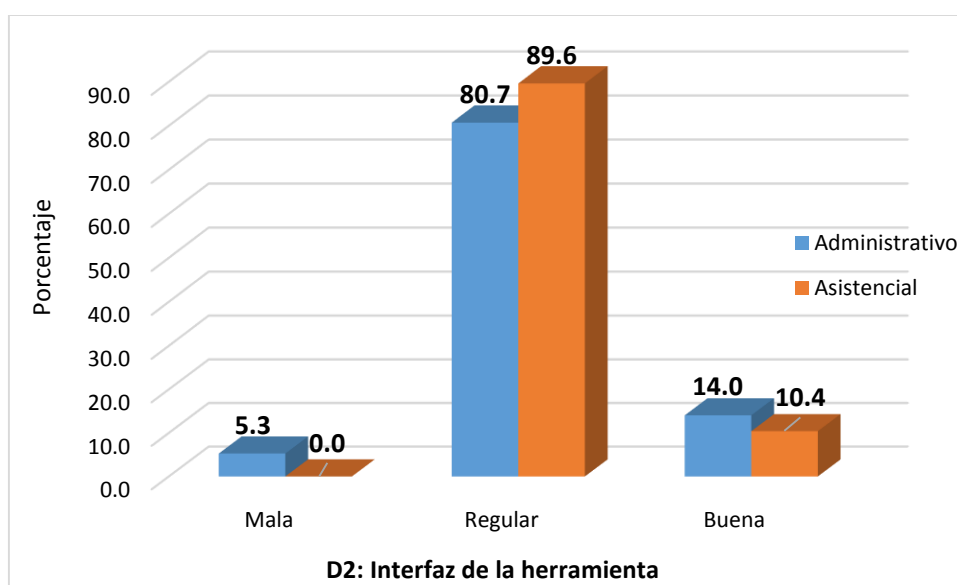


Figura 6. Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre el Interfaz de la herramienta en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

3.4. Nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta de capacitación.

Tabla 11.

Frecuencias de la percepción de personal sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	7	5,2	5,2
Regular	101	75,4	80,6
Buena	26	19,4	100,0
Total	134	100,0	

Fue notorio observar que mayoritariamente las frecuencias se ubicaron en la categoría Regular con un 75,4% de un total de 134 encuestados. La siguiente categoría más frecuente fue la Buena con un 19,4% siendo mayor que los que se categorizaron en Mala percepción donde se vio un 5,2%.

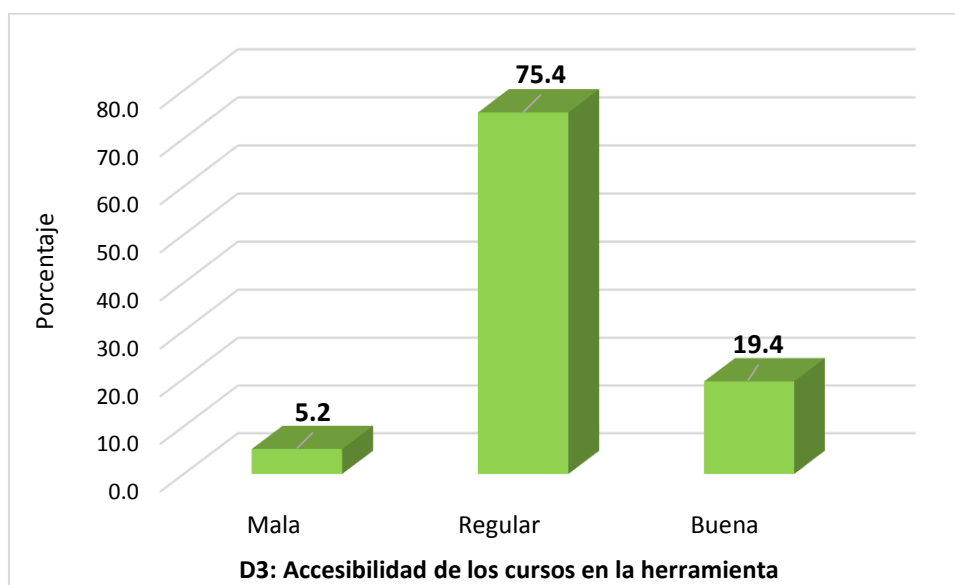


Figura 7. Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Tabla 12.

Frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Personal	D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Mala	6	10,5	10,5
	Regular	41	71,9	82,5
	Buena	10	17,5	100,0
	Total	57	100,0	
Asistencial	Mala	1	1,3	1,3
	Regular	60	77,9	79,2
	Buena	16	20,8	100,0
	Total	77	100,0	

Se vio que tanto en el personal administrativo como en el asistencial las mayores frecuencias se ubicaron en la categoría Regular con 71,9% y 77,9% respectivamente. Nuevamente un detalle a destacar fue que en la categoría mala, se observó frecuencia de 10,5% en el personal administrativo a diferencia del personal asistencial en donde hubo un 1,3%.

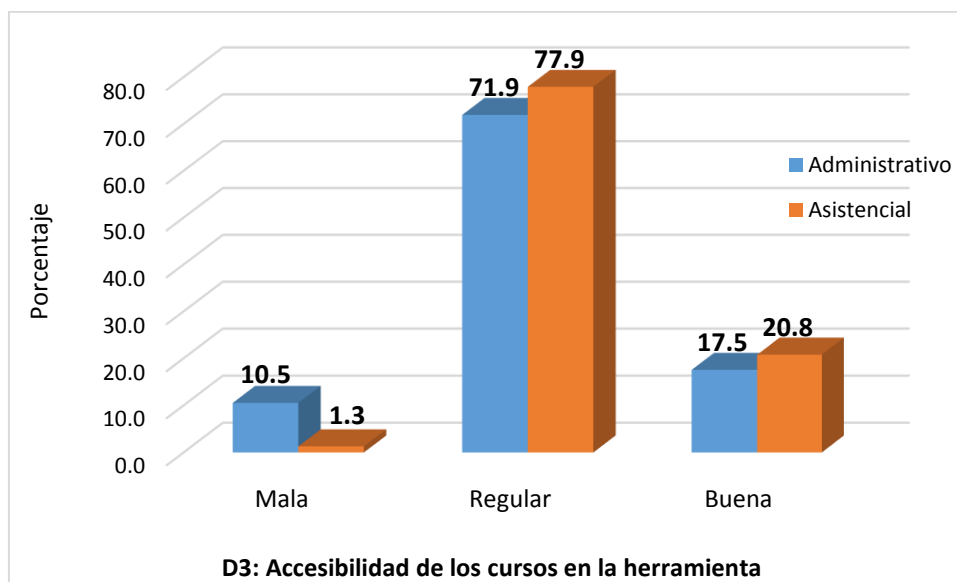


Figura 8. Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

IV. Discusión.

En el primer resultado se observó que el 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación, con una ligera tendencia hacia una buena percepción. Asimismo, en el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%, cercano por la misma tendencia en el personal administrativo con un 87,7% (Ver Tablas 5 y 6), lo mismo que si refleja lo observado en la realidad de manera objetiva, aunque se esperaba obtener una mayor tendencia hacia una buena percepción de la plataforma, tanto por la mejora en la accesibilidad como en la amigabilidad del sistema, sin embargo aún no se tiene una tendencia definida, pudiendo interpretarla de dos formas: la primera es negativa, en donde se podría señalar que los usuarios tienen una percepción negativa camuflada en una posición media cómoda y la segunda es que sea positiva, interpretándose como una migración de la percepción negativa hacia una buena, como se ha visto de manera ligera. Al respecto Ochoa, Villaizán, González, Hijano, Málaga (2016) señalan que si en el uso de este tipo de plataforma mejora los programas de capacitación, la adecuación de los usuarios se ve de manera paulatina, evolucionando en el tiempo, situación que reforzaría el resultado hacia una tendencia positiva en los usuarios. Por otro lado, respecto a la mayor afluencia de personal, Muñoz, Gómez y Alemán (2016), señalaron que a pesar del desconocimiento del concepto de la educación en línea y falta de experiencia con esta herramienta, los que acceden a una plataforma tecnológica de capacitación aceptan que mediante esta innovación puede mejorar las condiciones de capacitación y de su contexto educativo., pudiendo explicarse en el entorno del HNCH que indistintamente de las justificaciones laborales o personales, la mayor probabilidad es que en el tiempo, la gran mayoría del personal se acople a esta modalidad de capacitación online.

