



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
GESTIÓN DE CAPACITACIONES Y SU RELACIÓN CON
LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INGENIERÍA DE LA
PROVINCIA DE HUANCAYO-2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. GAVE BARJA, NELLY BEATRIZ

LIMA – PERÚ
2020

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR.

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por su infinito amor, a mis padres porque en cada paso que doy están a mi lado, a Nixon Junior, mi amado hijo quien es mi motor y motivo por siempre.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Telesup, que por intermedio de sus docentes han impartido sus conocimientos con sabiduría y dedicación.

Al Asesor Mg. Michel Jaime Mendez Escobar, por su empeño y paciencia al guiarnos paso a paso para preparar el presente trabajo.

A la Institución Educativa Ingeniería de la provincia de Huancayo, por brindarme las facilidades del caso para realizar la presente investigación.

A mis hermanos Marleni Rosario, Raúl Antonio, Carmen Rosa y Alberto Antonio, por su apoyo moral en cada momento.

A toda mi familia, que siempre me brindó su apoyo.

A todas aquellas personas que pusieron un granito de arena y contribuyeron que se haga realidad la conclusión del presente trabajo.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020. El tipo de investigación fue aplicada, de tipo descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal ex post facto. Se aplicó una encuesta a 66 docentes de la institución educativa, la cual fue validada por expertos y obtuvo una confiabilidad alta mediante el alfa de Cronbach. Para la contrastación de las hipótesis planteadas se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados a los que se arribó fue que existe un nivel de correlación significativa moderada ($\rho = 0.535$) siendo una correlación positiva entre gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020, con un nivel de significancia de 0.01.

Palabras clave: Gestión de capacitaciones, satisfacción laboral, docentes.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between training management and job satisfaction of teachers at the Engineering Educational Institution in the province of Huancayo, Junín-2020. The type of research was basic, descriptive correlational type, the design was non-experimental and ex post facto cross-sectional. A survey was applied to 66 teachers from the educational institution, which was validated by experts and obtained high reliability through Cronbach's alpha. Spearman's correlation coefficient was used to test the hypotheses. The results reached were that there is a moderate significant correlation level ($\rho = 0.535$) being a positive correlation between training management and job satisfaction in the Engineering Educational Institution in the province of Huancayo, Junín-2020, with a significance level of 0.01.

Keywords: Training management, Job satisfaction, Teachers.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. Justificación teórica	17
1.3.2. Justificación práctica	18
1.3.3. Justificación metodológica	18
1.3.4. Justificación social.....	18
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes nacionales	20
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables	24
2.2.1. Variable 01: Gestión de capacitaciones	24
2.2.2. Variable 02: Satisfacción laboral	38

2.3. Definición de términos básicos	50
III. MÉTODOS Y MATERIALES	54
3.1. Hipótesis de la investigación	54
3.1.1. Hipótesis general.....	54
3.1.2. Hipótesis específicas.....	54
3.2. Variables de estudio	54
3.2.1. Definición conceptual	54
3.2.2. Definición operacional	55
3.3. Tipo y nivel de la investigación	56
3.3.1. Tipo de investigación.....	56
3.3.2. Nivel de investigación.....	56
3.3.3. Método de investigación.....	57
3.4. Diseño de la investigación	58
3.5. Población y muestra de estudio.....	59
3.5.1. Población	59
3.5.2. Muestra	59
3.5.3. Muestreo	60
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	60
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	61
3.7. Métodos de análisis de datos	63
3.8. Aspectos éticos	64
IV. RESULTADOS	65
4.1. Resultados	65
4.1.1. Análisis descriptivo.....	65
4.1.2. Contrastación de hipótesis	71
V. DISCUSIÓN	75
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	75
VI. CONCLUSIONES	77
VII. RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS	83
Anexo 1: Matriz de consistencia	84
Anexo 2: Matriz de operacionalización	85

Anexo 3: Instrumentos	87
Anexo 4: Validación del instrumento.....	92
Anexo 5: Matriz de Datos.....	104
Anexo 6: Propuesta de valor.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman	57
Tabla 2.	Ficha técnica de cuestionario	61
Tabla 3.	Calificación y evaluación del cuestionario	62
Tabla 4.	Validación de juicio de expertos	62
Tabla 5.	Nivel de confiabilidad de la variable gestión de capacitaciones	63
Tabla 6.	Nivel de confiabilidad de la variable satisfacción laboral	63
Tabla 7.	Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach	63
Tabla 8.	Gestión de capacitaciones	65
Tabla 9.	Satisfacción laboral	66
Tabla 10.	Condición de trabajo.....	68
Tabla 11.	Pago	69
Tabla 12.	Personalidad	70
Tabla 13.	Correlación de gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral	71
Tabla 14.	Correlación de gestión de capacitaciones y la condición de trabajo ...	72
Tabla 15.	Correlación de gestión de capacitaciones y el pago.....	73
Tabla 16.	Correlación de gestión de capacitaciones y la personalidad	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El papel de la formación y el desarrollo.....	30
Figura 2. El proceso de diseño de la formación en la gestión de capacitaciones	32
Figura 3. Gestión de capacitaciones	65
Figura 4. Satisfacción laboral	66
Figura 5. Condición de trabajo.....	68
Figura 6. Pago	69
Figura 7. Personalidad	70

INTRODUCCIÓN

La calidad en la educación de los centros educativos ha sido por años la preocupación de los padres que buscan una mejor formación académica en un mundo tan competitivo en el que vivimos. Los centros educativos buscan mejorar dicha calidad con capacitaciones para el personal docente de manera regular y así los docentes se sientan satisfechos con labor.

Se afirma que una adecuada gestión de capacitaciones puede beneficiar a que el personal docente desempeñe mejor sus labores mejorando así la calidad de la educación que busca la institución. Por tal razón la investigación busco la relación que hay entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo durante el período 2020.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

En el capítulo I, se presentan los aspectos generales del problema, el objetivo que se plantea en la investigación, las razones y la importancia que se encontró que motivó a realizarla y las limitaciones encontradas durante la investigación.

En el capítulo II, se exponen las referencias teóricas de la investigación, las teorías con las que se apoyan para poder desarrollar la investigación, el marco conceptual para poder definir mejor algunos conceptos, la hipótesis general, las específicas y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, se presenta la metodología que se usó en el trabajo; de igual manera, se muestra las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV, se analizan los resultados de la investigación.

En el capítulo V, se presentan la discusión de los resultados encontrados.

En el capítulo VI se presentan las conclusiones de la investigación.

En el capítulo VII se presentan las recomendaciones, y por último, la referencia bibliográfica y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Con el avance que ha tenido el mundo en el último tiempo la educación se ha convertido en el punto base para lograr el desarrollo, justamente este avance impulsa a los docentes a estar en constante actualización de metodologías de enseñanza y conocimientos necesarios para poder impartir lecciones de calidad. Sin embargo, muchos docentes no tienen interés real en capacitarse sino solo en conseguir la certificación que acredite dichas capacitaciones mediante asistencia presencial; pero poco o nada participativas, pasando por alto los beneficios que puedan obtener para sí mismos como para sus alumnos a pesar de que sus instituciones invierten en infraestructura adecuada para lograr una educación de calidad.

En ese sentido las instituciones educativas han implementado capacitaciones a los docentes para que permitan estar al día en sus conocimientos y metodologías tradicionales, sin embargo, en un contexto actual el problema se agrava debido a que estas capacitaciones en línea se prestan para ser poco didácticas y, lo que, es más, para esta modalidad de capacitación también, se necesita que los docentes se encuentren entrenados en el uso de las tecnologías en línea.

Hernández, Orrego y Quiñones (2018) mencionan que:

Durante los últimos años se ha mencionado sobre la problemática de la capacitación en tecnologías de la información y comunicación de los docentes y las competencias que necesitan para su utilización. Uno de los retos en esta sociedad del conocimiento es incorporar la formación del docente, nuevas competencias que impliquen el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza y aprendizaje, integrando estos aspectos al logro de objetivos pedagógicos. (pp. 679-680)

En los últimos años la importancia que se le ha dado a la educación en nuestro país, se ha visto marcada por los resultados que se han obtenido en las pruebas de rendimiento académico, tanto internacionales como los nacionales, el

ubicarnos en los últimos lugares ha provocado que se ponga énfasis en cada uno de los actores del sistema educativo, z

En esa línea González y Subaldo (2015) expresan que:

Las experiencias satisfactorias del desempeño docente repercuten de manera significativa en la vida personal y profesional del profesorado: las experiencias positivas en el ejercicio de la profesión llevan al crecimiento personal y profesional; a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo, y a su felicidad y bienestar. Para que el profesor desarrolle plenamente su función docente, creemos que es necesario que disfrute de una situación satisfactoria en su práctica profesional, de forma que conociendo los factores que pueden generar insatisfacción, se pueda actuar de manera efectiva para intentar que el docente pueda ejercer de manera adecuada su labor. (p. 111)

En la ciudad de Huancayo, uno de los centros educativos que busca mejorar la calidad de su servicio y estar al nivel de las instituciones educativas más prestigiosas es la Institución Educativa Ingeniería, teniendo un nivel alto de exigencia, es justamente por ello que los docentes son los responsables directos de estos buenos resultados; sin embargo, en la actualidad la gestión de las capacitaciones no viene siendo la adecuada, debido a que no se realizan capacitaciones con la frecuencia necesaria. Por el lado de la satisfacción laboral de los docentes, la alta exigencia está afectando esta satisfacción debido a que no se les retribuye de manera justa el esfuerzo que se le demanda.

Por lo evidenciado la labor docente en la formación de los estudiantes tiene una gran importancia, es necesario conocer cómo se gestionan las capacitaciones y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?

PE 2. ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación describe la problemática que se presenta en la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020, dentro del marco de las teorías científicas aplicadas y los antecedentes nacionales e internacionales. Estas variables han sido desarrolladas teniendo a representantes por el lado de la gestión de capacitaciones a Raymond (2017) quien especifica que la “Gestión del conocimiento se refiere al proceso de mejorar el rendimiento de la empresa mediante el diseño e implementación de herramientas, procesos, sistemas, estructuras y culturas para demostrar la creación, el intercambio y el uso del conocimiento” (p. 9). Y para la satisfacción laboral DuBrin (2019) enfatiza que “Es la cantidad de placer o satisfacción asociada con un trabajo. Los trabajadores tendrán una alta satisfacción laboral cuando tengan actitudes positivas hacia

factores laborales como el trabajo en sí, el reconocimiento y la oportunidad de avanzar” (p. 126).

Por ello la justificación teórica de la presente investigación, se puede afirmar que la referencia bibliográfica y los estudios realizados que tratan la gestión de capacitaciones en este campo de las instituciones educativas es regular. Sin embargo, se busca dar más aportes para ver cómo ésta se relaciona con la satisfacción laboral y ser referente para varios estudios que analicen las variables descritas.

1.3.2. Justificación práctica

En cuanto a la justificación institucional de esta investigación, el director podrá tomar acciones correctivas o reforzar ciertas acciones que conlleven a mejorar la gestión de capacitaciones para los docentes y así poder mejorar la satisfacción laboral de los mismos.

1.3.3. Justificación metodológica

La metodología utilizada en esta investigación fue descriptiva correlacional, ya que se describió los fenómenos, situaciones que se dieron en un contexto de tiempo, la correlación nos ayudó a saber el grado de relación entre ambas variables, teniendo un diseño no experimental, ya que todos los sucesos se evaluaron sin alterar las variables.

Por tal razón la justificación metodológica de esta investigación se basa en que otras investigaciones que se apoyaron en los instrumentos utilizados por los docentes de la Institución Educativa Ingeniería y se elaboró siguiendo los procedimientos necesarios de validación.

1.3.4. Justificación social

Las instituciones educativas actualmente buscan a profesionales que puedan mejorar el rendimiento de los alumnos mediante una buena enseñanza, es por ello que, la capacitación de los docentes debería ser garantizado, además de contribuir a una mejor satisfacción laboral del docente, tal es así, que mediante la

presente investigación se busca determinar la relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral de los docentes.

Los conceptos sobre gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral no solo beneficiarán a la Institución Educativa Ingeniería, la cual será la unidad de análisis en esta investigación, sino también a todos los interesados del sector educación y/o público en general que quieran mejorar la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral y/o quiera investigar más a fondo el tema para la aplicación en su centro de trabajo y de esta manera, generar un valor agregado y una mejora continua.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

OE 2. Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

OE 3. Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Romero, R. (2017) Presentó la tesis titulada: “Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica-administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2015”. Tesis de postgrado. Sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La tesis tuvo como objetivo determinar la incidencia de los programas de capacitación para el personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académico-administrativa en la Universidad Nacional de Amazónica de Madre de Dios. Su investigación tuvo como método el cuasiexperimental teniendo en consideración un grupo de control y otro de comparación, fue de tipo explicativo. Su población estuvo conformada por 60 personas divididas entre docentes y administrativos. Sus resultados mediante el estadístico Wilcoxon mostraron que con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ halló evidencia a favor de que los programas de capacitación que impactan significativamente en la calidad de la gestión académica. Como conclusión manifestó que en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios para el año 2015 las variables estudiadas si inciden en la calidad de la gestión académica.

Curi, J. (2018) Presentó la tesis titulada: “Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017”. Tesis de postgrado. Sustentada en la Universidad César Vallejo. La tesis planteó como objetivo de investigación determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba para el año 2017. La metodología que usó en su trabajo fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y trasversal. La población estuvo conformada por 20 docentes, por lo cual empleó una muestra censal. Sus resultados mostraron que con un p-valor menor a 0.05 si existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, esta relación fue directa. Como

conclusión manifestó que la satisfacción laboral es importante debido a que influye en el comportamiento y actitudes de los docentes en el desempeño de sus labores.

Coral, C. (2019) Presentó la tesis titulada: “El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud -Leoncio Prado de Tingo María-2017”. Tesis de postgrado. Sustentada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. La tesis analizó la relación entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de Salud Leoncio Prado de la ciudad de Tingo María. La metodología que empleó fue de tipo relacional, mientras que como diseño empleó el no experimental de corte transversal. Su población estuvo conformada por 62 trabajadores de la red de salud. Sus resultados mostraron con un p-valor menor a 0.05 si existe una relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral, esta relación fue directa con un coeficiente de 0.403 por lo cual esta relación fue moderada. Llegó a la conclusión que, la relación que halló en su investigación tuvo coherencia con las teorías que empleó.

Mamani, A. (2016) Presentó la tesis titulada: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015”. Tesis de pregrado. Sustentada en la Universidad Peruana Unión. El autor realizó una investigación con el objetivo de poder determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa en el año 2015. Su trabajo fue de tipo correlacional, empleó como diseño de investigación el no experimental de corte transversal. Su población de estudio estuvo conformada por 71 profesores divididos entre dos centros educativos, como muestra trabajó con 31 docentes. Con un p-valor menor a 0.05 halló que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional con un coeficiente de 0.743. Como conclusión manifestó que una mayor satisfacción laboral se corresponde con un mayor compromiso organizacional.

Huapaya, K. (2017) Presentó la tesis titulada: “Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote”. Tesis de pregrado. Sustentada en la Universidad César Vallejo. La tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas

de nivel secundario del distrito de Nuevo Chimbote. Su trabajo fue de diseño no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. La muestra con la que trabajo fue de 350 docentes la cual la halló mediante un muestreo estratificado de una población de 409 profesores. Como resultados obtuvo que hay una relación positiva moderada entre el compromiso y satisfacción laboral, esta relación fue estadísticamente significativa con un p-valor menor a 0.05. En base a sus resultados mencionó que las dos variables en estudio se relacionan para el caso de los docentes del nivel secundario.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Díaz, C. y Barra, E. (2017) en su investigación titulada: “Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí”. Publicada en la revista de Estudios pedagógicos. Se planteó como objetivo de investigación poder identificar la influencia de la resiliencia sobre la satisfacción laboral en profesores de la comuna de Machalí. Su estudio tuvo como enfoque el cuantitativo, fue de tipo descriptivo-correlacional y de diseño transversal. Empleó un muestreo no probabilístico obteniendo como muestra un total de 119 profesores. Sus resultados mostraron que con un p-valor menor a 0.05 existe una relación entre el nivel de resiliencia y su nivel de satisfacción laboral. Como conclusión manifestaron que las características disposicionales de la resiliencia serían factores que permiten que los profesores tengan satisfacción de su desempeño laboral aun teniendo en consideración otros factores adversos.

Macleon, I. (2018) en su investigación titulada: “In-Service Training and Teachers’ Job Performance in Public Senior Secondary Schools in Rivers State”. Publicada en la revista International Journal of Scientific Research in Education. Se planteó como objetivo determinar la relación entre la capacitación que brinda la institución y el desempeño laboral de los maestros en las escuelas secundarias públicas de alto nivel en el estado de Rivers en Nigeria. Su investigación fue de naturaleza cuantitativa, de tipo correlacional, como diseño usó el no experimental. Con una población de 8452 docentes empleó un muestreo aleatorio estratificado, obteniendo una muestra de 845 profesores a los cuales encuestó. Mediante la correlación de Pearson halló que existe una relación estadísticamente significativa

con un p-valor menor de 0.05 entre el aprendizaje de los maestros y su desempeño laboral con un coeficiente de 0.479. Concluyó que la formación en servicio tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los docentes en las escuelas secundarias públicas.

Maleka et al. (2020) en su investigación titulada: "Performance management, vigour, and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers". Publicada en la revista *Journal of Human Resource Management*. Tuvo como objetivo conocer la relación entre la gestión de las capacitaciones y el desarrollo de la satisfacción laboral de trabajadores de bajos ingresos de Sudáfrica. Su investigación fue de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptiva y correlacional. Aplicaron un muestreo por conveniencia obteniendo un total de 877 trabajadores para encuestar. Con un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.31 halló que existe una relación entre la gestión de las capacitaciones y la satisfacción laboral. En base a sus resultados concluyó que la gestión del rendimiento era el mayor predictor de satisfacción laboral.

Hoekstra, B. (2016) en su investigación titulada: "Relating training to job satisfaction: a survey of online faculty members". Publicada en la revista *Journal of Adult Education*. Analizó el efecto que tienen las capacitaciones en la satisfacción laboral de los docentes que dictan clases en línea. El enfoque de su investigación fue cuantitativo y un diseño de estudio correlacional que utilizó análisis de regresión de corte transversal. Su población estuvo conformada por 492 docentes de los cuales solo 148 respondieron las encuestas. Los resultados de su investigación mostraron que no existe una relación entre las capacitaciones y la satisfacción laboral debido a que el p-valor fue mayor a 0.05. Como conclusión manifestó que sus resultados no fueron concluyentes para determinar si la capacitación en general aumenta la satisfacción laboral de los profesores en línea porque no se consideraron otras formas de capacitación.

Okechukwu, W. (2017) en su investigación titulada: "Influence of training and development, employee performance on job satisfaction among the staff of School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara Malaysia (STML, UUM)". Publicada en la revista *Journal of Technology Management and Business*. Estudió la influencia del desempeño, la capacitación y el desarrollo, de los empleados en la

satisfacción laboral en el personal de la STML de Malasia. El método de análisis que empleó fue el cuantitativo, correlacional de corte transversal. La población de su investigación estuvo conformada por personal de STML Universiti Utara Malaysia con un total de 81 trabajadores, calculó una muestra de 69 empleados mediante un muestreo probabilístico general. Sus resultados mostraron que con un p-valor menor a 0.05 existe una relación entre el desempeño laboral, la capacitación y el desarrollo con la satisfacción laboral. Como conclusión estableció que la capacitación, el desarrollo y el desempeño de los empleados fue una estrategia eficiente y de apoyo para el éxito de la organización y los empleados.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: Gestión de capacitaciones

2.2.1.1. Definiciones

Según Tabassum (2019) argumenta que:

La gestión del conocimiento es el proceso de capturar, desarrollar, compartir y utilizar eficazmente el conocimiento organizacional. La gestión del conocimiento es la gestión sistemática de los activos de conocimiento de una organización con el fin de crear valor. Consiste en los procesos, estrategias y sistemas que se dirigen hacia el almacenamiento, el intercambio y la preservación del conocimiento. (p. 209)

Según Storey, Ulrich y Wright (2019) indican que:

La capacitación y el desarrollo estratégicos están relacionados con el diseño e implementación de sistemas de capacitación y desarrollo para impactar con éxito el desempeño organizacional. Se argumenta que es necesario que existan vínculos sólidos entre la estrategia empresarial y el diseño y ejecución de iniciativas estratégicas de capacitación y desarrollo. Asimismo, la evaluación de estos aspectos debe conducir a retroalimentar la estrategia empresarial. (p. 35)

Según Dessler (2020) señala que:

La capacitación en el trabajo significa que una persona aprenda un trabajo haciéndolo. Cada empleado, desde el empleado de la sala de correo hasta el gerente, debe recibir capacitación en el trabajo cuando se una a una empresa. En muchas empresas, la capacitación en el trabajo es la única formación disponible. Veremos que gran parte de la capacitación se lleva a cabo hoy en línea o utiliza otras herramientas digitales como iPhones o iPads. Sin embargo, gran parte de la formación sigue siendo presencial e interpersonal, como ilustra notablemente la formación en el trabajo. (p. 178)

Según Raymond (2017) especifica que la:

Gestión del conocimiento se refiere al proceso de mejorar el rendimiento de la empresa mediante el diseño e implementación de herramientas, procesos, sistemas, estructuras y culturas para demostrar la creación, el intercambio y el uso del conocimiento. La gestión del conocimiento contribuye al aprendizaje informal. (p. 9)

Según Langer (2018) menciona que:

El personal de tecnología de la información tiende a ver el aprendizaje como un evento vocacional. Por lo general, buscan aumentar su propio conocimiento técnico asistiendo a sesiones y programas especiales de capacitación. Sin embargo, debe haber más: La formación es realmente insuficiente como dieta única de la educación; es, en realidad, un subconjunto de la educación. La verdadera educación implica transformación, y la transformación, es la voluntad de correr riesgos, de salir del dormitorio de nuestro mundo comfortable. (p. 14)

Wilkinson, Bacon, Snell y Lepak (2019) refieren que:

La capacitación y el desarrollo también pueden apoyar la productividad y la producción de alta calidad y enviar un mensaje simbólico clave al personal: literalmente que su empleador los valora y está invirtiendo en su futuro. Cuando las empresas se capacitan y desarrollan su personal, otras prácticas de recursos humanos tienen sentido. (pp. 151-152)

2.2.1.2. El aprendizaje en la gestión de capacitaciones

Según Tabassum (2019) enfatiza que:

Es la base para desarrollar la competencia básica de una organización. Las organizaciones empresariales necesitan rejuvenecer constantemente para lograr un éxito duradero. El aprendizaje es ahora visto como una herramienta crucial para alcanzar una ventaja competitiva. Aumenta la capacidad de adaptarse a un entorno que cambia rápidamente. Aprender tiene varios beneficios. Para las personas, el aprendizaje ayuda a desarrollar habilidades de resolución de problemas y decisión, mejora el autodesarrollo y ayuda a proporcionar una sensación de logro a través de un mejor conocimiento. (p. 211)

2.2.1.3. El análisis de las necesidades de capacitación en la gestión de capacitaciones

Según Tabassum (2019) indica que:

Implica abordar las necesidades de capacitación de la organización. Es el proceso que ayuda a descubrir las necesidades de formación y desarrollo de las personas para que puedan llevar a cabo su trabajo de manera efectiva y eficiente. El análisis de las necesidades de capacitación es la primera etapa del proceso de capacitación e implica un procedimiento para determinar qué tipo de capacitación abordará un problema actual que se ha identificado. (p. 211)

2.2.1.4. Evaluación del aprendizaje en la gestión de capacitaciones

Según Tabassum (2019) señala que:

Un componente importante del enfoque general de aprendizaje es evaluar la eficacia de la estrategia de aprendizaje. Con un énfasis cada vez mayor en la medición de los resultados, es crucial que el gerente evalúe la estrategia de aprendizaje y los programas. Es importante medir las reacciones del participante, el nivel de satisfacción y en qué medida su comportamiento o rendimiento ha cambiado como resultado de la formación. También es

importante medir la eficacia de la formación en términos de costos y beneficios. Una comparación cuidadosa de los costos y beneficios de los programas de formación puede permitir al equipo de recursos humanos calcular el retorno de la inversión de los programas. (p. 212)

2.2.1.5. El reaprendizaje en la gestión de capacitaciones

Según Tabassum (2019) refiere que:

Se basa en un proceso continuo de renovación organizacional, donde se reponen los sistemas tradicionales y arcaicos. Es un hecho establecido que el cambio o la transición implica la asimilación de nuevas habilidades; por lo tanto, la necesidad de volver a aprender. Dado que cada transición se trata de un reaprendizaje, las organizaciones necesitan tener una estrategia consciente de administrar las transiciones a través de un proceso continuo y sin problemas de reaprendizaje. Esto puede ser arraigado en la cultura organizacional donde las personas adquieren conscientemente nuevas habilidades y conocimientos y vuelven a aprender. Las organizaciones que no hacen un esfuerzo concertado para volver a aprender encontrarán conocimientos perdidos a un alto costo. (p. 212)

2.2.1.6. Desarrollo de recursos humanos en la gestión de capacitaciones

Storey, Ulrich y Wright (2019) menciona que:

Algunos análisis sugieren que el desarrollo de recursos humanos debe adaptarse a los diferentes grupos ocupacionales que normalmente componen una organización. Por lo tanto, la capacitación de rutina en estándares y conformidad puede estar orientada a empleados contratados que cumplan con tareas rutinarias, mientras que el desarrollo basado en el conocimiento y los valores puede ofrecerse a los trabajadores del conocimiento básico. Hay complicaciones porque el personal profesional puede estar orientado al compromiso más allá de la organización y esto tiene implicaciones para las prácticas de recursos humanos. (p. 36)

2.2.1.7. Gestión del talento y las redes sociales en la gestión de capacitaciones

Storey, Ulrich y Wright (2019) enfatizan que:

Para muchos gerentes, la capacitación y el desarrollo simplemente no representan cuestiones estratégicas, sino que se consideran algo secundario e incluso un lujo. Por el contrario, una organización de aprendizaje pone el aprendizaje y el conocimiento en su centro y los utiliza como un recurso regenerador fundamental. Utilizando una lógica similar, las redes sociales y el capital social se reconocen y utilizan como recursos importantes para la creación y el intercambio de conocimientos. Un metaanálisis reciente reveló un efecto de mejora significativa del rendimiento tanto para los individuos como para los grupos vinculados a redes. Además, muestran el beneficio de hacer uso de roles puente que abarcan diferentes redes sociales. Asimismo, se ha argumentado que la gestión del talento enfocada en las redes sociales tiene un resultado positivo. (p. 37)

2.2.1.8. Aprendizaje organizativo en la gestión de capacitaciones

Storey, Ulrich y Wright (2019) argumentan que:

En un nivel más allá de la formación y el desarrollo individual, los recursos humanos pueden contribuir al objetivo de incorporar el aprendizaje organizativo. Este es un concepto abstracto basado en la idea de cultura y prácticas organizacionales que fomentan la creación, el intercambio y la retención de conocimientos relevantes. Hasta cierto punto, se puede esperar que la simple experiencia de trabajar juntos en un propósito común mejore el aprendizaje organizacional. Por tanto, la generación de rutinas puede ser una forma de aprendizaje organizativo. (p. 38)

2.2.1.9. Formación en cinco pasos de ADDIE en la gestión de capacitaciones

Según Dessler (2020) indica que:

El empleador debe utilizar un proceso de capacitación racional. El estándar de oro aquí sigue siendo el modelo básico de proceso de análisis-diseño-desarrollo-implementación-evaluación (ADDIE) que los expertos en capacitación han utilizado durante años. Analice la necesidad de formación. Diseñar el programa general de capacitación. Desarrollar el curso (en realidad ensamblar/crear los materiales de capacitación). Implemente la capacitación, capacitando realmente al grupo de empleados objetivo utilizando métodos como la capacitación en el trabajo o en línea. Evalúa la efectividad del curso. (p. 241)

2.2.1.10. Implementación de Programas de Desarrollo de Gestión

Según Dessler (2020) señala que:

El desarrollo de la gestión es cualquier intento de mejorar el desempeño gerencial impartiendo conocimientos, cambiando la actitud o aumentando las habilidades. Por lo tanto, incluye programas internos como cursos, entrenamiento y tareas rotacionales; programas profesionales como los dados por la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos; programas en línea de diversas fuentes; y programas universitarios como las maestrías en administración de negocios. El desarrollo de la gestión es importante por varias razones. Por un lado, la promoción desde dentro es una fuente importante de talento de gestión, y prácticamente todos los gerentes promovidos requieren desarrollo para prepararlos para sus nuevos trabajos. Además, el desarrollo del envejecimiento del hombre facilita la continuidad de la organización, al preparar a los empleados y a los gerentes actuales para que asuman sin problemas puestos de alto nivel. (p. 257)

2.2.1.11. Formación y desarrollo en la gestión de capacitaciones

Según Raymond (2017) refiere que:

Para ello, es importante que entienda lo que significa la formación y el desarrollo en el contexto empresarial más amplio. La figura 1 muestra el papel de la formación y el desarrollo de la empresa. El objetivo general de la formación y el desarrollo es el aprendizaje. El aprendizaje se refiere a los empleados que adquieren conocimientos, habilidades, actitudes, o comportamientos. Pero el enfoque de la formación y el desarrollo no es sólo en los empleados que se libxivan por su propio bien. (pp. 7-8)



Figura 1. El papel de la formación y el desarrollo
Fuente: Adaptado de Raymond (2017):

2.2.1.12. La capacitación en la gestión de capacitaciones

Según Raymond (2017) menciona que:

La capacitación se refiere a un esfuerzo planificado por una empresa para facilitar el aprendizaje de las competencias relacionadas con el trabajo, los conocimientos, las habilidades y los comportamientos de los empleados. El objetivo de la capacitación es que los empleados dominen los conocimientos, habilidades y comportamientos enfatizados en la capacitación y los apliquen a sus actividades diarias. Tradicionalmente, las empresas han confiado en la capacitación formal a través de un curso, programa o evento para enseñar a los empleados los conocimientos, habilidades y comportamientos que

necesitan para realizar con éxito su trabajo. El desarrollo es similar a la formación, excepto que tiende a estar más centrado en el futuro. (p. 8)

2.2.1.13. La formación y el desarrollo formal en la gestión de capacitaciones

Según Raymond (2017) enfatiza que:

Se refieren a programas, cursos y eventos de capacitación y desarrollo. Por lo general, los empleados deben asistir o completar estos programas, que pueden incluir programas de capacitación presenciales (como cursos dirigidos por instructores), así como programas en línea. Las empresas estadounidenses invierten miles de millones de dólares en capacitación formal. (p. 8)

Este tipo de capacitación está dirigida a poder mejorar los conocimientos de los empleados que puedan usar en el día a día laboral, los conocimientos que se pretende reforzar son básicamente conceptos o metodologías teóricas impartidas por un especialista.

2.2.1.14. El aprendizaje informal en la gestión de capacitaciones

Según Raymond (2017) argumenta que:

El aprendizaje informal se refiere al aprendizaje iniciado por el alumno, que implica acción y hacer, está motivado por una intención de desarrollarse y no ocurre en un entorno de aprendizaje formal. El aprendizaje informal ocurre sin un instructor o instructor, y su amplitud, profundidad y tiempo es controlado por el empleado. Se produce según sea necesario y puede implicar que un empleado aprenda solo o a través de interacciones sociales presenciales o asistidas por tecnología. El aprendizaje informal puede ocurrir a través de muchas maneras diferentes, incluyendo interacciones informales no planeadas con compañeros, correo electrónico, tutoría informal o sitios web de redes sociales desarrollados por la empresa o disponibles públicamente, como Twitter o Facebook. (p. 9)

2.2.1.15. El proceso de diseño de la formación en la gestión de capacitaciones

Según Raymond (2017) indica que:

El paso 1 es una evaluación de necesidades, que es necesaria para identificar si se necesita capacitación. El paso 2 es asegurar que los empleados tengan la motivación y las habilidades básicas necesarias para dominar el contenido de la formación. El paso 3 es crear un entorno de aprendizaje que tenga las características necesarias para que se produzca el aprendizaje. El paso 4 es asegurar que los aprendices apliquen el contenido de la formación a sus trabajos. El paso 5 es desarrollar un plan de evaluación. El paso 6 es elegir el método de formación basado en los objetivos de aprendizaje y el entorno de aprendizaje. El paso 7 es evaluar el programa y hacer cambios en él o revisar cualquiera de los pasos anteriores en el proceso para mejorar el programa para que se obtengan objetivos de aprendizaje, comportamiento, cambio y otros objetivos de aprendizaje. (p. 11)

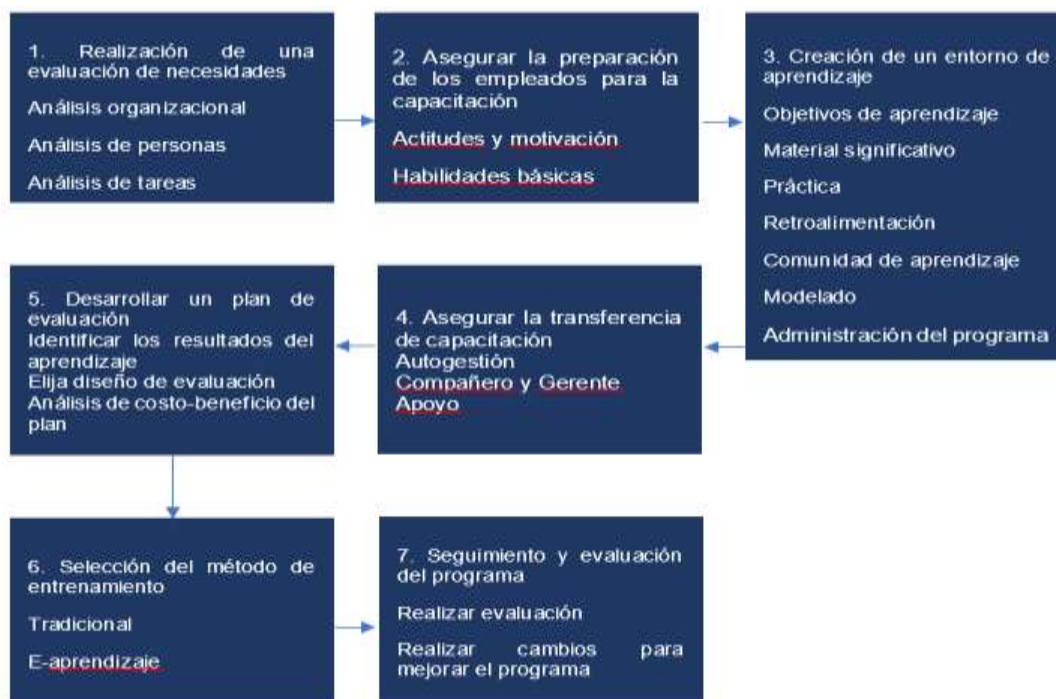


Figura 2. El proceso de diseño de la formación en la gestión de capacitaciones
Fuente: Adaptado de Raymond (2017):

2.2.1.16. Alternativas de la implementación de capacitaciones

Wilkinson, Bacon, Snell y Lepak (2019) señalan que:

Pero no todas las organizaciones eligen competir sobre la base de habilidades, conocimientos y calidad. Muchas empresas extremadamente exitosas compiten mediante rutina o automatización del trabajo, limitando las habilidades que los empleados requieren o pueden hacer ejercicio. Así que las campanas, los zumbadores y las luces de McDonald's, las rutinas de trabajo y los alimentos preparados previamente sirven para restringir la discreción de los empleados en un intento de trabajos a prueba de empleados las ventas de seguros pueden verse impulsadas por el uso de guiones y la tecnología del centro de llamadas formas y controles. (p. 152)

2.2.1.17. Diferentes tipos de capacitaciones en la gestión de capacitaciones

Wilkinson, Bacon, Snell y Lepak (2019) refieren que:

Hay dos puntos centrales aquí. La primera es que no todo el entrenamiento es igual. La formación varía según el tipo, la calidad, el rigor y la relevancia de la habilidad. La segunda es que la naturaleza del trabajo varía. En pocas palabras, la capacitación requerida depende del trabajo que la gente haga. No todos los trabajos son de desarrollo, o hábiles, o basados en el conocimiento, ni incluyen áreas de discreción o responsabilidad. Algunos pueden, mientras que otros sólo exigen el ejercicio de una gama muy limitada de habilidades para lograr un conjunto limitado de tareas. Cualquier evaluación de la capacitación depende en gran medida de lo que consiste esa capacitación y qué trabajo están haciendo o harán los aprendices. (p. 152)

2.2.1.18. Importancia de las capacitaciones en la gestión de capacitaciones

Según Machado y Davim (2018) mencionan que:

Cada vez más, las empresas se están volviendo conscientes de que no pueden competir en diferentes mercados a menos que sean lo suficientemente productivas e inviertan en una fuerza laboral mejor capacitada y cualificada (con más cualificaciones). De ello se deduce, por supuesto, que la formación de los empleados es un factor clave para mejorar los niveles de productividad de la organización. En este sentido, es importante que la organización proporcione a sus trabajadores las habilidades y conocimientos que necesitan para satisfacer los diferentes cambios y demandas a los que se enfrentan. De hecho, lo que está sucediendo es que hoy en día, y cada vez más en el futuro, las empresas exitosas serán sólo aquellas que respondan rápidamente a los cambios que se sienten, aumentan la diversidad de su fuerza de trabajo y apuestan en la formación de sus empleados. (p. 173)

2.2.1.19. Las capacitaciones y la tecnología

Según Machado y Davim (2018) enfatizan que

A este nivel, podemos decir que preparar a los trabajadores, permitiéndoles actuar en un sistema de altos niveles de rendimiento, es una actividad importante de recursos humanos. Es por eso que se dice que hoy en día los gerentes de recursos humanos no sólo deben ser lo suficientemente flexibles y adaptables en un mundo cambiante, sino que también deben ser capaces de desarrollar programas de capacitación y desarrollo adecuados capaces de proporcionar a los empleados las habilidades y la capacidad de responder rápidamente a estos desafíos. Y esto es cada vez más necesario si tenemos en cuenta que los rápidos cambios tecnológicos a los que nos enfrentamos hoy en día requieren trabajadores que tengan las habilidades, habilidades y conocimientos que les permitan hacer frente a nuevas y cada vez más complejas técnicas y procesos de producción. (p. 174)

2.2.1.20. La formación en la gestión de capacitaciones

Según Machado y Davim (2018) argumentan que:

Comenzando con la formación, podemos decir que esto no es más que un proceso educativo a corto plazo que utiliza un determinado procedimiento sobre la base del cual los trabajadores adquieren conocimientos y habilidades técnicas/específicas para un propósito definido (para realizar las tareas actuales). Entonces podemos decir que a través de la formación buscamos mejorar el rendimiento actual de los trabajadores, aumentando, a través del aprendizaje, sus habilidades y potencialidades. De ello se deduce que la formación se identifica con la adquisición de competencias a corto plazo para mejorar el rendimiento actual. En otras palabras, podemos decir que la formación se entiende como el proceso por el cual tratamos de actuar a nivel de comportamiento y actitud de los trabajadores, alterándolos, con el fin de aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos establecidos. (p. 175)

2.2.1.21. Las capacitaciones en la gestión de capacitaciones

Según Machado y Davim (2018) indican que:

En términos generales, y como hemos visto, la capacitación consiste en enseñar a las personas a realizar las diferentes tareas. Es importante señalar que, aunque la formación es una realidad en todos los niveles jerárquicos es mucho más intensa en los niveles inferior e intermedio, donde la necesidad de información para las funciones de ello se deduce que el objetivo de la formación es garantizar que las diferentes tareas (con sus diferentes especificidades) se lleven a cabo en los niveles de calidad deseados por los trabajadores bien formados. En resumen, la formación consiste en invertir en recursos humanos; tiende a ampliar el alcance de la acción de los trabajadores que han sido capacitados. En este sentido, dado lo que es la formación, y el objetivo que pretende alcanzar, resulta que en base a ella es posible: reducir las deficiencias de rendimiento, reducir la superación de los trabajadores, aumentar el compromiso de los trabajadores, aumentar la flexibilidad de los trabajadores, acogiendo e integrando nuevos trabajadores,

aumentar la competencia en el trabajo, mejorar la productividad y resolver/superar problemas organizativos. (p. 175)

2.2.1.22. Dimensiones

2.2.1.22.1 Dimensión 01: Métodos en el trabajo

Según Tabassum (2019) expone que:

Bajo estos métodos, los empleados aprenden a través de la observación de compañeros o gerentes que realizan el trabajo y tratan de imitar su comportamiento. Estos métodos no cuestan mucho y son menos disruptivos, ya que los empleados siempre están en el trabajo. El aprendiz está aprendiendo mientras lo hace. Algunos de los métodos comúnmente utilizados son: entrenamiento, mentoría, técnica instructiva de trabajo, aprendizaje programado, aprendizaje, suplente, aprendizaje de acción. (p. 214)

Indicador 01: Tutoría

De acuerdo con Tabassum (2019): “La atención personalizada que realiza un tutor, dirigida a apoyar y en fortalecer sus procesos de aprendizaje relacionados con los saberes teóricos” (p. 214).

Indicador 02: Técnica instructiva de trabajo

Teniendo en cuenta a Tabassum (2019): “Es un método de capacitación paso a paso, estructurado y sistemático en el trabajo en el que un instructor prepara a un aprendiz con una visión general del trabajo” (p. 214).

Indicador 03: Aprendizaje programado

Según Tabassum (2019) menciona:

Es un auto-aprendizaje paso a paso en el trabajo que consta de tres partes: presentar preguntas, hechos, problemas o problemas al alumno, permitir que la persona responda a estos problemas y proporcionar comentarios sobre las respuestas, con instrucciones sobre cómo y qué hacer. (p. 214)

2.2.1.22.2. Dimensión 02: Métodos fuera de trabajo

Tabassum (2019) plantea que:

Los métodos de aprendizaje fuera del trabajo implican la realización de programas de capacitación o aprendizaje por separado del entorno laboral. Las conferencias y conferencias son el método tradicional de instrucción. La mayoría de los programas de formación comienzan con conferencias y conferencias. (p. 214)

Indicador 01: Ejercicios de simulación

Citando a Tabassum (2019): “Es cualquier entorno artificial exactamente similar a la situación real. Existen varias técnicas básicas de simulación utilizadas para impartir entrenamiento” (p. 215).

Indicador 02: El entrenamiento de sensibilidad

Como dice Tabassum (2019): “Esta formación consiste en hacer que las personas entiendan sobre sí mismas y los demás razonablemente, lo que se hace desarrollando en ellos sensibilidad social y flexibilidad conductual” (p. 215).

Indicador 03: Análisis transaccional

Según Tabassum (2019) indica que: “Proporciona un método realista y útil para analizar y comprender el comportamiento de los demás. Puede ser realizado por el ego (sistema de sentimientos acompañado por un conjunto relacionado de estados de comportamiento de un individuo)” (p. 215).

2.2.1.22.3. Dimensión 03: Aprendizaje en línea

De acuerdo con Tabassum (2019):

El aprendizaje electrónico se ha convertido en una parte importante de la sociedad actual, que comprende una amplia gama de enfoques de digitalización, componentes y métodos de entrega para impartir aprendizaje. La tecnología educativa incluye numerosos tipos de medios que ofrecen texto, audio, imágenes, animación y proyección de vídeo, e incluye aprendizaje basado en computadoras, así como intranet/extranet local y

aprendizaje basado en la web. Los sistemas de información y comunicación subyacen a los procesos de aprendizaje en línea. (p. 216)

Indicador 01: Aprendizaje sincrónico

Teniendo en cuenta a Tabassum (2019): “La comunicación sincrónica entre dos personas requiere que estén presentes en un momento dado. Implica la interacción de los participantes con un instructor a través de la web en tiempo real” (p. 216).

Indicador 02: Aprendizaje asincrónico

Según Tabassum (2019) menciona que:

El aprendizaje en línea tiene lugar en cualquier momento. Los foros de correo electrónico o de discusión son ejemplos de herramientas de comunicación asincrónicas. En tales casos, los aprendices idealmente completan el curso a su propio ritmo, sin interacción en vivo con el instructor. (p. 216)

Indicador 03: Tecnología educativa

Tabassum (2019) plantea: “La tecnología educativa incluye numerosos tipos de medios que ofrecen texto, audio, imágenes, animación y streaming de vídeo, e incluye aprendizaje basado en computadoras, así como intranet/extranet local y aprendizaje basado en la web” (p. 216).

2.2.2. Variable 02: Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definiciones

Robbins y Judge (2018) refieren que:

Cuando las personas hablan de actitudes de los empleados, por lo general significan satisfacción laboral, una sensación positiva sobre un trabajo resultante de una evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción laboral tiene sentimientos positivos sobre el trabajo, mientras que una persona con baja satisfacción tiene sentimientos negativos. Debido a que los investigadores de comportamiento organizacional dan alta

importancia a la satisfacción laboral, revisamos esta actitud en detalle más adelante. (p. 56)

Gabini (2018) menciona que: “Tal es así que se ha señalado que la satisfacción laboral es un constructo complejo y controvertido, sobre el cual no existe ni una definición consensuada por los estudiosos, ni un modelo explicativo único” (p. 76).

DuBrin (2019) enfatiza que:

La satisfacción laboral es la cantidad de placer o satisfacción asociada con un trabajo. Los trabajadores tendrán una alta satisfacción laboral cuando tengan actitudes positivas hacia factores laborales como el trabajo en sí, el reconocimiento y la oportunidad de avanzar. El trabajo significativo es un contribuyente clave a la satisfacción laboral, así como a la motivación. (p. 126)

Colquitt, LePine y Wesson (2019) argumentan que:

La satisfacción laboral es un estado emocional placentero resultante de la evaluación de las experiencias laborales o laborales. En otras palabras, representa lo que sientes acerca de tu trabajo y lo que piensas acerca de tu trabajo. Los empleados con alta satisfacción laboral experimentan sentimientos positivos cuando piensan en sus deberes o participan en actividades de tarea. (p. 76)

George y Zakkariya (2018) exponen que:

La satisfacción laboral es simplemente una mezcla de actitudes que los empleados mantienen hacia sus trabajos. Se ha descubierto que las actitudes y sentimientos de los empleados hacia sus trabajos y/o experiencias laborales tienen un efecto significativo en su rendimiento y tasa de rotación. Los estudios de Hawthorne realizados por Elton Mayo y sus asociados mostraron que las influencias psicológicas y sociales eran más efectivas para aumentar la satisfacción laboral de los empleados que los cambios en salarios y horas. (p. 91)

2.2.2.2. Compromiso organizacional en la satisfacción laboral

Robbins y Judge (2018) indican que:

Un empleado con compromiso organizativo se identifica con una organización en particular y sus objetivos y desea seguir siendo miembro. El apego emocional a una organización y la creencia en sus valores es el estándar de oro para el compromiso de los empleados. Los empleados que están comprometidos serán menos propensos a participar en la retirada del trabajo, incluso si están insatisfechos porque tienen un sentido de lealtad organizacional. (p. 56)

2.2.2.3. El compromiso de los empleados y la satisfacción laboral

Robbins y Judge (2018) señalan que:

Es la participación de una persona con, la satisfacción y el trabajo que realiza. Para evaluar el compromiso, podríamos preguntar a los empleados si tienen acceso a recursos y oportunidades para aprender nuevas habilidades, si sienten que su trabajo es importante y significativo, y si las interacciones con los compañeros de trabajo y supervisores son gratificantes. Los empleados altamente comprometidos tienen una pasión por su trabajo y sienten una profunda conexión con sus empresas; los empleados desenganchados han sido revisados, poniendo tiempo, pero no energía o atención en su trabajo. (p. 57)

2.2.2.4. Medición de la satisfacción del trabajo

Robbins y Judge (2018) sostienen que:

Nuestra definición de satisfacción laboral —un sentimiento positivo sobre un trabajo resultante de una evaluación de sus características— es amplia. Sin embargo, esa amplitud es apropiada. Un trabajo es más que simplemente barajar documentos, escribir código de programación, esperar a los clientes o conducir un camión. (p.57)

2.2.2.5. Satisfacción de la vida y la satisfacción laboral

Robbins y Judge (2018) refieren que:

Hasta ahora, hemos tratado la satisfacción laboral como si estuviera separada de la satisfacción de la vida, pero pueden estar más relacionadas de lo que crees. La investigación en Europa indica que la satisfacción de trabajo está correlacionada positivamente con la satisfacción de la vida, y nuestras actitudes y experiencias en la vida se extienden a nuestros enfoques y experiencias laborales. Además, la satisfacción de la vida disminuye cuando las personas se quedan desempleadas, según la investigación en Alemania, y no sólo por la pérdida de ingresos. Para la mayoría de las personas, el trabajo es una parte importante de la vida, y por lo tanto, tiene sentido que nuestra felicidad general dependa en gran medida de nuestra felicidad en nuestro trabajo (nuestra satisfacción laboral). (p. 57)

2.2.2.6. Corrientes de la satisfacción laboral

Gabini (2018) menciona que:

Tal controversia se debe, en parte, a que la conceptualización de la satisfacción laboral ha ido fluctuando de una perspectiva centrada exclusivamente en los aspectos afectivos, a otra que pone atención en la importancia de los juicios y las ideas de los trabajadores. Dentro del primer grupo, Loicce (1976) definió la satisfacción laboral como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales. En cambio, desde la perspectiva cognitiva se entiende la satisfacción laboral en términos de evaluación lógica y racional; resultado de la comparación de las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo de carrera y las posibilidades laborales que ofrece el mercado. Actualmente, se ha erigido una tercera postura que surge como un intento por superar tal dicotomía. Así, Judge y Kammeyer-Mueller (2012) proponen una definición multidimensional del constructo que considera la satisfacción como una respuesta psicológica tripartita, compuesta por sensaciones, ideas e intenciones de actuar. Particularmente, este enfoque goza de un gran consenso y ha sido adoptado por la mayoría de los investigadores. (p. 77)

2.2.2.7. Componentes afectivos en la satisfacción laboral

Gabini (2018) enfatiza que:

La valoración que el trabajador realiza de su satisfacción laboral se encuentra signada por componentes afectivos. Entonces, si los empleados tienen sentimientos agradables y positivos en el trabajo, sus actitudes hacia este serán definidas como satisfacción laboral. De otra manera, si los empleados tienen sentimientos negativos y displacenteros, sus actitudes hacia este serán definidas como insatisfactorias. En la misma línea, se ha señalado que las causas de la satisfacción laboral tienen su origen en la afectividad, de modo que aquellas personas con una afectividad negativa estarán menos satisfechas con su trabajo que los individuos con una afectividad positiva. (p. 77)

2.2.2.8. Características laborales en la satisfacción laboral

Gabini (2018) argumenta que:

Entre las características laborales se han estudiado, principalmente, aspectos relativos al puesto y a las tareas asignadas. Más específicamente, los rasgos distintivos de un trabajo generalmente contemplan: (a) el grado de autonomía del trabajador, (b) la variedad de competencias que requiere su ejecución, (c) la disponibilidad de retroalimentación por parte del supervisor, (d) el grado en el cual la tarea permite completar un resultado identificable, y (e) el significado que tiene la tarea misma en la organización y/o en la vida de las personas. (p. 77)

2.2.2.9. Factores organizacionales en la satisfacción laboral

Gabini (2018) expone que:

En lo que hace a los factores organizacionales, la cultura organizacional se ha erigido como una de las variables con mayor incidencia sobre la satisfacción laboral. Al respecto, investigaciones recientes informan correlaciones positivas entre la cultura organizacional y el grado de satisfacción del empleado. Además, se ha destacado que la primera explica

más del 50% de la varianza de la segunda. Particularmente, se ha encontrado que las culturas organizacionales orientadas a la tarea y a la innovación tienen una vinculación positiva con la satisfacción laboral, a diferencia de las culturas burocráticas. (p. 77)

2.2.2.10. Características personales en la satisfacción laboral

Gabini (2018) sostiene que:

Paralelamente, en relación con las características personales, los especialistas han comenzado a mostrar un creciente interés por la influencia que tienen las diferencias individuales en los resultados laborales. De esta manera, se ha conformado un gran cuerpo de investigaciones que pone el foco en este tipo de antecedentes. Entre ellos, la afectividad y los rasgos de personalidad han sido las variables que han concentrado mayores esfuerzos de investigación. Mientras que, en menor medida, se han examinado los efectos de variables sociodemográficas, tales como el género, la edad y la educación. (p. 77)

2.2.2.11. Factores que influyen en la satisfacción del trabajo de los empleados

DuBrin (2019) indica que los factores son los siguientes:

Oportunidades para usar habilidades y habilidades profesionales, y variedad de trabajo. Oportunidad de hacer un trabajo significativo (trabajo que tenga un impacto en los demás). Autonomía e independencia para tomar decisiones. Trabajo dando un sentido de identidad. Oportunidades de desarrollo profesional para el aprendizaje y el crecimiento profesional. Reconocimiento por un trabajo bien hecho. Seguridad laboral. Compensación, incluyendo salarios, bonos y beneficios. Comunicación entre los empleados y la alta dirección. Relación positiva con el supervisor inmediato. Buenas condiciones de trabajo (por ejemplo, amplias áreas de trabajo e iluminación adecuada). Carga de trabajo realista. Horario de trabajo conveniente. Confianza entre los empleados y la alta dirección. Trato respetuoso de todos los empleados a todos los niveles. Horario de trabajo

flexible, incluida la oportunidad de trabajar de forma remota. Formación específica para el empleo. Instalaciones de entrenamiento en las instalaciones. (p. 126)

2.2.2.12. La consecuencia de la satisfacción laboral

DuBrin (2019) señala que:

La lealtad es especialmente importante porque mejora la retención de los empleados (mantener empleados valiosos). La rotación de empleados es particularmente costosa, lo que implica costos como reclutamiento, selección, capacitación y pérdida de productividad mientras se capacita al reemplazo. La consultora de gestión Diane Arthur observa que, si los empleados se sienten leales a una empresa, es probable que sean más productivos y hagan un esfuerzo adicional para el empleador. También es probable que se queden con la empresa, manteniendo la empresa estable y permitiendo a la gerencia concentrarse en ventas, operaciones y ganancias, no contratando trabajadores de reemplazo. (p. 127)

2.2.2.13. La autoestima en la satisfacción laboral

DuBrin (2019) refiere que:

Las prácticas organizativas y gerenciales sólo pueden llegar tan lejos para lograr la satisfacción laboral porque factores de personalidad como el optimismo versus el pesimismo también influyen en la satisfacción con el trabajo y la empresa. Un optimista extremo encontrará algo de alegría en casi cualquier trabajo, mientras que un pesimista extremo generalmente estará insatisfecho sin importar cuál sea el trabajo. Los trabajadores con altos niveles de autoestima también son más propensos a experimentar una alta satisfacción laboral porque normalmente se sienten bien con lo que están haciendo. Pero, además, vemos una influencia recíproca en el comportamiento organizacional. Los sentimientos de autoestima pueden derivarse de hacer un trabajo significativo, así como de tener una posición de alto estatus. (p. 129)

2.2.2.14. Satisfacción salarial y la satisfacción laboral

Colquitt, LePine y Wesson (2019) mencionan que:

Se refiere a los sentimientos de los empleados sobre su salario, incluyendo si es tanto como se merecen, seguro y adecuado para gastos normales y artículos de lujo. Al igual que las demás facetas, la satisfacción salarial se basa en una comparación del salario que los empleados desean y el salario que reciben. Aunque casi siempre es mejor más dinero, la mayoría de los empleados basan su salario deseado en un examen cuidadoso de sus deberes laborales y el salario dado a colegas comparables. (p. 130)

2.2.2.15. Satisfacción de la promoción

Colquitt, LePine y Wesson (2019) enfatizan que:

Se refiere a los sentimientos de los empleados sobre las políticas de promoción de la compañía y su ejecución, incluyendo si las promociones son frecuentes, justas y basado en la capacidad. A diferencia del salario, es posible que algunos empleados no quieran promociones frecuentes porque las promociones traen más responsabilidad y mayores horas de trabajo. Sin embargo, muchos empleados valoran las promociones porque ofrecen oportunidades para un crecimiento más personal, un mejor salario y más prestigio. (p. 76)

2.2.2.16. Satisfacción de Supervisión

Colquitt, LePine y Wesson (2019) argumentan que:

Refleja los sentimientos de los empleados acerca de su jefe, incluyendo si el jefe es competente, educado y un buen comunicador (en lugar de perezoso, molesto y demasiado distante). La mayoría de los empleados desean saber si sus supervisores los pueden ayudar a alcanzar lo que ellos valoran y si son generalmente agradables. La primera duda depende de si los supervisores proporcionan recompensas por el buen desempeño, ayudan a los empleados a obtener los recursos necesarios y protegen a los empleados de distracciones innecesarias. La segunda duda depende de si los

supervisores tienen buenas personalidades, así como valores y creencias similares a las filosofías de los empleados. (p. 76)

2.2.2.17. Satisfacción de los compañeros

Colquitt, LePine y Wesson (2019) exponen que:

Se refiere a los sentimientos de los empleados acerca de sus compañeros de trabajo, incluyendo si los compañeros de trabajo son inteligentes, responsables, serviciales, divertidos e interesantes en comparación con perezosos, chismosos, desagradables y aburridos. Los empleados tienen dudas sobre si sus compañeros los ayudaran a hacer su trabajo y si disfruta estar a su alrededor. La primera duda es crítica porque la mayoría de nosotros dependemos, hasta cierto punto, de nuestros compañeros de trabajo al realizar tareas laborales. La segunda duda también es importante porque pasamos tanto tiempo con compañeros de trabajo como con miembros de nuestra propia familia. (p. 78)

2.2.2.18. Satisfacción con el trabajo en sí

Colquitt, LePine y Wesson (2019) sostienen que:

Refleja los sentimientos de los empleados acerca de sus tareas de trabajo reales, incluyendo si esas tareas son desafiantes, interesantes, respetadas y hacen uso de habilidades clave en lugar de ser aburridas, repetitivas e incómodas. Mientras que las cuatro facetas previas describieron los resultados resultantes del trabajo (pago, promociones) y de las personas que rodean el trabajo (supervisores, compañeros de trabajo), esta faceta se centra en lo que realmente hacen los empleados. Después de todo, incluso el mejor jefe o compañeros de trabajo más interesantes no pueden compensar 40 o 50 horas de aburrimiento completo cada semana. (p. 78)

2.2.2.19. Factores que determinan la satisfacción laboral

George y Zakkariya (2018) indican que:

Los estudios revelan que un factor actitudinal por sí solo no puede medir la satisfacción-trabajo. Hay dos factores básicos que determinan la satisfacción

laboral pueden ser: factores intrínsecos y factores extrínsecos (Buitendach y De Witte 2005). Los factores extrínsecos incluyen salario, condiciones de trabajo físicas; horas de trabajo, seguridad laboral dentro de un grupo de trabajo, el trabajo en sí, supervisión, etc. Factores intrínsecos incluyen personalidad, valores, reconocimiento, avance, etc. La investigación sobre la satisfacción laboral también ha identificado ciertas variables personales o demográficas como la edad, el género, la tenencia, que influyen en la satisfacción. (p. 92)

2.2.2.19.1. Factores extrínsecos

George y Zakkariya (2018) señalan que:

Los factores extrínsecos son aquellos factores fuera del control del empleado. Todos los aspectos del trabajo y la organización pueden afectar la satisfacción laboral de los empleados. Vroom (1964) identificó factores que contribuyen a la satisfacción laboral: cantidad de salario, oportunidades de promoción, aceptación de compañeros de trabajo, capacidad de interactuar con otros trabajadores, ritmo de trabajo, percepción del trabajo de su influencia en la toma de decisiones y cantidad de consideración de supervisor percibida. Según Robbins (1996) hay cuatro factores principales que conducen a una mayor satisfacción laboral. El primer factor es que el empleado individual tenga un trabajo mentalmente desafiante. El segundo factor son las recompensas equitativas cuando los sistemas monetarios y las políticas de un empleado que están en línea con sus expectativas. El tercero son las condiciones de trabajo de apoyo. El cuarto factor es tener colegas que apoyen y amigables. (p. 93)

2.2.2.19.2. Factores intrínsecos

George y Zakkariya (2018) refieren que:

Aparte de los salarios, la seguridad laboral y otros factores extrínsecos y tangibles del empleo, los aspectos intrínsecos del trabajo también son relevantes para el estudio de la satisfacción laboral. Las fuentes intrínsecas de satisfacción laboral provienen del empleado y duran más que las fuentes

extrínsecas (Atchison 1999). Algunos de los factores intrínsecos importantes son: personalidad, recompensa intrínseca, oportunidad de avance y variables demográficas. (p. 93)

2.2.2.20. Dimensiones

2.2.2.20.1. Dimensión 01: Condiciones de trabajo

Robbins y Judge (2018) mencionan que:

En general, los trabajos interesantes que brindan capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de los empleados. La interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo también están estrechamente relacionados con la satisfacción laboral, incluso después de tener en cuenta las características del trabajo en sí. Por lo tanto, las condiciones laborales, especialmente la naturaleza intrínseca del trabajo en sí, las interacciones sociales y la supervisión son importantes predictores de la satisfacción laboral. (p. 54)

Indicador 01: Naturaleza intrínseca del trabajo

Según Robbins y Judge (2018) explica:

La motivación intrínseca en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente. Mejorar en la actividad que realiza, crecer en ese ámbito, aprender. (p. 54)

Indicador 02: Interacciones sociales

De acuerdo con Robbins y Judge (2018): “La relación que puedan generar los trabajadores con sus compañeros es una parte de la motivación que se valorar en las condiciones de trabajo” (p. 54).

Indicador 03: Supervisión

Teniendo en cuenta a Robbins y Judge (2018): “Los jefes mediante las actividades de supervisión generan que los trabajadores puedan sentirse satisfechos con el trabajo o no” (p. 54).

2.2.2.20.2. Dimensión 02: Personalidad

Robbins y Judge (2018) enfatizan que:

Tan importante como las condiciones laborales son para la satisfacción laboral, la personalidad también juega un papel importante. Las personas que tienen autoevaluaciones básicas positivas —que creen en su valor interior y competencia básica— están más satisfechas con sus trabajos que las personas con autoevaluaciones básicas negativas. Además, en el contexto del compromiso con la carrera, las autoevaluaciones básicas influyen en la satisfacción laboral. Las personas con altos niveles de compromiso profesional y de autoevaluaciones básicas positivas pueden lograr una satisfacción laboral particularmente alta. (p. 54)

Indicador 01: Valor interior

Según Robbins y Judge (2018) mencionan que: “Los trabajadores que cuentan con una alta percepción sobre sus cualidades tienen una mejor satisfacción laboral” (p. 54).

Indicador 02: Competencia básica

Robbins y Judge (2018) plantea que: “Las ganas de superación que tiene un trabajador para mejorar su desempeño en la empresa generan que estos tengan una mayor satisfacción laboral” (p. 54).

Indicador 03: Compromiso con la carrera

Citando a Robbins y Judge (2018): “El compromiso de los trabajadores con su profesión genera que los trabajadores que se desempeñan en los que han estudiado tengan una mayor satisfacción en el trabajo” (p. 54).

2.2.2.20.3. Dimensión 03: Pago

Robbins y Judge (2018) argumentan que:

Probablemente hayas notado que el pago aparece a menudo cuando la gente habla de satisfacción laboral. El pago se correlaciona con la satisfacción laboral y la felicidad general para muchas personas, pero el efecto puede ser menor una vez que un individuo alcanza un nivel estándar de vida cómoda. Como corolario, el dinero motiva a las personas. Pero lo que nos motiva no es necesariamente lo mismo que lo que nos hace felices. (p. 55)

Indicador 01: Remuneración:

Como dice Robbins y Judge (2018): “La cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio” (p. 55).

Indicador 02: Estándar de vida

Según Robbins y Judge (2018) plantean que: “Un estándar de vida hace referencia al nivel de riqueza, comodidad, bienes materiales y necesidades disponibles a una clase socioeconómico” (p. 55).

Indicador 03: Felicidad

De acuerdo con Robbins y Judge (2018): “Estado de ánimo de la persona que se siente plenamente satisfecha por gozar de lo que desea o por disfrutar de algo bueno” (p. 55).

2.3. Definición de términos básicos

Gestión. Es una estructura o modelo de administración eficaz y eficiente que busca mejorar el funcionamiento de una organización. Incluye un proceso de ideación, planeación, implementación y control. Ofrecen pautas, estrategias y técnicas para optimizar los procesos y los recursos de una entidad.

Capacitar. Se denomina capacitación al acto y el resultado de capacitar: formar, instruir, entrenar o educar a alguien. La capacitación busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones.

Laboral. Una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo.

Docente. El término se aplica sobre cualquier persona que lleve a cabo la labor educativa como profesión, sea en la instrucción primaria, secundaria o universitaria, pero alude propiamente a su capacidad de comunicar el conocimiento más que al manejo de una disciplina específica.

Colegio. Todo establecimiento o institución en el cual se imparte algún tipo de enseñanza, especialmente la formación básica y obligatoria, como ser educación inicial, primaria y secundaria, pudiendo brindarse las mismas de manera pública o privada.

Salario. Se denomina la cantidad, expresada en unidades monetarias, que un trabajador percibe a cambio de su trabajo. El salario siempre debe ser en dinero, aunque también se contempla que puedan recibirse retribuciones adicionales en especies, valuables, desde luego, en término económicos.

Personalidad. Es la diferencia individual que distingue una persona de otra. Como tal, la personalidad es el término que describe y permite dar una explicación teórica del conjunto de peculiaridades que posee un individuo que lo caracteriza y lo diferencia de los otros.

E learning. La enseñanza y aprendizaje que recibimos online, es decir a través de Internet y la tecnología. También podemos conocerlo como enseñanza virtual, formación online, teleformación o formación a distancia, términos que no son sinónimos, pero si tienen mucho en común.

Tutoría. Cargo o función de tutor, especialmente del profesor encargado de orientar y aconsejar a los alumnos pertenecientes a un curso o a los que estudian una asignatura.

Aprendizaje. Consiste en adquirir, procesar, entender y aplicar una información que nos ha sido enseñada o que hemos adquirido mediante la experiencia a situaciones reales de nuestra vida. El aprendizaje no solo supone la adquisición de

nuevos conocimientos, sino que también entraña la modificación de conductas, actitudes y valores en relación con la sociedad en que vivimos.

Entrenamiento. Es cualquier preparación o adiestramiento con el propósito de mejorar el rendimiento físico o intelectual. En conexión con el deporte, el entrenamiento implica una preparación física, técnica y psicológica para el desarrollo máximo de las capacidades del deportista.

Sensibilidad. Es la magnitud de la reacción de una determinada variable a cambios de otra, el cambio de una variable frente a la variación en un factor que pueda impactar en su valor, ya sea positiva o negativamente. Se refiere a qué tanto cambia una determinada variable cuando se registra una modificación en otra variable relacionada.

Aprendizaje sincrónico. Es una modalidad de aprendizaje en que el tutor y el alumno se escuchan, se leen y/o se ven en el mismo momento, independiente de que se encuentren en espacios físicos diferentes. Esto permite que la interacción se realice en tiempo real, como en una clase presencial.

Tecnología. Es el conjunto de nociones y conocimientos científicos que el ser humano utiliza para lograr un objetivo preciso, que puede ser la solución de un problema específico del individuo o la satisfacción de alguna de sus necesidades.

Interacción. Es una secuencia dinámica de las acciones sociales entre individuos (o grupos) que modifican sus acciones y reacciones debido a las acciones de su compañero con el que interactúan. Las interacciones sociales pueden diferenciarse en accidental, repetido, regular, y regulado. Las interacciones sociales son la base de la relación sociales.

Supervisar. Es la acción y efecto de supervisar, un verbo que supone ejercer la inspección de un trabajo realizado por otra persona. Quien supervisa se encuentra en una situación de superioridad jerárquica, ya que tiene la capacidad o la facultad de determinar si la acción supervisada es correcta o no.

Remuneración. La remuneración a empleados es la recompensa que se le da a los trabajadores por los servicios que prestan. Puede incluir el salario base,

incentivos y/o las comisiones, e incluye tanto recompensas en efectivo, así como cualquier otro beneficio de la compañía.

Calidad de vida. La percepción de un individuo de su situación de vida, puesto que, en su contexto de su cultura y sistemas de valores, en relación a sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Abarca dominios como: la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales.

Competencia. Es la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal.

Compromiso. Es un tipo de acuerdo que puede considerarse como un contrato no escrito en el cual las partes asumen ciertas obligaciones o, adquieren responsabilidades, en este sentido el ser humano todos los días contrae responsabilidades desde la más simples hasta la más complejas.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

- HE 1. Existe relación entre la gestión de capacitaciones y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.
- HE 2. Existe relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.
- HE 3. Existe relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variables 01: Gestión de capacitaciones

Según Tabassum (2019) indica que:

La gestión del conocimiento es el proceso de capturar, desarrollar, compartir y utilizar eficazmente el conocimiento organizacional. La gestión del conocimiento es la gestión sistemática de los activos de conocimiento de una organización con el fin de crear valor. Consiste en los procesos, estrategias y sistemas que se dirigen hacia el almacenamiento, el intercambio y la preservación del conocimiento. (p. 209)

Por lo tanto, la institución educativa debería enfocarse en la gestión del conocimiento, lo que significa una gestión eficaz de las capacitaciones que realicen a su personal docente y hacer de los activos del conocimiento que poseen una herramienta que beneficie tanto a los alumnos como a la institución.

3.2.1.2. Variables 02: Satisfacción laboral

Como muestra Robbins y Judge (2018):

Satisfacción laboral es una sensación positiva sobre un trabajo resultante de una evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción laboral tiene sentimientos positivos sobre el trabajo, mientras que una persona con baja satisfacción tiene sentimientos negativos. Debido a que los investigadores de comportamiento organizacional dan alta importancia a la satisfacción laboral, es fundamental que le prestemos la debida atención. (p. 56)

De lo anterior, podemos inferir que para que los docentes tengan la mejor disposición en la enseñanza y tengan una actitud positiva, la institución educativa debe prestar mucha atención en la satisfacción laboral de su personal.

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Variables 01: Gestión de capacitaciones

La variable es de naturaleza cuantitativa, está conformada por las siguientes dimensiones: métodos de trabajo, métodos fuera de trabajo, aprendizaje en línea, los cuales conforman el experimento llamado cuestionario.

3.2.2.2 Variables 02: Satisfacción laboral

La variable es de naturaleza cuantitativa, está conformado por las siguientes dimensiones: las condiciones de trabajo, personalidad y pago, los cuales conforman el experimento llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación que se realizó fue aplicada, en cuanto a este tipo de investigación, según Baena (2017) se realizan con el objetivo de poder solucionar un problema de investigación. En el caso de la presente investigación que tiene como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?, se empleó como marco teórico los desarrollado por Tabassum (2019) y Robbins y Judge (2018).

Siguiendo lo que mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación descriptiva especifica las características de una variable de forma independiente.

Las investigaciones de tipo correlacional según Brink, van der Walt y van Rensburg (2018) describe la relación que existe entre las variables independientes y las variables dependientes. Por tanto, cuando el cambio en una variable afecta a la otra variable entonces hay una correlación. (p. 97)

3.3.2. Nivel de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo correlacional porque en un primer momento se detalló las características individuales de la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral, mientras que como segundo paso se halló la relación que guardan estas dos variables para el caso de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020

Donde:

m= Muestra

ox= Gestión de capacitaciones

oy= Satisfacción laboral

r= Relación entre las variables

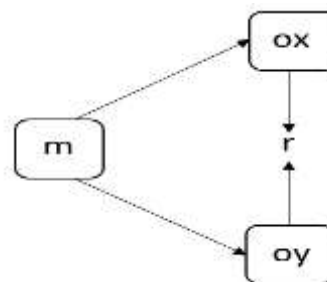


Tabla 1.
Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman

Valores	Lectura
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0.71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a + 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a + 0.70	Correlación moderada
De + 0.71 a +0.90	Correlación alta
De + 0.91 a + 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009)

3.3.3. Método de investigación

Según Behar (2008):

El método hipotético-deductivo consiste en establecer la verdad o falsedad de la hipótesis la cual no se puede comprobar directamente debido a su carácter de enunciados generales (leyes) que incluyen términos teóricos. A partir de la verdad o falsedad de las observaciones, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente, se puede utilizar dicho método. (p. 40)

En base a esto, la presente investigación planteó la hipótesis: “Existe una relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes

de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020”, para su contrastación.

3.4. Diseño de la investigación

1) Diseño no experimental

La investigación que se realizó empleó un diseño de carácter no experimental – de corte transversal – ex post facto. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) una investigación es no experimental cuando se observa el fenómeno en estudio sin la manipulación intencionada de las variables, transversal cuando el periodo de estudio corresponde a un solo momento y ex post facto cuando los fenómenos de estudio ya han sucedido.

En la presente investigación no se aplicó ningún experimento solo se observó cómo se gestiona las capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería, esta observación se realizó en un solo momento y tuvo como análisis sucesos ya ocurridos.

2) Enfoque de la investigación

Baena (2017) menciona que el enfoque cuantitativo es la investigación empírica sistemática de fenómenos observables a través de técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales. Con el objetivo de poder desarrollar y emplear modelos matemáticos, teorías e hipótesis relacionadas con los fenómenos.

Por ello la presente investigación empleó el enfoque cuantitativo dado que se usó pruebas estadísticas para poder determinar la relación entre la gestión de las capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería.

3) Corte transversal

Transversal cuando el periodo de estudio corresponde a un solo momento.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Lerma (2016) la población debe reunir ciertas características las cuales serán objeto de la investigación y por tanto es el conjunto de todos los elementos que pueden ser personas, objetos, documentos, entre otros, la cual es determinada por el investigador. (p. 72)

En la presente investigación la población estuvo compuesta por todos los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, los cuales son en total 80 profesores, excluyéndose al personal administrativo.

3.5.2. Muestra

Bernal (2010) menciona que la muestra es aquella parte de la población de la cual se obtiene información para toda la investigación y por tanto sobre la que se efectúa la medición y la observación de las variables incluidas en la investigación. (p. 161)

En vista de la cantidad de la población total con la que se cuenta para la investigación se optó por trabajar con una muestra, la cual se calculó con la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n= Tamaño de la muestra

Z=Nivel de confianza

N=Población-Censo

p= Probabilidad a favor

q= Probabilidad en contra

e= error de estimación

Reemplazando los datos dentro de la fórmula se tiene la siguiente expresión

$$n = \frac{80 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (1.96 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 66$$

El resultado que se obtiene fue que una muestra de 66 docentes a los que se encuestó.

3.5.3. Muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican:

Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transeccionales, tanto descriptivos como correlacionales-causales (las encuestas de opinión o sondeos, por ejemplo), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, de la que se presupone que ésta es probabilística y que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. (p. 177)

Por lo cual la presente investigación empleó una muestra aleatoria simple.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que para la recolección se emplean diversas técnicas de recolección de datos, los cuales posibiliten que los datos obtenidos sean uniformes. Uno de esas técnicas es la encuesta.

Para el caso de la presente investigación se empleó la encuesta como instrumento de recolección de datos sobre la gestión de las capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) este instrumento se emplea en las ciencias sociales para medir una o más variables.

En el caso de la presente investigación se usó un cuestionario para encontrar la relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería.

Tabla 2.

Ficha técnica de cuestionario

Título:	Encuesta sobre gestión de capacitaciones y satisfacción laboral en la Institución Educativa Ingeniería de la provincia de Huancayo-2020
---------	---

Ficha técnica:	
Autor:	Nelly Beatriz Gave Barja
Institución:	Universidad Privada Telesup
Año:	2020
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Duración	30 minutos
Cantidad de preguntas:	36 preguntas
Ámbito de aplicación:	Docentes en la Institución Educativa Ingeniería
Forma de administración:	Encuesta virtual

El cuestionario constara de 6 dimensiones:

1. Métodos en el trabajo
2. Métodos fuera de trabajo
3. Aprendizaje en línea
4. Condiciones de trabajo
5. Personalidad
6. Pago

Fuente: elaboración propia

3) Escala de Likert

Tabla 3.
Calificación y evaluación del cuestionario

Alternativas	Puntuación	Afirmación
TD	5	Totalmente en desacuerdo
D	4	En desacuerdo
NDNA	3	Ni en desacuerdo ni de acuerdo
A	2	De acuerdo
TA	1	Totalmente de acuerdo

Fuente: elaboración propia

3. Validez del instrumento

Bernal (2010) menciona que si se mide aquello para lo cual está destinado entonces es un instrumento de medición válido (p. 247)

Para poder validar el instrumento que se aplicó para la recolección de datos de esta investigación se empleó la validación de juicio de expertos.

Tabla 4.
Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Nataly Cárdenas Carrión	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Mendez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

4) Confiabilidad del instrumento

Bernal (2010) menciona a la confiabilidad como la consistencia de las puntuaciones obtenidas que posee un cuestionario, a la vez que se las evalúa en distintas ocasiones. (p. 247)

En el caso del instrumento que se empleó en la presente investigación se calculó su confiabilidad mediante el coeficiente alfa Cronbach.

Para la primera variable el resultado de esta prueba fue la siguiente:

Tabla 5.

Nivel de confiabilidad de la variable gestión de capacitaciones

Estadísticas de gestión de capacitaciones	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,712	18

Una prueba realizada con 18 preguntas, obteniendo un 0.712 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba moderada para su aplicación.

Para la segunda variable el resultado de esta prueba fue la siguiente:

Tabla 6.

Nivel de confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,868	18

Una prueba realizada con 18 preguntas, obteniendo un 0.868 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba adecuada para su aplicación.

Tabla 7.

Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores de alfa	Interpretación
0.90-1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80-0.89	Se califica como adecuada
0.70-0.79	Se califica como moderada
0.60-0.69	Se califica como baja
0.50 -0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

Fuente: Cortina (2016)

3.7. Métodos de análisis de datos

La investigación empleó un análisis descriptivo mediante la distribución de frecuencias y un análisis paramétrico por medio del coeficiente de correlación. Para lo cual se empleó el software estadístico SPSS 21. Mediante este análisis se

contrastó las hipótesis de la investigación: “Existe una relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020”.

3.8. Aspectos éticos

La manipulación de la información fue estrictamente con fines académicos, por tanto, la confidencialidad estaba asegurada para dar confianza a los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 8.
Gestión de capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	30,3
	Medio	37	56,1
	Alto	9	13,6
	Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario propio

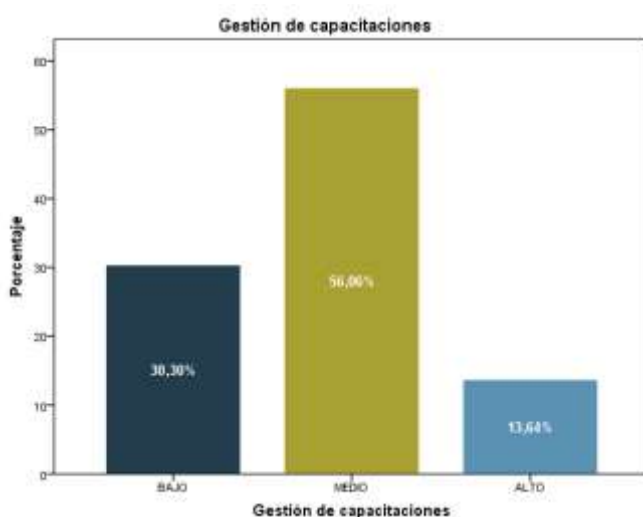


Figura 3. *Gestión de capacitaciones*

Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 8 y figura 3 se observa que, de los 66 docentes, 20 de ellos manifestaron percibir bajos niveles (30,3%) de la gestión de capacitaciones en el centro educativo, 37 indicaron percibir un nivel medio (56,1%) y 9 de ellos (13,6%) manifiestan percibir un nivel alto de la gestión de capacitaciones en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo.

Tabla 9.
Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	25,8
	Medio	34	51,5
	Alto	15	22,7
Total		66	100,0

Fuente: Cuestionario propio

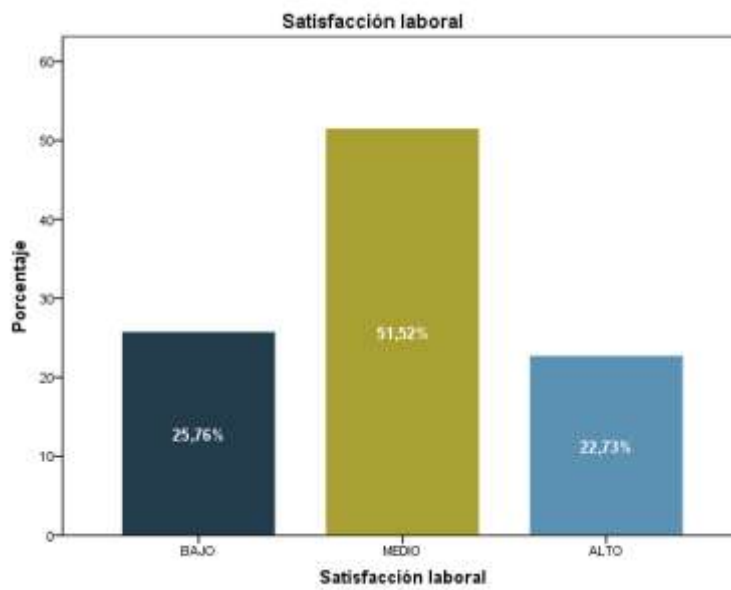


Figura 4. *Satisfacción laboral*
Fuente: Cuestionario propio

En la

tabla 9 y figura 4 se observa que, de los 66 docentes, 17 de ellos manifestaron percibir bajos niveles (25,8%) de la satisfacción laboral en el centro educativo, 34 indicaron percibir un nivel medio (51,5%) y 15 de ellos (22,7%) manifiestan percibir un nivel alto de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo.

Tabla 10.
Condición de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	21,2
	Medio	30	45,5
	Alto	22	33,3
	Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario propio

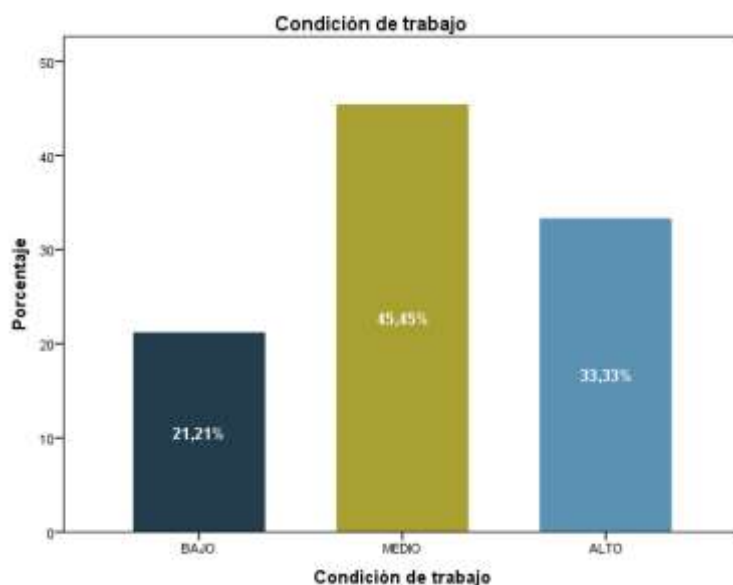


Figura 5. *Condición de trabajo*
Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 10 y figura 5 se observa que, de los 66 docentes, 14 de ellos manifestaron percibir bajos niveles (21,2%) de las condiciones de trabajo en el centro educativo, 30 indicaron percibir un nivel medio (45,5%) y 22 de ellos (33,3%) manifiestan percibir un nivel alto de las condiciones de trabajo en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo.

Tabla 11.
Pago

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	34,8
	Medio	32	48,5
	Alto	11	16,7
	Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario propio

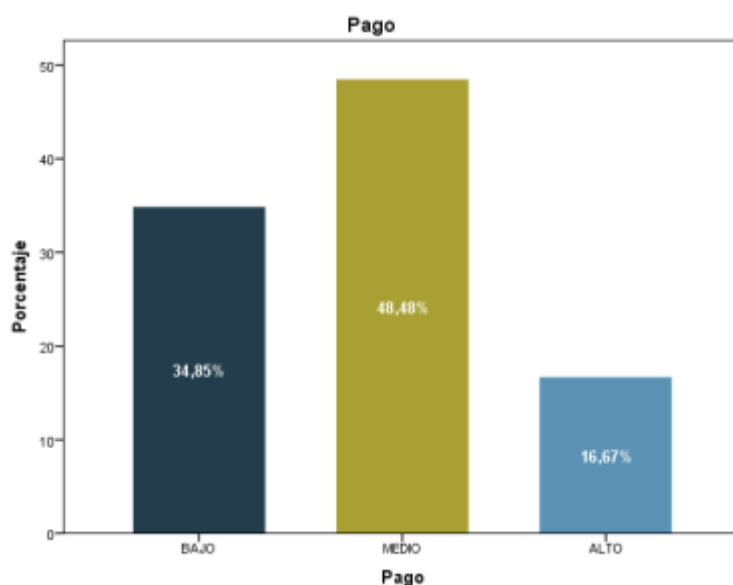


Figura 6. *Pago*

Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 11 y figura 6 se observa que, de los 66 docentes, 23 de ellos manifestaron percibir bajos niveles (34,8%) del pago en el centro educativo, 32 indicaron percibir un nivel medio (48,5%) y 11 de ellos (16,7%) manifiestan percibir un nivel alto del pago en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo.

Tabla 12.
Personalidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	24,2
	Medio	21	31,8
	Alto	29	43,9
	Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario propio

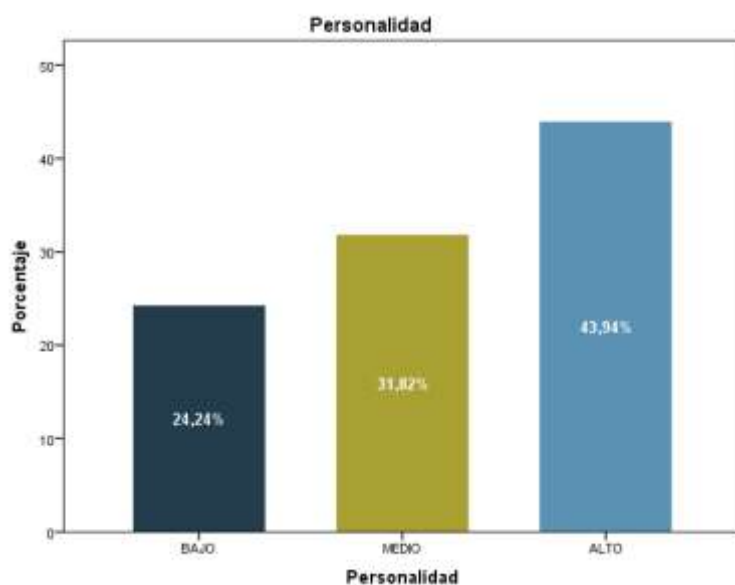


Figura 7. Personalidad
Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 12 y figura 7 se observa que, de los 66 docentes, 16 de ellos manifestaron percibir bajos niveles (24,2%) de la personalidad en el centro educativo, 21 indicaron percibir un nivel medio (31,8%) y 29 de ellos (43,9%) manifiestan percibir un nivel alto de personalidad en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo.

4.1.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

H₁: Existe una relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

Tabla 13.

Correlación de gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral

		Gestión de capacitaciones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,535**
	Gestión de capacitaciones		
	Sig. (bilateral)	.	0,006
	N	66	66
	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	0,535**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,006	.
	N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.535$, lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al $p = 0.006 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la gestión de capacitaciones las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

H₁: Existe relación entre la gestión de capacitaciones las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

Tabla 14.

Correlación de gestión de capacitaciones y la condición de trabajo

		Gestión de capacitaciones	Condición de trabajo
Rho de Spearman	Gestión de capacitaciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	66
	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	0,203
		Sig. (bilateral)	0,102
		N	66

En la tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.203$, lo cual significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al $p = 0.102 > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre la gestión de capacitaciones las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

H₁: Existe relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

Tabla 15.

Correlación de gestión de capacitaciones y el pago

		Gestión de capacitaciones	Pago	
Rho de Spearman	Gestión de capacitaciones	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,480**	
	N	66	66	
	Pago	Coeficiente de correlación	0,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	66	66	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 15, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.480$, lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al $p = 0.002 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

H₁: Existe relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

Tabla 16.

Correlación de gestión de capacitaciones y la personalidad

		Gestión de capacitaciones	Personalidad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,251*
	Gestión de capacitaciones		
	Sig. (bilateral)	.	0,042
	N	66	66
	Personalidad		
	Sig. (bilateral)	0,042	.
	N	66	66

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 16, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.251$, lo cual significa que existe una correlación baja entre las variables, frente al $p = 0.042 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación son de gran importancia para la Institución Educativa Ingeniería, más aún cuando esta información cumplió con todos los criterios de confiabilidad los cuales fueron: la aplicación de instrumentos validados y con adecuada confiabilidad. Las encuestas se aplicaron con previo conocimiento, libertad y sinceridad a los docentes de dicha institución educativa. Finalmente, se ha seguido con los adecuados tratamientos estadísticos.

A nivel de la hipótesis general, se observó que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= 0.006) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral. Se obtuvo una correlación $\rho = 0.535$ siendo esta relación de tipo positiva y moderada. Curi (2018) halló que, si existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, esta relación fue directa, manifestó que la satisfacción laboral es importante debido a que influye en el comportamiento y actitudes de los docentes en el desempeño de sus labores. En esa misma línea Coral (2019) sus resultados mostraron con un p-valor menor a 0.05 si existe una relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral, esta relación fue directa con un coeficiente de 0.403 por lo cual esta relación fue moderada. De la misma manera, Maclean (2018) mediante la correlación de Pearson halló que existe una relación estadísticamente significativa con un p-valor menor de 0.05 entre el aprendizaje de los maestros y su desempeño laboral con un coeficiente de 0.479. Maleka et al. (2020) con un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.31 halló que existe una relación entre la gestión de las capacitaciones y la satisfacción laboral. En contra parte la única investigación que halló lo contrario fue la realizada por Hoekstra (2016) que en sus resultados mostraron que no existe una relación entre las capacitaciones y la satisfacción laboral debido a que el p-valor fue mayor a 0.05. Como conclusión manifestó que sus resultados no fueron concluyentes para determinar si la capacitación en general

aumenta la satisfacción laboral de los profesores en línea porque no se consideraron otras formas de capacitación.

A nivel de la hipótesis específica 1, se observó que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= 0.102) es mayor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe correlación entre la dimensión condición de trabajo de la satisfacción laboral y la gestión de capacitaciones. Romero (2017) halló evidencia a favor de que los programas de capacitación impactan significativamente en la calidad de la gestión académica. Sin embargo, Robbins y Judge (2018) mencionan que: “Las condiciones laborales, especialmente la naturaleza intrínseca del trabajo en sí. Las interacciones sociales y la supervisión son importantes predictores de la satisfacción laboral” (p. 54).

De otro lado para la hipótesis específica 2, se observó que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= 0.002) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la dimensión pago de la satisfacción laboral y la gestión de capacitaciones. Se obtuvo una correlación $\rho = 0.480$ siendo esta relación de tipo positivo y moderada. En esa línea Robbins y Judge (2018) argumentan que: “El pago se correlaciona con la satisfacción laboral y la felicidad general para muchas personas, pero el efecto puede ser menor una vez que un individuo alcanza un nivel estándar de vida cómoda” (p. 55).

Del mismo modo para la hipótesis específica 3, se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= 0.042) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la dimensión personalidad de la satisfacción laboral y la gestión de capacitaciones. Se obtuvo una correlación $\rho = 0.251$ siendo esta relación de tipo positivo y de grado baja. La personalidad también juega un papel importante. Robbins y Judge (2018) enfatizan que: “Las personas que tienen autoevaluaciones básicas positivas —que creen en su valor interior y competencia básica— están más satisfechas con sus trabajos que las personas con autoevaluaciones básicas negativas” (p. 54).

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Referente al objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($\rho = 0.535^{**}$) siendo una correlación positiva entre gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p = 0.006 < 0.05$.
- Segunda:** En lo que atañe al objetivo específico 1, la conclusión a la que se arribó es que no existe un nivel de correlación entre gestión de capacitaciones y la condición de trabajo en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020, debido a que esta relación no fue estadísticamente significativa con un $p = 0.102$.
- Tercera:** En cuanto al objetivo específico 2, se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r = 0.480^*$) siendo una correlación positiva entre la gestión de capacitaciones y el pago en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p = 0.002 < 0.05$.
- Cuarta:** Por último, con respecto al objetivo específico 3, la conclusión es que existe un nivel de correlación significativa baja ($r = 0.251^{**}$) siendo una correlación positiva entre la gestión de capacitaciones y la personalidad en la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.042 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Para los responsables de los docentes de la institución educativa se plantea realizar más capacitaciones a su personal para que éstos puedan tener un mejor desempeño laboral en beneficio no solo de la institución, sino también de los alumnos de la misma.
- Segunda:** Se propone a los dueños de la institución fortalecer las buenas condiciones de trabajo en el centro educativo, ya que esto influirá en mejorar las capacitaciones que se lleven a cabo e influirá de manera positiva en el rendimiento académico del alumnado.
- Tercera:** Según la presente investigación se sugiere a los dueños del colegio que no descuiden las remuneraciones de los docentes, dado que una buena remuneración corresponde a los docentes mejor capacitados, lo cual beneficia las metas de la institución.
- Cuarta:** Así mismo, se recomienda a los responsables del personal docente capacitar a los docentes en el campo de la autoestima y valoración personal, ya que esto hará que tengan un mejor desempeño y se fortalezcan las tareas que ellos desempeñan en beneficio de la institución y del alumnado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Ciudad de México: Grupo Editorial Patria.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Praia-Cabo Verde: Ediciones Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá-Colombia: Prentice Hall.
- Bisquerra, R. (Ed.). (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid-España: La Muralla.
- Brink, H., van der Walt, C. y van Rensburg, G. (2018). *Fundamentals of Research Methodology for Healthcare Professionals* (Cuarta ed.). Ciudad del Cabo-Sudáfrica: Juta and Company (Pty) Ltd. Obtenido de www.juta.co.za
- Colquitt, J., Lepine, J. y Wesson, M. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Sexta ed.). New York-EE. UU.: McGraw-Hill Education.
- Coral, C. (2019). *El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud -Leoncio Prado de Tingo María - 2017*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Tingo María. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf
- Cortina, J. (2016). What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104.
- Curi, J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19663/curi_aj.pdf

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Decimosexta ed.). New York-EE. UU.: Pearson.
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos*, 43(1), 75-86. doi:10.4067/S0718-07052017000100005
- DuBrin, A. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior* (Sexta ed.). New York-EE. UU.: Academic Media Solutions.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Buenos Aires-Argentina: Teseo.
- George, E. y Zakkariya, K. (2018). *Psychological Empowerment and JoJob Satisfaction in the Banking Sector*. Cham-Suiza: Springer International Publishing.
- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Orrego, R. y Quiñones, S. (2018). Nuevas formas de aprender: La formación docente frente al uso de las TIC. *Propósitos y Representaciones*, 6(1), 671-701.
- Hoekstra, B. (2016). Relating training to job satisfaction: a survey of online faculty members. *Journal of Adult Education*, 43(1), 31-40.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Nuevo Chimbote – Perú. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/404/huapaya_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Langer, A. (2018). *Information Technology and Organizational Learning Managing Behavioral Change in the Digital Age* (Tercera ed.). Taylor & Francis Group: New York-EE. UU.
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto* (Quinta ed.). Bogotá-Colombia: Ecoe Ediciones. Obtenido de <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3244/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20PROPUESTA%20ANTEPROYECTO%20Y%20PROYECTO.pdf>
- Machado, C. y Davim, P. (Edits.). (2018). *Organizational Behaviour and Human Resource Management: A Guide to a Specialized MBA Course*. Cham-Suiza: Springer International Publishing.
- Maclean, I. (2018). In-Service Training and Teachers' Job Performance in Public Sénior Secondary Schools in Rivers State. *International Journal of Scientific Research in Education*, 11, 493-520.
- Maleka, M., Paul-Dachapalli, L., Ragadu, S., Schultz, C. y van Hoek, L. (2020). Performance management, vigour, and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers. *Journal of Human Resource Management*, 18, 1-10.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales, Juliaca- Perú.
- Okechukwu, W. (2017). Influence of training and development, employee performance on job satisfaction among the staff of School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara Malaysia (stml, uum). *Journal of Technology Management and Business*, 1-16.
- Raymond, N. (2017). *Employee Training and Development* (Séptima ed.). New York-EE. UU.: McGraw-Hill Education.

- Robbins, S. y Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (Decimocuarta ed.). Vivar-Malasia: Pearson Education Limited.
- Romero, R. (2017). *Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica - administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1818/TM%20CE-Du%203430%20R1%20-%20Romero%20Mejia.pdf>
- Storey, J., Ulrich, D. y Wright, P. (2019). *Strategic Human Resource Management: A Research Overview*. New York-EE. UU.: Routledge.
- Tabassum, F. (2019). *Strategic Human Resource Management: Text and Cases*. New Delhi-India: Cambridge University Press.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S. y Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (Segunda ed.). Los Angeles-EE. UU.: SAGE Publications Ltd.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.
Gestión de capacitaciones y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería de la provincia de Huancayo-2020.	¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?	Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.	Existe una relación entre la gestión de capacitaciones y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.	Gestión de capacitaciones	Métodos en el trabajo	Tutoría	P1-P2	Tipo de investigación Aplicada Nivel de investigación Descriptivo-Correlacional Diseño de investigación No experimental Transversal Población 80 docentes de la Institución Educativa Ingeniería Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario validado por juicio de expertos Análisis de datos Programa SPSS v.24
						Técnica instructiva de trabajo	P3-P4	
						Aprendizaje programado	P5-P6	
						Ejercicios de simulación	P7-P8	
					Métodos fuera de trabajo	Entrenamiento de sensibilidad	P9-P10	
						Análisis Transaccional	P11-12	
						Aprendizaje sincrónico	P13-14	
						Aprendizaje asincrónico	P15-16	
	Aprendizaje en línea	Tecnología educativa	P17-18					
		Satisfacción laboral	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Naturaleza intrínseca del trabajo	P19-20
							Interacciones sociales	P21-22
							Supervisión	P23-24
	Pago						Remuneración	P25-26
		Estándar de vida	P27-28					
		Felicidad	P29-30					
	Personalidad	Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020	Existe relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.	Satisfacción laboral	Personalidad	Valor interior	P31-32	
Competencia básica						P33-34		
Compromiso con la carrera						P35-36		
¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?	Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.	Existe relación entre la gestión de capacitaciones y el pago que reciben los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.	Satisfacción laboral	Personalidad	Valor interior	P31-32		
					Competencia básica	P33-34		
					Compromiso con la carrera	P35-36		
¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020?	Determinar la relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020	Existe relación entre la gestión de capacitaciones y la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Ingeniería en la provincia de Huancayo, Junín-2020.	Satisfacción laboral	Personalidad	Valor interior	P31-32		
					Competencia básica	P33-34		
					Compromiso con la carrera	P35-36		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable Gestión de capacitaciones

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición ordinal
Gestión de capacitaciones	<p>Según Tabassum (2019)</p> <p>La gestión del conocimiento es el proceso de capturar, desarrollar, compartir y utilizar eficazmente el conocimiento organizacional. La gestión del conocimiento es la gestión sistemática de los activos de conocimiento de una organización con el fin de crear valor. Consiste en los procesos, estrategias y sistemas que se dirigen hacia el almacenamiento, el intercambio y la preservación del conocimiento. (p.209)</p>	<p>La gestión de capacitaciones, de naturaleza cuantitativa, está conformada por las siguientes dimensiones: métodos de trabajo, métodos fuera de trabajo, Aprendizaje en línea, los cuales conforman el experimento llamado cuestionario</p>	<p>1. Métodos en el trabajo.</p> <p>2. Métodos fuera de trabajo.</p> <p>3. Aprendizaje en línea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tutoría - Técnica instructiva de trabajo. - Aprendizaje programado. - Ejercicios de simulación. -El entrenamiento de sensibilidad. - Análisis transaccional - Aprendizaje sincrónico. - Aprendizaje asincrónico. - Tecnología educativa 	<p>A. Totalmente en desacuerdo</p> <p>B. En desacuerdo</p> <p>C. Indeciso</p> <p>D. De acuerdo</p> <p>E. Totalmente de acuerdo</p>

Operacionalización de variable Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición ordinal
Satisfacción laboral	Según Robbins y Judge (2018) es una sensación positiva sobre un trabajo resultante de una evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción laboral tiene sentimientos positivos sobre el trabajo, mientras que una persona con baja satisfacción tiene sentimientos negativos. Debido a que los investigadores de comportamiento organizacional dan alta importancia a la satisfacción laboral, es fundamental que le prestemos la debida atención (p.56).	La satisfacción laboral, de naturaleza cuantitativa, está conformada por las siguientes dimensiones: las condiciones de trabajo, personalidad y pago, los cuales conforman el experimento llamado cuestionario.	1. Condiciones de trabajo. 2. Personalidad 3. Pago	- Naturaleza intrínseca del trabajo. - Interacciones sociales. - Supervisión. - Valor interior. - Competencia básica. - Compromiso con la carrera. - Remuneración. - Estándar de vida. - Felicidad	A. Totalmente en desacuerdo B. En desacuerdo C. Indeciso D. De acuerdo E. Totalmente de acuerdo

Anexo 3: Instrumentos

Encuesta sobre gestión de capacitaciones y satisfacción laboral en la Institución Educativa Ingeniería de la provincia de Huancayo-2020.

Instrucciones:

A continuación, se enumera una serie de preguntas, que debe elegir según considere la respuesta adecuada. Esta encuesta es anónima y confidencial. Se debe conteste todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.

Se agradece por anticipado su amable colaboración

Opciones de respuestas

5=Totalmente en desacuerdo

4=En desacuerdo

3=Ni en desacuerdo ni de acuerdo

2=De acuerdo

1=Totalmente de acuerdo

Variable 01. Gestión de capacitaciones

Nº	Preguntas	5	4	3	2	1
Dimensión 01. Métodos en el trabajo						
Indicador 01. Tutoría						
1.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes mediante tutorías especializadas son efectivas?					
2.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes mediante tutorías especializadas brindan las herramientas necesarias para mejorar las clases?					
Indicador 02. Técnica instructiva de trabajo						
3.	¿Considera necesario que los docentes contratados reciban un manual de inducción a cargo de un responsable para el desarrollo de las clases?					

4.	¿Considera necesario que la institución educativa exponga al personal docente recién contratado una visión general de las actividades e infraestructura del colegio?					
Indicador 03. Aprendizaje programado						
5.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben realizarse mediante el auto-aprendizaje?					
6.	¿Considera que los docentes deben estar preparados para saber cómo y qué hacer frente los problemas que se presenten en la institución educativa?					
Dimensión 02. Métodos fuera de trabajo						
Indicador 01. Ejercicios de simulación						
7.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben realizarse en un entorno artificial similar a un escenario real?					
8.	¿Considera que se debe implementar capacitaciones mediante ensayos de clases a los docentes?					
Indicador 02. Entrenamiento de sensibilidad						
9.	¿Considera que las capacitaciones deben realizarse priorizando temas socio emocionales en los docentes?					
10.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben desarrollar la capacidad de resolución de conflictos en el aula?					
Indicador 03. Análisis Transaccional						
11.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben desarrollar la autorregulación del docente?					
12.	¿Considera que la capacitación debe tener en cuenta las características personales de los docentes?					
Dimensión 03. Aprendizaje en línea						
Indicador 01. Aprendizaje sincrónico						

13.	¿Considera que las capacitaciones en línea a los docentes deben realizarse únicamente con la guía de un instructor en tiempo real?					
14.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes vía internet deberían ir a un mismo ritmo de aprendizaje para todos?					
Indicador 02. Aprendizaje asincrónico						
15.	¿Considera que las capacitaciones en línea a los docentes deben realizarse con la guía de un instructor con clases grabadas?					
16.	¿Considera que las capacitaciones vía internet deberían ser de acuerdo al ritmo de aprendizaje de cada docente?					
Indicador 03. Tecnología educativa						
17.	¿Considera que las capacitaciones en solo deben realizarse por videoconferencia?					
18.	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben ser solo con el uso de medios electrónicos y tecnológicos?					

Variable 02. Satisfacción laboral

Nº	Preguntas	5	4	3	2	1
Dimensión 01. Condiciones de trabajo						
Indicador 01. Naturaleza intrínseca del trabajo						
1.	¿Considera que su trabajo le hace sentir realizado como profesional docente?					
2.	¿Considera que el trabajo que realiza es por vocación?					
Indicador 02. Interacciones sociales						
3.	¿Considera que el buen trato con el director beneficia la calidad del trabajo?					
4.	¿Considera que llevarse bien con sus compañeros docentes beneficia la calidad del trabajo?					
Indicador 03. Supervisión						
5.	¿Considera que los monitoreos y acompañamientos realizados han servido para mejorar tus clases?					
6.	¿Considera que la institución debería mejorar su infraestructura e inmobiliario escolar cada año?					
Dimensión 02. Pago						
Indicador 01. Remuneración						
7.	¿Considera que la remuneración económica que recibe por su labor docente en los últimos meses ha sido suficiente?					
8.	¿Considera que su institución educativa le brinda las oportunidades para mejorar su nivel salarial?					
Indicador 02. Estándar de vida						
9.	¿Considera que su labor como docente satisface todas sus necesidades económicas básicas?					
10.	¿Considera que su labor como docente ha mejorado su estatus socioeconómico?					
Indicador 03. Felicidad						
11.	¿Considera que su labor como docente en la institución va acorde con sus principios y valores?					

12.	¿Considera que su trabajo educativo te hace sentir realizado en tu ámbito personal?					
Dimensión 03. Personalidad						
Indicador 01. Valor interior						
13.	¿Considera que su labor docente te hace sentir bien consigo mismo?					
14.	¿Le gusta la actividad que realiza como docente?					
Indicador 02. Competencia básica						
15.	¿Considera que la institución educativa le brindan las oportunidades necesarias para desarrollarse profesionalmente?					
16.	¿Considera importante establecer planes de mejora para tu colegio a fin de que las actividades escolares sean de calidad?					
Indicador 03. Compromiso con la carrera						
17.	¿Considera importante complementar su formación académica mediante capacitaciones, talleres, cursos entre otros; todos los años?					
18.	¿Considera que su vocación docente aumenta su satisfacción laboral?					

Anexo 4: Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 GESTIÓN DE CAPACITACIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: Gestión de capacitaciones								
DIMENSIÓN 1: Métodos en el trabajo								
1	¿Considera que las capacitaciones a los docentes mediante tutorías especializadas son efectivas?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que las capacitaciones a los docentes mediante tutorías especializadas brindan las herramientas necesarias para mejorar las clases?	✓		✓		✓		
3	¿Considera necesario que los docentes contratados reciban un manual de inducción a cargo de un responsable para el desarrollo de las clases?	✓		✓		✓		
4	¿Considera necesario que la institución educativa exponga al personal docente recién contratado una visión general de las actividades e infraestructura del colegio?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben realizarse mediante el auto-aprendizaje?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que los docentes deben estar preparados para saber cómo y qué hacer frente los problemas que se presenten en la institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Métodos fuera de trabajo								
7	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben realizarse en un entorno artificial similar a un escenario real?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que se debe implementar capacitaciones mediante ensayos de clases a los docentes?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que las capacitaciones deben realizarse priorizando temas socio emocionales en los docentes?	✓		✓		✓		

10	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben desarrollar la capacidad de resolución de conflictos en el aula?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben desarrollar la autorregulación del docente?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la capacitación debe tener en cuenta las características personales de los docentes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje en línea		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que las capacitaciones en línea a los docentes deben realizarse únicamente con la guía de un instructor en tiempo real?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que las capacitaciones a los docentes vía internet deberían ir a un mismo ritmo de aprendizaje para todos?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que las capacitaciones en línea a los docentes deben realizarse con la guía de un instructor con clases grabadas?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que las capacitaciones vía internet deberían ser de acuerdo al ritmo de aprendizaje de cada docente?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que las capacitaciones en solo deben realizarse por videoconferencia?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben ser solo con el uso de medios electrónicos y tecnológicos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. NATALY CÁRDENAS CARRIÓN**

DNI: **43439203**

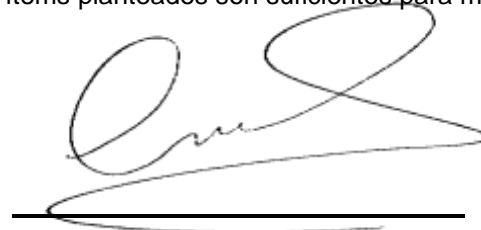
Especialidad del validador: Magíster en Administración

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom, positioned above a solid horizontal line.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: Satisfacción laboral								
DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que su trabajo le hace sentir realizado como profesional docente?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el trabajo que realiza es por vocación?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el buen trato con el director beneficia la calidad del trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que llevarse bien con sus compañeros docentes beneficia la calidad del trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que los monitoreos y acompañamientos realizados han servido para mejorar tus clases?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que la institución debería mejorar su infraestructura e inmobiliario escolar cada año?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Pago		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que la remuneración económica que recibe por su labor docente en los últimos meses ha sido suficiente?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que su institución educativa le brinda las oportunidades para mejorar su nivel salarial?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que su labor como docente satisface todas sus necesidades económicas básicas?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que su labor como docente ha mejorado su estatus socioeconómico?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que su labor como docente en la institución va acorde con sus principios y valores?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que su trabajo educativo te hace sentir realizado en tu ámbito personal?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que su labor docente te hace sentir bien consigo mismo?	✓		✓		✓		
14	¿Le gusta la actividad que realiza como docente?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la institución educativa le brindan las oportunidades necesarias para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
16	¿Considera importante establecer planes de mejora para tu colegio a fin de que las actividades escolares sean de calidad?	✓		✓		✓		
17	¿Considera importante complementar su formación académica mediante capacitaciones, talleres, cursos entre otros; todos los años?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que su vocación docente aumenta su satisfacción laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. NATALY CÁRDENAS CARRIÓN**

DNI: **43439203**

Especialidad del validador: Magíster en Administración

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 GESTIÓN DE CAPACITACIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: Gestión de capacitaciones								
DIMENSIÓN 1: Métodos en el trabajo								
1	¿Considera que las capacitaciones a los docentes mediante tutorías especializadas son efectivas?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que las capacitaciones a los docentes mediante tutorías especializadas brindan las herramientas necesarias para mejorar las clases?	✓		✓		✓		
3	¿Considera necesario que los docentes contratados reciban un manual de inducción a cargo de un responsable para el desarrollo de las clases?	✓		✓		✓		
4	¿Considera necesario que la institución educativa exponga al personal docente recién contratado una visión general de las actividades e infraestructura del colegio?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben realizarse mediante el auto-aprendizaje?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que los docentes deben estar preparados para saber cómo y qué hacer frente los problemas que se presenten en la institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Métodos fuera de trabajo								
7	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben realizarse en un entorno artificial similar a un escenario real?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que se debe implementar capacitaciones mediante ensayos de clases a los docentes?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que las capacitaciones deben realizarse priorizando temas socio emocionales en los docentes?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben desarrollar la capacidad de resolución de conflictos en el aula?	✓		✓		✓		

11	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben desarrollar la autorregulación del docente?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la capacitación debe tener en cuenta las características personales de los docentes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje en línea		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que las capacitaciones en línea a los docentes deben realizarse únicamente con la guía de un instructor en tiempo real?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que las capacitaciones a los docentes vía internet deberían ir a un mismo ritmo de aprendizaje para todos?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que las capacitaciones en línea a los docentes deben realizarse con la guía de un instructor con clases grabadas?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que las capacitaciones vía internet deberían ser de acuerdo al ritmo de aprendizaje de cada docente?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que las capacitaciones en solo deben realizarse por videoconferencia?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que las capacitaciones a los docentes deben ser solo con el uso de medios electrónicos y tecnológicos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. MICHEL JAIME, MENDEZ ESCOBAR**

DNI: **10797162**

Especialidad del validador: Magíster en Administración

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de noviembre de 2020


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: Satisfacción laboral								
DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que su trabajo le hace sentir realizado como profesional docente?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el trabajo que realiza es por vocación?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el buen trato con el director beneficia la calidad del trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que llevarse bien con sus compañeros docentes beneficia la calidad del trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que los monitoreos y acompañamientos realizados han servido para mejorar tus clases?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que la institución debería mejorar su infraestructura e inmobiliario escolar cada año?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Pago		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que la remuneración económica que recibe por su labor docente en los últimos meses ha sido suficiente?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que su institución educativa le brinda las oportunidades para mejorar su nivel salarial?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que su labor como docente satisface todas sus necesidades económicas básicas?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que su labor como docente ha mejorado su estatus socioeconómico?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que su labor como docente en la institución va acorde con sus principios y valores?	✓		✓		✓		

12	¿Considera que su trabajo educativo te hace sentir realizado en tu ámbito personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que su labor docente te hace sentir bien consigo mismo?	✓		✓		✓		
14	¿Le gusta la actividad que realiza como docente?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la institución educativa le brindan las oportunidades necesarias para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
16	¿Considera importante establecer planes de mejora para tu colegio a fin de que las actividades escolares sean de calidad?	✓		✓		✓		
17	¿Considera importante complementar su formación académica mediante capacitaciones, talleres, cursos entre otros; todos los años?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que su vocación docente aumenta su satisfacción laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. MICHEL JAIME, MENDEZ ESCOBAR**

DNI: **10797162**

Especialidad del validador: Magíster en Administración

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de datos

Gestión de capacitaciones

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
Docente 1	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4
Docente 3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5
Docente 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
Docente 5	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3
Docente 6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4
Docente 7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4
Docente 8	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3
Docente 9	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 10	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4
Docente 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2
Docente 12	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4
Docente 13	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4
Docente 14	5	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	1	4	4	5
Docente 15	4	4	4	5	3	4	4	1	2	5	4	4	5	2	2	5	5	4
Docente 16	4	4	2	5	4	5	1	5	5	5	5	5	2	2	5	4	3	1
Docente 17	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	3
Docente 18	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	2	1
Docente 19	4	5	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	5	3	4	2
Docente 20	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	2
Docente 21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4
Docente 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 23	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4	4
Docente 24	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4
Docente 25	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
Docente 26	3	4	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3
Docente 27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	2
Docente 28	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
Docente 29	4	4	5	5	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3
Docente 30	5	4	5	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3

Docente 31	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
Docente 32	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	2	2	4	3	4	2	4
Docente 33	4	4	5	4	2	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	
Docente 34	5	4	5	5	1	5	5	5	3	3	4	2	5	5	5	3	5	5
Docente 35	2	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	2
Docente 36	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	1	3	5	5
Docente 37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2
Docente 38	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
Docente 39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
Docente 40	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Docente 41	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4
Docente 42	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
Docente 43	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	2
Docente 44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4
Docente 45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2
Docente 46	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	2	2
Docente 47	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	2	2	4	4	2	2
Docente 48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
Docente 49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	3
Docente 50	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3
Docente 51	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Docente 52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Docente 53	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	2	2
Docente 54	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	2	4	5	5
Docente 55	4	4	5	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
Docente 56	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
Docente 57	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
Docente 58	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3
Docente 59	1	1	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
Docente 60	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4
Docente 61	4	4	2	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	4
Docente 62	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4
Docente 63	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Docente 64	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 65	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3
Docente 66	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	4

Satisfacción laboral

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
Docente 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 2	5	5	4	4	2	5	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5
Docente 3	5	5	4	4	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5
Docente 4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
Docente 5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
Docente 6	4	5	4	4	3	5	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4
Docente 7	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
Docente 8	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5
Docente 9	4	5	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 10	4	4	4	4	3	5	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4
Docente 11	4	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5
Docente 12	5	5	5	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 13	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
Docente 14	5	5	1	5	5	4	2	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4
Docente 15	4	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 16	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 17	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Docente 18	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5
Docente 19	4	5	5	4	4	5	2	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5
Docente 20	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
Docente 21	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3
Docente 22	4	5	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 23	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 24	5	5	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 25	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5
Docente 26	4	4	4	5	4	4	2	3	1	2	4	3	4	4	4	4	3	4
Docente 27	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 28	5	5	4	4	4	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5
Docente 29	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
Docente 30	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5
Docente 31	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
Docente 32	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	5	2	5	5	5

Docente 33	5	5	5	5	4	3	1	2	2	3	5	4	5	5	2	4	4	5
Docente 34	5	5	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
Docente 35	2	4	4	5	3	4	1	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4
Docente 36	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5
Docente 37	5	5	5	5	4	3	2	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5
Docente 38	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
Docente 39	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	5	5	5	2	4	5	5
Docente 40	4	4	5	5	4	3	1	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4
Docente 41	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 43	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 44	3	5	4	4	3	4	2	2	3	2	5	5	5	5	3	4	4	5
Docente 45	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4
Docente 46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 47	4	5	5	5	5	4	1	2	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5
Docente 48	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
Docente 49	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4
Docente 50	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
Docente 51	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 52	5	5	4	5	4	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5
Docente 53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
Docente 54	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5
Docente 55	3	5	5	4	4	3	2	2	3	2	4	5	5	5	2	3	4	4
Docente 56	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
Docente 57	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 58	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	5	5	3
Docente 59	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Docente 60	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 61	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4
Docente 62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 63	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5
Docente 64	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5
Docente 65	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4
Docente 66	5	5	2	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5

Anexo 6: Propuesta de valor

Propuesta para mejorar de la gestión de capacitaciones para incrementar la satisfacción laboral.

Introducción:

En la Institución Educativa Ingeniería de la provincia de Huancayo, que se dedica a la formación de estudiantes de excelencia. Encontramos que nuestros profesores pueden tener mejores resultados, por ende ahora buscamos implementar una estrategia para mejorar de la gestión de capacitaciones a través de la implementación de capacitaciones periódicas que favorezcan a los docentes. Por lo tanto en la siguiente propuesta de valor se pretende que la Institución Educativa Ingeniería de la provincia de Huancayo pueda mejorar la gestión de capacitaciones y con ello la satisfacción laboral cada trabajador, así mismo también se espera poder incrementar la satisfacción laboral en un porcentaje mayor que favorezca por una parte al empleado y por otra parte a los estudiantes.

Justificación:

Se justifica realizar esta propuesta de valor dado que es necesario implementar la mejora de la gestión de capacitaciones para incrementar la satisfacción laboral donde destacan sus labores y la productividad que a Institución Educativa Ingeniería desea alcanzar por cada año escolar. Con esta propuesta lograremos generar una gestión de capacitaciones adecuada y que genere un reflejo positivo en la satisfacción laboral en la empresa. Esperamos por ende la Institución Educativa Ingeniería de la provincia de Huancayo pueda tener como resultado de una mejor manera de alcanzar sus objetivos en cada año escolar.

Objetivos:

Objetivo general

Mejorar de la gestión de capacitaciones para incrementar la satisfacción laboral.

Objetivos específicos

1. Implementación de capacitaciones periódicas las cuales mejoren la satisfacción laboral.

2. Hacer actividades de inclusión entre los docentes para generar una mejor satisfacción laboral.

Estrategias:

Estrategia 1: Premiación con un bono extra del 10% de su sueldo a quien participen de las capacitaciones.

Plan de acción:

Con el fin de alimentar la motivación y compromiso de los docentes se premiará con un bono extra de 10% por la participación en las capacitaciones. Se llevará un control estricto de la asistencia de cada capacitación que promueva la institución.

Estrategia 2: Entrega de certificador por la participación en las capacitaciones respaldo su validez en el país.

Plan de acción:

Se contará con capacitaciones que certifiquen la calidad de las mismas para que los docentes pueden validar sus conocimientos en todo el país.