



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una
empresa de comida rápida, La Molina 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Ochoa Vasquez, Saida Esther (orcid.org/0000-0003-2072-0518)

Yaringaño Rivera, Edith Nelsi (orcid.org/0000-0001-9055-2906)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedicamos a nuestros padres que fueron el principal apoyo para seguir adelante, siendo un gran soporte para culminar satisfactoriamente nuestra investigación, gracias a ellos que nos inculcaron por seguir con los estudios y apoyarnos hasta culminar con nuestras carreras profesionales que son frutos de nuestros esfuerzos.

AGRADECIMIENTO

Especial agradecimiento al docente Dr. Miguel Bardales Cárdenas, por su paciencia y dedicación en la constante guía y asesoría que hicieron posible el desarrollo de esta investigación. Así mismo, a nuestros padres, por guiarnos en cada decisión y paso que damos en nuestro recorrido por este mundo, a nuestras familias por su apoyo incondicional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023", cuyos autores son YARINGAÑO RIVERA EDITH NELSI, OCHOA VASQUEZ SAIDA ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 08-12-2023 12:51:06

Código documento Trilce: TRI - 0654445



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, YARINGAÑO RIVERA EDITH NELSI, OCHOA VASQUEZ SAIDA ESTHER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EDITH NELSI YARINGAÑO RIVERA DNI: 74754845 ORCID: 0000-0001-8055-2906	Firmado electrónicamente por: ENYARINGANOY el 14-11-2023 22:17:28
SAIDA ESTHER OCHOA VASQUEZ DNI: 71602636 ORCID: 0000-0003-2072-0518	Firmado electrónicamente por: SOCHOAVA30 el 14-11-2023 12:20:16

Código documento Trilce: TRI - 0654446

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORAS.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Instrumentos.....	13
Tabla 2 Fiabilidad del instrumento	14
Tabla 3 Fiabilidad de la variable capacitación.....	14
Tabla 4 Fiabilidad de la variable satisfacción laboral	14
Tabla 5 Resultados descriptivos de la variable: Capacitación.....	17
Tabla 6 Resultados descriptivos de la variable: Satisfacción laboral	18
Tabla 7 Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación laboral.....	19
Tabla 8 Resultados descriptivos de la dimensión: Desempeño laboral	20
Tabla 9 Resultados descriptivos de la dimensión: Crecimiento personal.....	21
Tabla 10 Resultados descriptivos de la dimensión: oportunidad laboral.....	22
Tabla 11 Cuadro de pruebas de normalidad	24
Tabla 12 Prueba de Hipótesis General	25
Tabla 13 Prueba de Hipótesis de la motivación laboral y satisfacción laboral	26
Tabla 14 Prueba de hipótesis entre desempeño laboral y satisfacción laboral	27

Índice figuras

Figura 1. Capacitación.....	17
Figura 2. Satisfacción laboral	18
Figura 3. Motivación laboral.....	19
Figura 4. Desempeño laboral	20
Figura 5. Crecimiento personal.....	21
Figura 6. Oportunidad laboral	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, de tipo aplicada y nivel descriptivo – correlacional con un enfoque cuantitativo, la investigación fue determinando por 60 colaboradores utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultado se obtuvo un grado de Sig. bilateral de 0.000 manifestando que existe relación entre ambas variables del estudio; se obtuvo un Rho de Spearman de 0,552 indicando que existe una correlación positiva moderada. Se concluye que al brindar la capacitación a través de una buena motivación y desempeño laboral se puede conseguir una buena satisfacción laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Calidad de trabajo, Satisfacción laboral, Productividad

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between satisfaction and job satisfaction of collaborators in a fast food company, La Molina, 2023. The methodology used was a non-experimental design, of an applied type and at a descriptive level - correlational with a focus. Quantitative, the research was determined by 60 collaborators using the survey technique and the questionnaire as an instrument. As a result, a bilateral Sig. degree of 0.000 was obtained, showing that there is a relationship between both study variables; A Spearman's Rho of 0.552 was obtained, indicating that there is a moderate positive evaluation. It is concluded that by providing training through good motivation and work performance, good job satisfaction of employees can be achieved.

Keywords: Training, Job satisfaction, Productivity

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de los participantes en una organización es fundamental debido a que gracias a su conocimiento y habilidades generan un mejor posicionamiento en el mercado, es por eso importante que cada colaborador reciba capacitaciones constantes para tener un mejor desempeño.

Según Smit (2019), mencionó que toda empresa brinda diversas capacitaciones a sus colaboradores, priorizando el proceso de integración y obviando los constante seguimientos que mejoren el nivel de su desempeño, habilidades y aprendizaje. Es muy importante que toda organización tenga consideraciones para evaluar diversas capacitaciones durante el proceso de trabajo de cada colaborador y así poder evaluar el rendimiento constante que tienen los trabajadores, de acuerdo a la función que desempeña. Por consecuencia Asgarova (2019) indica que es importante realizar capacitaciones para que los colaboradores sean capaces de adaptarse rápidamente a sus puestos de trabajo, donde surgen nuevas necesidades de conocimiento y habilidades.

La satisfacción laboral no solo se enfoca en el bienestar que pueda presentar el colaborador, si no va más de la mano con el rendimiento o productividad. Jauregui (2022), manifestó que la satisfacción laboral deriva habitualmente del interés cotidiano entre el colaborador y la empresa, demostrando así un alto índice en el compromiso y rendimiento que pueda percibir. Es por eso que es importante que todos los colaboradores cuenten con una satisfacción extraordinaria para no solo tener un buen clima laboral, si no también demostrar resultados satisfactorios en cuando a su productividad y desenvolvimiento. Así mismo Pantha (2020) argumenta que es el escenario actual que toda organización enfrenta debido a que si no se contribuye la satisfacción laboral el desempeño de los trabajadores afectaría en el éxito de la empresa.

La organización está enfocada en un restaurante de comida rápida, que cuenta con una gran estructura organizacional, brindando así todos los servicios de alimento de manera instantánea para el público en general, logrando satisfacer el paladar de los usuarios, teniendo el ambiente limpio, enfocándose en el crecimiento constante diversificando sus menús y generando una mejor experiencia al cliente en dar excelentes atenciones. Los establecimientos

cuentan con amplio espacio en todas las sucursales, ofreciendo servicios como áreas recreacionales.

Los colaboradores de la empresa de comida rápida son contratados sin experiencia, siempre y cuando las personas desempeñen con las obligaciones que piden la empresa, ya que son aquellos los que demuestran una actitud sobresaliente por el gran trabajo que elaboran cada día, obteniendo cargo de acuerdo a la capacidad que demuestre el colaborador; sin embargo, todos los que laboran en la empresa de comida rápida cooperan para que tengan una buena relación entre los trabajadores y directivos, para que la empresa pueda evitar algún enfrentamiento. Por ello el problema a tratar es sobre la importancia de la capacitación hacia sus colaboradores, puesto que es un factor primordial para que tengan mejores habilidades dentro de la organización.

Actualmente para la empresa el tema a tratar no pasa desapercibido, puesto que las funciones que requieren en el trabajo son bajo presión, debido a que se enfocan en la satisfacción completa de sus clientes, buscando ser líder en el mercado. Sin embargo, el esfuerzo requerido que se pide en la organización muchas veces no es totalmente favorable, porque demanda de un esfuerzo mental o de actividades que requieren alcanzar resultados eficientes. Por consiguiente, es primordial que la empresa realice constantes capacitaciones, encaminando a los participantes de la empresa que cuenten con buena satisfacción laboral para que tengan una mayor productividad, generando resultados óptimos.

Frente a lo mencionado en la investigación realizada es preciso conocer: ¿De qué manera se relaciona la capacitación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023? Así mismo los problemas específicos fueron: i) ¿de qué manera se relaciona la motivación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023?, ii) ¿de qué manera se relaciona el desempeño laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de comida rápida, La Molina 2023?

La Justificación teórica se demostró en la contribución para las investigaciones futuras presentando ideas generales sobre la capacitación y satisfacción laboral,

obteniendo teoría que se relaciona entre las variables, con la finalidad que cada colaborador se sienta comprometido con la empresa.

En cuanto a la justificación práctica implica en desarrollar métodos que impacten sobre la investigación, permitiendo abarcar sobre cómo capacitar de manera adecuada para que los trabajadores puedan rendir en el centro de trabajo y lograr en tener buena satisfacción laboral

Así mismo la justificación metodológica se justificó que el método utilizado involucra en comprobar la relación entre capacitación y satisfacción laboral, esta metodología puede ser aplicada para las futuras investigaciones.

Finalmente, la justificación social se sostiene que la capacitación es fundamental para que todos los trabajadores estén capacitados y dispuesto ante cualquier circunstancia de la empresa de comida rápida, así mismo ayuda obtener buenos resultados, logrando que cada uno que labora se sientan satisfecho por ser participe para una mejoría en la empresa.

De este modo, el objetivo general de la investigación fue: determinar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023. Cuyos objetivos específicos fueron: i) establecer la motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de comida rápida, La Molina 2023. ii) comprobar la relación del desempeño laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023.

Por otro lado, la presente investigación tuvo como hipótesis general: existe relación entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023.

Inclusive, como hipótesis específicas se plantearon: i) existe relación entre la motivación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023, de igual manera, ii) existe relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional fueron:

Según Heryanto (2019) indico que como objetivo es reflejar si hay relación entre motivación laboral y el clima laboral en el desempeño con satisfacción como variable interviniente del personal educativo de las universidades y rectorados. Se determinó que la muestra fue 187 personas, con un diseño con base descriptivo con enfoque cuantitativa. Como resultado se demostró que las variables tienen un efecto positivo, con Sig. de a 0,001, con un coeficiente de regresión de 0,206. Se llega a concluir que tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción de los empleados del personal educativo del Rectorado de la Universidad.

Según Marin y Placencia (2017) el estudio se estipula sobre la motivación y satisfacción laboral de personal de una organización de salud sector privado, su meta fundamental fue comprobar la conexión con las variables, considerando una muestra de 136 trabajadores, el estudio fue descriptivo, observacional y transversal relacional, con un grado de Sig. de (0,000064). El resultado de Rho de Spearman fue 0.336, aceptándose con nivel bajo. En conclusión, se refleja que son de correlación baja positiva.

Según Rachac (2018) en el análisis incluyo como objetivo averiguar si hay relación entre satisfacción y rendimiento laboral en los colaboradores del hospital regional de Escuintla. Se procedió en hacer una muestra a los 45 colaboradores femeninos y masculino entre los 18 – 70 años, se enfocó de tipo descriptivo-correlacional, utilizándose medidas estadísticas de correlación de Pearson, teniendo un intervalo significativo de 0.95, así mismo, determinando que si hay correlación significativa con 0.86, obteniendo un mayor nivel de correlación entre las variables con un grado fuerte. En conclusión, se considera que ambas variables si tiene relación por tener altos resultados en la correlación indicando que si se sienten satisfechos hay un buen rendimiento.

Por otro lado, Paredes y Bustamante (2021) la investigación tuvo como propósito constituir la unión que hay entre gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los bancos con mayor capital financiero Guayaquil. Se realizó una investigación cuantitativa, con un diseño descriptivo - correlacional, así mismo el instrumento

empleado fue de un cuestionario con escalo de Likert, el cual tuvo una muestra de 370 colaboradores. Como resultado se obtuvo un análisis de fiabilidad con valor Sig. de 0.911 determinando un resultado significativo de 0.05. En conclusión, se llegó a evidenciar la unión positiva entre las variables de los participantes de la sociedad.

De igual modo Gonzales et al. (2021) el objetivo primordial de las variables de la investigación fue indagar la gestión del talento humano en la satisfacción y productividad laboral dentro las empresas privadas. Se realizó la investigación de un diseño no experimental, transaccional y descriptivo. Se aplicó del mismo modo la entrevista y ajustando las correlaciones de Pearson con el fin de saber si el objetivo tiene influencia sobre otra variable. Por tal razón la correlación fue de 0.186 y con una Sig. de 0.055, donde indica una baja de correlación positiva, indicando por lo cual que si hay relación entre las variables. En conclusión, la satisfacción que cada trabajador llega alcanzar es porque tiene un cargo donde le permite mostrar sus habilidades que van de la mano con su rendimiento.

Los antecedentes nivel nacional fueron los siguientes:

Según Ramos y Yaranga (2022) analizo la investigación cuyo propósito primordial fue especificar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en Tiendas Mass, El Agustino 2022. Se procedió con utilizar el método de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo aplicada y corte transversal - correlacional, la muestra identificada fue de 30 trabajadores. Así mismo el instrumento utilizado fue el cuestionario, obteniendo los resultados de Rho de Spearman fue de 0,872 manifestando que tienen una correlación positiva muy fuerte entre las variables. A su vez se llega a concluir que, mientras las variables apoyen a los empleados, la productividad de los colaboradores será mayor.

Por otro lado, Avalos (2020) en su investigación su finalidad fue comprobar la relación entre las competencias de los colaboradores de Mibanco, Chimbote 2020. Se usó una metodología con diseño no experimental trasversal, y enfoque descriptivo – correlacional, de tipo aplicada, donde 51 colaboradores fueron la muestra de estudio. Se aplicó como instrumento el cuestionario. Según los resultados, la variable mencionada tiene relación significativa con el

desenvolvimiento de habilidades de la empresa, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,880. A su vez, se concluyó que más elevado sea la satisfacción en los colaboradores, mayor será el desempeño según sus funciones que realizan en la organización financiera.

Así mismo Figueroa (2020) analizó su investigación cuyo propósito consistió en comprobar la correlación entre las variables de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén 2020. El método fue no experimental, con corte transversal de tipo aplicada. Identificó que la muestra tuvo 169 contribuyentes. Donde se consideró como instrumento la encuesta y se necesitó de 2 cuestionarios de acuerdo a las variables estudiadas. En este sentido, los resultados alcanzados fue un Rho de Spearman 0,774 indicando que el nivel de capacitación es en su mayoría alto, por lo cual la empresa se enfoca netamente en la capacitación del personal, por consiguiente, se culminó que existe una correlación objetiva alta entre ambas variables estudiadas.

Según Santillán y Contreras (2022) en su investigación de lo cual su propósito fue establecer la semejanza entre la capacitación y la productividad en los trabajadores del área comercial. Donde el método de investigación fue de diseño no experimental-correlacional, de tipo cuantitativo, transversal, prospectivo, así mismo menciona que la muestra fue requerida por 21 trabajadores. La investigación fue aplicada en base al cuestionario con interrogantes cerradas bajo escala de Likert. Se alcanzó como resultado de Rho de Spearman de 0,714, donde nos manifiesta que hay una correlación positiva o directa fuerte con nivel de Sig. de (p 0,000). En conclusión, se manifiesta que si tiene relación positiva alta entre las dos variables estudiadas del área comercial.

Así mismo, Namuche (2021) en su investigación cuyo objetivo fue conocer la concordancia entre resiliencia y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, la investigación elaborado fue de enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal, se llegó a considerar una muestra a 45 trabajadores que fueron validados por las ambas variables. Su resultado de Rho de Spearman fue de 0.522, y su grado de Sig, fue 0.000, concluyendo que hay relación entre las variables mencionadas.

Las bases teóricas que sustentaron las variables de investigación fueron las siguientes:

La variable capacitación se sustentó en la teoría de las necesidades. Según McClelland (1973) el estudio de la teórica de las necesidades, se basa en tres tipos, están son: las necesidades del logro, que se establecen en los individuos que requieren realizar actividades dificultosas superando así retos personales. Por consiguiente, la segunda necesidad es la afiliación que se fundamenta en contar con un buen clima laboral, donde todos los colaboradores puedan cooperar solidariamente y contar con una buena relación laboral, así mismo, la necesidad del poder se basa principalmente en las personas que tienen deseos de superación y control de los demás. Se puede derivar a partir de las habilidades o experiencias que cada individuo posee o adquirió en el trayecto de su vida.

La segunda variable de la satisfacción se sustenta en la teoría de los dos factores. Según Herzberg (1968) fundamentando que se establece en las personas que se encuentran influenciadas en dicho componente. El primer factor establecido es la satisfacción donde se considera importante que los colaboradores se sientan más satisfechos en las funciones que son requeridas. La siguiente teoría considerada es la insatisfacción, revelando que, si los factores son de manera inadecuada, se tiende a tener una baja productividad que fomenta una actitud negativa y no favorece el ámbito profesional como personal.

Respecto al marco conceptual las definiciones de la variable capacitación fueron las siguientes:

En cuanto a la primera variable según Santillana y Contreras (2022) definen que la capacitación es una de las principales funciones que generan mayores conocimientos constantes en los colaboradores, y se genera debido a que el mercado demanda distintas necesidades, por lo cual se desea un mejor conocimiento. Definen que la capacitación ha experimentado un notable crecimiento a nivel global debido a la continua evolución de las carencias del mercado, la población que exige diversas necesidades y de excelente calidad. Debido a ellos las empresas pueden proporcionar a sus colaboradores los conocimientos especializados sobre una determinada actividad.

Según Velasquez (2022) argumenta que la capacitación es un impulso a tener mejores evoluciones, debido a que, al adquirir mayores conocimientos de acuerdo a las funciones establecidas, los colaboradores pueden alcanzar una progresiva motivación y mejores habilidades, conservando así el puesto asignado. Es por ello fundamental que el tema no pase desapercibido por las organizaciones, puesto que favorece en el crecimiento personal como profesional, garantizando así una mejor productividad y asegurando el éxito de dicha empresa.

Las dimensiones de la capacitación fueron las siguientes:

La motivación laboral, según Boulanger (2022) manifiesta que cuando una organización no genera diversas acciones para promover la motivación, se pueden presentar diversas dificultades, como interferir en el rendimiento de los colaboradores. Es por ello fundamental mejorar el proceso de motivaciones al personal, de lo contrario muchas veces la productividad de los colaboradores no será el indicado y los resultados que las empresas buscan no será óptimo y se generará un desequilibrio organizacional. Así mismo Velasquez et al. (2022) menciona que la motivación laboral se considera esencialmente exitosa en las organizaciones donde se genera una función importante de cada trabajador, logrando que cada integrante alcance cumplir con los objetivos que tiene la empresa para que cada trabajador se sienta motivado al realizar sus funciones en sus centros laborales

El desempeño laboral, en cuanto a la segunda dimensión según Huamachuco (2020) menciona que es un elemento importante, debido a que permite tener mejores integraciones en las capacitaciones que brindan las organizaciones, demostrando así un desempeño óptimo y un mejor rendimiento en sus habilidades. Es por ello importante contar con colaboradores que tengan un buen desempeño en la empresa, demostrando así un buen compromiso con las labores que se les asigna, de acuerdo al área donde se encuentre. Así mismo Karimi y Hamzeh (2018) manifiestan que el desempeño laboral es uno de los objetivos más importantes que toda organización persigue, debido a que promueve una mejor productividad y mejora la calidad de los servicios.

Así mismo en la segunda variable satisfacción laboral, se tiene como definición lo siguiente: según Limaymanta (2021) menciona que hoy en día los colaboradores aspiran a tener una buena satisfacción de acuerdo al ámbito personal como laboral, es por ello fundamental que cada organización fomente que sus colaboradores se sientan satisfechos en sus organizaciones. La importancia de la satisfacción de los colaboradores es fundamental para toda empresa debido a que garantiza un buen clima laboral, fomentando así una mejor productividad y un proceso más óptimo. Por consiguiente, Jones (2023) difiere que la falta de una buena satisfacción puede afectar directamente en la eficiencia y eficacia de cada colaborador, disminuyendo así la productividad organizacional.

Las dimensiones fueron las siguientes:

Crecimiento personal, de acuerdo a Rufasto (2021) la estructura primordial es brindar métodos para que los colaboradores sepan cómo afrontar diversas irregularidades, por ello se les da informaciones oportunas sobre situaciones que han transcurrido durante el proceso de aprendizaje. Las organizaciones tienen que enfocarse en que los colaboradores sepan cómo manejar diversos problemas, así mismo es bueno que se les explique en poder solucionar de manera inmediata cualquier problema que se presente en ese momento. Así mismo Park et al (2021) señalan que el crecimiento profesional se deriva a partir de los esfuerzos personales de los colaboradores, es así como se centran a alcanzar diversos objetivos de manera óptima.

La productividad laboral, según Ramos y Yaranga (2022) mencionan que la productividad es fundamental en todos los colaboradores debido a que se puede medir el nivel de rendimiento que emplean al realizar las funciones que se les asigne. Es por ello fundamental que las organizaciones brinden mejores inducciones a través de capacitaciones para que demuestren una mejor productividad. Shivangi et al (2022) sustentan que la productividad influye en la capacidad del desempeño de los colaboradores y de la organización para mantener una ventaja competitiva, fortaleciendo y mejorando el éxito de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue de tipo aplicado, en el cual permitió desarrollar técnicas para alcanzar resultados adquiridos en el estudio de capacitación y satisfacción laboral, por lo cual permitió tener información de fuentes confiables que permitieron gestionar las búsquedas de la problemática del estudio.

Según Ramos et al. (2020) determinaron que la investigación aplicada pretende que las personas que tengan que desplazar en el campo, permite ponerse en contacto con la sociedad para determinar métodos de solución para adaptarse a las necesidades.

3.1.2. Enfoque de investigación

El estudio de investigación fue cuantitativo se consideró las variables del cuestionario, que permitió hallar datos actuales para constatar con las hipótesis indicadas.

De acuerdo con Sánchez (2019) menciona que la investigación con un enfoque cuantitativo, permite obtener datos confiables para realizar los registros con exactitud, así mismo, es considerado de manera importante las características y el uso de recolección de datos estadísticos.

3.1.3. Nivel de investigación

La investigación se analizó de nivel descriptivo - correlacional porque permite comparar las relaciones que existe entre ambas, con la finalidad de ver las relaciones que tuvieron las variables en la investigación.

Según Muguira (2023) especifica que el diseño de investigación son métodos elegidos por el investigador y técnicas que fueron relacionados de una manera lógica y eficiente.

3.1.4. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, de corte transversal, mostrando que las evaluaciones se realizaran en un ambiente abierto y permitiendo recolectar datos actuales.

Según Arias (2021) define que un diseño no experimental, tiene relación con las variables y elementos que no se pueden manipular sin la participación del investigador, así mismo, donde se pueden observar los acontecimientos reales y por consiguiente poder tener mayor validez al analizar sin llegar a alterar la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual:

Según Velasquez (2022) argumento que la capacitación es un impulso a tener mejores evoluciones, debido a que, al adquirir mayores conocimientos de acuerdo a las funciones establecidas, los colaboradores pueden alcanzar una progresiva motivación y mejores habilidades, conservando así el puesto asignado.

Definición operacional

La variable de capacitación tuvo como medición el instrumento del cuestionario, por consiguiente, la postura de las dimensiones e indicadores sirvieron para la formulación de los ítems.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Según Limaymanta (2021) definió que los colaboradores aspiran a tener una buena satisfacción de acuerdo al ámbito personal como laboral, es por ello fundamental que cada organización fomente que sus colaboradores se sientan satisfechos en sus organizaciones.

Definición operacional

La variable de la satisfacción laboral fue medida a través de las dimensiones de crecimiento personal y productividad laboral, por lo cual se usó la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población investigada tuvo en cuenta a 60 personas que laboran en una empresa de comida rápida, considerando de esa forma a los trabajadores que laboran actualmente. Esta se considera como población finita. Según Moreno (2021) la población son personas que están conformados en conjunto y que destacan por sus cualidades, que cada uno posee, en algún lugar específico o momentos ideales, en donde se logra realizar la investigación.

- **Criterios de inclusión:**

Para el hallazgo de exploración se requirió la colaboración de todos los que laboran en la organización.

- **Criterios de Exclusión:**

En el cuestionario no se consideraron a los consumidores que concurren a la organización.

3.3.2 Muestreo:

El muestreo fue no probabilístico, se consideró a los personales de la empresa de comida rápida que corresponden a 60 personas. Por lo tanto, esta se considera una muestra censal o una población censal.

Hernández y Carpio (2019) definió que son estudios que permite obtener datos precisos por la población y conjuntamente con el muestreo probabilístico

3.3.3 Unidad de análisis:

En la investigación se consideró como unidad de análisis a los que laboran en la empresa de comida rápida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta, considerando de esa forma en obtener datos que están relacionados a las variables y conseguir informaciones importantes.

Según Consultores (2020) define que los investigadores tienen que considerar las técnicas, ya que es fundamental al recolectar informaciones que estén relacionado

con los trabajadores, de esa manera permite tener información y los resultados planteados al problema.

3.4.2 Instrumento

En la investigación se usó el instrumento el cuestionario de tipo Likert, para la recolección de datos y así poder conocer la apreciación de los colaboradores de la empresa.

Según Hernández y Duana (2020) mencionan que el instrumento debe ser confiable, objetiva y con validez, teniendo en cuenta que, si una investigación no cumple con lo mencionado, los resultados obtenidos no son legítimos. El instrumento de investigación se presenta en el Anexo 7.

Tabla 1

Instrumentos

Variables	Técnica	Instrumento
Capacitación	Encuesta	Cuestionarios
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionarios

3.4.3 Validez

El instrumento fue validado por experto calificado que están integrados en la universidad, teniendo una especialidad en el estudio de investigación para que puedan ser los responsables de darle validez a la investigación y dar la autorización del cuestionario.

Según Useche et al. (2019) definen que la validación es la conexión que tiene con la medición de instrumento, así mismo, la validez tiene relación con los objetivos y sus características. La validez del instrumento se presenta en el Anexo 3.

3.4.4 Confiabilidad

En la investigación los instrumentos del cuestionario; para obtener su confiabilidad se aplicaron una prueba piloto de 15 colaboradores de la muestra, mediante el coeficiente estadístico del Alfa de Cronbach por medio del SPSS, logrando identificar el nivel o grado que estén de acuerdo a las dimensiones. Para

verificar si el instrumento es confiable se debe que obtener un resultado de 0.70 a más, en una escala de valor de 0 – 1, los resultados obtenidos determinaron 0,910. La confiabilidad del instrumento se presenta en el Anexo 5.

Según Mata (2020) menciona que la confiabilidad es una herramienta principal donde hace mención que, al elaborar los instrumentos, estas deben tener un vínculo con el diseño de investigación y la problemática del estudio.

Tabla 2

Fiabilidad general del instrumento

Alfa de Cronbach	Nº de elemento
0,910	30

La tabla 3 señalo resultados de 0,910, lo que señala que representa una magnitud de confiabilidad positiva muy alta.

Tabla 3

Fiabilidad de la variable capacitación

Alfa de Cronbach	Nº de elemento
0,847	30

La tabla 4, relativo a la primera variable señalo resultados de 0,847, lo que señala que representa una magnitud de confiabilidad positiva muy alta.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elemento
0,829	15

La tabla 5, relativo a la segunda variable señalo resultados de 0,829, lo que señala que representa una magnitud de confiabilidad de positiva muy alta.

3.5. Procedimientos

De acuerdo al trabajo de investigación, se utilizó enfoque cuantitativo, tipo aplicada, correlacional y el diseño fue tipo no experimental. Por consiguiente, se tuvo que definir la población y muestra, usando la encuesta con la finalidad de

constatar respuestas significativas. Así mismo, se usó el cuestionario a los colaboradores de la empresa, procesando las bases de datos a través del Excel que fue fundamental para facilitar el uso del programa SPSS, que brinda las gráficas y tablas para analizar los resultados estadísticos y así mismo obtener los resultados de estadística inferencial que incluyeron la prueba de normalidad y los estadísticos de contrastación de hipótesis con lo que se elaboró la discusión, como las conclusiones y las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1 Estadística descriptiva

Mesa y Caicedo (2020) manifiestan sobre estadística descriptiva que influye en la recopilación, organización de análisis estudiados. Su propósito primordial es describir las principales características de la muestra, estos se pueden analizar mediante tablas, gráficos o índice.

3.6.2 Estadística inferencial

Vázquez y Ortiz (2022) argumentan que el propósito es proporcionar herramientas estadísticas, procesando información, desde el diseño de muestras hasta la prueba de hipótesis, para que los investigadores realicen inferencias basadas en conocimientos de significancia estadística.

Con respecto al análisis de datos, la indagación extraída por intermedio del cuestionario aplicado a los 60 colaboradores se utilizó para su análisis, la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Según Westreicher (2020) manifestó que es un estudio profundo en la recopilación de información, con el fin de adquirir conclusiones que ayuden a una organización a obtener resultados facilitando la toma de decisiones y resolver problemas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tuvo aspectos de confiabilidad, debido a que respetó y cumplió con los estándares del formato APA 7a edición, así mismo se aplicó dicho formato en el marco teórico, donde las citas y referencias estuvieron acordes a los estándares de la comunidad científica.

En tal sentido, los aspectos éticos buscaron evitar la usurpación o la falsificación de datos en la investigación, por lo contrario, fue necesario contribuir e informar las fuentes o campos normativos de donde se recopiló la información, con el fin de acercarse al tema de estudio permitiendo un mejor discernimiento y obteniendo mejores resultados, forjando un reconocimiento beneficioso a los autores correspondientes por su gran aporte al ejecutar su investigación. Los principios éticos básicos respetados fueron: la beneficencia, la no maleficencia, la autonomía y la justicia.

IV. RESULTADOS

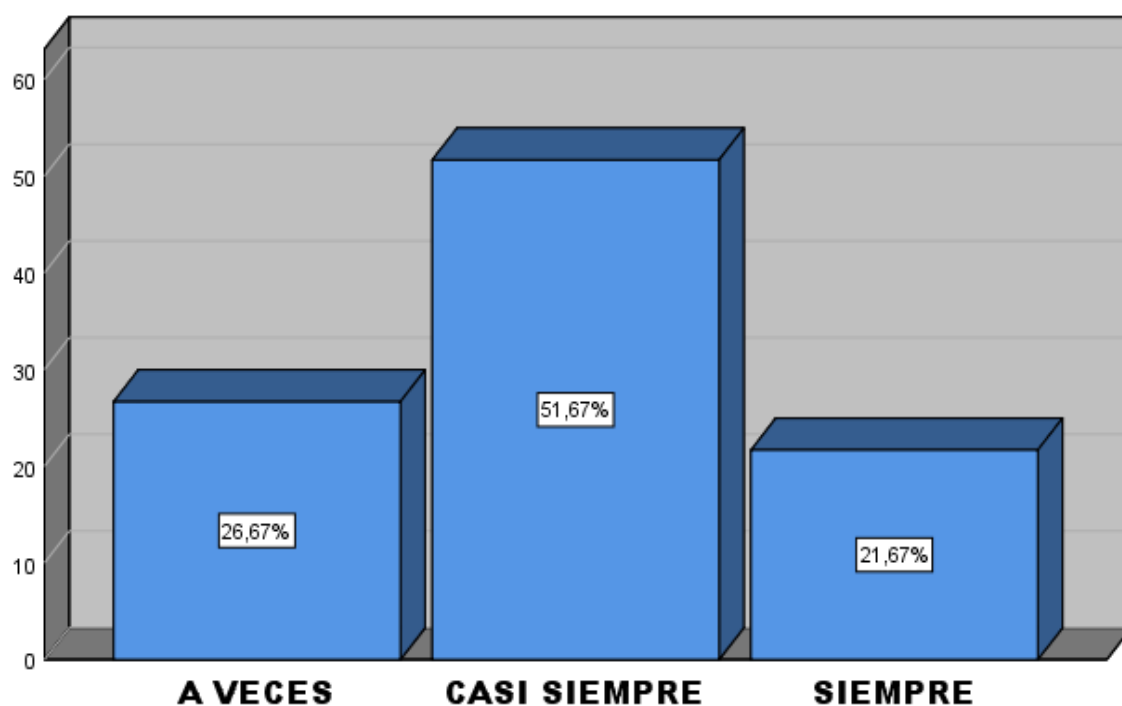
4.1 Estadística descriptiva

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable: Capacitación

		F.	%	% Aceptado	% Acumulado
Válido	A VECES	16	26,7	26,7	26,7
	CASI SIEMPRE	31	51,7	51,7	78,3
	SIEMPRE	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1. Capacitación



En la tabla 5 y figura 1 se aprecia que 60 trabajadores fueron parte de las encuestas establecidas, representando el 100% de la muestra, donde se evidencia que el 51,67% que representa a 31 colaboradores encuestados manifestaron que casi siempre se brinda una correcta capacitación en la organización y el 26,67% que representa a 16 personas de los encuestados sostuvieron que a veces se brinda una buena capacitación, mientras que el 21,67% que representa a 13

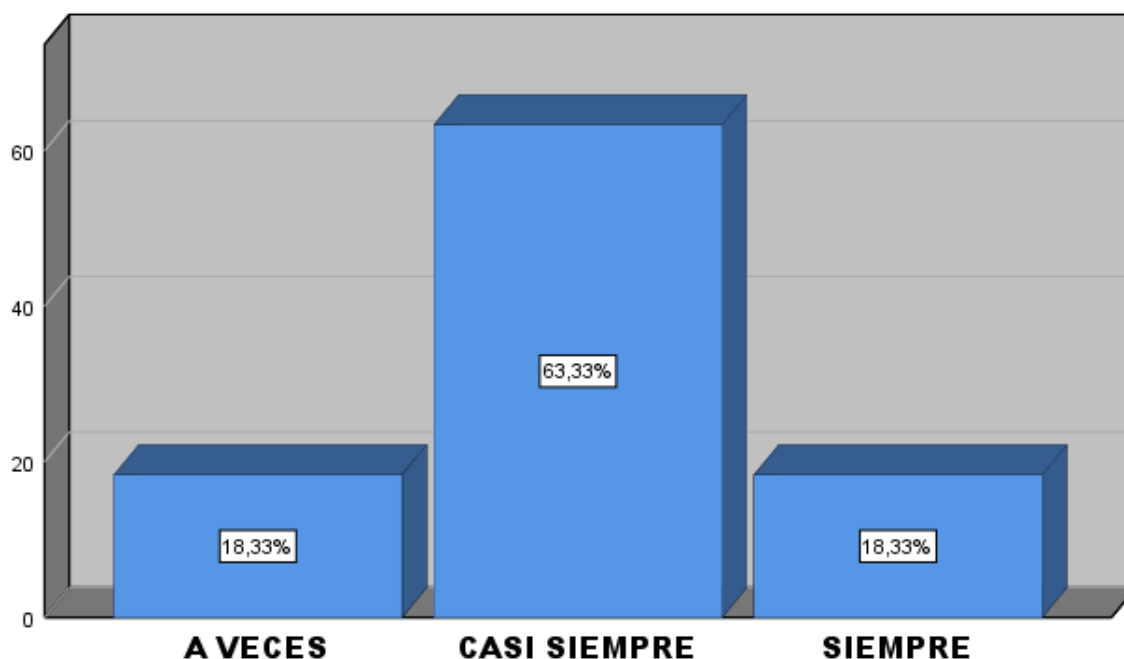
colaboradores declararon que siempre se fomenta una buena capacitación. Los resultados obtenidos demostraron que las capacitaciones brindadas en la organización son beneficios puesto que generan mayores productividades con el propósito de conseguir la superación de la empresa.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la variable: Satisfacción laboral

		F.	%	% Aceptado	% Acumulado
Válido	A VECES	11	18,3	18,3	18,3
	CASI SIEMPRE	38	63,3	63,3	81,7
	SIEMPRE	11	18,3	18,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Figura 2. Satisfacción laboral



En la tabla 6 y figura 2 se calcula que la segunda variable, donde 60 trabajadores fueron partícipes de las encuestas establecidas, representando el 100% de la muestra, se comprueban que el 63,33% que personifican a 38 colaboradores de los encuestados revelaron que casi siempre se brinda una correcta satisfacción laboral en la organización y el 18,33% que constituye a 11 colaboradores encuestados

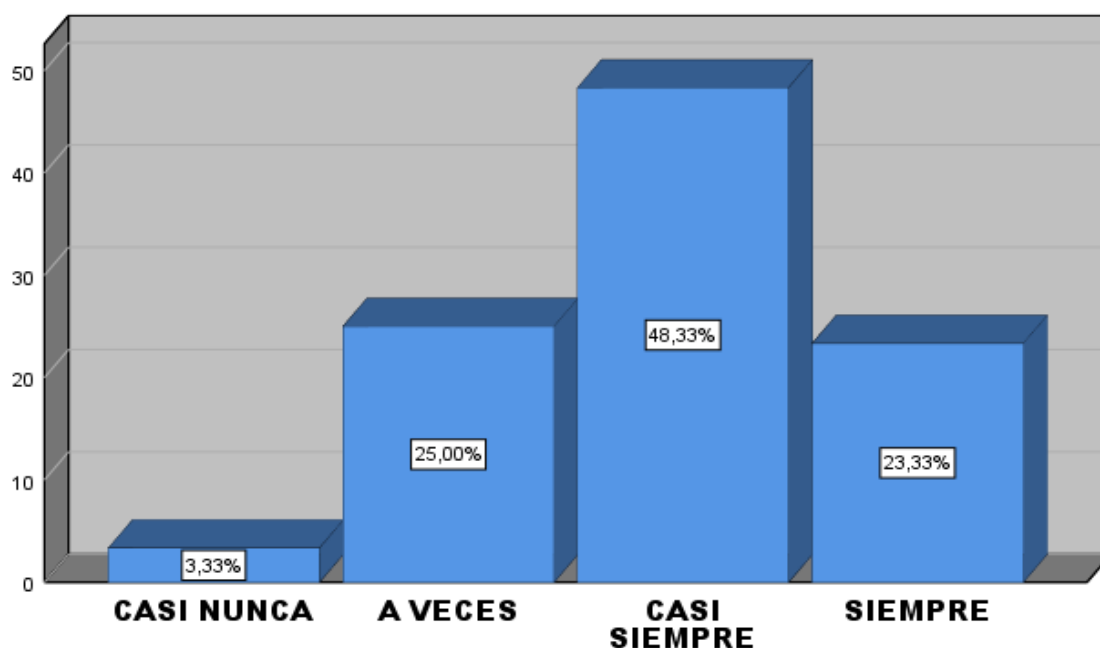
sostuvieron que a veces se brinda una buena satisfacción laboral, sin embargo, el 18,33% que representa a 11 colaboradores evidenciaron que siempre se fomenta una buena satisfacción laboral en la empresa. Los resultados adquiridos demostraron que la satisfacción laboral es importante en la empresa de comida rápida, por lo que genera mayor beneficio y buenos resultados para la organización con la finalidad de que cada colaborador se sienta satisfecho.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación laboral

	F.	%	% Aceptado	% Acumulado
CASI NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
A VECES	15	25,0	25,0	28,3
CASI SIEMPRE	29	48,3	48,3	76,7
SIEMPRE	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 3. Motivación laboral



En la gráfica se aprecia que 60 fueron participes de las encuestas establecidas, representando el 100% de la muestra, se comprueban que el 48,33% que representa a 29 colaboradores de los encuestados, revelaron que casi siempre se brinda una correcta motivación laboral en la organización, así mismo el 25,00% que

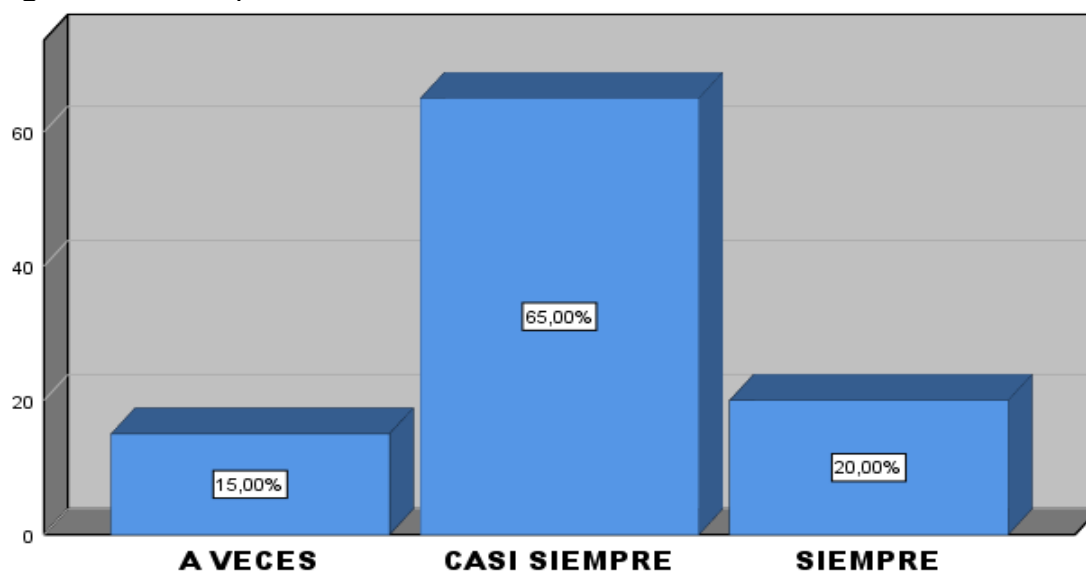
constituye a 15 colaboradores, comunicaron que a veces se fomentan diversas actividades para incentivar y mejorar la motivación laboral, mientras que 23,33% que representa a 14 colaboradores informaron que siempre reciben una buena motivación y el 3,33% que representa a 2 de los encuestados mantuvieron que casi nunca se brinda una buena motivación laboral. Según los resultados obtenidos refleja que en su mayoría 71.66% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo que la organización fomente motivaciones con la finalidad de que cada colaborador tenga un mejor rendimiento.

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión: Desempeño laboral

		F.	%	% Aceptado	% Acumulado
Válido	A VECES	9	15,0	15,0	15,0
	CASI SIEMPRE	39	65,0	65,0	80,0
	SIEMPRE	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4. Desempeño laboral



En la tabla 8 y figura 4 se muestran los resultados de la segunda dimensión, donde 60 trabajadores fueron partícipes de las encuestas establecidas, representando el 100% de la muestra, así mismo se evidencia que el 65,00% que simboliza a 39 colaboradores de los encuestados manifestaron que casi siempre se fomenta un

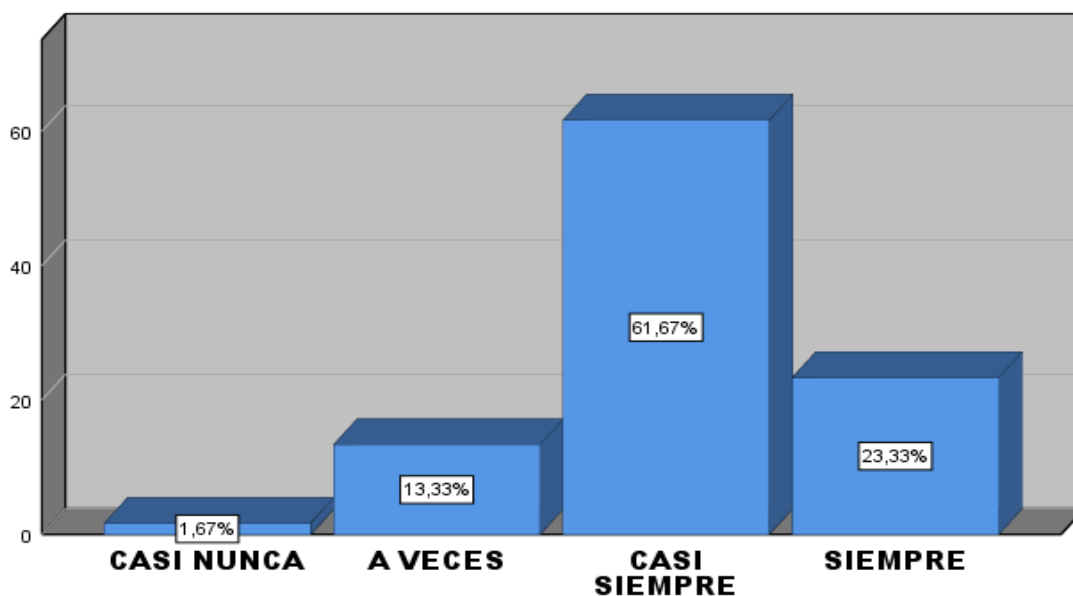
buen desempeño laboral en la organización, mientras que el 20,00% que representa a 12 de los encuestados sostuvieron que siempre hay un buen desempeño laboral, y finalmente el 15,00% que representa a 9 colaboradores declararon que a veces llegan a la meta para obtener un buen desempeño laboral. Los resultados obtenidos demostraron que el desempeño laboral siempre es fundamental para cada colaborador debido a que permite manifestar la capacidad que cada colaborador puede demostrar en la organización.

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión: Crecimiento personal

		F.	%	% Aceptado	% Acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	A VECES	8	13,3	13,3	15,0
	CASI SIEMPRE	37	61,7	61,7	76,7
	SIEMPRE	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5. Crecimiento personal



En la tabla 9 y figura 5 se manifiesta los 60 trabajadores quienes fueron participes de las encuestas establecidas, representando el 100% de la muestra, se

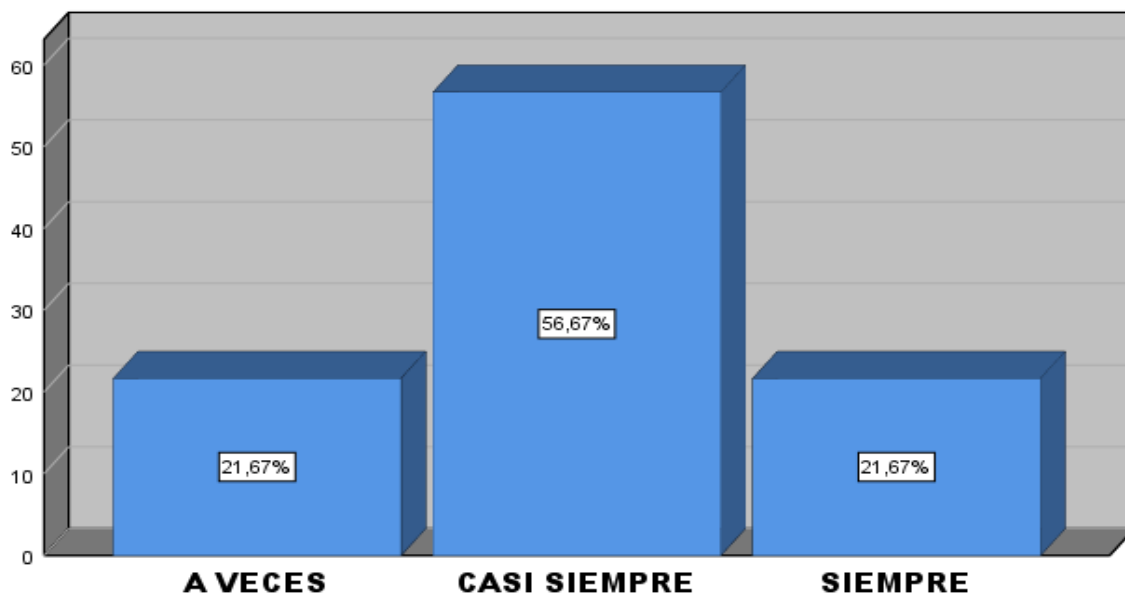
comprueban que el 61,67% que representa a 37 colaboradores de los encuestados revelaron que casi siempre se genera un buen crecimiento personal, así mismo el 23,33% que representa a 14 colaboradores informaron que siempre se fomenta incentivos para mejorar el crecimiento personal, mientras que 13,33% que representa a 8 colaboradores informaron que a veces se fomenta un buen crecimiento personal y el 1,67% que representa a 1 de los encuestados sostuvieron que casi nunca se impulsa un buen crecimiento personal. Se comprueba que el 85% de los colaboradores se encuentran en la organización, por tanto, tienen mayores oportunidades para su crecimiento personal.

Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión: oportunidad laboral

		F.	%	% Aceptado	% Acumulado
Válido	A VECES	13	21,7	21,7	21,7
	CASI SIEMPRE	34	56,7	56,7	78,3
	SIEMPRE	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 6. Oportunidad laboral



En la tabla 10 y figura 6 se demuestran la cuarta dimensión, donde 60 trabajadores fueron partícipes de las encuestas establecidas, representando el 100% de la muestra, se evidencia que el 56,67% que constituye a 34 colaboradores de los encuestados manifestaron que casi siempre se fomenta una buena oportunidad laboral en la organización, mientras que el 21,67% que representa a 13 de los encuestados sostuvieron que siempre se impulsa una buena oportunidad laboral, y finalmente el 21,67% que simboliza a 13 colaboradores declararon que a veces se promueven oportunidades laborales en la organización. En consecuencia, se manifiesta que los colaboradores argumentan que se generan oportunidades laborales a, con la finalidad de demostrar mejores habilidades.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

En la búsqueda de información fue fundamental interpretar los datos obtenidos que posee un procedimiento de conducta de distribución normal o no normal, donde se relacionen ambas variables ya sea paramétricas o no paramétricas para corroborar la hipótesis de la investigación.

H_0 : La distribución estadística de los datos de la muestra es normal.

H_1 : La distribución estadística de los datos de la muestra no es normal.

Decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 11

Cuadro de pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,262	60	,000	,805	60	,000
Satisfacción laboral	,317	60	,000	,769	60	,000

En la tabla 11 se identifica los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a y de un grado de Sig. = 0,000 que no supera a 0,05; por consiguiente se llega a deducir que el resultado implica a que no existe una distribución normal y frente a ello, se realizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman para contrastar la hipótesis .

4.2.2. Prueba de hipótesis

Las hipótesis presentadas fueron con intención de comprobar si existe una relación entre ambas variables capacitación y satisfacción laboral. De esa manera, se incluyeron tablas para identificar el coeficiente de correlación.

Prueba de hipótesis general.

Prueba de hipótesis de correlación entre capacitación y satisfacción laboral.

Ho: No hay relación entre capacitación y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023.

H₁: Sí hay relación entre capacitación y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023.

Decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 12

Prueba de Hipótesis General

			Capacitación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

De acuerdo a la tabla 12, se cumple un grado de Sig. de 0.000 que es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta a la hipótesis alterna. Así como también, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,552, concluyendo que hay una relación positiva moderada entre las variables. Anexo 4

Prueba de hipótesis específica.

Prueba de hipótesis específica de correlación motivación laboral y satisfacción laboral.

Ho: No hay relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023.

H₁: Sí hay relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023.

Decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 13

Prueba de Hipótesis de la motivación laboral y satisfacción laboral

			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

En la tabla 13 según los resultados se observó el grado de Sig.= 0,000 que no supera a 0.05, aceptando la hipótesis alterna lo cual alude que si existe correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023. Así mismo, se alcanzó el Rho de Spearman = 0,648 revela que hay correlación positiva moderada. Anexo 4

Prueba de hipótesis específica entre desempeño laboral y satisfacción laboral

Ho: No hay relación entre desempeño laboral y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023.

H_1 : Sí hay relación entre desempeño laboral y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023.

Decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 14

Prueba de hipótesis entre desempeño laboral y satisfacción laboral

			Desempeño laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,375**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,375**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

En la tabla 14 se nota la Sig. = 0,03 que no excede a 0.05 donde se acepta a la hipótesis alterna lo cual establece que si existe correlación entre desempeño laboral y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023. De esa forma, se obtuvo el Rho de Spearman = 0,375 aclarando que hay correlación positiva baja. Anexo 4

V. DISCUSIÓN

Frente a la investigación, se comprobaron diversos aspectos del estudio de acuerdo a las variables estudiadas, posterior a ello se recopilaron datos estadísticos.

En cuanto al objetivo de la investigación general fue determinar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023. Analizando la tabla 12 se puede observar como resultado de Sig. de 0.000, hecho que manifiesta que existe relación entre capacitación y satisfacción laboral en una empresa de comida rápida, La Molina, 2023, de igual forma se considera existe una relación positiva moderada de Rho de Spearman de 0,552; investigación que fue corroborado con lo recopilado de Santillán y Contreras (2022) en su investigación cuyo propósito fue establecer la semejanza entre la capacitación y la productividad en los personales del área comercial demuestra que tiene un grado de Sig. = 0.000, señalando que hay una relación positiva alta entre ambas variables estudiadas del área comercial o un Rho de Spearman de 0,714. Finalmente, con los resultados señalados se interpreta de forma coincidente que existe relación de ambas variables, puesto que el grado de significancia de ambos estudios no superan el 0.05. De lo contrario se discrepa en el nivel de correlación debido a que en el antecedente recopilado brota un resultado de correlación positiva alta y en el estudio dado arrojan resultados que existe una relación positiva moderada. Por consiguiente, Velasquez (2022) argumenta que la capacitación es un impulso a tener mejores evoluciones, debido a que al adquirir mayores conocimientos de acuerdo a las funciones establecidas, los colaboradores pueden alcanzar una progresiva motivación y mejores habilidades.

Desde la perspectiva del primer objetivo específico fue establecer la motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de comida rápida, La Molina 2023, en la tabla 13 se detalló el grado de valor de Sig. = 0,000, en lo cual indica que, si existe correlación las variables. Por consiguiente, se considera que hay correlación positiva moderada alcanzando el Rho de Spearman = 0,648, por consiguiente, la confrontar con la investigación recopilado de Marin y Placencia (2017) en su investigación sobre la motivación y satisfacción laboral de personal de una organización de salud sector privado, de igual manera identifica una Sig. bilateral de 0,000064 demostrando que las

variables son de correlación baja positiva de Rho de Spearman fue de 0.336. Analizado los resultados, se afirma de manera sincrónica que existe relación de ambas variables, debido a que el grado de significancia de ambas investigaciones no superan el 0.05. En cambio, se discrepa en el nivel de correlación puesto que el presente estudio ofrece un resultado de correlación positiva moderada y en el antecedente recopilado se obtuvieron resultados de correlación baja positiva. Por otra parte, Boulanger (2022) manifiesta que cuando una organización no genera diversas acciones para promover la motivación, se pueden presentar diversas dificultades, como interferir en el rendimiento de los colaboradores.

En tal sentido desde la perspectiva del segundo objetivo específico que fue comprobar la relación del desempeño laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023, en la tabla 14 se puntualiza la Sig. = 0,000., lo cual precisa que si existe correlación en las variables, detallando que existe correlación positiva baja de Rho de Spearman = 0,375, por consiguiente fue comparado con lo recopilado de Namuche (2021) en la información cuyo objetivo fue conocer la concordancia entre resiliencia y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, señala que tiene un grado de Sig. de 0,000 manifestando que si hay correlación positiva moderada con ambas variables del caso con un nivel de correlación de Rho Spearman 0,522. Analizado los resultados, se comprueba que existe relación entre ambas variables, puesto que el grado de significancia de ambas investigaciones no superan el 0.05. Por lo contrario, se discrepa en el nivel de correlación debido a que en el presente estudio arroja un resultado de correlación positiva baja y en la investigación recopilado se manifestaron resultados de correlación positiva moderada. Por consiguiente, Huamachuco (2020) menciona que el desempeño laboral es un elemento importante, debido a que permite que los colaboradores tengan una mejor integración en las capacitaciones que brindan las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Se realizaron las conclusiones de acuerdo a los objetivos y resultados obtenidos mediante en la investigación, estos fueron:

Primera: se alcanzó concretar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023. Demostrando con una Sig. de 0.000, así mismo, manifestando una correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,552. En consecuencia, se concluye que al brindar la capacitación a través de una buena motivación y desempeño laboral se puede conseguir una buena satisfacción laboral en los colaboradores, con la finalidad de superar las expectativas propuestas.

Segunda: se adquirió comprobar la semejanza con la motivación laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de comida rápida, La Molina 2023. Presentando una Sig. = 0,000, agregando que hay correlación positiva moderada alcanzando el Rho de Spearman = 0,648. Se llega a precisar que la motivación laboral es fundamental en la organización porque permite desarrollar una buena satisfacción laboral con el fin que los colaboradores se sientan más comprometidos dentro de la empresa.

Tercera: finalmente se obtuvo describir la relación entre desempeño laboral y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023. Reflejando una Sig. = 0,000, afirmando que hay correlación positiva baja con un Rho de Spearman = 0,375. Se concluye que el desempeño laboral de los colaboradores abarca conjuntamente con la satisfacción laboral con la intención de que los colaboradores puedan demostrar un alto compromiso en sus tareas asignadas.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia a los resultados observados se consideraron las siguientes recomendaciones:

Primera: se logró determinar una correlación positiva moderada entre capacitación y satisfacción laboral, por lo tanto, se sugiere que la empresa se siga manifestando con capacitaciones constantes de acuerdo a las actividades que cada colaborador está encargado, para que las productividades sean más eficientes y alcancen los objetivos propuestos.

Segunda: se logró analizar una correlación positiva baja entre motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023. por lo cual se recomienda que la empresa proporcione diversos métodos para generar constantes motivaciones laborales con el fin de que todos los colaboradores cumplan sus objetivos de manera armoniosa y se comprometan más con la compañía.

Tercera: se consiguió analizar que hay correlación positiva baja en desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de comida rápida, La Molina 2023. se recomienda que mejore el desempeño laboral en la organización para que los colaboradores se sientan capaces de sus logros de forma equitativamente, con la finalidad de que los trabajadores se demuestren capaces por sus habilidades que lo demuestran en la organización.

REFERENCIAS

- Asgarova (2019) Impact of Employee Training on Employee Job Satisfaction and Achievement A Case of Turkish Manufacturing Industry. SSRN. Recuperado de: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm>
- Arias y Covinos (2021) Diseño y metodología de la investigación. diseño y metodología de la investigación. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Avalos (2022) Satisfacción laboral y desempeño por competencias en los colaboradores de Mibanco, Chimbote, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>
- Boulanger (2022) Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream>
- Consultores (2020) Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación. Recuperado de: <https://online-tesis.com/tecnicas>
- Figuroa (2020) Capacitación del personal y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén año 2020. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>
- Gómez (2021) La utilización del muestreo probabilístico y no probabilístico en las ciencias sociales. Recuperado de: <https://isdfundacion.org/2021/06/23/la>
- Gonzales et al. (2021) La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>

Hernández y Carpio (2019) Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud. Recuperado de: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Hernández y Duana (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA. Recopilado de: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Heryanto (2019) The effect of work motivation and work environment on performance with satisfaction as intervening variables education personnel rektorate andalas university. Archives of Business Research. Recuperado de: <https://doi.org/10.14738/abr.72.5768>

Herzberg (1968) La teoría de Herzberg. Escuela de organización industrial. Recopilado de: <https://www.eoi.es/blogs/minte>

Huamachuco (2020) Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Institucional Continental. Recuperado de: <https://repositorio.continental.edu.pe>

Jauregui (2022) Engagement y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una entidad financiera - Cusco, 2022. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96444/Garc%c3%ada_JCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jones (2023) Job Satisfaction Among Public and Private Sector Employees. California state university, Northridge. Recuperado de: <https://scholarworks.calstate.edu/concern/theses/765378038>

Karimi y Hamzeh (2018) The Effect of Organizational Training on Job Satisfaction and Individual Performance of Ahwaz Oil Company Employees. Islamic Azad University. Recuperado de: <file:///C:/Users/BIBLIOTECA-01/Downloads/1378->

- Limaymanta (2021) Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y una privada de lima metropolitana. PUCP. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/>
- Mata (2020) Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa. Recopilado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad>
- Marin y Placencia (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Martin y Campos (2015) Correlación entre actividades de interacción social registradas en nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. Ingeniería biomédica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61941556004>
- Muguirra (2023). Tipos de investigación y sus características. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-de-mercados/>
- McClelland (1973). La motivación es un factor clave. Recopilado de: <https://www.miformaciongratis.com/blog-post/necesidades-de-mcclelland>
- Mesa y Caicedo (2020) Introducción a la Estadística descriptiva. Universidad de Nariño. Recuperado de: <https://sired.udenar.edu.co/6671/1/Introducci>
- Moreno (2021) Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. Recopilado de: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-lapoblacion.htm>
- Namuche (2021) Estrategias para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de una entidad estatal, Jesús María 2021. Universidad Norbert Winer. Recuperado de: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6251>

Parella y Martins (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Fedupel.
Recuperado de: <https://www.calameo.com/read/000628576f51732890350>

Pantha (2020) A study on employee job satisfaction in the banking sector in nepal. University of Applied Sciences. Recuperado de: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344063>

Paredes y Bustamante (2021) Human talent management and job satisfaction in banks of Guayaquil. Journal Academic. Recuperado de: <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>

Park et al (2021) Personal growth initiative: the effects of person–organization fit, work empowerment and authentic leadership. International Journal of Manpower. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/344031438>

Shivangi et al (2022) What do we know about Employee Productivity: Insights from Bibliometric Analysis. University School of Management. Recuperado de: <https://www.jscires.org/sites/default/files/JScientometRes-11-2-183.pdf>

Rachac (2018). Relación entre satisfacción y rendimiento laboral en los colaboradores del Hospital Regional de Escuintla – Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Rachac-Dany.pdf>

Ramos et al (2020) Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. Revista de la OFIL. Recopilado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/ofil/v30n2/1699-714X-ofil-30-02-93.pdf>

Ramos y Yaranga (2022) La capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en Tiendas Mass, El Agustino 2022. Universidad Cesar Vallejo.
Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>

Rufasto (2021) Gestión del desarrollo personal para mejorar la retención del talento humano en la cmac de Trujillo S.A – Chiclayo, 2020. Universidad

- Señor de Sipán. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle>
- Sánchez (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Universidad Aplicada de Ciencias Aplicadas. Recopilado de:
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644/913>
- Santillana y Contreras (2022) Relación entre capacitación y productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa IDECAP, Trujillo 2022. Universidad privada del Norte. Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle>
- Smit (2019) The selection process and benefits of job training. Erasmus University Rotterdam. Recuperado de:
<https://thesis.eur.nl/pub/49600/Smit-K.-410841.pdf>
- Useche et al. (2019) Técnica e instrumentos de recolección de datos cuali – cuantitativos. Recopilado de:
<https://repositoryinst.uniquajira.edu.co/bitstream/handle>
- Vázquez y Ortiz (2022) Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Recuperado de:
<file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentos>
- Velasquez et al. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Behavioral sciences. Recuperado de:
<https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Velasquez (2022) Capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la provincia de Huaral 2022. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>
- Westreicher (2020) análisis de datos. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/analisis-de-datos.html>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 1: Capacitación	Según Velasquez (2022) argumenta que la capacitación es un impulso a tener mejores evoluciones, debido a que, al adquirir mayores conocimientos de acuerdo a las funciones establecidas, los colaboradores pueden alcanzar una progresiva motivación y mejores habilidades, conservando así el puesto asignado.	La variable de capacitación tuvo como medición el instrumento del cuestionario, por consiguiente, la postura de las dimensiones e indicadores fueron para la formulación de los ítems.	Motivación laboral Desempeño laboral	- Ambiente de trabajo -Incentivos - Capacitación -Calidad de trabajo -Experiencia de puesto	1 y 4 5 y 10	Tipo Escala de Likert: (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 2: Satisfacción laboral	Según Limaymanta (2021) define que los colaboradores aspiran a tener una buena satisfacción de acuerdo al ámbito personal como laboral, es por ello fundamental que cada organización fomente que sus colaboradores se sientan satisfechos en sus organizaciones.	La variable de la satisfacción laboral fue medido a través de las dimensiones de crecimiento personal y productividad laboral, por lo cual se aplicó la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario	Crecimiento personal	-Deseo de mejora -Habilidades personales -Flexibilidad laboral	11 y 16	Tipo Escala de Likert: (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.
			Productividad laboral	-Comunicación asertiva -Trabajo en equipo	17 y 20	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ochoa Vasquez, Saida Esther Yaringaño Rivera, Edith
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Todo el personal que labora en la empresa de comida rápida en el Distrito de la Molina
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Capacitación

Según Velasquez (2022) argumenta que la capacitación es un impulso a tener mejores evoluciones, debido a que, al adquirir mayores conocimientos de acuerdo a las





funciones establecidas, los colaboradores pueden alcanzar una progresiva motivación y mejores habilidades, conservando así el puesto asignado.

• **Variable 2: Satisfacción laboral**

Según Limaymanta (2021) define que los colaboradores aspiran a tener una buena satisfacción de acuerdo al ámbito personal como laboral, es por ello fundamental que cada organización fomente que sus colaboradores se sientan satisfechos en sus organizaciones.

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación	Motivación laboral	Según Boulanger (2022) manifiesta que cuando una organización no genera diversas acciones para promover la motivación, se pueden presentar diversas dificultades, como interferir en el rendimiento de los colaboradores.
	Desempeño laboral	Según Huamachuco (2020) menciona que el desempeño laboral es un factor importante, debido a que permite que los colaboradores tengan una mejor integración en las capacitaciones que brindan las organizaciones, demostrando así un desempeño óptimo y un
Satisfacción laboral	Crecimiento personal	Rufasto (2021) la estructura primordial es brindar métodos para que los colaboradores sepan cómo afrontar diversas irregularidades, por ello se les da informaciones oportunas sobre situaciones que han transcurrido durante el proceso de aprendizaje.
	Productividad laboral	Según Ramos y Yaranga (2022) mencionan que la productividad es fundamental en todos los colaboradores debido a que se puede medir el nivel de rendimiento que emplean al realizar las funciones que se les asigne.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023" elaborado por Ochoa Vasquez, Saida Esther y Yaringaño Rivera, Edith Nelsi en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Variable del instrumento: Capacitación

- Primera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	1 y 2	4	4	4	
Incentivos	3 y 4	4	3	4	

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Alfredo Alonso López	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ochoa Vasquez, Saida Esther Yaringaño Rivera, Edith
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Todo el personal que labora en la empresa de comida rápida en el Distrito de la Molina
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Capacitación

Según Velasquez (2022) argumenta que la capacitación es un impulso a tener mejores evoluciones, debido a que, al adquirir mayores conocimientos de acuerdo a las

funciones establecidas, los colaboradores pueden alcanzar una progresiva motivación y mejores habilidades, conservando así el puesto asignado.

- **Variable 2: Satisfacción laboral**

Según Limaymanta (2021) define que los colaboradores aspiran a tener una buena satisfacción de acuerdo al ámbito personal como laboral, es por ello fundamental que cada organización fomente que sus colaboradores se sientan satisfechos en sus organizaciones.

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación	Motivación laboral	Según Boulanger (2022) manifiesta que cuando una organización no genera diversas acciones para promover la motivación, se pueden presentar diversas dificultades, como interferir en el rendimiento de los colaboradores.
	Desempeño laboral	Según Huamachuco (2020) menciona que el desempeño laboral es un factor importante, debido a que permite que los colaboradores tengan una mejor integración en las capacitaciones que brindan las organizaciones, demostrando así un desempeño óptimo y un
Satisfacción laboral	Crecimiento personal	Rufasto (2021) la estructura primordial es brindar métodos para que los colaboradores sepan cómo afrontar diversas irregularidades, por ello se les da informaciones oportunas sobre situaciones que han transcurrido durante el proceso de aprendizaje.
	Productividad laboral	Según Ramos y Yaranga (2022) mencionan que la productividad es fundamental en todos los colaboradores debido a que se puede medir el nivel de rendimiento que emplean al realizar las funciones que se les asigne.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023" elaborado por Ochoa Vasquez, Saida Esther y Yaringaño Rivera, Edith Nelsi en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación

- Primera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	1 y 2	3	4	4	
		3	4	3	
Incentivos	3 y 4	3	4	4	
		3	4	3	

Segunda dimensión: Desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	5 y 6	4	3	4	
		3	4	3	
Calidad de trabajo	7 y 8	4	3	3	
		3	4	3	
Experiencia de puesto	9 y 10	3	4	4	
		3	4	3	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral


- Primera dimensión: Crecimiento personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Deseo de mejora	11 y 12	4	3	4	
		3	4	3	
Habilidades personales	13 y 14	4	3	3	
		3	4	3	
Flexibilidad laboral	15 y 16	3	4	4	
		3	4	3	

- Segunda dimensión: Productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva	17 y 18	3	4	3	
		4	3	3	
Trabajo en equipo	19 y 20	3	4	3	
		3	4	3	



(Mg. Alfredo Alonso López)
DNI N° 09460324



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Guillen Cabrera, Debora Denisse	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctora (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ochoa Vasquez, Saida Esther Yaringaño Rivera, Edith
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Todo el personal que labora en la empresa de comida rápida en el Distrito de la Molina
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Capacitación

Según Velasquez (2022) argumenta que la capacitación es un impulso a tener mejores





evoluciones, debido a que, al adquirir mayores conocimientos de acuerdo a las funciones establecidas, los colaboradores pueden alcanzar una progresiva motivación y mejores habilidades, conservando así el puesto asignado.

• **Variable 2: Satisfacción laboral**

Según Limaymanta (2021) define que los colaboradores aspiran a tener una buena satisfacción de acuerdo al ámbito personal como laboral, es por ello fundamental que cada organización fomente que sus colaboradores se sientan satisfechos en sus organizaciones.

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación	Motivación laboral	Según Boulanger (2022) manifiesta que cuando una organización no genera diversas acciones para promover la motivación, se pueden presentar diversas dificultades, como interferir en el rendimiento de los colaboradores.
	Desempeño laboral	Según Huamachuco (2020) menciona que el desempeño laboral es un factor importante, debido a que permite que los colaboradores tengan una mejor integración en las capacitaciones que brindan las organizaciones, demostrando así un desempeño óptimo y un
Satisfacción laboral	Crecimiento personal	Rufasto (2021) la estructura primordial es brindar métodos para que los colaboradores sepan cómo afrontar diversas irregularidades, por ello se les da informaciones oportunas sobre situaciones que han transcurrido durante el proceso de aprendizaje.
	Productividad laboral	Según Ramos y Yaranga (2022) mencionan que la productividad es fundamental en todos los colaboradores debido a que se puede medir el nivel de rendimiento que emplean al realizar las funciones que se les asigne.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida, La Molina 2023" elaborado por Ochoa Vasquez, Saida Esther y Yaringaño Rivera, Edith Nelsi en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación

- Primera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	1 y 2	4	4	4	
Incentivos	3 y 4	4	3	4	

Segunda dimensión: Desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	5 y 6	4	4	4	
Calidad de trabajo	7 y 8	4	3	4	
Experiencia de puesto	9 y 10	3	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Crecimiento personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Deseo de mejora	11 y 12	3	4	4	
Habilidades personales	13 y 14	4	4	3	
Flexibilidad laboral	15 y 16	4	4	4	

- Segunda dimensión: Productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva	17 y 18	4	4	4	
Trabajo en equipo	19 y 20	3	4	4	



.....
 (Doctora, Debora Denisse, Guillen Cabrera)
 DNI N° 46417339

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkainen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo es determinar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de comida rápida. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: enyaringanoy@ucvvirtual.edu.pe

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. CAPACITACIÓN				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Motivación laboral	Ambiente de trabajo	1	Considera usted que el ambiente de trabajo es adecuado en la organización.					
		2	Existe un buen clima laboral en la organización					
		3	Usted cree que, tu equipo de trabajo te motiva para alcanzar las metas en tu desempeño profesional					
	Incentivos	4	Cree usted que los colaboradores se sienten motivados al obtener reconocimientos de su función.					
		5	La organización fomenta incentivos en los colaboradores para conseguir los objetivos planteados.					
		6	Considera usted, que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa					
Desempeño laboral	Capacitación	7	Considera usted, que la organización debe ofrecer herramientas necesarias para mejorar el desempeño de los colaboradores y para fomentar más aprendizaje					
		8	La organización realiza diversas actividades que ayudan a mejorar el rendimiento de sus actividades					
		9	Usted cree que, si la empresa fomenta diversas capacitaciones en los colaboradores, mejora el desempeño.					
	Calidad de trabajo	10	Usted cree que la calidad de trabajo es fundamental para la mejora de su desempeño.					
		11	Considera, que tus tareas a realizar son competentes con tu estilo de trabajo					
		12	Considera usted que contar con un buen proceso productivo genera motivaciones en los colaboradores.					
	Experiencia de puesto	13	Cree usted que los colaboradores más comprometidos con su trabajo tienen mejores beneficios en la organización.					
		14	Considera usted que, tu desempeño laboral te inspira a contribuir con tu puesto trabajo					
		15	Consideras que has adquirido nuevos conocimientos a lo largo de tu trayectoria en la compañía.					

V2. Satisfacción laboral						
Crecimiento personal	Deseo de mejora	16	Considera usted que el deseo de mejora en los colaboradores es fundamental para el crecimiento personal			
		17	Cree usted que los colaboradores más comprometidos con su trabajo tienen mejores beneficios en la organización.			
		18	Cree usted que el crecimiento personal es fundamental para cumplir diversas metas.			
	Habilidades personales	13	Considera usted que los colaboradores fomentan buenas habilidades.			
		14	Considera usted que tu supervisor confía en tus ideas y en tu desempeño			
		15	Usted cree que la organización fomenta diversas competencias para su crecimiento personal			
	Flexibilidad laboral	16	Existe flexibilidad laboral en la organización			
		17	Creer que los horarios de trabajo son apropiados y conscientes para permitir un descanso digno			
		18	Considera usted que sería beneficioso para los colaboradores si facilitan la posibilidad de gestionar sus horarios.			
Productividad laboral	Comunicación asertiva	17	Considera usted que una buena comunicación en la empresa genera mayor productividad.			
		18	Creer que el aspecto de la comunicación interna entre equipos y supervisores puede mejorar			
		19	Considera usted que la comunicación asertiva es indispensable para mejorar el proceso productivo.			
	Trabajo en equipo	20	Considera usted que las diversas participaciones en el trabajo generan mayor productividad.			
		21	Cree usted que el trabajo en equipo es importante para el crecimiento de la organización.			
		22	Creer que la interacción del trabajo en equipo genera una mayor productividad			

Anexo 4.

Tabla Nivel de correlación del Rho de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Fuente: Adaptada de Martínez y Campos (2015).

Anexo 5.

Nivel de Confiabilidad del instrumento

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,80	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy baja

Nota. Fuente: Adaptada de Palella y Martins (2010).

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos

Variable	Capacitación														
Dimensiones	Motivación laboral						Desempeño laboral								
Indicadores	Ambiente de trabajo			Incentivos			Capacitación			Calidad de trabajo			Experiencia de puesto		
Preguntas	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15
Participantes	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
	4	3	3	4	1	2	3	2	4	4	3	5	2	1	3
	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
	6	4	1	3	1	3	1	4	5	4	3	5	4	4	3
	7	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5
	8	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
	9	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
	10	3	4	5	4	4	1	3	4	3	4	5	4	5	4
	11	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2
	12	3	2	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3
	13	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	3	3	3	5
	14	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	1	2	5	1
	15	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	2	2	5	2
	16	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4
	17	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	4
	18	4	3	2	2	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5
	19	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4
	20	5	3	2	4	3	5	3	2	3	5	1	3	5	4
	21	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4
	22	3	4	5	4	2	2	4	3	3	5	3	4	4	5
	23	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	2	5	2	3
	24	5	1	3	4	2	3	3	4	3	4	2	4	5	3
	25	4	3	4	2	5	1	3	5	4	3	2	4	5	3
	26	2	1	1	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3
	27	4	4	2	3	4	5	3	3	3	5	4	2	2	4
	28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3
	29	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	3
	30	5	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4
	31	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4
	32	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3
	33	2	3	4	1	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4
	34	5	4	3	5	4	3	2	5	4	3	2	2	5	3
	35	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4
	36	1	3	2	3	2	4	5	5	4	3	2	3	2	5
	37	1	1	2	2	3	1	2	3	4	3	5	4	4	3
	38	2	3	3	5	1	2	4	3	1	4	3	3	4	3
	39	2	5	3	4	2	4	3	5	2	4	5	3	3	5
	40	1	2	1	3	4	5	2	5	3	4	2	4	3	5
	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	42	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
	43	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5
	44	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
	45	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4
	47	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
	48	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4
	49	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5
	50	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	51	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4
	52	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
	53	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
	54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
	55	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
	56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
	57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	58	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
	59	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
	60	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4

Variable	Satisfacción laboral															
Dimensiones	Crecimiento personal									Productividad laboral						
Indicadores	Deseo de mejora			Habilidades personales			Flexibilidad laboral			Comunicación asertiva			Trabajo en equipo			
Preguntas	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24	P. 25	P. 26	P. 27	P. 28	P. 29	P. 30	
Participantes	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
	2	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5
	3	3	4	3	3	2	1	5	3	4	3	3	5	4	5	3
	4	2	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3
	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	6	3	3	5	3	5	3	4	2	4	4	5	3	3	5	4
	7	5	4	4	4	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4
	8	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	5
	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	4
	10	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3	2
	11	3	3	5	3	3	2	5	4	4	3	3	2	4	3	3
	12	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3
	13	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	2	3	4
	14	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
	15	3	3	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	3	5	5
	16	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	17	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4
	18	2	4	4	2	5	4	5	3	5	2	3	3	3	5	3
	19	3	4	3	4	4	4	5	3	5	3	2	4	5	2	4
	20	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	2	5	2	3
	21	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5
	22	5	4	5	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	5	3
	23	3	1	2	1	3	3	2	1	4	4	2	3	3	2	4
	24	4	3	5	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3
	25	4	4	4	2	3	5	3	4	4	2	4	3	2	4	5
	26	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3
	27	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	5
	28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
	29	4	5	3	5	4	3	5	2	4	3	3	3	4	4	5
	30	5	3	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	4	3	4
	31	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
	32	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4
	33	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5
	34	3	4	5	2	3	4	5	2	5	4	2	3	4	5	4
	35	4	5	3	2	3	4	5	5	3	2	2	5	2	4	3
	36	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	2	3	2	3
	37	3	2	4	5	2	1	3	5	3	2	1	3	5	4	3
	38	5	1	3	2	4	3	5	1	4	3	5	3	4	5	4
	39	4	5	1	3	4	2	3	5	2	3	4	2	3	5	3
	40	2	5	3	4	1	2	2	3	5	3	4	3	3	4	4
	41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
	42	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5
	43	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5
	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
	45	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	46	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5
	47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
	50	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
	51	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
	52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
	53	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
	54	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5
	55	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
	56	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	58	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
	59	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
	60	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4