En el primer resultado específico se encontró que el 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre las metas y objetivos de la capacitación mediante la herramienta Chamilo, observando también que hubo un empate en los porcentajes de las categorías Mala y Buena

con un 5,2%. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9% mientras que en el administrativo hubo un 87,7%, asimismo, en el grupo de administrativos fue mayor el porcentaje de Mala percepción con un 8,8%, a diferencia del grupo asistencial que solamente indicó un 2,6%. Esto refuerza el resultado obtenido anteriormente y lo señalado por Martínez y Chávez (2015) cuando señalaron que dicha plataforma de capacitación favorece el desarrollo de competencias profesionales y/o laborales en el usuario, las mismas que redundan en su aplicación en el ámbito del trabajo., sin embargo se hace preciso anotar que los cursos de esta plataforma son diferenciados, es decir que hay oferta de cursos exclusivos para administrativos y para asistenciales, debido a la naturaleza funcional distintiva de cada profesional, tal como también lo recomiendan Rodrigues *et al.* (2015) en un estudio orientado a profesionales de enfermería.

En el segundo resultado específico, se determinó que el 85,8% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre el interfaz de la herramienta Chamilo, teniendo una clara tendencia hacia Buena, a diferencia del resultado inmediato anterior. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 89,6%, teniendo una diferencia de nueve puntos porcentuales con el grupo administrativo en donde se observó un 80,7% y un porcentaje de 5,35 en la categoría Mala, en comparación con ninguno en el grupo asistencial. Este resultado es importante debido a que este aspecto evaluado se refería al interfaz de la herramienta Chamilo, la misma que se esperaba que tenga una aceptación alta por parte de los usuarios, por la dedicación que se ha brindado a este aspecto. Es de pensar que probablemente el grupo de personal administrativo encuentre dificultades en el manejo de esta herramienta, como lo afirmaron Muñoz, Gómez y Alemán (2016), cuando destacaron la relevancia de las diferencias formativas y culturales de los usuarios de este tipo de plataformas virtuales de capacitación, sin embargo estas dificultades no pudieron visualizarse en estos resultados, razón por la cual se hace imprescindible un detalle mayor empleando una muestra mayor en este mismo hospital, pudiendo, mientras tanto,

mejorar la oferta de los cursos de capacitación en base a estudios diagnósticos previos, como lo sugiere Moreira (2013).

Finalmente, en el tercer resultado específico se determinó que un 75,4% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta Chamilo para la capacitación, teniendo una mayor tendencia hacia una buena percepción (19,4%) (Ver tabla 11 del resultado) En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 77,9% en contraste con el grupo administrativo que tuvo un 71,9%. Es interesante además que en la categoría mala el grupo de administrativos tuvo un 10,5% mientras que en el grupo asistencial solamente hubo un 1,3%, teniendo una diferencia de más de nueve puntos porcentuales. Este resultado ratifica las versiones vistas en los resultados anteriores, sin embargo, orientan más la deficiencia (o ineficacia) en el grupo administrativo, probablemente no se haya tenido en cuenta procesos de capacitación en el manejo de la herramienta a este grupo como lo señaló Vera (2011), o quizás no se tuvo mayor claridad en el diseño de los cursos de capacitación como lo sugirió Moreira (2013). En todo caso se hace imprescindible indagar más este tema, pudiendo hacer una investigación exploratoria empleando herramientas de análisis multivariadas que provean mayores luces para mejor entendimiento y poder corregir sobre la marcha.

V. Conclusiones.

- Primera:** El 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%.
- Segunda:** El 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre las metas y objetivos de la capacitación mediante la herramienta Chamilo. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%.
- Tercera:** El 85,8% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre el interfaz de la herramienta Chamilo. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 89,6%.
- Cuarta:** El 75,4% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta Chamilo para la capacitación. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 77,9%.

VI. Recomendaciones.

- Primera:** A los directivos del Hospital Nacional Cayetano Heredia se les recomienda que tomen en cuenta estos resultados, los mismos que si bien no son adversos para la gestión de la capacitación del personal, no se ha encontrado una satisfacción mayoritaria, por lo tanto, es muy probable que aún haya aspectos que deben profundizarse con la finalidad de esclarecerse y proveer un mejor servicio.
- Segunda:** Al personal usuario de la plataforma Chamilo se recomienda que brinden sugerencias de manera directa al personal responsable de la administración de la plataforma y de la provisión de los cursos online, con la finalidad de fluir con el plan de mejora sobre la marcha.
- Tercera:** A los administradores de la plataforma Chamilo se recomienda que implementen estrategias más eficaces para recoger las sugerencias y dificultades que podrían suscitarse durante la oferta de los cursos de capacitación a través de esta plataforma, con la finalidad de mejorar el servicio que se brinda al personal administrativo y asistencial de este nosocomio.
- Cuarta:** A los investigadores sociales y de salud se recomienda que profundicen en la búsqueda de factores de satisfacción de los usuarios con la plataforma Chamilo en este hospital, así como también amplíen esta investigación a las demás áreas usuarias con la finalidad de tener un panorama más completo.

VII. Referencias.

- Adams, R. (1994). *Comunicaciones y acceso a la información en la biblioteca*. Madrid: Pirámide.
- Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. (Tesis de posgrado). UNMSM- Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/2109/alfaro_js.pdf?sequence=1
- Bassas, D. (2010). La capacitación en los Recursos Humanos en las empresas cubanas. *Econ. Papers*. 9. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2010/dgbc.htm>
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. [2da Edición]. México. Pearson Editores
- Bray, D.W., Campbel, R.J., and Grant, D.L. (2003). *Formative years in business: A long-term AT&T study of managerial lives*. New York: Wiley
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima. Perú
- Cassirer, E. (1979). *El problema del conocimiento en la filosofía y en la ciencia moderna*. México D.F., México: FCE.
- Cegarra, J. (2012). *La tecnología*. México: Ediciones Díaz de santos.
- Chamilo Corp. (2018). Official Portal Web. Recuperado de <https://beeznest.com/es/chamilo-corp/>
- Congreso de la República del Perú (2013) *Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057*. Recuperado de <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Díaz, J. (2015). *Tecnologías de información y comunicación e inclusión social*. Barcelona: CC Edits.

- Garza, J. (2002) *Administración Contemporánea*. [2da Edición]. México. Mc Graw Hill Interamericana editores S. A de C.V.
- Gates, B., (1999) *Los Negocios en la Era Digital*. Plaza y Janes, Barcelona
- Giner, F. (2004). *Los sistemas de información en la sociedad del conocimiento*. Madrid: ARTEGRAF, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, J. (2014). *Metodología de la investigación*.(6ta ed.)México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hidalgo, J., De la Blanca, S. y Risueño, J. (2011) La innovación educativa en la educación de adultos como mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. *Escuela Abierta*, 14 83-109. Recuperado de http://www.ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos_ea14pdf/ea14_hidalgo.pdf
- Hospital Nacional Cayetano Heredia (2018). *Portal institucional*. Recuperado de <http://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/>
- Huidobro J. (2006). *Redes y servicios de telecomunicaciones*. España: Thomson Ediciones.
- Levy- Leboyer, C. (1997) *Gestión de las Competencias. Cómo analizarlas. Cómo evaluarlas. Cómo desarrollarlas*. Barcelona, España: Ed. Gestión 2000.
- Martínez, M. y Chávez, D. (2015). Metodología para evaluar competencias profesionales a través del uso de contenidos digitales mediados por plataforma tecnológica. *UNJ – Aula de encuentro*, 17(2). 81 – 112. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ADE/article/view/2660/2129>
- Marulanda M y Mejía M. (2011) *Modelo de gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para la habilitación y certificación en buenas prácticas clínicas para Psynapsis Salud Mental S.A.* (Tesis de grado). Universidad Tecnológica De Pereira. Facultad Ciencias de la Salud.

Especialización Gerencia en Sistemas de Salud. Recuperado de:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2106/1/6583M389.pdf>

Moreira, R. (2013). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1666>

Muñoz, L., Gómez, M. y Alemán, L. (2016). Uso de la plataforma educativa Moodle en los procesos de capacitación de maestros de Educación Indígena en Jalisco, México. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*,(24); 28-42- Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6416740>

Ochoa, C., Villaizán, C., González, J., Hijano, F. y Málaga, S. (2016) Continuum, la plataforma de Formación Basada en Competencias. *Asociación Española De Pediatría*, 84(4). 187 – 246. Doi: 10.1016/j.anpedi.2015.12.002

Quesada, D. (1998). *Saber, opinión y ciencia: Una introducción a la teoría del conocimiento clásica y contemporánea*. Barcelona, España. Ariel.

Quispe, M. (2015). Plataforma virtual Chamilo y su influencia en el aprendizaje de la asignatura de Estadística Aplicada a la investigación científica en los estudiantes de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/935>

Quispitupac, J. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Perú.

- Ramos, I., Fernández A., Lozano, M. (2003) *Tendencias actuales en la interacción persona-ordenador: accesibilidad, adaptabilidad y nuevos paradigmas*. Universidad de Castilla- La Mancha, España.
- Ramos, J. & Perriñez, I. (2003). Delimitación del marketing con causa o marketing social corporativo mediante el análisis de empresas que realizan acciones de responsabilidad social.
- http://www.asfae.cl/images/stories/papers/papers2009_2/901_ANALISIS_D_EL_PROCESO_DE_GESTION_PARA_LA_IMPLEMENTACION_Y_EL_DE_SARROLLO_DE_LAS_ACCIONES_DE_RSE_EN_TERMINOS_DEL_MARKETING_SOCIAL_ESTUDIO_DE_CASO_BANCO_SANTANDER_2009.pdf
- Ricci, D. (2009) Campus virtual, una herramienta de capacitación gratuita e interacción para docentes universitarios. Brasil: IX Coloquio Internacional sobre Gestao Universitaria na América do Sul.
- Rodríguez, G. (2015). *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo. Caso: servicio autónomo instituto de altos estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon"*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1927/grodriguez.pdf?sequence=1>
- Sánchez, C. y Reyes, M. (2006). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Segovia, R. (2013). *Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso Defensoría del Pueblo*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4991>
- Scarfó, F. y Aued, V. (2013). El derecho a la Educación en las cárceles: abordaje situacional. Universidad Nacional La Plata, Buenos Aires, Argentina

- Stoner J., Freeman R. y Gilbert D. (1996). *Administración*. [6ta Edición]. México Pearson Educación.
- Villalpando, J., Gutiérrez, G. y Núñez, E. (1994). La capacitación del personal en los procesos de educación permanente en los servicios. *EducMed Salud*, 28(3); 424 – 431.
- Vera, A. (2011). Diseño de un programa de capacitación en calidad de atención al personal de enfermería y auxiliares administrativos. Hospital “Rafael Rodríguez Zambrano” Manta. (Tesis de maestría). Universidad De Guayaquil. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1036>
- Vílchez, J. (2011). *Inferencia Estadística para investigadores*. Perú. Editorial Grafica Carvil A.S.C.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la interfaz de la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre las metas y objetivos de la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la interfaz de la herramienta para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018</p>	<p>Debido a su naturaleza descriptiva, la presente investigación no tiene hipótesis de contraste, ya que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) "Las investigaciones descriptivas prescinden de hipótesis en la medida que no pretenden ni comparar ni determinar relaciones entre sus variables" (p. 122)</p>	Variable : Percepción sobre la herramienta tecnológica que permite la Capacitación			
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
			<p>Dimensión 1:Sobre las metas y objetivos de la herramienta.</p>	<p>Relevancia para mi trabajo como administrativo</p> <p>Realismo y practicidad</p> <p>Claridad, estructuración de los objetivos</p> <p>Grado de publicidad y clarificación de las metas y objetivos</p>	<p>1 -8</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
<p>Dimensión 2: Interfaz de la herramienta.</p>	<p>Comandos amigables</p> <p>Claridad en instrucciones para realizar las tareas</p> <p>Versatilidad</p> <p>Variedad de opciones de manejo.</p> <p>Flexibilidad en el manejo</p> <p>Adaptabilidad a varios sistemas operativos</p> <p>Opciones para resolver situaciones de conflicto.</p>	<p>9 - 16</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Para las dimensiones:</p> <p>8 – 18 = Mala</p> <p>19 – 29 = Regular</p> <p>30 – 40 = Buena</p> <p>Para la variable</p> <p>24 – 55 = Mala</p> <p>56 - 88 = Regular</p> <p>89 – 120 = Buena</p>			

<p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta de capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la accesibilidad de los cursos en la herramienta de capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018</p>					
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>TIPO: Por La Finalidad Que Persigue La Investigación Es De Tipo básico, sustantivo.</p> <p>Por su nivel es Descriptivo. Por su enfoque: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: El diseño es no experimental, descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>POBLACIÓN: La población la conformarán todas los profesionales del HNCH El cual es igual a 1314 personas.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico</p>	<p>MUESTRA: 134 personas (57 administrativos y 77 asistenciales)</p> <p>MÉTODO: El método es hipotético-deductivo.</p> <p>Instrumento: 24 ítems. (Modificado de McCabe, 1980)</p>	<p>Dimensión 3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta.</p>	<p>Manejo de horarios de accesibilidad</p> <p>Posibilidad de aplicación práctica en dispositivos móviles</p> <p>Contacto de ayuda</p> <p>Acceso asincrónico</p>	<p>17 - 24</p>	

Anexo 2. Instrumento de toma de datos.

Percepción sobre la herramienta tecnológica para la capacitación:

Buen día!!Me encuentro realizando un estudio sobre la percepción que tienen sobre la herramienta tecnológica que el HNCH emplea para la capacitación del personal, por el cual pido responder con honestidad el presente cuestionario (anónimo) marcando con una (X) en la alternativa que Ud. Crea conveniente. Agradezco su participación.

Juan Aguirre

Personal: Administrativo () Asistencial ()

Nº	indicadores	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	Dimensión 1: LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACION.					
1	Los cursos impartidos en la herramienta tecnológica tienen relevancia para mi trabajo como administrativo					
2	Los cursos disponibles tienen realismo y practicidad para mi labor cotidiana					
3	Los cursos impartidos por la herramienta tecnológica tienen claridad y estructuración de los objetivos.					
4	El nivel de información publicitaria de los cursos posee claridad en las metas y objetivos.					
5	Los cursos que provee la herramienta tecnológica responden a los intereses de la capacitación del personal.					
6	En los cursos que provee la herramienta se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras.					
7	Después de la capacitación a través de esta herramienta siento que he mejorado mis competencias profesionales.					
8	Los cursos de capacitación proveen información actualizada sobre los temas que trata.					
	Dimensión 2: INTERFAZ DE LA HERRAMIENTA.	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
9	Presenta comandos amigables.					
10	Dispone de claridad en instrucciones para realizar las tareas del curso.					
11	Dispone de opciones inteligentes que permiten una buena navegación					
12	Presenta dominio de una variedad de opciones					

	didácticas que facilitan la comprensión de los contenidos de los cursos.					
13	Proporciona flexibilidad para interactuar online con otros participantes o con el tutor.					
14	Dispone de opciones que facilitan el trabajo en grupo, dar instrucciones claras y facilitar el trabajo					
15	La herramienta tecnológica tiene facilidad para su apertura en cualquier sistema operativo (Mac, Windows, Ubuntu)					
16	La herramienta provee de una opción que permite consultar la absolución de situaciones de conflicto o problemas online.					
	Dimensión 3: ACCESIBILIDAD DE LOS CURSOS EN LA HERRAMIENTA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
17	La flexibilidad de horarios para el acceso facilita la adecuación de mis tiempos para capacitarme.					
18	Puedo acceder a los cursos incluso a través de mi móvil pudiendo cumplir las tareas a desarrollarse en el curso.					
19	No hay restricción para acceder más de una vez a los cursos a través de la plataforma					
20	Se puede continuar con el proceso de capacitación pudiendo acceder en diferentes momentos a la plataforma.					
21	En caso haya dificultad en el acceso, la herramienta, provee un contacto para contar con apoyo técnico personal.					
22	La herramienta provee opciones de trabajo sin que esté conectado a internet.					
23	Las opciones de acceso a la descarga/carga de archivos son sencillas en la herramienta.					
24	La herramienta permite acceder a la información sin riesgo de contaminación por virus o algún software malicioso.					

Anexo 3. Certificado de validez de instrumentos

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable de Percepción sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación.

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACION.								
1	Los cursos impartidos en la herramienta tecnológica tienen relevancia para mi trabajo como administrativo	✓		✓		✓		
2	Los cursos disponibles tienen realismo y practicidad para mi labor cotidiana	✓		✓		✓		
3	Los cursos impartidos por la herramienta tecnológica tienen claridad y estructuración de los objetivos.	✓		✓		✓		
4	El nivel de información publicitaria de los cursos posee claridad en las metas y objetivos.	✓		✓		✓		
5	Los cursos que provee la herramienta tecnológica responden a los intereses de la capacitación del personal.	✓		✓		✓		
6	En los cursos que provee la herramienta se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras.	✓		✓		✓		
7	Después de la capacitación a través de esta herramienta siento que he mejorado mis competencias profesionales.	✓		✓		✓		
8	Los cursos de capacitación proveen información actualizada sobre los temas que trata.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: INTERFAZ DE LA HERRAMIENTA.								
9	Presenta comandos amigables.	✓		✓		✓		
10	Dispone de claridad en instrucciones para realizar las tareas del curso.	✓		✓		✓		
11	Dispone de opciones inteligentes que permiten una buena navegación	✓		✓		✓		
12	Presenta dominio de una variedad de opciones didácticas que facilitan la comprensión de los contenidos de los cursos.	✓		✓		✓		
13	Proporciona flexibilidad para interactuar online con otros participantes o con el tutor.	✓		✓		✓		
14	Dispone de opciones que facilitan el trabajo en grupo, dar instrucciones claras y facilitar el trabajo	✓		✓		✓		
15	La herramienta tecnológica tiene facilidad para su apertura en cualquier sistema operativo (Mac, Windows, Ubuntu)	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No
16	La herramienta provee de una opción que permite consultar la absolución de situaciones de conflicto o problemas online.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: ACCESIBILIDAD DE LOS CURSOS EN LA HERRAMIENTA							
16	La flexibilidad de horarios para el acceso facilita la adecuación de mis tiempos para capacitarme.	✓		✓		✓	
17	Puedo acceder a los cursos incluso a través de mi móvil pudiendo cumplir las tareas a desarrollarse en el curso.	✓		✓		✓	
18	No hay restricción para acceder más de una vez a los cursos a través de la plataforma	✓		✓		✓	
19	Se puede continuar con el proceso de capacitación pudiendo acceder en diferentes momentos a la plataforma.	✓		✓		✓	
20	En caso haya dificultad en el acceso, la herramienta, provee un contacto para contar con apoyo técnico personal.	✓		✓		✓	
21	La herramienta provee opciones de trabajo sin que esté conectado a internet.	✓		✓		✓	
22	Las opciones de acceso a la descarga/carga de archivos son sencillas en la herramienta.	✓		✓		✓	
23	La herramienta permite acceder a la información sin riesgo de contaminación por virus o algún software malicioso.	✓		✓		✓	
24	La flexibilidad de horarios para el acceso facilita la adecuación de mis tiempos para capacitarme.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres): Vértiz Ortiz, Joaquin DNI: 6735483

Especialidad del validador: Metodólogo

Lugar donde labora: Univ. Cesar Vallejo

Firma del Experto Informante:  Especialidad DNI: 6735483

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4. Base de datos del muestreo piloto.

Sujetos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Suj1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Suj2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
Suj3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3
Suj4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3
Suj5	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3
Suj6	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
Suj7	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
Suj8	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj9	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj10	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	4	4	4	2	1	4	3	1	2	1	1	4	1
Suj11	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2
Suj12	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
Suj13	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
Suj14	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3
Suj15	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj16	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
Suj17	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
Suj18	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
Suj19	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Suj20	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Suj21	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4
Suj22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Suj23	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
Suj24	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Suj25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Suj26	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Suj27	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2
Suj28	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2
Suj29	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2
Suj30	3	4	3	4	2	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4
Suj31	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3
Suj32	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
Suj33	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
Suj34	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Suj35	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
Suj36	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1

Base de datos.

Sujetos	Tipo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Suj1	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3
Suj2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2
Suj3	1	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3
Suj4	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4
Suj5	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
Suj6	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3
Suj7	1	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
Suj8	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2
Suj9	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Suj10	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj11	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
Suj12	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
Suj13	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3
Suj14	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
Suj15	1	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
Suj16	1	3	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
Suj17	1	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4
Suj18	1	4	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
Suj19	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
Suj20	1	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2
Suj21	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Suj22	1	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
Suj23	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4
Suj24	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
Suj25	1	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3
Suj26	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
Suj27	1	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
Suj28	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj29	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Suj30	1	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
Suj31	1	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3
Suj32	1	3	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3
Suj33	1	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3
Suj34	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
Suj35	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
Suj36	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj37	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj38	1	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	4	4	4	2	1	4	3	1	2	1	1	4	1

Suj39	1	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2
Suj40	1	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
Suj41	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
Suj42	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3
Suj43	1	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj44	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
Suj45	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
Suj46	1	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Suj47	1	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
Suj48	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
Suj49	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Suj50	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
Suj51	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
Suj52	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2
Suj53	1	3	2	4	4	3	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
Suj54	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3
Suj55	1	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
Suj56	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
Suj57	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
Suj58	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
Suj59	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3
Suj60	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
Suj61	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Suj62	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Suj63	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4
Suj64	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Suj65	2	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
Suj66	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Suj67	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Suj68	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Suj69	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2
Suj70	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2
Suj71	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2
Suj72	2	3	4	3	4	2	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4
Suj73	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3
Suj74	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
Suj75	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
Suj76	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Suj77	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
Suj78	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1
Suj79	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
Suj80	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Suj81	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
Suj82	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4
Suj83	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj84	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2
Suj85	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4
Suj86	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
Suj87	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
Suj88	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2
Suj89	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
Suj90	2	2	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3
Suj91	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3
Suj92	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
Suj93	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj94	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4
Suj95	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	2	2	2	4	4	4	1	1	2	1	4	4
Suj96	2	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
Suj97	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4
Suj98	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj99	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Suj100	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	4	4
Suj101	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2
Suj102	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
Suj103	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj104	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Suj105	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Suj106	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
Suj107	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
Suj108	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
Suj109	2	3	2	4	4	3	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
Suj110	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3
Suj111	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj112	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
Suj113	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
Suj114	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
Suj115	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
Suj116	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
Suj117	2	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj118	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj119	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
Suj120	2	2	2	3	4	4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4
Suj121	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj122	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3

Suj123	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj124	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Suj125	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Suj126	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
Suj127	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
Suj128	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
Suj129	2	3	2	4	4	3	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
Suj130	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3
Suj131	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj132	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
Suj133	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
Suj134	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3

Pantallazos del procesamiento de datos.

Resultado Aguirre.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: ALL VARI
 Título
 Resumen de Estadísticas
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tabla de frecuenc
 Título
 D1: Las meta
 D2: Interfaz d
 D3: Accesibili
 Percepción s
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tabla de frecuenc
 Título
 D1: Las meta
 D2: Interfaz d
 D3: Accesibili
 Percepción s
 Árbol de clasificac
 Notas

Frecuencias

Estadísticos

Personal		D1: Las metas y objetivos de la capacitación	D2: Interfaz de la herramienta	D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta	Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación
Administrativo	N	Válido	57	57	57
		Perdidos	0	0	0
Asistencial	N	Válido	77	77	77
		Perdidos	0	0	0

Tabla de frecuencia

D1: Las metas y objetivos de la capacitación

Personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Válido	Mala	5	8,8	8,8
		Regular	50	87,7	96,5
		Buena	2	3,5	100,0
		Total	57	100,0	100,0
Asistencial	Válido	Mala	2	2,6	2,6
		Regular	70	90,9	93,5
		Buena	5	6,5	100,0
		Total	77	100,0	100,0

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

Resultado Aguirre.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: ALL VARI
 Título
 Resumen de Estadísticas
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tabla de frecuenc
 Título
 D1: Las meta
 D2: Interfaz d
 D3: Accesibili
 Percepción s
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tabla de frecuenc
 Título
 D1: Las meta
 D2: Interfaz d
 D3: Accesibili
 Percepción s
 Árbol de clasificac
 Notas

D2: Interfaz de la herramienta

Personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Válido	Mala	3	5,3	5,3
		Regular	46	80,7	86,0
		Buena	8	14,0	100,0
		Total	57	100,0	100,0
Asistencial	Válido	Regular	69	89,6	89,6
		Buena	8	10,4	100,0
		Total	77	100,0	100,0

D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta

Personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Válido	Mala	6	10,5	10,5
		Regular	41	71,9	82,5
		Buena	10	17,5	100,0
		Total	57	100,0	100,0
Asistencial	Válido	Mala	1	1,3	1,3
		Regular	60	77,9	79,2
		Buena	16	20,8	100,0
Total	77	100,0	100,0		

Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación

Personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Válido	Mala	3	5,3	5,3

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

*Resultado Aguirre.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Fiabilidad

Título

Notas

Conjunto de datos

Escala: ALL VARI

Título

Resumen de Estadísticas

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

D1: Las metas y objetivos de la capacitación

D2: Interfaz de la herramienta

D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta

Percepción s

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

D1: Las metas y objetivos de la capacitación

D2: Interfaz de la herramienta

D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta

Percepción s

Árbol de clasificación

Notas

Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación

Personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Válido Mala	3	5,3	5,3	5,3
	Regular	50	87,7	87,7	93,0
	Buena	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Asistencial	Válido Mala	1	1,3	1,3	1,3
	Regular	70	90,9	90,9	92,2
	Buena	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Frecuencias

Estadísticos

	D1: Las metas y objetivos de la capacitación	D2: Interfaz de la herramienta	D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta	Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación
N Válido	134	134	134	134
Perdidos	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

D1: Las metas y objetivos de la capacitación

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON |H: 62. W: 1097 pt.

*Resultado Aguirre.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Fiabilidad

Título

Notas

Conjunto de datos

Escala: ALL VARI

Título

Resumen de Estadísticas

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

D1: Las metas y objetivos de la capacitación

D2: Interfaz de la herramienta

D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta

Percepción s

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

D1: Las metas y objetivos de la capacitación

D2: Interfaz de la herramienta

D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta

Percepción s

Árbol de clasificación

Notas

Tabla de frecuencia

D1: Las metas y objetivos de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	7	5,2	5,2	5,2
Regular	120	89,6	89,6	94,8
Buena	7	5,2	5,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

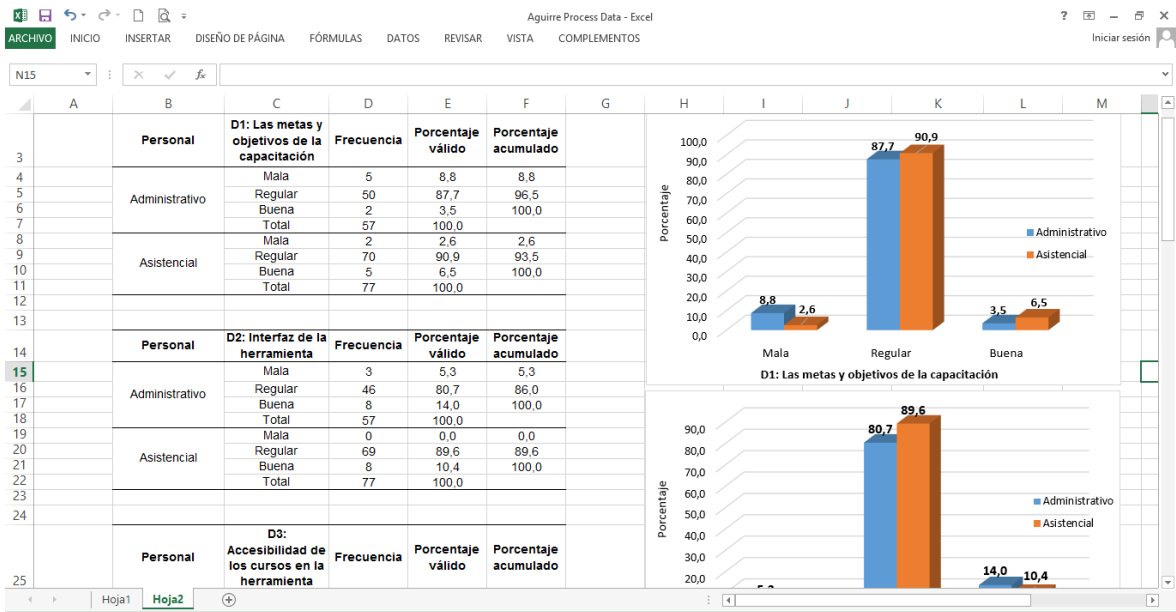
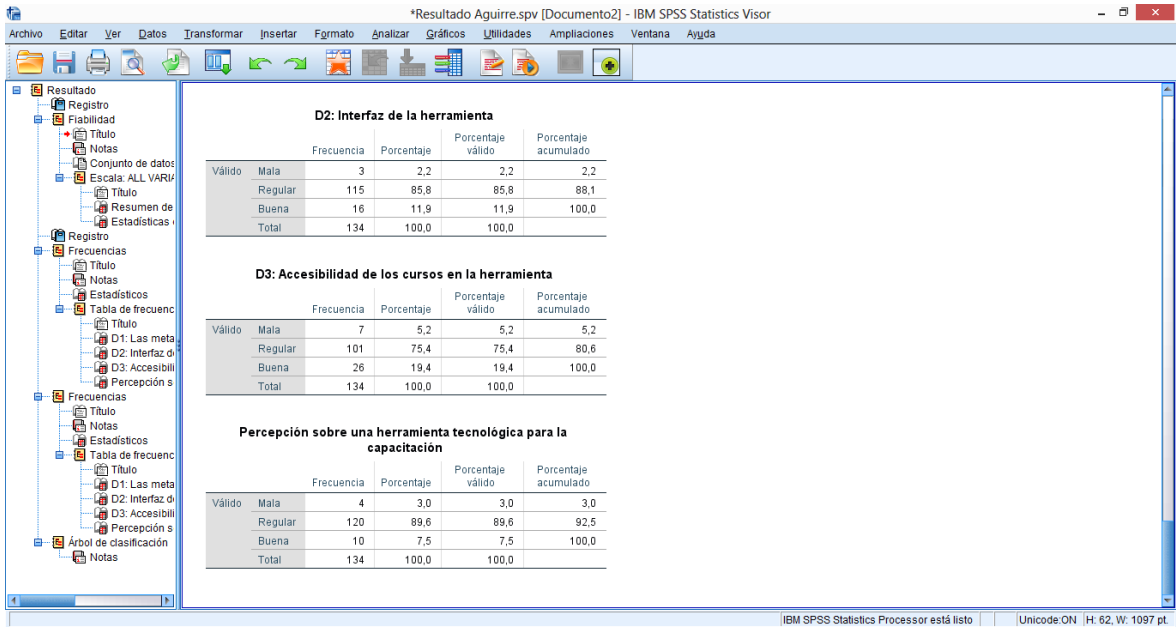
D2: Interfaz de la herramienta

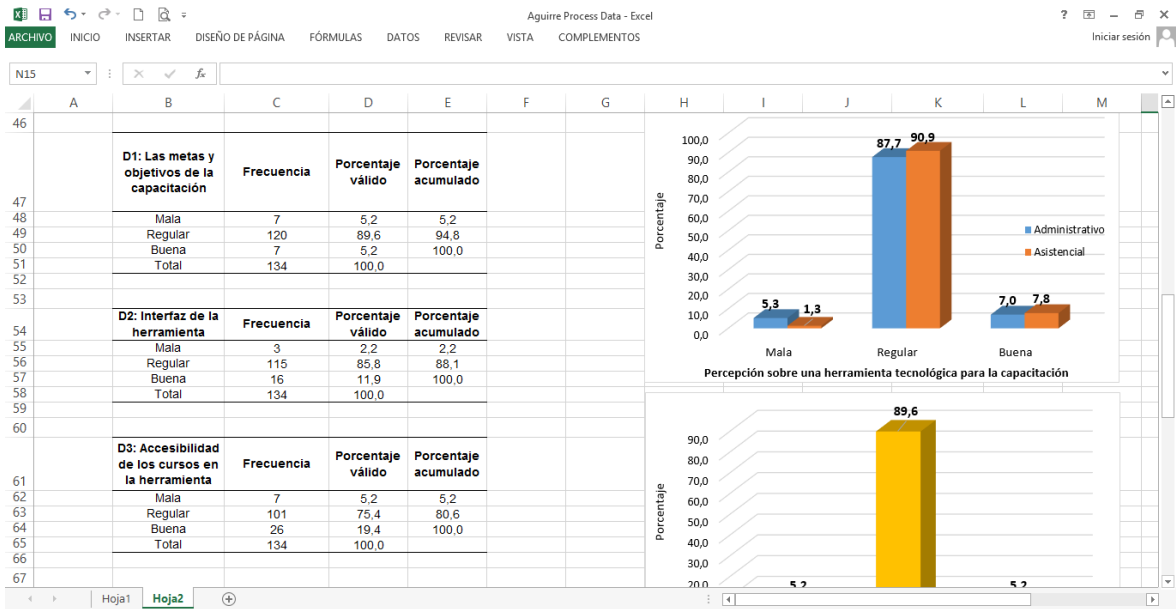
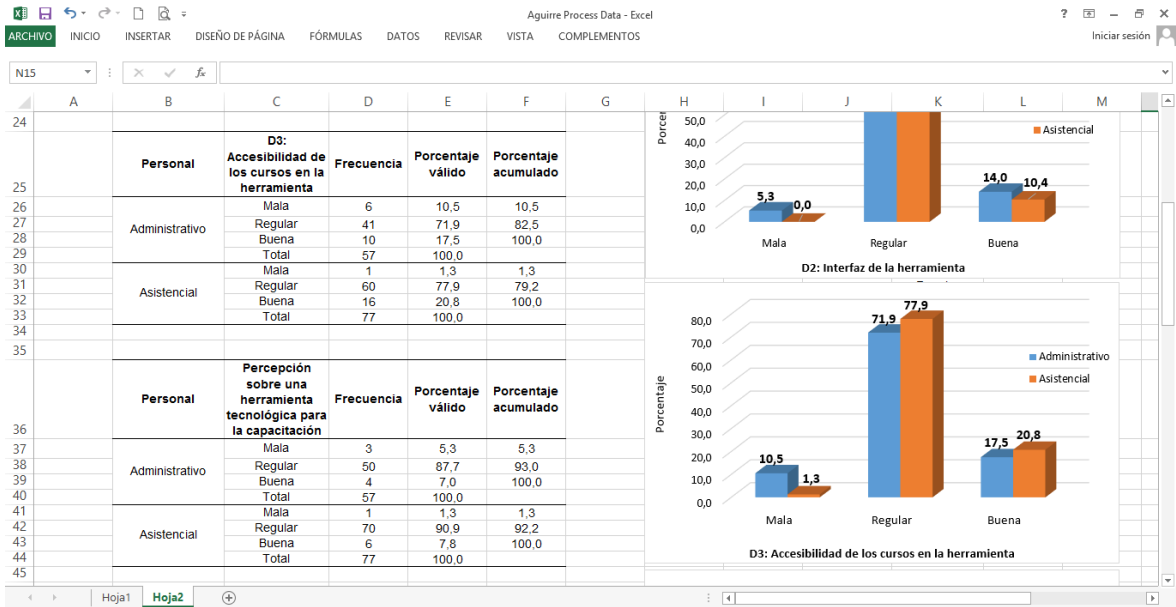
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	3	2,2	2,2	2,2
Regular	115	85,8	85,8	88,1
Buena	16	11,9	11,9	100,0
Total	134	100,0	100,0	

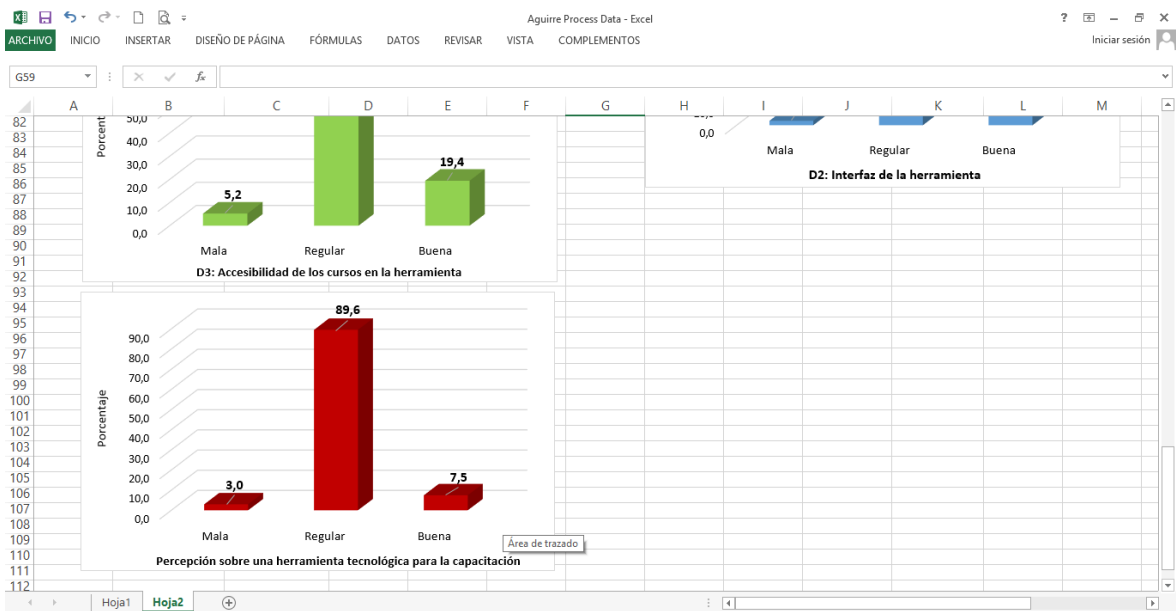
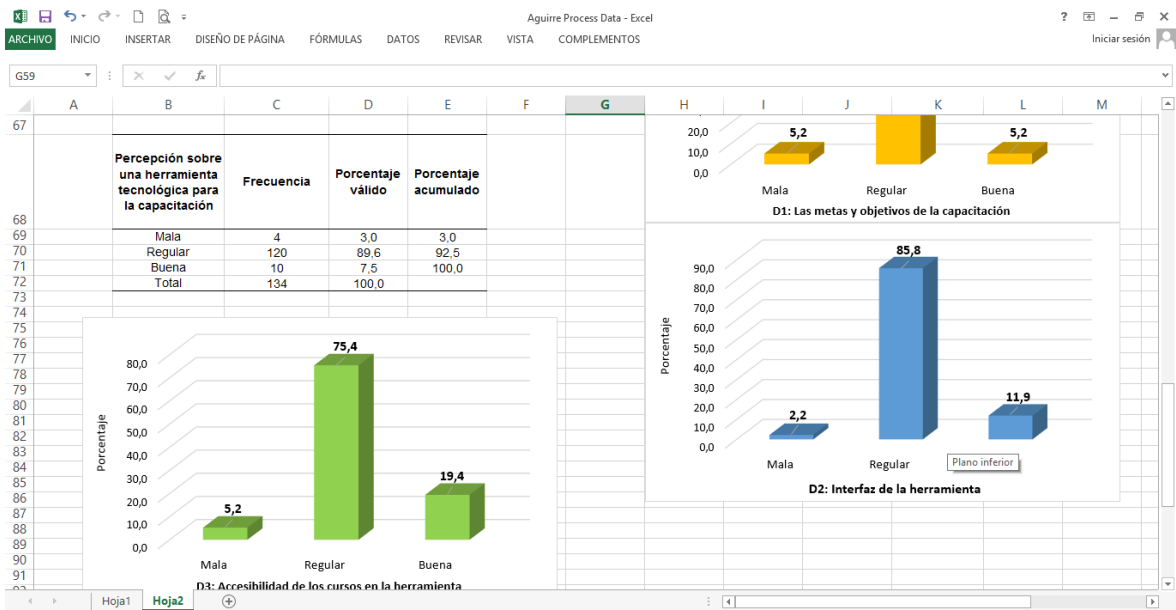
D3: Accesibilidad de los cursos en la herramienta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	7	5,2	5,2	5,2
Regular	101	75,4	75,4	80,6
Buena	26	19,4	19,4	100,0
Total	134	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON |H: 62. W: 1097 pt.







Anexo 5. Artículo científico.

1. TÍTULO

Percepción sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

2. AUTOR

Aguirre Aquino, Juan
gesmedic.net@gmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación se propuso determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima durante el 2018.

Fue una investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo, que tuvo como muestra a 57 trabajadores administrativos y 77 asistenciales. Se aplicó un instrumento de 24 ítems mediante la encuesta. Los resultados se emitieron mediante estadística descriptiva empleando el software SPSS V25.

La conclusión fue que el 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación. En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%.

4. PALABRAS CLAVE

Capacitación, plataforma Chamilo, accesibilidad.

5. ABSTRACT

The research sought to determine the level of perception of the administrative and assistance staff on the technological tool for training in the Hospital Cayetano Heredia, Lima during 2018.

It was a basic research, of non-experimental, descriptive design, which had 57 administrative and 77 assistance workers as sample. A 24-item instrument was applied through the survey. The results were issued by descriptive statistics using the SPSS V25 software.

Over 89.6% of the staff of the Hospital National Cayetano Heredia had a regular perception of the Chamilo technology tool for training. In the disaggregated, it was evidenced that the assistance personnel had more frequency in the regular category with 90.9%.

6. KEYWORDS

Training, Chamilo platform, accessibility.

7. INTRODUCCIÓN

La capacitación es un proceso continuo, planificado sistemáticamente con el objetivo de fortalecer competencias laborales, integrando así al recurso humano en el proceso de producción con eficacia, eficiencia y valores, mediante el intercambio de conocimientos, destrezas y actitudes importante para la producción de la institución. En este sentido, el Hospital Cayetano Heredia cuenta con un modelo capacitación clásico de forma presencial ofertando cursos que están orientados a mejorar las habilidades del personal y mantenerlos actualizados según sea el tema a tratar. Ahora, según este modelo clásico, la capacitación se realiza en aulas presenciales, con un determinado grupo de oyentes, se imparte la lección y la información es tomado por escrito, luego está el esclarecimiento de dudas y los aportes tanto del auditor como del expositor, al concluirse la lección se recibe la constancia. Sin embargo, teniendo en cuenta que el personal tanto asistencial como administrativo de este hospital trabaja de forma continua, le es muy complicado dejar sus labores en el momento de la capacitación, porque los pacientes requieren una atención continua con calidad, a la vez el personal fuera de su horario de trabajo acude en pocas cantidades por

motivos personales, esto hace que el curso tenga un mínimo de personas capacitadas, el cual lleva a que el medio de capacitación no sea eficiente al personal.

Ante esta realidad, la unidad de capacitación ha ideado estrategias que permitan llegar más y mejor al personal, razón por la cual la capacitación presencial se ha dejado de lado, y se ha creado una plataforma virtual que no solo facilitaría la actualización y formación continua del personal, sino también el cumplimiento de metas y productividad de servicios que brinda el hospital. Sin embargo, a pesar de la aparente efectividad en la cantidad de personas que acceden a estos cursos de manera asincrónica no se ha hecho ningún trabajo de base que proporcione información desde la percepción de los usuarios, con la finalidad de advertir posibles falencias del sistema y, advertir las fortalezas que deberían robustecerse en el plan de mejora continua que se tiene. Ante este vacío, esta investigación interviene con la finalidad de proveer esa información al personal del hospital.

La capacitación es una acción o acciones tendientes que proporciona o desarrolla aptitudes en una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o su puesto de trabajo. (Villalpando, Gutiérrez y Núñez, 2013 p. 425).

El problema de investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018?, teniendo como objetivo determinar el nivel de la percepción del personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, analítico, transversal, de nivel descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en el

cual se recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

9. RESULTADOS

Tabla 1.

Frecuencias de la percepción de personal sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	4	3,0	3,0
Regular	120	89,6	92,5
Buena	10	7,5	100,0
Total	134	100,0	

Se observó que mayoritariamente las frecuencias se ubicaron en la categoría Regular con un 89,6% de un total de 134 encuestados. La siguiente categoría más frecuente fue la Buena con un 7,5%. Solamente un 3% del total se categorizaron como Mala percepción.

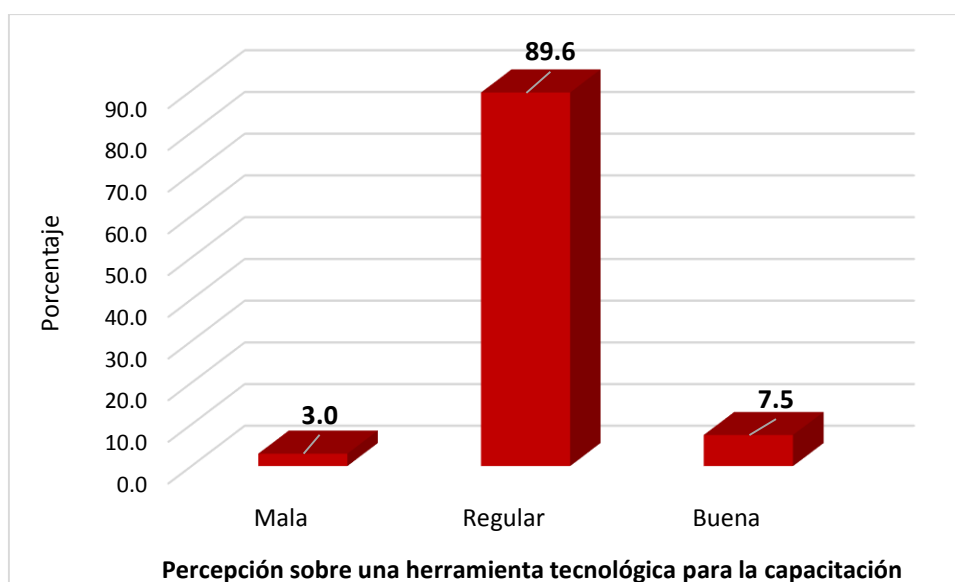


Figura 1. Distribución de frecuencias de la percepción de personal sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Tabla 2.

Frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Personal	Percepción sobre una herramienta tecnológica para la capacitación	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	Mala	3	5,3	5,3
	Regular	50	87,7	93,0
	Buena	4	7,0	100,0
	Total	57	100,0	
Asistencial	Mala	1	1,3	1,3
	Regular	70	90,9	92,2
	Buena	6	7,8	100,0
	Total	77	100,0	

Se observó que tanto en el personal administrativo como en el asistencial las mayores frecuencias se ubicaron en la categoría Regular con 87,7% y 90,9% respectivamente. Un detalle a destacar es que en la categoría mala, en el personal administrativo se observó un 5,3% a diferencia del asistencial en donde solamente hubo un 1,3%.

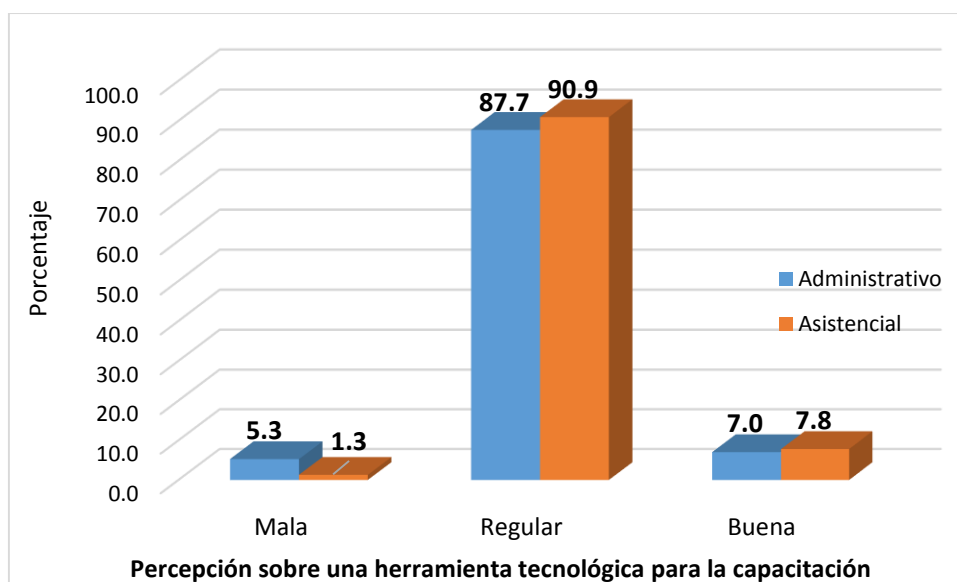


Figura 2. Distribución de frecuencias de la percepción de personal administrativo y asistencial sobre la herramienta tecnológica para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018

10. DISCUSIÓN

En el resultado se observó que el 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación, con una ligera tendencia hacia una buena percepción. Asimismo, en el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%, cercano por la misma tendencia en el personal administrativo con un 87,7%, lo mismo que si refleja lo observado en la realidad de manera objetiva y coincidente con lo determinado por Rodrigues, Robazzi, Lorezini, Fernández, Leitte De Barros y Ramos(2015)., aunque se esperaba obtener una mayor tendencia hacia una buena percepción de la plataforma, tanto por la mejora en la accesibilidad como en la amigabilidad del sistema, sin embargo aún no se tiene una tendencia definida, pudiendo interpretarla de dos formas: la primera es negativa, en donde se podría señalar que los usuarios tienen una percepción negativa camuflada en una posición media cómoda y la segunda es que sea positiva, interpretándose como una migración de la percepción negativa hacia una buena, como se ha visto de manera ligera.

Al respecto Ochoa, Villaizán, González, Hijano, Málaga (2016) señalan que si en el uso de este tipo de plataforma mejora los programas de capacitación, la adecuación de los usuarios se ve de manera paulatina, evolucionando en el tiempo, situación que reforzaría el resultado hacia una tendencia positiva en los usuarios. Por otro lado, respecto a la mayor afluencia de personal asistencial que Rodríguez (2015) señala que si bien la capacitación cumple con la provisión de actividades teóricas y prácticas, muchos administrativos no aprovechan ambas actividades, pudiendo explicarse de diversos modos, que van desde justificaciones laborales hasta personales, en todo caso este tema podría ser abordado posteriormente por algún otro investigador.

11. CONCLUSIONES

El 89,6% del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia tuvo una percepción regular sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación.

En el desagregado, se evidenció que el personal asistencial tuvo mayor frecuencia en la categoría regular con un 90,9%.

12. REFERENCIAS

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, J. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.

Ochoa, C., Villaizán, C., González, J., Hijano, F. y Málaga, S. (2016) Continuum, la plataforma de Formación Basada en Competencias. *Asociación Española De Pediatría*, 84(4). 187 – 246. Doi: 10.1016/j.anpedi.2015.12.002

Rodrigues, R., Robazzi, M., Lorezini, E., Fernandes, J., Leitte De Barros, A. y Ramos, F. (2015). Programas de posgrado en enfermería de Brasil y su asociación con los objetivos del Desarrollo del Milenio. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 23(3), 395-403. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.0667.2565>

Rodríguez, G. (2015). *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo. Caso: servicio autónomo instituto de altos estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon"*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1927/grodriguez.pdf?sequence=1>

Villalpando, J., Gutiérrez, G. y Núñez, E. (1994). La capacitación del personal en los procesos de educación permanente en los servicios. *EducMed Salud*, 28(3); 424 – 431.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo Luzmila Lourdes Garro Aburto, asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Juan Aguirre Aquino titulada: **Percepción sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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 Cesar Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018

Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Feedback Studio - Google Chrome
 https://evturmin.com/app/cards/es?tro=103&s=1&o=1152643636&lang=es&u=1051413501

feedback studio

TESIS-AGUIRRE

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	6 %
2	repositorio ucv.edu.pe	3 %
3	tesis.pucp.edu.pe	2 %
4	www.scribd.com	2 %
5	www.unesco.cl	1 %
6	repositorio.ufsc.br	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción sobre la herramienta tecnológica Chamilo para la capacitación en el Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADOACADEMICO DE Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
 Bl. Juan Aguirre Aquino

ASESOR:
 Dra. Luzmila Carro Aburto

SECCIÓN:
 PSICOLOGÍA

Página: 1 de 46 Número de palabras: 6687

Text-only Report High Resolution Activado

11:33 p.m. 17/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

AGUIRRE AQUINO JUAN

D.N.I. : 40340960

Domicilio : JR. PERU 155 Km 15 COMAS

Teléfono : Fijo : Móvil : 983491663

E-mail : GESMEDIC.NET@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTION PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

AGUIRRE AQUINO JUAN

Título de la tesis:

PERCEPCION SOBRE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA

CHAMILLO PARA LA CAPACITACIÓN EN EL HOSPITAL CAJAMARCA

HEREDIA LIMA 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 22/02/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JUAN AGUIRRE AQUINO

INFORME TITULADO:

PERCEPCIÓN SOBRE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA CHAMILLO

PARA LA CAPACITACIÓN EN EL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 25 AGOSTO DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN