

# CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID-19 AÑO 2022

*por* Guido Saúl Girano Rojo

---

**Fecha de entrega:** 26-jul-2023 02:33p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2137218777

**Nombre del archivo:** VERSIDAD\_P\_BLICA\_DE\_ICA\_EN\_TIEMPOS\_DEL\_COVID-19\_A\_O\_2022\_1.docx (18.79M)

**Total de palabras:** 11930

**Total de caracteres:** 68727

**5**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**

**UNIVERSITARIA**



**CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID-19  
AÑO 2022**

**Tesis para obtener el grado académico de  
MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTOR**

**Br. Guido Saúl Girano Rojo**  
**4**  
<https://orcid.org/0000-0001-7203-8188>

**ASESOR**

**1**  
**Dr. Aldo Aguayo Meléndez**  
<https://orcid.org/0000-0002-1357-5503>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión universitaria, evaluación curricular y metodologías de aprendizaje**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## INFORME DE ORIGINALIDAD

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>20%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>3%</b> PUBLICACIONES	<b>13%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>dspace.ucuenca.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b>	<b>&lt;1%</b>

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

**Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Vicerrectora académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrector de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Dr. Aldo Aguayo Meléndez con DNI N° 24006365 en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: **CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID-19 AÑO 2022** del maestrando Br. Guido Saúl Girano Rojo con DNI N° 21555418, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 24 de julio del 2023



.....  
Dr. Aldo Aguayo Meléndez  
DNI 24006365  
ORCID 0000-0002-1357-5503  
Asesor  
**Escuela de Posgrado – UCT**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a nuestro divino creador por permitir al Grupo IDU-H 2021, concluir satisfactoriamente el estudio de postgrado en esta casa superior de estudios.

A mi Esposa e Hijos por su apoyo moral y emocional, para afrontar con éxito los estudios de postgrado, quienes me dieron el aliento e impulso para concluir y efectivizar las metas personales y profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater, por aceptar que forme parte de sus filas de profesionales, sus acogedoras aulas para mi formación académica profesional durante este proceso de diversos aprendizajes.

A todos los docentes por transmitir su apoyo y conocimiento para fortalecer mi formación profesional; en especial al Dr. Mario Andrés Terrones Marreros, por proporcionarnos las herramientas intelectuales y su experticia; de igual forma mi agradecimiento a mi Docente asesor de tesis, el Doctor Aldo Aguayo Meléndez quien supo orientarme durante todo el proceso desde la preparación, realización y conclusión de la presente investigación.

Espero que nuestro Señor creador todopoderoso los cuide y proteja en cada paso que den y la Virgen María los cubra con su manto sagrado.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Girano Rojo, Guido Saúl <sup>1</sup> con DNI 21555418, egresado de la Maestría en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID-19 AÑO 2022**, <sup>1</sup> la que consta de un total de 53 páginas, en las que se incluye tablas y figuras, más un total de 57 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

*El autor.*



-----  
Br. Guido Saul Girano Rojo  
DNI N° 21555418

## ÍNDICE

Informe de originalidad.....	vi
Autoridades universitarias .....	ii
Conformidad del asesor .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Declaratoria de autenticidad .....	vii
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. METODOLOGÍA.....	26
2.1 Enfoque y tipo de investigación.....	26
2.2 Diseño metodológico.....	26
2.3. Población muestra y muestreo .....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	30
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN .....	45
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS.....	49
ANEXOS .....	54
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información .....	56
ANEXO 2: Ficha Técnica.....	59
ANEXO 3: Operacionalización de variables .....	61
ANEXO 4: Carta de presentación .....	65
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos ...	67
ANEXO 6: Consentimiento informado .....	68
ANEXO 7: Matriz de consistencia .....	75
ANEXO 8: Base de datos .....	77
ANEXO 9: Validación de Instrumentos .....	81

17  
**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Características de la población .....	27
Tabla 2: Resultados de validadores.....	28
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento capacitación docente .....	28
Tabla 4: Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral .....	28
Tabla 5: Instrumento para medir la capacitación docente .....	30
Tabla 6: Detección de las necesidades.....	31
Tabla 7: Programa de capacitación.....	32
Tabla 8: Realización de la capacitación.....	33
Tabla 9: Evaluación de la capacitación.....	34
Tabla 10: Escala de Opiniones SL-SPC.....	35
Tabla 11: Significación de la tarea.....	36
Tabla 12: Condiciones de trabajo. ....	37
Tabla 13: Reconocimiento personal y/o social .....	38
Tabla 14: Beneficios económicos. ....	39
Tabla 15: Hipótesis general. ....	40
Tabla 16: Hipótesis específica 1 .....	41
Tabla 17: Hipótesis específica 2 .....	42
Tabla 18: Hipótesis específica 3 .....	43
Tabla 19: Hipótesis específica 4 .....	44

## ÍNDICES DE FIGURAS

Figura 1: Instrumento para medir la capacitación docente .....	30
Figura 2: Detección de las necesidades. ....	31
Figura 3: Programa de capacitación.....	32
Figura 4: Realización de la capacitación. ....	33
Figura 5: Evaluación de la capacitación. ....	34
Figura 6: Escala de Opiniones SL-SPC. ....	35
Figura 7: Significación de la tarea. ....	36
Figura 8: Condiciones de trabajo. ....	37
Figura 9: Reconocimiento personal y/o social.....	38
Figura 10: Beneficios económicos.....	39

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la influencia de la capacitación docente en la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19 año 2022, la muestra estuvo conformada por 27 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Metodología: de tipo No experimental con diseño descriptivo-correlacional causal. Resultados: para la variable capacitación docente el 70.4% (19 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 29.6% (8 docentes) muestran un nivel alto. La variable satisfacción laboral (escala de opiniones SL-SPC), el 40.7% (11 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 59.3% (16 docentes) muestran un nivel alto. Conclusiones: Se determinó que hay evidencia estadística conveniente para aseverar que la capacitación docente influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19 año 2022, con una correlación positiva moderada. Se determinó que hay evidencia estadística conveniente para aseverar que la detección de las necesidades, programación de las capacitaciones y la evolución de las capacitaciones, influyen en la satisfacción laboral, sin embargo, la dimensión realización de la capacitación no tiene influencia comprobada en la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Capacitación docente, Satisfacción laboral, necesidades, programación, realización y evolución

**ABSTRACT**

The general objective of this research work is to determine the influence of teacher training on job satisfaction at a public university in Ica in times of COVID-19 year 2022; the sample consisted of 27 teachers from the Faculty of Economics and International Business of the Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Methodology: Non-experimental with a descriptive-correlational-causal design. Results: for the teacher training variable, 70.4% (19 teachers) present a medium level while 29.6% (8 teachers) show a high level. The job satisfaction variable (SL-SPC opinion scale), 40.7% (11 teachers) present a medium level while 59.3% (16 teachers) show a high level. Conclusions: It was determined that there is sufficient statistical evidence to affirm that teacher training influences job satisfaction at a state university in Ica in times of COVID-19, with a moderate positive correlation. It was determined that given that there is sufficient statistical evidence to affirm that the detection of needs, training programming and the evolution of training influence job satisfaction, however, the dimension of training performance has no proven influence on job satisfaction.

**Keywords:** Teacher training, Job satisfaction, needs, programming, realization and evolution

## I. INTRODUCCIÓN

El COVID-19 ha evidenciado la realidad del estado general de la educación en la totalidad de niveles en las instituciones en el mundo ya que la pandemia fomentó la necesidad de cómo hacer para que las habilidades de los docentes se muestren de manera adecuada, suficiente y eficaz para enfrentar una pandemia. Asimismo, los equipos nuevos de trabajo multifuncionales y multidisciplinarios, han mostrado no ser suficientes, eficaces y capaces de proporcionar hasta el momento una respuesta de altura respecto al reto que plantea la pandemia. Por ello, se realizó cambios respecto a la presencialidad de los estudiantes en la propia universidad y migrar a una nueva forma de virtualidad con urgencia.

Por tal motivo, Hodges et al. (2020) lo denominaron “enseñanza remota de emergencia” donde se mostró el voluntarismo del docente para convertir espacios privados de sus hogares en improvisados espacios dedicados a la enseñanza virtual (aulas improvisadas), obligados por estas circunstancias a adecuarse al entorno de las tecnologías educativas. Por otra parte, se encuentra que los estudiantes tienen que adaptarse y enfrentarse a un nuevo modo que es la virtualidad, que exige más disciplina y compromiso (UNESCO, 2020).

En diversas instituciones de educación superior que poseen recursos económicos y aparentemente personal idóneo en su organización, aún no llegan a consolidar un estructurado subsistema de capacitación docente, aun así, brindando capacitaciones constantes, se evidencian y resaltan muchas debilidades como el desinterés de muchos los docentes universitarios en recibir dichas capacitaciones, algunos docentes las reprueban.

Por ello, es necesario el conocer las necesidades de capacitación por facultad o carrera profesional, y dirigir las capacitaciones para reforzar y fortalecer sus conocimientos ya que existen docentes que son capacitados en temas que ya dominan y no en temas de los cuales necesitan reforzamiento ya sea por las actualizaciones de la información u otros factores. Todo esto termina convirtiéndose en un desperdicio de recursos, provocando insatisfacción en el profesorado universitario ya que este recurso está siendo mal aprovechado o utilizado (Salazar, 2018).

En el ámbito universitario, las medidas para la promoción del distanciamiento social fue necesario crear un forzado proceso de virtualidad, imponiendo e innovando mecanismos

pedagógicos en la teleeducación con el propósito de dar garantía a la sostenibilidad de las labores académicas y las clases, así como la parte administrativas de las universidades. Esta situación coyuntural congreco a los rectores de las principales universidades de Latinoamérica con la finalidad de afrontar desafíos y retos en estas casas de estudio, discutiendo sobre acciones para dar solución en presencia de la emergencia, creando estrategias que impulsen la transición digital (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2020).

Asimismo, el 07 de julio del 2020, los 33 países latinoamericanos y el Caribe permitieron comprobar que las medidas tomadas en el ámbito educativo están relacionadas con la suspensión de la presencialidad de clases. Por ello, 32 de estos dieron suspensión a las clases presenciales, aunque en Uruguay se retornó la presencialidad a clases en las zonas rurales en el mes de abril y en junio, el resto de las escuelas y en Ecuador se retornó a la presencialidad a partir de junio. Por ello, la población estudiantil que fue afectadas por las medidas sobre la pandemia en los 32 países llegó a ser superior a los 165 millones de estudiantes (UNESCO, 2020).

En el Perú, se desarrolló una migración progresiva a la virtualidad, donde muchas universidades, tuvieron que gestionar los recursos en línea que se necesitaban para iniciar las actividades académicas (Figallo y colaboradores, 2020). A pesar que este proceso de adaptación es de manera temporal en espera de la presencialidad, es también una oportunidad para reconsiderar cómo se lleva a cabo el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación en general, incluido el rendimiento de los docentes (De Vencini, 2020).

En el ámbito local, en el 2020, las condiciones laborales del docente universitario eran consecuencia de la suscripción de un contrato de trabajo, suscrito entre el representante de la casa de estudios y el docente, siendo su obligación de impartir una asignatura determinada en un salón de clases y registrar las calificaciones de cada estudiante de manera física o digital; en cambio, la obligación de la universidad fue la de brindar el espacio físico y las suficientes herramientas tecnológicas para que el docente cumpla con sus obligaciones al interior del campus universitario, pero a partir de la pandemia, se dispuso que las prestaciones de los servicios educativos fueran aplicadas de manera virtual, para ello se las universidades tuvieron que agenciarse innovadores métodos y capacitar a los docentes para mitigar la incertidumbre y el nuevo enfoque que modificó la forma de

enseñanza en la localidad. Por ello, surgió como finalidad de investigación establecer la correspondencia de la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos de COVID-19.

Es por este motivo y por lo descrito párrafos atrás es que plantea la pregunta general que atañe a la presente investigación la cual es <sup>2</sup> ¿Cuál es la relación entre la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?

<sup>4</sup> Asimismo, esta pregunta también se relaciona con preguntas específicas las cuales son: <sup>9</sup> ¿Cuál es el nivel de relación entre la detección de las necesidades y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19? <sup>9</sup> ¿Cuál es el nivel de relación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19? <sup>9</sup> ¿Cuál es el nivel de relación entre la realización de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19? <sup>2</sup> ¿Cuál es el nivel de relación entre la evaluación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?

La realización de la investigación se justifica socialmente porque servirá como referencia importante para los directivos de la universidad específicamente <sup>6</sup> de la facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad San Luis Gonzaga así como otras instituciones, de igual modo para futuras investigaciones así como para otros profesionales interesados en la investigación sobre este tema en particular y como un llamado a la reflexión a los propios docentes con el propósito de que incentivar a su autoevaluación y crear consciencia de cómo van en su labor diaria. Esta investigación podrá ser aplicada en toda institución de nivel superior ya sea pública o privada.

La investigación teóricamente se justifica porque se apoya en la Teoría Humanística de Carl Rogers (1989) que fundamenta la capacitación del docente la cual señala que las acciones que se relacionan con el descubrimiento, la información, la exploración y la solución de problemas, se realizan a través de la autoevaluación y la creatividad del individuo. Asimismo, se realizará una exhaustiva revisión de literatura sobre las variables capacitación docente ya que es una de las causantes principales de una baja calidad formativa del universitario, en tal sentido, es de mucha necesidad, ampliar la investigación

para ahondar sobre las implicancias de esta variable y sobre todo en la satisfacción del docente en su formación del profesional.

Asimismo, metodológicamente se sustenta esta justificación ya que radica en el diseño y empleo de dos instrumentos que dan respuestas y colaboran con sus objetivos, creados para la medición de las variables capacitación docente y satisfacción laboral los cuales cuentan con validación y credibilidad, aportando con estos cuestionarios para el desarrollo de futuras investigaciones.

La justificación es práctica debido a que este proyecto pretende mejorar las habilidades comunicativas, así como la calidad en la educación tanto básica como superior y la utilización de herramientas tecnológicas adecuadas para evaluar ambos aspectos. Sin embargo, el propósito principal es enriquecer las habilidades comunicativas. Participar de esta manera aumentará el compromiso y la actividad de los estudiantes en su propia educación.

<sup>10</sup> El objetivo general de esta investigación es el establecer la correspondencia entre la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19, mientras que sus <sup>2</sup> objetivos específicos son: Determinar el nivel de relación entre la detección de las necesidades y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19. <sup>2</sup> Determinar el nivel de relación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19. <sup>2</sup> Determinar el nivel de relación entre la realización de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19. <sup>2</sup> Determinar el nivel de relación entre la evaluación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.

Para poder dar respuestas y cumplir con los objetivos, es necesario plantear la Hipótesis general la cual es:

Ha: La capacitación docente está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.

Ho: La capacitación docente no está estrechamente relacionada con <sup>7</sup> la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.

Para realizar la presente investigación, se recurrió a investigaciones previas internacionales tales como la realizada por Limaymanta (2021), en su investigación la cual analizó los componentes que se asocian a la satisfacción laboral del docente en una universidad privada u otra pública ubicada en Perú, dicha investigación se realizó con el enfoque cuantitativo, su diseño no experimental se empleó un nivel correlacional y con corte transversal. Y el resultado evidenció que el nivel de satisfacción fue aceptable (42,5%). Asimismo, se pudo comprobar que los docentes de la universidad particular obtuvieron mayor satisfacción que el docente de universidad pública. Se concluye también que no existen diferencias entre los niveles de satisfacción laboral de los docentes universitarios de las facultades de Derecho de ambas universidades.

Muñoz (2021) en su artículo cuyo objetivo fue determinar si las variables dependientes en la investigación son predictores significativos del desempeño docente auto percibido basado en un estudio descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, con corte transversal. Con una muestra de 110 docentes universitarios. Como resultados que se obtuvieron mediante el análisis de regresión lineal múltiple, un 80.7% de la varianza del desempeño docente, además, el mejor predictor fue la capacitación docente ( $\beta = 0.623$ ). Por tanto, concluyó que se incrementa significativamente el desempeño del docente a medida que los docentes mejoran el nivel de motivación laboral y la capacitación docente y esto permite un mejor compromiso con la misión institucional.

De los Heros y colaboradores. (2021) en su artículo donde se exploró la satisfacción y el trabajo del docente durante el confinamiento por COVID-19. Basado en un trabajo de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y de corte transversal, aplicándose el modelo PERMA, a una muestra conformada por 102 docentes universitarios. La instrucción fue en su mayoría de Maestría (59%), seguido de Especialidad (21%). a la pregunta de dónde se desarrollaba su actividad virtual el 25.6% manifestó que el comedor. Sobre las variables (Habilidades, Autonomía, Socialización y Condiciones) presentaron un valor alto  $> 0.60$  y una estadística significativa ( $p < 0,001$ ), fortaleciendo con estos resultados al modelo. En conclusión, según el análisis se confirmó que se presentan cuatro variables: la Habilidades, la Socialización, la Autosuficiencia laboral y Condición laboral, determinando la presencia de una correlación considerablemente importante y positiva entre: las variables Habilidades, Socialización, Autonomía y la Satisfacción laboral.

Salazar (2021) en su investigación de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo. <sup>1</sup> Con una muestra de 257 profesores de una institución educativa superior dando como resultados que el 61.48% (158 docentes) manifestaron recibir capacitaciones frecuentemente mientras que un 11.28% (29 docentes) manifestó que nunca. Asimismo, un 49.81% (128 docentes) manifestaron que nunca. Respecto a que si las capacitaciones atienden a las necesidades del docente. El 38.52% (99 docentes) manifestaron que rara veces, llegando a las conclusiones siguientes: se pudo determinar la existencia de un alto nivel de relación entre las variables investigadas. Existen también, profesionales que cumplen el rol de docente. El rol del docente universitario es fundamental en el desarrollo académico.

Andrade y colaboradores (2020) en su artículo basado en un trabajo de enfoque cuantitativo, descriptivo exploratorio. Además, se aplicó un cuestionario creado por los autores a 58 docentes y en la revisión de distinta literatura científica sobre el tema, por lo que se concluye que el modelo de enfoque sistémico que se propuso se aplica dentro del sistema social regulado por necesidades de su macro-entorno, se identificaron factores económicos culturales y ambientales, también se fijaron los actores sociales, académicos y políticos que sujetan el desarrollo profesional desde las perspectivas del progreso de competencias individuales y sociales, que están orientados al proceso de la educación en interés a los conocimientos humanos, técnicos y científicos.

Asimismo, revisamos algunos antecedentes nacionales tales como:

Huamán y colaboradores (2021) cuyo artículo para el cual se realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio que utiliza un paradigma sociocrítico interpretativo, se aplicó como instrumento una entrevista semiestructurada a 8 docentes y 6 estudiantes sobre las competencias digitales, y su fortalecimiento en el manejo y uso adecuado como recurso tecnológico. Se registraron dificultades que permitieron a los docentes, realizar cambios esenciales en el comportamiento socioemocional, por lo que se concluye que se evidencia que mientras pueden desarrollar su capacidad de adaptación socioemocional haciendo frente a la ansiedad, el estrés, la soledad, la preocupación, la desesperación, la rabia y los pensamientos negativos, para el afrontamiento adecuado de retos que conllevan la implementación de modalidades nuevas en el servicio educativo remoto.

Huamachuco (2020) en su tesis titulada “*relación entre las variables en estudio en una institución educativa de Arequipa 2020*”. Se basó en un estudio descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, se aplicó el cuestionario realizado por el autor. La muestra fue de 25 docentes. Resultados que el 72% de encuestados presentaron un nivel regular en su capacitación, un 16% de nivel bueno y el 12% de nivel deficiente. el 48% de encuestados presentaron un nivel bueno en detección de necesidades, un 36% de nivel regular y el 16% con un nivel deficiente. En conclusión, la relación entre las dos variables mostró una relación vinculante, no obstante, pese que las capacitaciones se dan de manera constate, dentro del sector educativo, la coyuntura actual, ha limitado su accionar.

Zelada (2020). En su artículo sustentado en un diseño no experimental, correlacional o ex post facto, manteniendo un enfoque cuantitativo. Además, se aplicó el instrumento creado por el autor el cual permitió medir las dos variables en estudio a 300 docentes de una universidad privada en Lima. Los hallazgos encontrados presentaron un (Rho= 0,336); y el P valor = 0,000 < 0.05), donde se comprobó la presencia de una relación entre las dos variables estudiadas aseverándose que existe una relación directa y positiva (a mayor GTH mayor en la satisfacción en el trabajo).

Cruz y Bernui (2019) en su artículo basado en un estudio de corte transversal. El cuestionario aplicado fue el Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) para 21 docentes, se pudo determinar que el 71% eran de género masculino, y la edad típica era de 62,3 años, el tiempo de servicio en su mayoría de 30 a 39 años (61%). La dimensión la satisfacción con el trabajo actual (35,1%); y la dimensión remuneración fue la de mayor insatisfacción con el 17,8 %. Para concluir, pese tiempo de servicio y la edad, los docentes encuestados mostraron su satisfacción por el trabajo independiente de las remuneraciones y de otras variables.

Salazar y Huerta (2018), buscaron fomentar la formación y el perfeccionamiento en planificación y evaluación curricular en la docencia universitaria con el fin de obtener las capacidades necesarias para ponerlas en práctica en la actividad académica. Se realizó un diseño cuasi-experimental y un estudio aplicado. La muestra incluyó a 60 educadores. Resultados: Se concluyó con un nivel significativo de  $P = 0,000$  y  $Z = -6,543$  que cuando se utiliza el programa de formación, los docentes objeto de la investigación experimentan una mejora en la planificación y evaluación curricular. No se han encontrado Antecedentes

Locales en trabajos relacionado a la investigación de acuerdo a las variables en los Repositorios de otras Universidades.

La presente investigación se basó en la teoría Humanística de Carl Rogers (1989) donde propone un aprendizaje vivencial y significativo y lo define como un proceso que modifica la percepción del individuo sobre la realidad, y se fundamenta en cuatro elementos: El compromiso personal del estudiante, la iniciativa personal, Es penetrante, perdurable y profundo y es auto evaluativo (Rogers, 1961). Asimismo, la Psicología Humanista, según Campbell (1984), como principio único, la persona posee todo el potencial para poder desarrollarse como un sujeto sano, que puede auto determinarse, autor realizarse y que puede trascender.

Además, Rogers (1980) denomina a este principio "tendencia formativa", este principio, prosigue el autor, está presente en todo el universo, no sólo en los seres vivos. La hipótesis de Rogers sustenta que existe una tendencia formativa en todo el universo, esta puede observarse en los cristales, el espacio estelar y micro organismos, en organismos complejos y, finalmente, en las personas" por ello lo considera que el aprendizaje es una función de las personas, afirma también, que el proceso de aprendizaje no ocurre sin el intelecto emociones y motivaciones del estudiante, para aprender. Además, los elementos intervinientes en el aprendizaje significativo son: compromiso personal del estudiante, la iniciativa personal. Profundidad y perdurabilidad del aprendizaje, así como la autoevaluación (Rogers, 1989).

Sobre la Capacitación docente, en definitiva, la capacitación del docente es muy importante para desenvolvimiento del docente en el ámbito laboral, Chiavenato (2009) nos indica que, la capacitación es un procedimiento de instrucción a corto plazo que se aplica de forma planificada y metódica. Se realiza para el mejoramiento de las competencias de los sujetos y, consiguientemente, al desempeño de toda la organización.

Del mismo modo, Louart (1994) enfatizó que el proceso de capacitación, es un sistema de formación compleja. Puesto que debe de conciliar necesidades propias, los objetivos, demandas generales de cada departamento y demandas individuales. Es decir, que la capacitación o formación docente o está referido a procedimientos y políticas planeados y planteados para la preparación y potencialización de los docentes en ámbitos de conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos, estos ámbitos son necesarios

para el cumplimiento de sus labores de manera eficazmente en los salones de clases y la comunidad escolar.

Y revisando los postulados de Frenay et al. (2010) sobre la capacitación, quienes indicaron que esta está centrada en desarrollar las capacidades de aprendizaje y enseñanza del docente. Se entiende que al adquirir las distintas capacidades que han de servir más adelante para dirigir, orientar, facilitar o apoyar el aprendizaje del estudiante en las distintas disciplinas del saber; existiendo el compromiso voluntario de docente para participar con responsabilidad en este proceso.

Por otro lado, Valencia & Carmenates (2022) refirieron que capacitar es el “hacer a alguien apto”, habilitándolo para algo, y a la capacitación como el efecto y la acción de capacitar con actitudes, conocimiento, comportamientos y habilidades necesarias. En este sentido, el docente debe poseer las habilidades y destrezas para desempeñar sus funciones y labor como educador, así como la aptitud para la enseñanza mediante el desarrollo de la comprensión de los materiales y las estrategias utilizadas. Para ello, es necesario participar en un proceso de formación, que debe ofrecerse para apoyar las necesidades pedagógicas y didácticas de los docentes con el fin de mejorar su rendimiento.

Asimismo, Sosa (2007) señaló que la capacitación se presenta como un paradigma de desarrollo profesional personal cuyos resultados se reflejan en el calibre de la educación. Los requisitos de la profesión deben cumplirse, y la formación también debe contribuir al crecimiento y al cambio. La formación está relacionada con el proceso de crecimiento y desarrollo de cada docente. Asimismo, según Esteve (2003), la capacitación es un proceso de desarrollo continuo, que incluye la formación social y personal en donde un individuo adquiere conocimientos y destrezas nuevos, promoviendo esta, el cambio de actitud respecto al desempeño del individuo.

Por último, Loxley y Nicholls (2010). Refiere que es toda actividad que se realiza en la organización y que responde a las necesidades de la misma, en la cual se busca el mejorar el conocimiento, la actitud, las habilidades y/o conductas de los equipos de trabajo permitiendo con esta capacitación que se evite la obsolescencia de los conocimientos del personal.

<sup>13</sup> Los propósitos de la capacitación Docente según Cutimbo (2008) son: Incrementar la formación disciplinaria. Adquirir nuevas competencias para favorecer el aprendizaje del estudiante a través de la pericia de prácticas eficaces de la pedagogía. Fomentar una formación exhaustiva del docente para atender de manera simultánea los saberes, el desarrollo de destrezas prácticas e intelectuales, consolidando el valor humanista. Estimular la adopción de actitudes indagadoras para consolidar <sup>13</sup> la capacidad de actualizarse de forma independiente. Impulsar la adición de las TIC como práctica rutinaria de los docentes para su empleo académico y administrativo. Introduciendo nuevas regulaciones e innovaciones. Modificando las reglas y estándares de formación.

La capacitación docente presenta dimensiones las cuales son: Detección de las necesidades por la cual Chiavenato (2011) sostuvo que esta primera etapa engloba al diagnóstico preliminar. En estas se detectan las exigencias de capacitación y pueden efectuarse considerando tres categorías de análisis: de la organización, de los recursos humanos, de las operaciones y tareas. Asimismo, Dessler (2009) indicó que el primer paso para la capacitación es poder determinar el tipo de capacitación es requerida. Otros llaman a esto proceso de determinar la carencia de habilidades.

Otra dimensión es la Programa de capacitación y sobre ello Chiavenato (2009) mencionó que, una vez efectuado el diagnóstico, se prepara el programa de capacitación. Este necesita el realizar un plan cuyos pasos a seguir son: atención de una necesidad específica, la definición de forma clara del propósito de la capacitación, la división del trabajo a desarrollarse en cursos, programas o módulos, la determinar el fondo de la capacitación, la selección del modelo y la tecnología de capacitación disponible, la definición los recursos que se necesitan para la implementación de la capacitación, como es: el capacitador o instructor, los recursos audiovisuales, materiales, equipos, máquinas o herramientas necesarias, manuales, etc. Y la definición de los beneficiarios (personas a capacitar: Tiempo disponible, Número de sujetos).

La tercera dimensión es la Realización de la capacitación. Chiavenato (2009) sostuvo que, en esta etapa, se implementa el programa de capacitación. Esta implementación dependerá de los siguientes factores: Debe dar solución a los problemas que originan las necesidades diagnosticadas. El material debe concretar la instrucción, utilización de recursos audiovisuales para facilitar la comprensión y aumentar el rendimiento de la

capacitación, así como, racionalizar la labor del capacitador. El costo que implica el capacitar debe ser considerado como inversión realizada para producir ganancias en el mediano y corto plazo, y no así, como gastos inactivos o sin rendimiento alguno. Es importante tener el criterio de selección de los capacitadores o instructores, ya que deben reunir las cualidades tanto personales (facilidad en la interacción humana, motivación, raciocinio, didáctica, facilidad para comunicar), de igual modo los profesionales. Los resultados se obtienen al seleccionar correctamente a los aprendices, tomando en cuenta el contenido y la forma del programa, así como los objetivos de la capacitación, formando con esto un grupo homogéneo.

La cuarta dimensión es la Evaluación de los resultados, la cual, de igual manera, Chiavenato (2009) refirió que la última etapa es la evaluación de los resultados. Este incluye la evaluación de su eficiencia, considerando en ella la constatación si la capacitación logró las modificaciones que se desean en la conducta de los docentes verificando si el resultado de la capacitación se relaciona consecuentemente con las metas de la organización. Además, constatar también, si la técnica de capacitación fue eficaz para lograr los objetivos propuestos.

La segunda variable en estudio es la Satisfacción del docente para ello recurrimos a la definición de satisfacción la cual se evidencia en la actitud como un estado emocional placentero y positivo en el breve plazo derivada de la apreciación de la experiencia y la percepción subjetiva que tiene el empleado como consecuencia de su experiencia laboral. Es decir, aparece como una reacción emocional como resultado del proceso evaluativo-cognitivo. Contrastando los deseos y aspiraciones del sujeto con las percepciones de la acción, objeto o circunstancia. (Westbrock y Relly, 1983).

Sobre la Satisfacción laboral, Palma (2005) indicó que la satisfacción es la tendencia o disposición estable (en términos relativos) hacia el trabajo, se basa en los valores y creencias desarrolladas partiendo de la experiencia ocupacional. Según Chiavenato (2011), la Satisfacción Laboral se basa en el conocimiento de los factores que las personas enfrentan mediante la valoración de las percepciones y expectativas sobre su actividad institucional, no obstante, estos factores se enmarcan en las variadas formas de motivaciones o necesidades para desarrollar sus labores. Las necesidades se convierten en

comportamientos que parecen seguros, lo que disminuye el acontecimiento negativo en los actos de los individuos.

Sin embargo, según también, Brackett et al (2014). Pueden alterarse como consecuencia de la ansiedad asociada a ser tachado de incompetente dentro de la organización, e incluso pueden forjar vínculos entre la autoestima y la satisfacción laboral mediante la cuidadosa redacción de requisitos de rendimiento o realización eficaces que ofrezcan estabilidad y afirmación. Entonces, la satisfacción laboral su puede clasificar de modos distintos, y depende de la forma como son satisfechas las necesidades del desarrollo personal, ambiente, relaciones interpersonales positivas, de trabajo, recompensas, digno y una estructura empática del trabajo corporativo.

La importancia de la satisfacción laboral se evidencia por diversos motivos: el primer motivo es debido a que los trabajadores insatisfechos incurren en faltas al trabajo con más frecuencia y produciéndose más renunciaciones, el segundo motivo se debe a que los empleados satisfechos también suelen vivir más y tener buena salud y el tercer motivo está relacionado con la vida personal, que se refleja en la satisfacción laboral. (Atalaya, 1999)

La satisfacción laboral es trascendental porque se constituye en el resultado organizacional expresado en el grado de eficiencia, efectividad y eficacia que logra alcanzar la institución; siendo estos, indicadores del comportamiento donde se puede derivar decisiones y políticas institucionales. Los trabajadores que se sienten satisfacción en su trabajo, ya sea por ser considerados, bien tratados o bien pagados o por otros motivos, producen y rinden más. Lo contrario ocurre con los colaboradores que no sienten satisfacción en su trabajo, o sea, que se sienten mal remunerados, atascados, maltratados, sin posibilidad de ampliar sus horizontes, etc., son quienes rinden menos (Raimonda Modesta, 2016).

Asimismo, la satisfacción laboral también se construye de dimensiones o factores las cuales son según Palma (1999) planteó las siguientes:

- Condiciones materiales y físicas. Incluye la tecnología, acondicionamientos, el mobiliario y la infraestructura donde el empleado realiza sus tareas cotidianas, actuando como facilitador de las mismas. Este factor es importante porque sirve de

base para la comodidad y el confort y tiene un impacto significativo tanto en la cantidad como en la calidad del trabajo realizado.

- Beneficios de trabajo y gratificaciones económicas. Es el resultado de la remuneración, así como de cualquier incentivo financiero adicional o continuo que se ofrezca en agradecimiento por la tarea realizada; es un componente crucial de la capacidad del trabajador para satisfacer sus propias necesidades y las de su entorno.
- Políticas administrativas. Se refiere al grado de aceptación del personal con la normatividad y lineamientos institucionales que rigen las relaciones laborales y es asociado directamente con el empleado.
- Relaciones sociales. interacciones sociales que tienen lugar cada día en el espacio de trabajo. Los empleados son criaturas sociales que necesitan interactuar con otras personas con las que socializar y desarrollar una cooperación laboral. Estas relaciones son necesarias para obtener información para la ejecución de operaciones administrativas y productivas.
- Desarrollo personal. Esta dimensión resalta las oportunidades que tienen los empleados para realizar actividades de autorrealización. El trabajo es fuente de desarrollo, aprendizaje y de sentimientos para cumplir con los objetivos personales y metas.
- Desempeño de tareas. Es el crecimiento del empleado y está relacionado con sus responsabilidades cotidianas <sup>15</sup> en la organización para la que trabaja, la forma en que realiza su trabajo y el <sup>7</sup> placer que obtiene al hacerlo.
- Relación con la autoridad. Satisfacción del trabajador respecto a la autoridad y/o los niveles directivos en especial, con el jefe; esta expresión se genera en las interacciones que se mantienen con los niveles al desempeñar su trabajo.

Respecto al enfoque del aprendizaje el investigador recurrió al enfoque humanista según Carl Rogers. Este enfoque propone un aprendizaje vivencial y significativo y lo define como un proceso que modifica la percepción de las personas sobre la realidad, y se fundamenta en cuatro elementos: El compromiso personal del estudiante, la iniciativa personal, Es penetrante, perdurable y profundo y es auto evaluativo (Rogers, 1989).

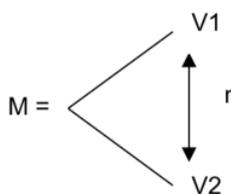
## 5 II. METODOLOGÍA

### 2.1 Enfoque y tipo de investigación.

La investigación de tipo básica se distingue por comenzar en un marco teórico y mantenerse en él. Su objetivo es ampliar el conocimiento científico sin contactarlos con algún aspecto práctico. Asimismo, tiene un enfoque cuantitativo, ya que fomenta la recopilación y posterior análisis de datos para abordar los objetivos de la investigación. (Mousalli, 2015).

### 2.2 Diseño metodológico.

Este trabajo es de diseño No experimental ya que, las variables no presentan manipulación alguna siendo descritas tal y como se presentan en la realidad (Mousalli, 2015).



2  
Donde:

M: Muestra

V1: Variable 1 Capacitación docente

V2: Variable 2 Satisfacción laboral

R: Relación.

### 2.3. Población muestra y muestreo

La población fue conformada por los 27 docentes de la Universidad San Luís Gonzaga de Ica específicamente facultad Ciencias Económicas y Negocios Internacionales. Por ello, se trabajará de manera censal considerando toda la población.

**Tabla 1: Características de la población**

Características	Rangos	N°
Edad	De 41 a 50	05
	De 51 a 60	05
	De 61 a mas	17
Sexo	Masculino	21
	Femenino	06
Condición laboral	Nombrado	27
	Contratado	00

#### 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

##### Técnica

En el estudio se utilizará la técnica de la encuesta para recabar datos de una muestra de participantes, de una población con el propósito del estudio (Taylor y Bogdan, 1994). Por ello, se pretende utilizar esta técnica porque el investigador desea conocer todas las opiniones de los encuestados sobre las variables en estudio así llegar a un mejor entendimiento sobre la realidad de los docentes respecto a la capacitación que reciben y a la satisfacción que experimentan en el tema laboral.

##### Instrumento

Se consideró como instrumento elaborar cuestionarios, por ello, para la variable capacitación docente se empleó el cuestionario “Cuestionario de capacitación del personal docente universitario”, y validado por juicio de expertos. El instrumento consta de Determinación de necesidades (6 ítems), programación de capacitación (6 ítems), realización de la capacitación (6 ítems) y evaluación de la capacitación (6 ítems); medidos en escala de Richter E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Asimismo, para medir la variable satisfacción laboral se utilizó el “Cuestionario para medir la satisfacción del docente universitario”. La encuesta se basa en teorías sobre la dinámica, la discrepancia y la motivación. Asimismo, está compuesta por 20 ítems agrupadas en 8 dimensiones: Condiciones físicas y materiales (3 ítems), Políticas administrativas (2 ítems), Relaciones sociales (3 ítems), Desarrollo personal (3 ítems),

Desempeño de tareas (3 ítems)<sup>14</sup>, Desempeño de tareas (3 ítems)<sup>1</sup>, Relación con la autoridad (3 ítems); medidos en escala de Richter E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Los instrumentos fueron validados a través de 5 expertos los cuales se mencionan a continuación:

**Tabla 2: Resultados de validadores**

Validador	Experto	Aplicabilidad
Padilla Valerio, Briguitte Silvana	Administradora	Aplicable
Rojas campos, José Ernesto	Economista	Aplicable
Álvarez Angulo, Erika Giannina	Temático	Aplicable
Pimentel Díaz, Lisbet	Temático	Aplicable
Mendoza Rejas, Janet Natalia	Estadístico	Aplicable

#### **Confiabilidad del instrumento capacitación docente.**

**Tabla 3: Confiabilidad del instrumento capacitación docente**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	24

El valor obtenido después de aplicar el alfa de Cronbach para esta variable es igual a 0.795 esto indica que el instrumento es bastante fiable, por ello, es aplicable en la presente investigación.

**Tabla 4: Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

El valor alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.811 lo esto indica que el instrumento altamente confiable, por ello, es aplicable en la presente investigación.

## 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

### Proceso de recolección de datos.

Para realizar el presente estudio se realizó presentó la respectiva solicitud dirigida a la dirección académica de la facultad para solicitar el permiso y poder realizar la investigación estableciendo el cronograma de recolección de datos, considerando que será una encuesta virtual creada en Google Drive, realizada vía correos electrónicos y redes sociales (Facebook, WhatsApp) tendrá una duración de 10 min. en promedio.

### Análisis de la información

Para analizar los datos se realizará el vaciado de la información en una hoja de Excel, obteniéndose las sumas de dimensiones y de variables. Para procesar los datos se requiere del software de análisis estadístico SPSS en su versión 26 cuyos resultados serán mostrados valiéndose de las distintas medidas de tendencia central mostradas en tablas, para su observación visual se utilizará gráficos de barras.

## 2.6. Aspectos éticos en investigación

Esta investigación está regida bajo la declaración Helsinki y normas de éticas en donde se establecen los requisitos para respetar la dignidad, protección de los derechos y de sus datos recopilados, así mismo se solicitó el respectivo permiso a las autoridades administrativas de la universidad. Los resultados fueron no personalizados y confidenciales con la finalidad de la protección de la privacidad de los que han participado en el estudio.

Entre los principios éticos: Autonomía que es la condición o grado de independencia que goza el individuo para realizar o desarrollar una tarea específica de manera independiente. Justicia ya que se respeta la libertad del individuo y de cada uno de sus derechos de acuerdo con las leyes universales. Dignidad, este aspecto convierte a la persona resistente a todo, sin caer ante el bien común o el interés general y Honestidad, que es la cualidad que poseen las personas y los caracterizan por sus atributos de personalidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 5: Instrumento para medir la capacitación docente

Instrumento para medir la capacitación docente.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	19	70,4
	Alto	8	29,6
	Total	27	100,0

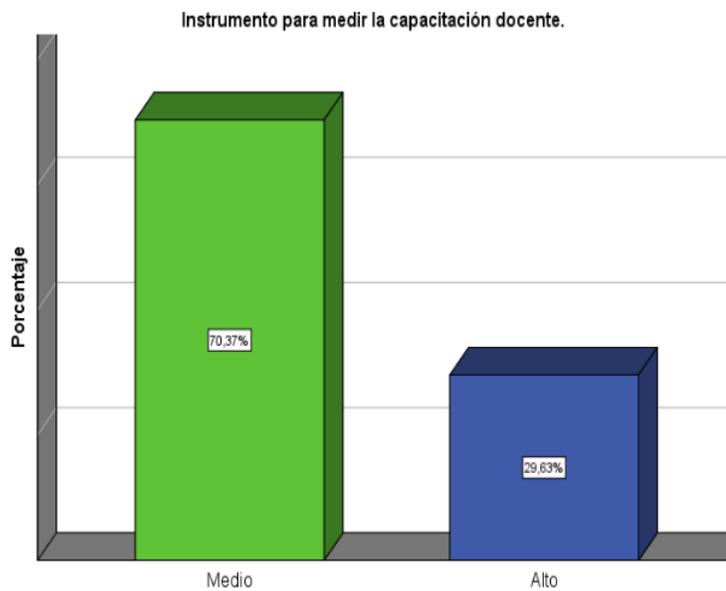


Figura 1: Instrumento para medir la capacitación docente

La tabla 5, figura 1 muestra los resultados obtenidos al medir la variable capacitación docente el cual nos indica que el 70.4% (19 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 29.6% (8 docentes) muestran un nivel alto.

Tabla 6: Detección de las necesidades.

Detección de las necesidades.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	14	51,9
	Alto	13	48,1
	Total	27	100,0

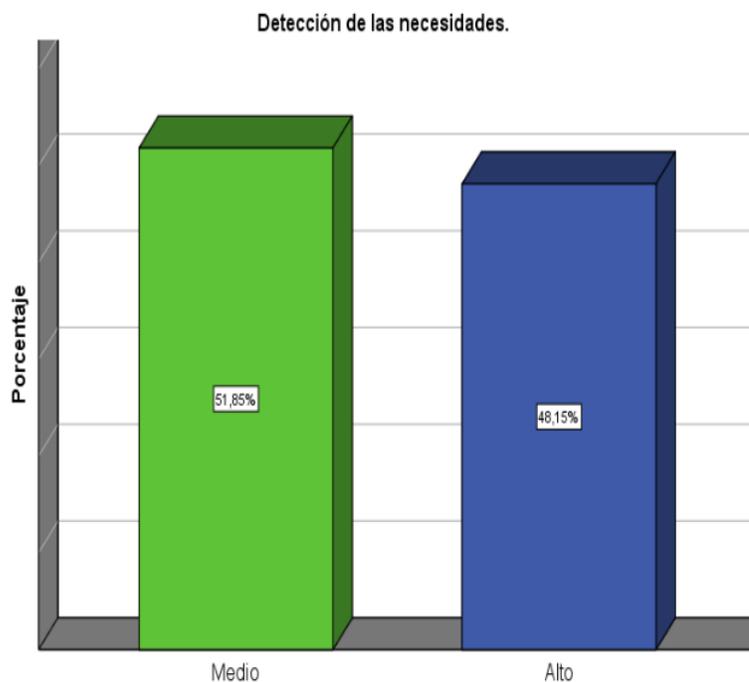


Figura 2: Detección de las necesidades.

La tabla 6, figura 2 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión detección de necesidades, el cual nos indica que el 51,9% (14 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 48,1% (13 docentes) muestran un nivel alto.

Tabla 7: Programa de capacitación.

Programa de capacitación.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	12	44,4
	Alto	15	55,6
	Total	27	100,0

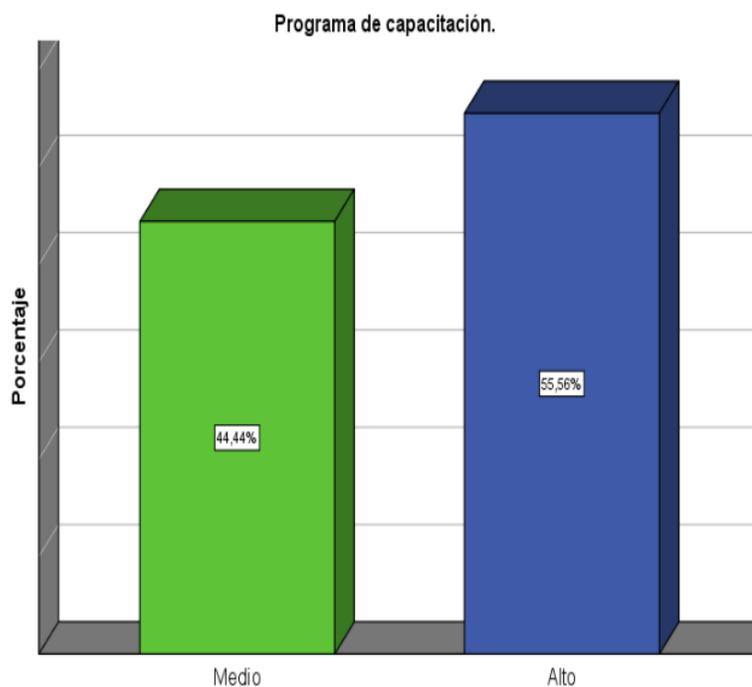


Figura 3: Programa de capacitación.

La tabla 7, figura 3 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión programación de capacitación, el cual nos indica que el 44.4% (12 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 55.6% (15 docentes) muestran un nivel alto.

24

Tabla 8: Realización de la capacitación.

Realización de la capacitación.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	4	14,8
	Alto	23	85,2
	Total	27	100,0

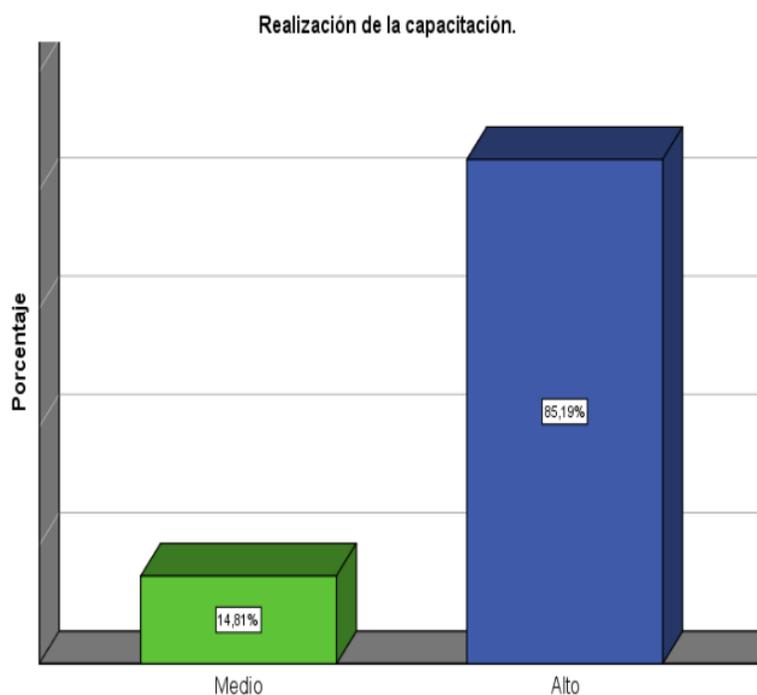


Figura 4: Realización de la capacitación.

La tabla 8, figura 4 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión realización de la capacitación, el cual nos indica que el 14.8% (4 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 85.2% (23 docentes) muestran un nivel alto.

Tabla 9: Evaluación de la capacitación.

Evaluación de la capacitación.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	12	44,4
	Alto	15	55,6
	Total	27	100,0

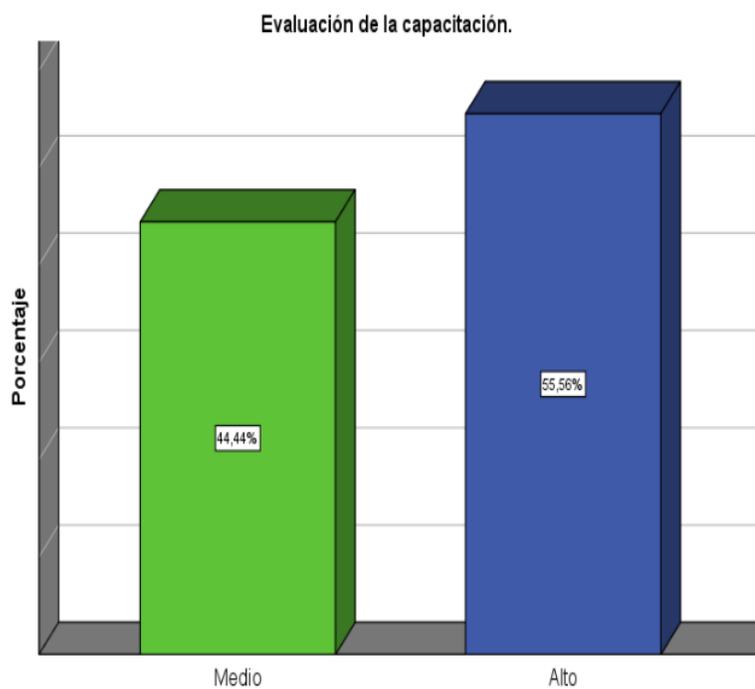


Figura 5: Evaluación de la capacitación.

La tabla 9, figura 5 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión evaluación de la capacitación, el cual nos indica que el 44.4% (12 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 55.6% (15 docentes) muestran un nivel alto.

Tabla 10: Escala de Opiniones SL-SPC.

Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	11	40,7
	Alto	16	59,3
	Total	27	100,0

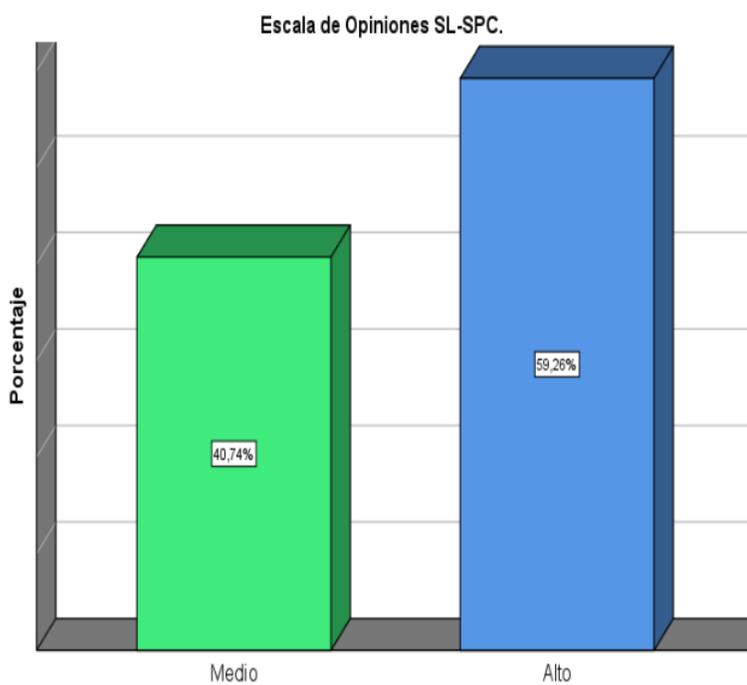


Figura 6: Escala de Opiniones SL-SPC.

La tabla 10, figura 6 muestra los resultados obtenidos al medir la segunda variable escala de opiniones SL-SPC, el cual nos indica que el 40.7% (11 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 59.3% (16 docentes) muestran un nivel alto.

Tabla 11: Significación de la tarea.

Significación de la tarea.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	27	100,0

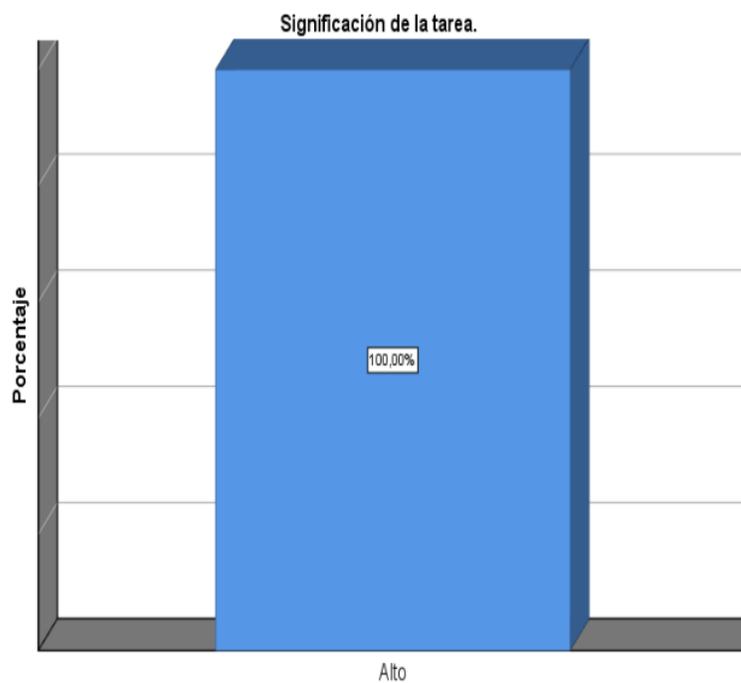


Figura 7: Significación de la tarea.

La tabla 11, figura 7 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión significación de la tarea, el cual nos indica que el 100% (27 docentes) presentan un nivel alto.

Tabla 12: Condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	27	100,0

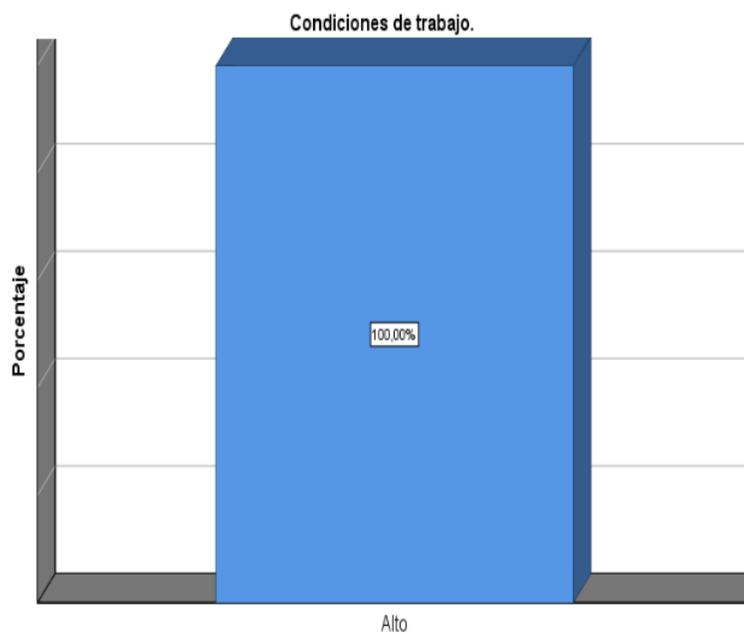
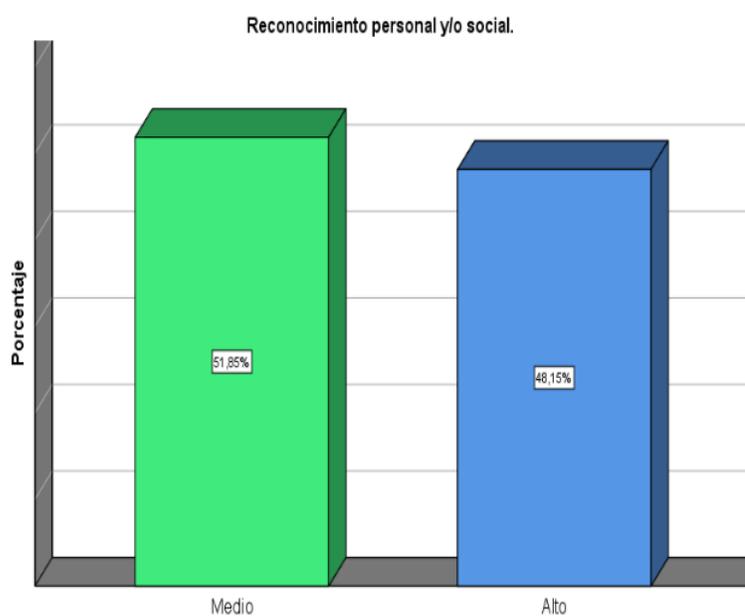


Figura 8: Condiciones de trabajo.

La tabla 12, figura 8 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión condiciones de trabajo, el cual nos indica que el 100% (27 docentes) presentan un nivel alto.

4  
Tabla 13: Reconocimiento personal y/o social.

Reconocimiento personal y/o social.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	14	51,9
	Alto	13	48,1
	Total	27	100,0



2  
Figura 9: Reconocimiento personal y/o social.

La tabla 13, figura 9 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión reconocimiento personal el cual nos indica que el 51.9% (14 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 48.1% (13 docentes) muestran un nivel alto.

Tabla 14: Beneficios económicos.

Beneficios económicos.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	13	48,1
	Alto	14	51,9
	Total	27	100,0

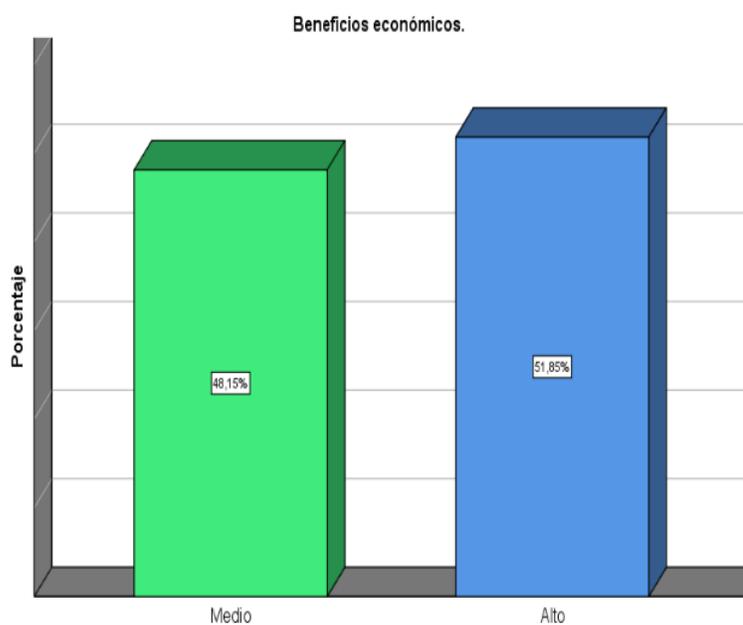


Figura 10: Beneficios económicos.

La tabla 14, figura 10 muestra los resultados obtenidos al medir la dimensión beneficios económicos, el cual nos indica que el 48.1% (13 docentes) presentan un nivel medio mientras que el 51.9% (14 docentes) muestran un nivel alto.

### 3.2 Prueba de hipótesis.

Hipótesis general

**H<sub>a</sub>:** La capacitación docente influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

**H<sub>0</sub>:** La capacitación docente no influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

Tabla 15: Hipótesis general.

#### Correlaciones

		Instrumento para medir la capacitación docente.	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC
Rho de Spearman	Instrumento para medir la capacitación docente.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
		N	27
	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC	Coefficiente de correlación	,538**
		Sig. (bilateral)	.
		N	27

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

Al realizar la prueba de hipótesis general, se determinó que dado a que el P valor es 0,004 valor inferior a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, hay evidencia estadística conveniente para aseverar que la capacitación docente influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19. El Rho es de 0,538 lo que señala una correlación moderada positiva.

#### Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** La detección de las necesidades influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19

**H<sub>0</sub>:** La detección de las necesidades influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19

Tabla 16: Hipótesis específica 1.

### Correlaciones

			Detección de las necesidades	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC
Rho de Spearman	Detección de las Necesidades	Coeficiente de correlación	1,000	,696
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	27	27
	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC	Coeficiente de correlación	,696	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	27	27

Al realizar la prueba de hipótesis específica 1, se determinó que dado a evidenciarse un P valor de 0.028 valor menor que 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula, en este caso, hay evidencia estadística conveniente a fin de asegurar que la detección de las necesidades influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19. El Rho es de 0,696 esto demuestra una correlación moderada positiva.

### Hipótesis específica 2.

**H<sub>2</sub>**: El Programa de capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

**H<sub>0</sub>**: El Programa de capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

Tabla 17: Hipótesis específica 2.

### Correlaciones

			Programa de capacitación	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC
<sup>4</sup> Rho de	Programa de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,472*
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	27	27
	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC	Coefficiente de correlación	,472*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	27	27

\*. La correlación es relevante en el nivel 0,05 (bilateral).

Al realizar <sup>1</sup>la prueba de la hipótesis específica 2, se determinó <sup>10</sup>que dado a que el P valor es 0,013 inferior a 0,05 de este modo, rechazando la hipótesis nula, en este caso, hay evidencia estadística conveniente para aseverar <sup>3</sup>que el programa de capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19. El Rho es de 0,472 indicando una correlación moderada positiva.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>3</sub>**: La realización de la capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

**H<sub>0</sub>**: La realización de la capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

Tabla 18: Hipótesis específica 3.

### Correlaciones

			Realización de la capacitación	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC
Rho de Spearman	Realización de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,291
		Sig. (bilateral)	.	,141
		N	27	27
	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC	Coefficiente de correlación	,291	1,000
		Sig. (bilateral)	,141	!
		N	27	27

Al realizar la prueba de la hipótesis específica 3, se determinó que dado a que el P valor es 0.141 menor a 0.05 por ende, se rechaza la hipótesis alternativa, determinándose que hay evidencia estadística conveniente para aseverar que la realización de la capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19. El Rho es de 0,291 indicando una correlación positiva baja.

### Hipótesis específica 4

**H<sub>4</sub>**: La Evaluación de los resultados influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

**H<sub>0</sub>**: La Evaluación de los resultados influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19.

Tabla 19: Hipótesis específica 4.

**Correlaciones**

			Evaluación de la capacitación	Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC
<b>2</b>	Rho de Spearman	Evaluación de la capacitación	1,000	,472*
		Coefficiente de correlación	.	,013
		Sig. (bilateral)		
		N	27	27
		Satisfacción laboral. Escala de Opiniones SL-SPC	,472*	1,000
		Coefficiente de correlación	,013	.
		Sig. (bilateral)		
		N	27	27

\*. La correlación es relevante en el nivel 0,05 (bilateral).

Al realizar la prueba de la hipótesis específica 4, se determinó que dado a que el P valor es 0.013 inferior a 0.05 por ende, se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, que hay evidencia estadística conveniente para aseverar que la evaluación de los resultados influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19. El Rho es de 0,472 lo cual indica una correlación positiva moderada.

#### IV. DISCUSIÓN

<sup>15</sup> El objetivo del presente estudio era determinar y caracterizar la relación entre la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19. <sup>1</sup> Es de tipo no experimental se ajusta al método analítico sintético, un diseño descriptivo-correlacional causal, ya que las variables no son manipuladas, sino solo descritas. La presente investigación es de corte transversal. Con una población de 27 docentes realizando una división por edad, género y condición laboral.

Luego de describirse los resultados de la investigación que son la mejor evaluación del valor de los mensurados, se puede apreciar que respecto a las variables capacitación docente y satisfacción laboral se puede determinar una relación directa y se muestra la influencia de la primera variable sobre la segunda es decir a mayor capacitación del docente mayor es la satisfacción del docente en la institución, estos resultados concuerdan con los hallados por Muñoz (2021) quien en su investigación se demostró que las variables capacitación docente, motivación laboral y misión institucional resultaron predictores significativos del desempeño docente, concluyendo que, a medida en que los docentes aumenten su nivel capacitación docente e interioricen incrementarán significativamente su desempeño laboral; encontrándose elevada consistencia independientemente de la metodologías.

Respecto a los resultados fue factible evaluar el efecto directo y favorable sobre <sup>19</sup> la satisfacción laboral a partir de los resultados de la dimensión de detección de necesidades, así como de los hallazgos de la investigación de Huamachuco (2020). Asimismo, <sup>22</sup> respecto a la dimensión programa de capacitación la investigación se mostró que que hay evidencia estadística conveniente para aseverar que la capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19, de igual modo se evidencia en la investigación realizada por Huamachuco (2020). Encontrándose una correlación proporcional a la variable independiente y a la dimensión programación de la capacitación.

Sin embargo, respecto a la dimensión realización de la capacitación se demostró con la solución que no existe correspondencia entre la dimensión y la variable en estudio, cabe mencionar que no existe investigación que apoye o que sea contraria estos resultados.

<sup>19</sup> Respecto a la dimensión evaluación de los resultados la investigación concluyó que existe una relación positiva es decir que a mejoramiento en la evaluación de la capacitación se presentaría mejoras en la satisfacción del docente, así como los resultados obtenidos en

las investigaciones realizadas por Salazar y Huerta (2018). El estudio, que tiene como objetivo apoyar la capacitación y actualización <sup>13</sup> de los docentes de la Universidad las Américas 2016 en planeación y evaluación curricular, llega a la conclusión de que el uso del programa de capacitación docente mejora el diseño y evaluación curricular de estos docentes. Teniendo en cuenta que los resultados obtenidos en este estudio y por su significativa relación, podría ser considerado como un indicador significativo de esta Investigación.

Esta investigación permite identificar las influencias la capacitación docente en la satisfacción laboral en una universidad del estado en Ica en tiempos del COVID-19.

Los resultados de la investigación realizada podrán comprobar que los resultados de las Investigaciones de los Antecedentes existen coherencias. Habiendo limitación en los Antecedente Locales al no existir estudios previos a esta Investigación, la cual debe ser tomada en cuenta para estudios posteriores.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó que el 70.4% (19 docentes) presentan un nivel medio y que existe evidencia estadística suficiente (P valor es 0.004, el Rho es de 0,538 lo cual señala una correlación positiva moderada) para afirmar que la capacitación docente influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19, con una correlación positiva moderada.

Se determinó que el 51.9% (14 docentes) presentan un nivel medio y que existe evidencia estadística suficiente (P valor es 0.028, El Rho es de 0,696 lo cual señala una correlación moderada positiva) para afirmar que la detección de las necesidades influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19, con una correlación positiva moderada.

Se determinó que el 55.6% (15 docentes) muestran un nivel alto y que existe evidencia estadística suficiente (P valor es 0.013, el Rho es de 0,472 lo cual señala una correlación moderada positiva). Para afirmar **que el programa de capacitación** tiene influencia en **la satisfacción laboral** en **una** universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19, con una correlación positiva moderada.

Se determinó que el 85.2% (23 docentes) muestran un nivel alto y no existe evidencia estadística suficiente (P valor es 0.141, El Rho es de 0,291 lo cual señala una correlación positiva baja), para afirmar que la realización de la capacitación influye en la satisfacción laboral en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19, con una correlación positiva baja.

Se determinó que el 55.6% (15 docentes) muestran un nivel alto y que hay evidencia estadística suficiente (El P valor es 0.013, l Rho es de 0,472 lo cual señala una correlación moderada positiva). Para afirmar que la evaluación **de los resultados** influye en **la satisfacción laboral** en una universidad pública en Ica en tiempos del COVID-19, con una correlación positiva moderada.

## VI. RECOMENDACIONES

Primero. Se sugiere a la institución universitaria que realice mejoras en la capacitación del docente universitario en pos de mejorar la satisfacción del docente.

Segundo. Se sugiere a la institución universitaria que refuerce sus actividades en pos de detectar a tiempo las necesidades de capacitación del docente ya que en estos tiempos de innovación tecnológica y adaptación a las circunstancias desarrolladas por el COVID-19 se ha producido cambios importantes en los docentes.

Tercero. Dado que las programaciones de las capacitaciones deben de ser adaptadas a la realidad y coyuntura actual, se sugiere que se realicen programado tiempos y momentos adecuados según la disponibilidad del docente con el fin de ser aprovechadas en su máximo.

Cuarto. A pesar que las realizaciones de las capacitaciones no influyen en la satisfacción del docente se sugiere a la institución universitaria la promoción de estas para crear atracción del docente, asimismo, la expectativa de este hacia la realización de las capacitaciones y comprendan la importancia de estar a la vanguardia de las capacitaciones.

Quinto. Se sugiere realizar evaluaciones constantes a los docentes para determinar los temas pendientes de capacitación, así como las necesidades que el ser capacitado produce en los docentes universitarios en cada periodo académico.

## VII. REFERENCIAS

- Andrade, C., Siguenza, J. y Chitacapa, J. (2020). *Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador*. ESPACIOS. 41(33).
- <sup>2</sup> Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. 2020. *La educación superior en tiempos de COVID-19: Aportes de la segunda reunión del diálogo virtual con rectores de universidades líderes de América– Latina*. 19-20 mayo 2020. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-superior-en-tiempos-de-COVID-19-Aportes-de-la-Segunda-Reunion-delDi%C3%A1logo-Virtual-con-Rectores-de-Universidades-Lideres-de-AmericaLatina.pdf>
- Brackell, M., Palomera, R., Mojsa-kaja, L., Reyes, M. y Salivey, P. (2010). Emotion regulation ability, burnout, and job satisfaction among Britishsecondary -schoole teachers. *Psychology in the Schooles*, 47(4): 406-417.
- Campbeil, E. (1984). Humanistic Psychology: the end of innocence. *Journal of H~tmanistic PsycholoRY*; 24(2), 6-29
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo\\_ep/pdf/cutimbo\\_ep.pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo_ep/pdf/cutimbo_ep.pdf)
- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *An. Fac. med.* 80 (4) Lima. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- De los Heros, Murillo. S. y Solana, N. *Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud*. *rev. econ. Caribe*; 26 (1).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-21062020000200001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062020000200001)

Dessler, G. (2011). *Human resources administration, Latin American approach* Fifth Ed. Prentice Hall.

De Vincenzi, A. (2020). *Del aula presencial al aula virtual universitaria en contexto de pandemia de COVID-19*. *Debate Universitario* 8(16): 67-71.  
<http://200.32.31.164:9999/ojs/index.php/debate-universitario/article/view/238/242>

Esteve, M. (2003). *Teacher Training between the 19th century and the 21st century* 1, 2.  
[http://www.me.gov.ar/curriform/pública/oei\\_2003/11/28/ponencia\\_frelat](http://www.me.gov.ar/curriform/pública/oei_2003/11/28/ponencia_frelat).

Figallo, F., González, M. y Diestra, V. (2020). *Perú: Educación superior en el contexto de la pandemia por el COVID-19*. *Revista de Educación Superior en América Latina* 8(2): 20-28.  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/13404/214421444832>

Frenay, M., Saroyan, A., Taylor, L., Bedard, D., Clement, M., Rege, N., Paul, J., Kolmos, A. (2010). *Accompany the pedagogical development of professors thanks to an original conceptual framework*. *French journal of pedagogy*, 172. Recuperado el 16 de marzo de 2020, de <https://journals.openedition.org/rfp/2253>.

Hodges, Ch., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., y Bond, A. (2020). *Le Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning*. *Educause Review*.  
<https://bit.ly/3dZlh6U>

Huamachuco, M. (2020). *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*. (Tesis de grado), Universidad Continental, Arequipa, Perú.

Huamán, L; la Torres, L: Amancio, A. y Sánchez, S. (2021). *Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de*

<sup>2</sup> COVID-19. Apuntes Universitarios, 2021: 11(3),  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>.

Limaymanta, C. y Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario Actualidades Investigativas en Educación, 21(1): 116-140. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>

Louart, P. (1994). Management of human resources. Barcelona: Editions Management 2000. Editions Management 2000.

Loxley, P. and Nicholls, L. (2010). A talk focus for promoting enjoyment and developing understanding in science. English Teaching: Practice and Critique. University :Northampton

Martín, R., y Martín, C. R. (2000). La satisfacción del usuario: un concepto en alza, 139–153

Mousalli, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. Venezuela

Muñoz, M. (2021). Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios. Revista Internacional de Estudios en Educación. 1, pp 21-30.

<sup>2</sup> OPS/OMS, (2020). Vigilancia mundial de la infección humana con enfermedad por coronavirus (COVID-19). Washington, D.C: OPS.  
<https://www.paho.org/en/technical-documents-coronavirus-diseaseCOVID-19>

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC para trabajadores de Lima metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología, 9(1), 27-34.

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Palma, S. (2006). Escala SL-SPC. Cartolan.

Raimonda, A., & Modesta, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. International Journal of Educational Management, 30(1), 140-164. doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>

- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9 (3)
- Rogers, C. (1989) *The process of becoming a person: My therapeutic technique*. Boston.
- Rogers, C. (1980). *A way of being*. Boston: Houghton Mifflin
- Salazar, A. (2021). *La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33003/1/030%20ADP.pdf>
- Salazar, S. y Huerta, R. (2018) *Influencia de la capacitación docente en la planificación y evaluación curricular en los docentes de la Universidad Las Américas, 2016*. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.  
<file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/saul%20girano/TD%20CE%201943%20S1%20-%20Salazar%20Llerena.pdf>.
- Salazar, A. (2018). *La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. (Tesis de grado) Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33003>
- Sosa, M. (2007), *Aporte de la capacitación docente al mejoramiento de la calidad académica de las instituciones educativas secundarias del distrito de vitarte*, Universidad Peruana Unión
- Taylor, S. and Bogdan, R. (1994) *Introduction to qualitative research methods*. Paidos.
- UNESCO (2020). COVID-19 and higher education: From the immediate effects to the day after. <https://bit.ly/2ZyhQyW>
- Valencia, J. & Carmenates, O. (2022). Capacitación a los actores comunitarios: necesidad para garantizar una cultura agraria y sostenible en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 451-464.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y ESPOCH.

Westbrook, R.A. y Reilly, M.D. (1983). Value-percept disparity: an alternative to the disconfirmation of expectations theory of consumer satisfaction. En R.S. Day y H.K. Hunt (Eds.), *Advances in consumer Research*, 10, 15-22. Bloomington: Indiana University.

Zelada, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 793-809.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.38>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información



### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E**= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Variable 1: Cuestionario para medir la capacitación del personal

Detección de las necesidades		E	B	M	X	C
1	El seguimiento al docente se realiza en base a sus necesidades.					
2	La evaluación del docente se realiza por observación directa.					
3	Se analiza el puesto de trabajo para detectar sus necesidades.					
4	Se analiza las funciones que realiza el docente para facilitar la atención hacia los estudiantes.					
5	Las entrevistas a los docentes se realizan con frecuencia para detectar las necesidades.					
6	Las entrevistas son necesarias para conocer la necesidad de capacitación del docente.					
Programa de capacitación		E	B	M	X	C
7	Las capacitaciones, logran cambios para el desarrollo de sus actividades.					
8	Existen mejores resultados en su desempeño.					
9	El contenido de la capacitación facilita tomar decisiones ante posibles contingencias.					
10	El contenido de la capacitación es de acuerdo a sus actividades realizadas por los docentes.					
11	La metodología empleada es fácil de entender.					

12	Las técnicas utilizadas en la capacitación son apropiadas.					
<b>Realización de la capacitación</b>		<b>E</b>	<b>B</b>	<b>M</b>	<b>X</b>	<b>C</b>
13	Los horarios de las capacitaciones son factibles.					
14	La duración de la capacitación es la adecuada.					
15	El método utilizado por el capacitador es el adecuado.					
16	Los equipos y herramientas usadas en la capacitación son las adecuadas.					
17	Las capacitaciones se dan dentro de la empresa.					
18	Las condiciones ambientales (luz, ruido, temperatura, otros) en el lugar de las capacitaciones son adecuados.					
<b>Evaluación de la capacitación</b>		<b>E</b>	<b>B</b>	<b>M</b>	<b>X</b>	<b>C</b>
19	Recibe información del trabajo realizado y objetivos conseguidos por el docente.					
20	Se realizan evaluaciones posteriores a la capacitación.					
21	Las capacitaciones ayudan al docente universitario desempeñarse mejor en su labor.					
22	El docente tiene libre acceso a las observar los resultados obtenidos.					
23	Se realizan las capacitaciones que se programan.					
24	Asiste a todas las capacitaciones.					

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Variable 2: Cuestionario para medir la satisfacción del docente

N°	Condiciones físicas y materiales	E	B	M	X	C
1	La universidad en la cual laboro, me brinda las condiciones físicas necesaria para ejercer mi labor como docente					
2	La universidad en la cual laboro, me brinda los materiales necesarios para ejercer mi labor como docente					
3	En los ambientes en que laboro me siento a gusto					
N°	Beneficios laborales y remunerativos	E	B	M	X	C
4	Estoy conforme con lo que gano					
5	Recibo incentivo por realizar investigaciones y/o aportes científicos					
6	Los administrativos de la universidad en que laboro me recompensan el esfuerzo realizado como docentes					
N°	Políticas administrativas	E	B	M	X	C
7	La universidad donde laboro, me presenta los lineamientos de trabajo oportunamente.					
8	La planta administrativa de la universidad donde laboro respalda mi labor como docente.					
N°	Relaciones sociales	E	B	M	X	C
9	Tengo una cordial comunicación con los demás docentes.					
10	Asisto a las reuniones de celebraciones de la universidad donde laboro.					
11	Muestro empatía con los demás colegas.					

	<b>Desarrollo personal</b>	<b>E</b>	<b>B</b>	<b>M</b>	<b>X</b>	<b>C</b>
12	Siento que mi trabajo es muy importante para la universidad					
13	Me siento a gusto con la labor que realizo en la universidad					
14	El ejercer la docencia me hace sentir realizado					
	<b>Desempeño de tareas</b>	<b>E</b>	<b>B</b>	<b>M</b>	<b>X</b>	<b>C</b>
15	Cumplo satisfactoriamente con las tareas encomendadas					
16	Me complace el horario que me designa la universidad en que laboro					
17	La universidad donde laboro, me brinda las comodidades para el desarrollo de las tareas asignadas					
	<b>Relación con la autoridad</b>	<b>E</b>	<b>B</b>	<b>M</b>	<b>X</b>	<b>C</b>
18	Tengo una comunicación directa con los administrativos de la universidad donde laboro					
19	Me hacen partícipe de las decisiones importantes que toman la planta administrativa en la universidad donde laboro					
20	Mis peticiones y sugerencias son atendidos y tomado en cuenta por parte de la planta administrativa en la universidad donde laboro					

## Anexo 2: Ficha Técnica

---

### FICHA TÉCNICA

---

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de capacitación del docente universitario.
<b>Autor:</b>	Girano Rojo, Guido Saúl.
<b>Año:</b>	2022
<b>Objetivo:</b>	Medir los componentes de la capacitación docente universitario
<b>Nº de ítems:</b>	24
<b>Administración</b>	Individual
<b>Descripción</b>	<p>El instrumento pretende medir 4 dimensiones de la capacitación docente: Detección de las necesidades, Programa de capacitación, Realización de la capacitación y Evaluación de la capacitación. Dicha información es recopilada de los familiares, allegados, maestros, etc. Esta lista está compuesta por 24 ítems puntuados de la siguiente manera: <i>E= Excelente (5) / B= Bueno (4) / M= Mejorar (3) / X= Eliminar (2) / C= Cambiar (1).</i></p>
<b>Dimensiones evaluadas:</b>	<p>Detección de las necesidades Programa de capacitación Realización de la capacitación Evaluación de la capacitación</p>

---

FICHA TÉCNICA

---

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de Satisfacción laboral del personal docente universitario
<b>Autor:</b>	Girano Rojo, Guido Saúl
<b>Año:</b>	2022
<b>Objetivo:</b>	Medir la satisfacción laboral del docente universitario
<b>Nº de ítems:</b>	20
<b>Administración</b>	Individual o colectiva
<b>Descripción</b>	El instrumento pretende medir las 4 dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y social, Beneficios económicos Dicha información es recopilada de los familiares, allegados, maestros, etc. Esta lista está compuesta por 20 ítems puntuados de la siguiente manera: total, de acuerdo <i>E= Excelente</i> (117 a mas) / <i>B= Bueno</i> (103 a 116) / <i>M= Mejorar</i> (88 a 102) / <i>X= Eliminar</i> (75 - 88) / <i>C= Cambiar</i> (74 a menos).
<b>Dimensiones evaluadas:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Significación de la tarea</li><li>• Condiciones de trabajo</li><li>• Reconocimiento personal y social</li><li>• Beneficios económicos</li></ul>

---

**Anexo 3: Operacionalización de las variables**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	12 VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La capacitación docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p>V1</p> <p>Capacitación docente</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la detección de las necesidades y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La detección de las necesidades se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar el nivel de relación entre la detección de las necesidades y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de las necesidades</li> <li>• Programación de la capacitación</li> <li>• Realización de la capacitación</li> </ul>	<p><b>Diseño:</b> No experimental-correlacional</p> <p><b>Población:</b> 27 docentes de la facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la</p>	<p>La programación de la capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p> <p>La realización de la</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la programación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la capacitación</li> </ul>	<p><b>Muestra:</b> Censal, 27 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> no probabilístico por conveniencia.</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta.</p>

<p>realización <b>7</b> la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p> <p><b>2</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre la evaluación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p>	<p><b>8</b> capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p> <p>La evaluación <b>8</b> le la capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p><b>2</b> Determinar el nivel de relación entre la realización de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p> <p><b>2</b> Determinar el nivel de relación entre la evaluación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p><b>2</b> V2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significación de la tarea</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Reconocimiento personal y social</li> <li>• Beneficios económicos</li> </ul>	<p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario para medir la capacitación del docente universitario de 24 ítems.</p> <p><b>10</b> Cuestionario para medir la satisfacción laboral de 20 ítems.</p> <p><b>1</b> <b>Métodos de análisis de investigación.</b></p> <p>Software y Excel, para el ordenamiento de los datos presentados y para el análisis estadístico, SPSS versión 26.</p>
--	---	--	---	--

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
2 V2: Satisfacción del docente	Es la tendencia o disposición estable hacia el trabajo, se basa en la comprensión de los factores que los trabajadores de una institución contraponen mediante la evaluación de sus percepciones y expectativas relacionadas con su actuar institucional. Estos factores se enmarcan en las formas en que varían las motivaciones o necesidades para el trabajo. Palma (2005)	Es el Confort de la Persona profesional que se desempeña como Docente medidos a través del cuestionario 3ra medir la satisfacción del docente	Condiciones físicas y materiales  Beneficios laborales y remunerativos  Políticas administrativas  Relaciones sociales	Condiciones físicas  Materiales apropiados  Confort  Conformidad  Incentivos  Recompensas  Lineamientos de trabajo  Respaldo  Comunicación  Reuniones sociales  Empatía	Mi universidad brinda las condiciones físicas necesaria para ejercer mi labor como docente  Mi universidad brinda los materiales necesarios para ejercer mi labor como docente  En los ambientes en que laboro me siento a gusto  Estoy conforme con lo que gano  Recibo incentivo por realizar investigaciones y/o aportes científicos  los administrativos de mi universidad recompensan el esfuerzo que realizamos como docentes  Mi universidad nos presenta los lineamientos de trabajo oportunamente  La planta administrativa de mi universidad respalda nuestra labor como docentes  Tengo una cordial comunicación con los demás docentes  Asisto a las reuniones de celebraciones de mi universidad  Muestro empatía con los demás colegas	Cuestionario para medir la satisfacción del docente universitario	Ordinal



5

## Anexo 4: Carta de Presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 17 de Julio de 2023

**CARTA DE PRESENTACION N° 0214-2023/UCT-EPG-D**

003569

Dra. Ana María Kuroki de Kawata:

**RECTORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Guido Saul Girano Rojo**, identificado con DNI N° 21555418, alumno del Programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CAPACITACIÓN DOCENTE y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD ESTATAL EN ICA EN TIEMPOS DEL COVID-19.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

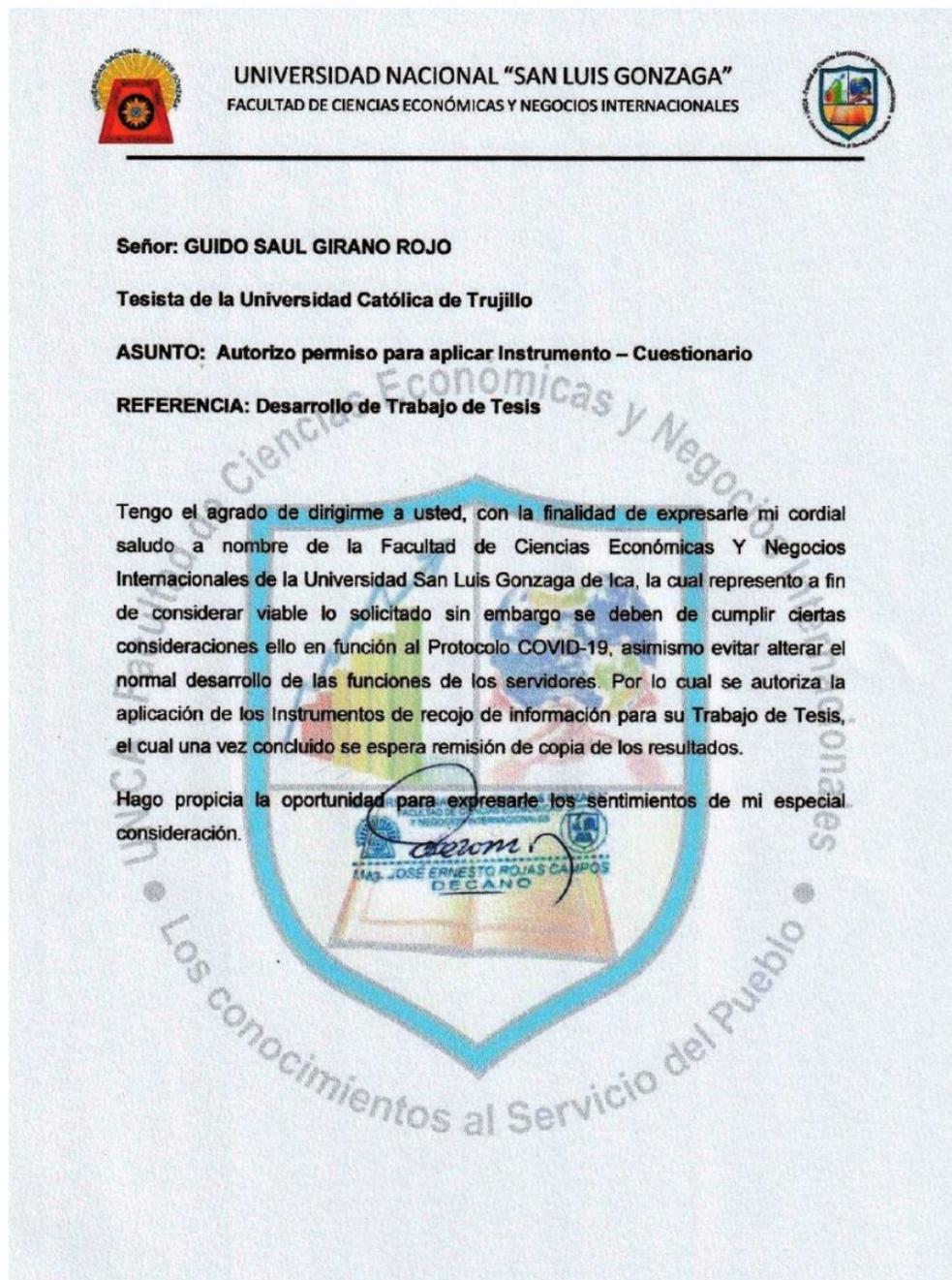
En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

**Anexo 5: Carta Autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos**



## Anexo 6: Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, GUIDO SAUL GIRANO ROJO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID DIECINUEVE, 2022

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jorge Luis Donayre Rios  
DNI . 43709898



FIRMA:

Fecha: 05 / 07 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, GUIDO SAUL GIRANO ROJO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID DIECINUEVE, 2022

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: JORGE HERNANDEZ NAPA  
DNI 21545234



FIRMA:

Fecha: 05 / 07 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, GUIDO SAUL GIRANO ROJO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID DIECINUEVE, 2022

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jose Pariona Marquez  
DNI 21409489



FIRMA:

Fecha: 05 / 07 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, GUIDO SAUL GIRANO ROJO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID DIECINUEVE, 2022

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: JOSE ROJAS CAMPOS  
D.N.I. 21452321



FIRMA:

Fecha: 05/07/2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, GUIDO SAUL GIRANO ROJO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID DIECINUEVE, 2022

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Janet Mendoza Rojas  
DNI 21575810



FIRMA:

Fecha: 05 / 07 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, GUIDO SAUL GIRANO ROJO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID DIECINUEVE, 2022

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jose Motta Dueñas  
DNI 21450100



FIRMA:

Fecha: 05/07/2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, GUIDO SAUL GIRANO ROJO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID DIECINUEVE, 2022

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Leonidas Tambrá Vargas  
DNI 21457205



FIRMA:

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2023

**Anexo 7: Matriz de consistencia**

**7** CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID-19, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	12 VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La capacitación docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la capacitación docente y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p>V1</p> <p>Capacitación docente</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> correlacional</p>
<p><b>3 Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la detección de las necesidades y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p>	<p><b>3 Hipótesis específicas</b></p> <p>La detección de las necesidades se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p><b>2 Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar el nivel de relación entre la detección de las necesidades y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de las necesidades</li> <li>• Programación de la capacitación</li> <li>• Realización de la capacitación</li> </ul>	<p><b>2 Diseño:</b> No experimental-correlacional</p> <p><b>6 Población:</b> 27 docentes de la facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica</p>
<p><b>2</b> ¿Cuál es la relación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p>	<p>La programación de la capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p><b>2</b> Determinar el nivel de relación entre la programación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la capacitación</li> </ul>	<p><b>1 Muestra:</b> Censal, 27 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> no probabilístico por conveniencia.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la realización de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p> <p>2 ¿Cuál es el nivel de relación entre la evaluación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19?</p>	<p>La realización de la capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p> <p>La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p>COVID-19.</p> <p>3 Determinar el nivel de relación entre la realización de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la evaluación de la capacitación y la satisfacción laboral en una universidad pública de Ica en tiempos del COVID-19.</p>	<p>V2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significación de la tarea</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Reconocimiento personal y social</li> <li>• Beneficios económicos</li> </ul>	<p><b>Técnica:</b> encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario para medir la capacitación del docente universitario de 24 ítems.</p> <p>Cuestionario para medir la satisfacción laboral de 20 ítems.</p> <p><b>Métodos de análisis de investigación.</b></p> <p>Software y Excel, para el ordenamiento de los datos presentados y para el análisis estadístico, SPSS versión 26.</p>
---	--	---	--	--

### Anexo 8: Base de Datos

Variable 1: Capacitación docente.

Instrumento para medir la capacitación docente.																								
Nº	Detección de las necesidades						Programa de capacitación						Realización de la capacitación						Evaluación de la capacitación					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4
2	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5
3	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4
5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
6	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4





Variable 2: Satisfacción laboral

N°		Instrumento para medir la capacitación docente.																		Escala de Opiniones SL-SPC								
		Detección de las necesidades						Programa de capacitación						Realización de la capacitación						Evaluación de la capacitación						Significación de la tarea		
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	I1	I2	I3
1	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4		
2	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	
3	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	5	
5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	5	4	
7	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	
9	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	
10	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	
11	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	





**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA
21		X				NINGUNA
22		X				NINGUNA
23		X				NINGUNA
24		X				NINGUNA



BRIGITTE SILVANA PADILLA VALERIO  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: PADILLA VALERIO BRIGITTE SILVANA  
COLEGIATURA: REGUC : 19969  
DNI: 72675079

  
BRIGITTE SILVANA PADILLA VALERIO  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA



BIRGUTTE SILVANA PADILLA VALERO  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: PADILLA VALERIO BRIGITTE SILVANA  
COLEGIATURA: REGUC : 19969  
DNI: 72675079



BRIGITTE SILVANA PADILLA VALERIO  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA
21		X				NINGUNA
22		X				NINGUNA
23		X				NINGUNA
24		X				NINGUNA



JANET NATALIA MENDOZA REJAS  
DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: MENDOZA REJAS JANET NATALIA  
COLEGIATURA: CEI N° 700  
DNI: 21575810

  
.....  
JANET NATALIA MENDOZA REJAS  
DOCTOR EN CIENCIAS QUÍMICAS

Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA



JANET NATALIA MERCEDA ROJAS  
DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: MENDOZA REJAS JANET NATALIA  
COLEGIATURA: CEIN° 700  
DNI: 21575810

  
.....  
JANET NATALIA MENDOZA REJAS  
DOCTOR EN CIENCIAS QUÍMICAS

Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA
21		X				NINGUNA
22		X				NINGUNA
23		X				NINGUNA
24		X				NINGUNA



LIDIET PIMENTEL DÍAZ  
DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: PIMENTEL DIAZ LISBET  
COLEGIATURA: CAI N° 3029  
DNI: 21886141

  
\_\_\_\_\_  
LISBET PIMENTEL DIAZ  
DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA



LISBET DIMENTEL DIAZ  
DOCTORA EN DISEÑO Y CEBIGA POLIGRA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: PIMENTEL DIAZ LISBET  
COLEGIATURA: CAI N° 3029  
DNI: 21886141

---

LISBET PIMENTEL DIAZ  
DOCTOR EN CIENCIAS Y GUBERNACIÓN POLÍTICA  
Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA
21		X				NINGUNA
22		X				NINGUNA
23		X				NINGUNA
24		X				NINGUNA



JOSE ERNESTO ROJAS CAMPES  
MAGISTER EN ECONOMÍA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Clardad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: ROJAS CAMPOS JOSE ERNESTO  
COLEGIATURA: CEI N° 423  
DNE: 21452321

  
**JOSE ERNESTO ROJAS CAMPOS**  
**MAESTRO EN ECONOMÍA**

Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA



JOSÉ ERNESTO ROJAS CAMPOS  
MAGISTER EN ECONOMÍA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: ROJAS CAMPOS JOSE ERNESTO  
COLEGIATURA: CEI N° 423  
DNI: 21452321

  
JOSE ERNESTO ROJAS CAMPOS  
MAGISTER EN ECONOMÍA

Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA
21		X				NINGUNA
22		X				NINGUNA
23		X				NINGUNA
24		X				NINGUNA



ERIKA GIANNINA ALVAREZ ANGULO  
DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

**Evaluated por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: ÁLVAREZ ANGULO ERIKA GIANNINA  
COLEGIATURA: CAI N° 6293  
DNI: 40285579



ERIKA GIANNINA ALVAREZ ANGULO  
DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Fecha: 23/06/2023



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				NINGUNA
02		X				NINGUNA
03		X				NINGUNA
04		X				NINGUNA
05		X				NINGUNA
06		X				NINGUNA
07		X				NINGUNA
08		X				NINGUNA
09		X				NINGUNA
10		X				NINGUNA
11		X				NINGUNA
12		X				NINGUNA
13		X				NINGUNA
14		X				NINGUNA
15		X				NINGUNA
16		X				NINGUNA
17		X				NINGUNA
18		X				NINGUNA
19		X				NINGUNA
20		X				NINGUNA



ERIKA GIANNINA ALVAREZ ANGULO  
DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: ÁLVAREZ ANGULO ERIKA GIANNINA  
COLEGIATURA: CAI N° 6293  
DNI: 40285579

  
ERIKA GIANNINA ALVAREZ ANGULO  
DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Fecha: 23/06/2023

# CAPACITACIÓN DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE ICA EN TIEMPOS DEL COVID-19 AÑO 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repositorio.unica.edu.pe">repositorio.unica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
19	1library.co Fuente de Internet	<1 %

20 Submitted to Universidad Politécnica de Madrid <1 %  
Trabajo del estudiante

---

21 eprints.ucm.es <1 %  
Fuente de Internet

---

22 repositorio.untumbes.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

23 alicia.concytec.gob.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

24 repositorio.utelesup.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

25 cybertesis.unmsm.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

26 ciencialatina.org <1 %  
Fuente de Internet

---

27 renati.sunedu.gob.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

28 repositorio.unsm.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo