



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Capacitación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de las  
Unidades Orgánicas Regionales de Titulación de la Propiedad  
Agraria, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Sánchez Horna, Susy Mónica (ORCID: 0000-0002-4358-5497)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios por todas sus bendiciones que me da cada día de mi vida y a mis niños Juan Manuel y Diana Cristina por ser comprensivos con mi tiempo reducido de atención, mostrándome su apoyo incondicional para cumplir esta meta personal y profesional.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

## Índice de Contenidos

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de Tablas</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de Gráficos y Figuras</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
<b>3.1 Tipo y Diseño de Investigación</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2. Variables y Operacionalización</b> .....	<b>15</b>
<b>3.3 Población, Muestra y Muestreo</b> .....	<b>16</b>
<b>3.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos</b> .....	<b>16</b>
<b>3.5 Procedimientos</b> .....	<b>18</b>
<b>3.6 Método de Análisis de Datos</b> .....	<b>18</b>
<b>3.7 Aspectos Éticos</b> .....	<b>18</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>4.1. Resultados Descriptivos</b> .....	<b>19</b>
<b>4.2. Resultados Inferenciales</b> .....	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO 2: Base de datos de la prueba piloto de capacitación y resultado de la confiabilidad</b>	<b>51</b>

<b>ANEXO 3: Base de datos de la prueba piloto de satisfacción laboral y resultado de la confiabilidad</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO 4: Cálculo del Tamaño de la Muestra</b>	<b>53</b>
<b>ANEXO 5: Certificados de validez de los instrumentos mediante juicio de expertos</b>	<b>54</b>
<b>ANEXO 6: Instrumento de recolección de datos</b>	<b>57</b>
<b>ANEXO 7: Carta solicitando autorización para aplicar la encuesta a la DG de la DIGESPACR</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO 8: Carta de autorización para aplicar la encuesta por la DG de la DIGESPACR</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO 9: Base de datos en format excel que contiene las respuestas de la encuesta aplicada con el formulario google</b>	<b>61</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1. Validación de Juicio de Expertos	17
Tabla 2. Niveles de confiabilidad	17
Tabla 3. Estadística de Prueba de Capacitación y Satisfacción Laboral	18
Tabla 4. Relación entre capacitación y satisfacción laboral	19
Tabla 5. Relación entre Transmisión de la Información y Satisfacción Laboral	20
Tabla 6. Relación entre Desarrollo de Habilidades y Satisfacción Laboral	21
Tabla 7. Relación entre Desarrollo de Actitudes y Satisfacción Laboral	22
Tabla 8. Relación entre Desarrollo de Conceptos y Satisfacción Laboral	23
Tabla 9. Tabla de Valoración de Rangos	24
Tabla 10. Relación: Prueba de la relación Capacitación y Satisfacción Laboral	25
Tabla 11. Relación: Prueba de la relación Transmisión de Información y Satisfacción Laboral	26
Tabla 12. Relación: Prueba de la relación desarrollo de habilidades y satisfacción laboral	27
Tabla 13. Relación: Prueba de la relación desarrollo de actitudes y satisfacción laboral	28
Tabla 14. Relación: Prueba de la relación desarrollo de conceptos y satisfacción laboral	29

## **Índice de Gráficos y Figuras**

Figura 1. Relación entre capacitación y satisfacción laboral	19
Figura 2. Relación entre transmisión de información y satisfacción laboral	20
Figura 3. Relación entre Desarrollo de Habilidades y Satisfacción Laboral	21
Figura 4. Relación entre Desarrollo de Actitudes y Satisfacción Laboral	22
Figura 5. Relación entre Desarrollo de Conceptos y Satisfacción Laboral	23

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de trabajadores de las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

La metodología empleada para la elaboración de esta investigación se fundamenta en el enfoque cuantitativo. La investigación fue aplicada con un nivel descriptivo correlacional, en vista de que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal. La población estuvo dada por 400 trabajadores de las unidades orgánicas regionales, de los cuales se consideró 196 trabajadores, a quienes se le aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario con la escala de Likert y el muestreo fue probabilística aleatorio simple. Además, los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y aplicado su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach obteniendo como resultado de las variables de fuerte confiabilidad.

Los resultados indican que del 100% de encuestados, se arribaron que el 42.3% de los trabajadores manifiestan que la capacitación es regular y el 40.8% de los trabajadores manifiestan que la satisfacción laboral es regular y el análisis inferencial para la prueba de hipótesis nos mostraron un coeficiente *Rho de Spearman* de 0.708, lo cual indica que existe una correlación positiva considerable entre dichas variables. Se concluye que existe relación significativa entre la capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

**Palabras Claves:** *Capacitación, transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes y la satisfacción laboral.*

## ABSTRACT

The general objective of this work was to determine the relationship between the training and job satisfaction of workers in the regional organic units of agricultural property titles, 2020.

The methodology used for this research is based on the quantitative approach. The research was applied with a descriptive correlational level, as it is oriented to the knowledge of reality as it is presented in a given spatial-temporal situation. The design of the research is non-experimental, cross-sectional. The population was given by 400 workers from the regional organic units, of which 196 workers were considered, to whom the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire with the Likert scale and the sampling was simple random probabilistic. In addition, the instruments were validated by expert judgement and their reliability was applied by means of Cronbach's Alpha obtaining as a result of the strong reliability variables.

The results indicate that out of 100% of the respondents, 42.3% of the workers stated that the training was regular and 40.8% of the workers stated that the job satisfaction was regular and the inferential analysis for the hypothesis test showed us a Spearman Rho coefficient of 0.708, which indicates that there is a considerable positive correlation between these variables. It is concluded that there is a significant relationship between worker training and job satisfaction in regional organic units of agricultural property titles, 2020.

**Keywords:** Training, information transmission, skills development, attitude development and job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, seguimos en crisis sanitaria global, y en estas circunstancias las organizaciones y entidades públicas de todo nivel cada vez hacen más uso de sus recursos con el fin de fortalecer el desempeño de sus trabajadores, sin embargo, existe preocupación en el campo de la capacitación ya que una mala decisión cometida por las entidades es la dejadez de invertir en cursos de capacitación puesto tienen temor al hecho de que sus trabajadores dejen su lugar de trabajo luego de haberles entrenado o capacitado (Vázquez, 2020).

A pesar que en América Latina, las organizaciones dan importancia a la capacitación, el crecimiento económico y social en los últimos años es muy bajo a comparación de otras regiones, este problema pone en riesgo su sostenibilidad económica así como generar mejor calidad de condiciones humanas en favor de los trabajadores señalan (Flores et al., 2014), Por otro lado, Del Campo y Hernández (2016) precisan que está pendiente una labor respecto a la capacitación, formación y estabilidad de un talento humano competente, con generación de incentivos y profesionalización estatal. En relación a ello, Montesdeoca (2019) precisó que algunas entidades que capacitan llegan a más del 50% pero la demanda de capacitación oscila entre el 40% y 70% de todos los colaboradores de las entidades del estado, en ese sentido, no satisfacen las expectativas solicitadas acorde a sus necesidades. En México, la rotación del personal se da por la falta de capacitación en sus entidades, ya que no es considerado como factor estratégico dentro de su plan (Llor et al., 2019).

A nivel nacional, los especialistas de la PCM (2016) han determinado una incorrecta implementación de la política en gestionar el recurso humano debido a la no existir políticas adecuadas tanto en capacitación, con enfoque de competencias, así como buscando el desarrollo de capacidades. Sumado a ello, Ipsos Apoyo (2016) en la encuesta sobre desafíos y barreras de la gestión pública, obtuvo resultado que contamos con un 29% de personal ineficiente o poco capacitado. También, Info Capital Humano (2016), indica que un 76% de ciudadanos nacidos y que residen en el Perú se sienten insatisfechos con su trabajo; resultado de su última encuesta de satisfacción laboral nacional, que indica que el 76% de trabajadores no son felices en su empleo (La República, 2020).

A nivel local, la CRG con informe N° 546-2016-CG/ADE, identificó en el MIDAGRI, débil acción relacionado a la evaluación y seguimiento sobre procesos de capacitación a los Gobiernos Regionales, desconociendo el logro de los objetivos alcanzados tanto del personal capacitado y del servicio de formalización de predios rurales. El ente rector no identifica la satisfacción laboral del servicio capacitación que tiene a cargo, no justificándose la inversión pública para fortalecer la gestión descentralizada pues los recursos para capacitación no responden a las reales necesidades. La COVID-19 ha restringido el servicio de capacitación presencial, esta situación empeoró y afectó fortalecer las capacidades de la gestión descentralizada. La *DIGESPACR* no cuenta con plataforma tecnológica de capacitación en línea, para la transmisión de la información, habilidades, actitudes y conceptos, todo con el objeto de fortalecer al trabajador que ejecuta la titulación rural en los Gobiernos Regionales. El covid-19 empeoró desarrollar el servicio de capacitación pues en lugares alejados la conectividad a Internet y telefonía móvil es limitada. El Estado invierte en fortalecer la gestión descentralizada, sin embargo, se desconoce la relación de la capacitación brindada con la satisfacción laboral de los trabajadores, a fin de mejorar el servicio de capacitación del ente rector; situación que ha sido evidenciado en el estado, en ese sentido, se busca determinar la relación de la capacitación con la satisfacción laboral de los trabajadores en las unidades orgánicas regiones, tema de interés de esta investigación.

La investigación plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020?, Además se puntualizó los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020?, (b) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de las habilidades y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020?, (c) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de las actitudes y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020? y (d) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de conceptos y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

Se consideró que la justificación práctica, es brindar recomendaciones para mejorar el servicio de capacitación a los trabajadores de los gobiernos regionales en base al análisis de las variables de la investigación. Su justificación social se da porque al identificar la relación de la satisfacción laboral y la capacitación dada, en tanto sea significativo, el desempeño del trabajador contribuirá a cubrir una necesidad social a favor de los agricultores, cumpliendo metas de titulación rural. Su justificación normativa, porque se dará cumplimiento legal a lo establecido por el estado.

El objetivo general es determinar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de trabajadores de las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020. Los objetivos específicos son: (a) Establecer la relación entre transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, (b) Establecer la relación entre el desarrollo de habilidades y satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, (c) Establecer la relación entre desarrollo de actitudes y satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020 y (d) Establecer la relación entre desarrollo de conceptos y satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

También, se detalló la hipótesis general: Existe relación entre la capacitación y la satisfacción de los trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre la transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, (b) Existe relación entre el desarrollo de habilidades y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, (c) Existe relación entre desarrollo de actitudes y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020 y (d) Existe relación entre desarrollo de conceptos y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente a los trabajos previos revisados, sobre la variable capacitación, tenemos los siguientes antecedentes nacionales: Nuñuvero (2019) concluyó que hay una significativa relación en los niveles de capacitación con el desempeño de labores, situación que nos evidencia que capacitación deviene en elemento primordial para poder optimizar la productividad de los trabajadores en la entidad, cuyo resultado de correlación fue de 0.803. Asimismo, Cappillo (2017) concluyó que encontró una relación estadísticamente significativa y moderada entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos de Lima 2016, con resultado de correlación de  $r_s = ,663$ .

Igualmente, Ayala (2017) concluyó que existe moderada relación entre satisfacción laboral y políticas de capacitación ya que su resultado fue  $r = ,413$ . Además, Ochoa (2018) concluyó que existe correlación positiva moderada entre el la satisfacción laboral y clima organizacional, se tuvo un resultado de *Rho de Spearman* = 0.685. Por otro lado, Boada (2019) concluyó que, entre satisfacción laboral y desempeño laboral, existe correlación positiva entre las mismas, conforme se observó del cálculo del coeficiente de correlación moderada ( $r = ,52$ ). También, Moreno y Wong (2019) concluyeron que se determinó la relación entre satisfacción laboral y habilidades directivas, pues el valor de la prueba  $r = ,726$ . Lomas (2017) concluyó que entre satisfacción laboral y productividad existe una relación directa positiva muy alta, con resultado de correlación de  $r = ,944$ .

En el contexto internacional, los trabajos previos revisados sobre las variables capacitación y satisfacción laboral, Tenemos a Rafida y Julham (2020) concluyeron que hay relación significativa y positiva entre formación y satisfacción laboral, es decir, a mayor formación en el trabajo es más alto y positivo la satisfacción laboral, existe una correlación significativa y positiva entre motivación de logro y satisfacción laboral con una magnitud de correlación de ,549. Por otro lado, Raza et al. (2017) concluyeron que la capacitación laboral tiene un impacto significativo y correlación positiva en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados de las empresas de plástico de Hayatabad Industrial Estate, distrito de Peshawar con correlación de ,313 y ,482.

Amjad et al. (2017) concluyeron que realizaron pruebas de coeficientes de *correlación de Spearman* ( $r$ ) para determinar relación entre trabajo, satisfacción, empoderamiento de los empleados, capacitación y trabajo en

equipo, resultando una fuerte correlación positiva entre empoderamiento de los empleados y satisfacción laboral ( $r=,625$ ), formación correlacionó positivamente con satisfacción laboral ( $r=,613$ ) y trabajo en equipo con fuerte correlación positiva con satisfacción laboral ( $r=,550$ ). En ese sentido, podemos determinar que empoderar, capacitar y trabajar en equipo genera impacto positivo significativo sobre la satisfacción laboral. Asimismo, Hanaysha y Putri (2016) concluyeron que la satisfacción laboral es sin duda uno de los objetivos de cualquier entidad, por lo mismo, empoderar a los empleados, trabajar en equipo y capacitar a los trabajadores se da un efecto positivo significativo en satisfacción laboral, por ello, los hallazgos revelaron que los valores *alfa de Cronbach* de todos los constructos eran aceptables, ya que oscilan entre ,771 y ,925. El empoderamiento de los empleados tuvo un valor de confiabilidad aceptable de ,771 y el trabajo en equipo con alta confiabilidad con ,925; capacitación de los empleados y la satisfacción laboral con ,864 y ,840 respectivamente, por ello, se debe de alentar al trabajador a sentirse responsable y autorizado para tomar decisiones, el de trabajar con equipos le da poder y desarrolla autonomía, los cuales son base para una mayor satisfacción laboral y un mínimo estrés.

Así mismo, Salimullah et al. (2014) concluyeron que los valores de correlación muestran que la satisfacción laboral está fuertemente correlacionada positivamente con la apertura a la experiencia y el intraemprendimiento con valores de ,595 y ,503 respectivamente, si aumenta la satisfacción laboral del empleado, las habilidades intraempreendedoras del empleado se ven afectadas positivamente.

Por otra parte, Mafuzah et al. (2017) concluyeron que hay relación positiva entre entrenamiento, efectividad y satisfacción laboral con ( $r =,510$ ), una relación positiva entre reacción y satisfacción laboral ( $r =,410$ ), relación positiva entre el aprendizaje y satisfacción laboral ( $r =,526$ ), Se ha comprobado que las experiencias de formación positivas tienen efectos positivos sobre las actitudes y la conducta de los trabajadores. Gopinath y Kalpana (2020) sostuvieron que, la participación laboral está correlacionada, tiene una gran influencia y tiene una relación significativa con satisfacción laboral, por lo que, si se incrementa la participación de los trabajadores habrá más satisfacción mayor. Muhammad y Tjiptogoro (2020) concluyeron que capacitación tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados ya que se fortalece habilidades,

capacidades y el buen comportamiento de los compañeros de trabajo para trabajar juntos en la realización de sus tareas, mejorando el desempeño del empleado.

Igualmente, Nguyen et al. (2020) concluyeron que las organizaciones que brindan capacitación a los empleados promueven la dedicación de los empleados a su trabajo para que aumente el desempeño, así como la satisfacción laboral de los trabajadores. Además, Rahmawati et al. (2020) concluyeron en determinar que en su investigación la formación correlacionó positivamente con satisfacción laboral con un resultado de  $r_s=,613$ ; en ese sentido, podemos determinar que empoderar, capacitar genera impacto positivo significativo sobre la satisfacción laboral así como señalar que la variable formación laboral de los empleados tiene un efecto positivo y significativo para la variable satisfacción laboral, por ello, toda entidad debe dar mayor atención a la formación laboral porque ésta variable tiene mayor influencia a comparación de otras variables a fin de respaldar la satisfacción laboral.

Otro resultado fue de Nuryanti y Putri (2020) concluyeron que en cuanto mayor sea la formación y el empoderamiento juntos, mayor será la satisfacción, la formación influye en el trabajo por la satisfacción, a mayor es el entrenamiento será más la satisfacción, recomendando que las empresas sigan mejorando su capacitación y empodera y mejora la organización. De esta manera, Kumaran y Ferdous (2020) precisaron que la formación impacta el desempeño laboral y la satisfacción laboral, variables que son cruciales a la supervivencia y crecimiento de toda entidad, por ello, el análisis muestra que la formación es estadísticamente significativa y tiene una fuerte relación con el desempeño laboral y satisfacción laboral. Esto nos dice que todos los empleados deben recibir una formación exhaustiva que les entregue todas las habilidades, los conocimientos y las actitudes adecuadas para ampliar el desempeño laboral que conducirá a una mayor productividad y la satisfacción laboral conducirán a mayor lealtad hacia una empresa.

Ali et al. (2017) concluyeron que el empoderamiento, la capacitación y el trabajo en equipo contribuyen a mejorar el trabajo y la satisfacción en el entorno laboral paquistaní. Una fuerza laboral que es empoderado en términos de formación y desarrollo creará la magia para mejorar la productividad organizacional y en los empleados, satisfacción laboral, las relaciones entre

estas variables son estadísticamente significativas, esfuerzos para mejorar el empoderamiento laboral, se debe mejorar la capacitación y el trabajo en equipo. Por otro lado, Pedraza (2020) concluye que el clima organizacional y la satisfacción laboral son factores impalpables de importancia en toda gestión del capital humano, por ello, los tres factores del clima organizacional que son: estándares, identidad y afecto expresaron influencia, relaciones significativas y positivas respecto a satisfacción intrínseca (responsabilidad, desafíos, crecimiento) y extrínseca (ambiente, herramientas, entre otros).

De igual forma, Valdivia y Martínez (2020) concluyeron que existen correlaciones positivas, significativas y moderadas entre la preferencia ambiental y compatibilidad con las dimensiones de satisfacción laboral, es decir, es primordial tener en cuenta las necesidades ambientales de los trabajadores para promover la satisfacción laboral.

De la revisión realizada a la *Teoría general* de la variable capacitación, se tomó lo puntualizado por Bateman y Snell (2009) sobre la teoría de la administración científica desarrollada por Frederick Taylor en 1911, identificó cuatro principios en su teoría, siendo uno de éstos, la importancia de que todo gerente debe de capacitar, entrenar al trabajador y especializarlo para ejecutar tareas correctas dentro de una organización a fin de mejorar la producción. La capacitación se conceptualiza como ejecutar acciones para que alguien sea apto, habilitándolo para ello y la satisfacción se puede definir como la consecuencia psicológica para satisfacerse uno mismo o a los demás (RAE, 2017). Para la teoría base de la variable capacitación se consideró a Chiavenato (2020) quien señaló una capacitación es el conjunto de pasos o procedimientos de aprendizaje rápido, ejecutada de manera sistémica y planificada, con el objetivo de que los capacitados desarrollen conocimiento, actitudes y competencias en base a los logros determinados en el plan de capacitación. Igualmente, los especialistas de Servir (2016) definen a la capacitación como un proceso que busca la mejora de un buen desempeño laboral en las entidades públicas por medio del cierre de brechas, desarrollando competencias o conocimientos, siendo afín al puesto laboral y los objetivos de la entidad.

Para Machín et al. (2019) indica que, a todo curso de aprendizaje, se le conoce como la gama de actividades de preparación que conducen las entidades, buscando la mejora de generar competencias, evaluando y

reevaluando a fin de lograr tener funcionarios públicos con los mejores resultados de servicio y de productividad. De la misma forma, Saavedra y Camarena (2020) precisaron que la capacitación laboral buscar crear valores desde distintos enfoques como laboral, económico, social debido que tendrán consecuencias sociales, ya que origina toda capacitación nuevos conocimientos tanto para la labor diaria sino aunado a ella, para tener mejor calidad de vida, en ese entender, un curso de aprendizaje seriamente organizado, planificado y estructurado genera impacto en el desempeño laboral y organizacional. En tal sentido, Retno (2019) señaló que retener empleados calificados y capacitados es siempre un desafío para organizaciones frente a la competencia, por lo que opinó que la compensación tiene un impacto positivo en el trabajo, la formación y el desarrollo tiene impacto positivo en la satisfacción laboral y tiene un impacto positivo en la retención de empleados. Aunque la formación y el desarrollo no afectan directamente la retención de empleados tienen un impacto positivo en la retención de empleados a través de la satisfacción. De la misma manera, Estigarribia et al. (2020) definieron a la capacitación como medio por el cual el personal mantiene y renueva sus conocimientos estrechamente relacionada a cuidados otorgados por los usuarios. Es importante, señalar que Pržulj y Olivera (2017) confirmaron que la capacitación tiene influencia en un organización en su totalidad, y que sus ventajas se pueden ver en la mejora del desempeño de la organización, desagregados en rentabilidad, eficacia, productividad, reducción de costos, mejora de la calidad y cantidad, fluctuación de los empleados, reputación de la empresa, etc., por ello, la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados, ya que la falta de ella puede afectar negativamente la competitividad de una entidad, brindando capacitación adecuada a los participantes, según sus necesidades y explicar el propósito de su asistencia, crear un entorno que le favorezca y le recompense a los empleados que participan en la formación y los motive antes, durante y después del entrenamiento para mejorar su competitividad.

De la misma manera, Vázquez (2020) precisó que la capacitación, se plasman conocimientos teóricos y prácticos y procedimentales, se muestran cuáles son las prioridades que se establecen al momento de capacitar con orientación a competencias laborales. En ese sentido, toda capacitación es prioritaria en las entidades debido a que coadyuva a cumplir los objetivos tanto

en el crecimiento personal y desarrollo profesional de sus trabajadores; ya que estarán fortalecidos para entregar labores con eficacia y eficiencia en la ejecución de sus actividades creando incremento de la productividad, así como una entidad competitiva. Por otro lado, Zazueta et al. (2017) precisaron que los objetivos de la capacitación son: a) incrementar la productividad de la entidad; b) promocionar la eficiencia del empleado; c) entregar al empleado un buen entrenamiento laboral que le admita desempeñar puestos de trabajo con gran responsabilidad; d) promocionar un entorno laboral seguro, la mejora de la tecnología, así como los procesos administrativos y e) promover el ascenso meritando el desarrollo personal y profesional. En ese sentido, podemos considerar que la capacitación es sumamente necesario y primordial dentro de una entidad, porque a través de ella, puedes entregar herramientas de aprendizaje y buscar que los trabajadores se sientan apoyados y hacerles sentir que cada comienzo laboral represente una nueva ocasión de sapiencia, conocimiento a nuevos aprendizajes en beneficio del trabajador y de la entidad (Parra y Rodríguez, 2016).

Del mismo modo, Castañeda et al. (2016) señalaron: La capacitación es un proceso aportador a la consecución de los objetivos organizacionales, para ello necesita trabajar en el diseño, ejecutando y midiendo detalladamente sus respuestas o resultados que deben estar alineados con las estrategias institucionales, puesto todo requerimiento o pedido de capacitación está en función de cumplir metas institucionales. De igual forma, Amin et al. (2018) precisaron que la capacitación en empoderamiento es efectiva para aumentar la satisfacción laboral y la cultura organizacional de los empleados con estrés laboral. De la misma manera, Sánchez y García (2017) señalaron que toda capacitación es un criterio que da satisfacción a los trabajadores pues ayuda a buscar la eficiencia en la jornada laboral. Todo triunfo de las entidades contemporáneas está en lograr la integración de los trabajadores, y teniendo de base el capital humano para cumplir con los objetivos de la competencia, por ello prima contar con los trabajadores más motivados y calificados. Se ha evidenciado que, si la remuneración va acorde con las metas, la evolución del trabajo se interconecta con los factores como satisfactor y motivador. Por ello, podemos decir con empoderar a los trabajadores, brindarles capacitación laboral

y exista trabajo en equipo, perfecciona en los trabajadores su satisfacción laboral.

Al respecto, con la primera dimensión: Transmisión de Información según Chiavenato (2020) definió que el contenido es principal en los eventos de capacitación, es un desafío la entrega acumulada de información a los alumnos; la información repartida cubre nuevo aprendizaje, pero preferente son aspectos relacionados al trabajo, la entidad, servicios, políticas y reglamentos. Igualmente, Duran y Meza (2017) señalaron que la transferencia de conocimientos es primordial porque permite que se desarrolle y perdure en el tiempo una organización, aprendiendo de sus caídas y mejore continuamente por medio de la expertis que se obtiene con el tiempo. Por otro lado, Huang (2019) concluyó que la formación laboral juega un papel importante ya que influye en la satisfacción laboral, la formación es una estrategia fundamental para ayudar a las organizaciones a ganar competitividad, así como ayudar a los trabajadores a aprender las competencias relacionadas con el trabajo, por ello, la satisfacción de la formación laboral no se puede lograr sin una preparación bien diseñada y programa de entrenamiento. Asimismo, Chiavenato (2020) indicó como segunda dimensión es el Desarrollo de habilidades, definida como toda la experiencia, pericia y conocimiento vinculado al desempeño laboral actual o futuro, esta capacitación está enfocada a las tareas y operaciones que serán realizadas. En ese sentido, Panagiotopoulos y Karanikola (2017). Precisaron que los conocimientos y habilidades adquiridos a través de un programa de formación están relacionados con una mejor gestión del cambio. En ese mismo sentido, Quijano et al. (2020) precisaron que las herramientas tecnológicas de aprendizaje en línea son medios alternativos viables para la educación de los profesionales y población en general, durante el aislamiento social. Por otro lado, Fiszbein et al. (2016) enfatizaron que, si no existe información a los empleados sobre la calidad de las capacitaciones brindadas, es incompatible con la efectividad e impacto laboral para desarrollar habilidades, así como la productividad de las entidades. Por otro lado, Salazar et al. (2020) señalaron que la capacitación es para mejorar el desempeño dentro de un puesto de trabajo con crecimiento a nivel profesional y a nivel personal, todo programa de Capacitación debe estar enfocada en los conocimientos, habilidades y actitudes, con características proactivas y que las habilidades técnicas mejoran el

conocimiento de procesos o herramientas específicas y el fortalecimiento de las habilidades conceptuales amplían conocimientos de nuevos conceptos. De tal forma, Huang (2019) concluyó que actividades de formación bien diseñadas influyen en satisfacción laboral y en las actitudes relacionadas con el trabajo.

La tercera dimensión es el Desarrollo de actitudes, y siendo mi autor base Chiavenato (2020) lo conceptualiza señalaron que esta dimensión busca generar cambios de comportamiento y modificar una negativa actitud en positiva o favorable, buscando generar conciencia así como sensibilizar a los trabajadores y por último, la cuarta dimensión Desarrollo de conceptos busca elevar la capacidad de meditación para concebir ideas y filosofías y aplicarlo en la administración, se busca desarrollar gerentes que manejen situaciones globales y estratégicos (Chiavenato, 2020). Por lo demás, es importante considerar que todas los elementos o dimensiones de la capacitación como son conocimientos, habilidades técnicas y aptitudes que se acogen o se adquieren sirve para el perfeccionamiento laboral, así como para perfeccionar nuestra vida personal (Cota y Martínez, 2017).

En cuanto a la teoría general de la variable satisfacción laboral se usó la teoría de Frederick Herzberg, llamada como la teoría de los dos factores: los factores extrínsecos y los factores intrínsecos que afectan la motivación y satisfacción laboral, uno a causa de factores ambientales que generan insatisfacción laboral debido a políticas de la entidad, condiciones laborales, remuneración y control del entorno laboral y el factor motivador es por el contenido del quehacer laboral, como obligaciones laborales adicionales, ocasión para progresar, afirmación personal y sentir satisfacción por cumplimiento de un quehacer laboral (Bateman y Snell, 2009).

De otro lado, se tuvo como teoría base de satisfacción laboral la precisada por Robbins y Judge (2017) quienes definen como una emoción favorable frente al lugar o puesto laboral, resultante de una previo examen y reflexión de sus características de aquel entorno laboral. Así también, Pedraza (2020) definió como sentir agrado que percibe una persona que labora de cara al propio trabajo donde se siente a gusto en un ambiente adecuado dentro de una organización, que percibe atractivo y con compensación psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Por otro lado, Moura et al. (2020) definieron: La satisfacción laboral es un conjunto de muchas dimensiones las cuales dependen de las

características individuales del trabajador, así como especificidades de la labor que ejecuta. Es así que, Gabini (2020) definió: La satisfacción laboral está compuesto de satisfacciones específicas y parciales que determinan la satisfacción general. Hellriegel et al. (2009) precisaron que la satisfacción es un estado psicológico que indica lo que las personas sienten de una circunstancia, después de haber evaluado ésta.

De la misma forma, Pedraza (2020) estableció que toda reacción agradable en general mostrada por un trabajador frente a todos los aspectos y entorno laborales se le conoce como satisfacción laboral. Por otro lado, Meier y Spector (2015) concluyeron que la evaluación general que realiza una persona de su trabajo como favorable o desfavorable se denomina satisfacción laboral. Tantas características personales como situaciones de stress laboral afectan, por ende, están relacionadas con factores que son importantes para la gestión de recursos, como rendimiento, comportamiento contraproducente, rotación y la salud de los empleados. También, Zafra et al. (2020) manifestaron que la satisfacción puede ser usado para compensar niveles elevados de satisfacción en un caso particular el de suplir o reemplazar deficiencias y carencias surgidas o producidas en el entorno laboral. De la misma manera, Hanaysha y Putri (2016) precisaron que alentar al trabajador a sentirse responsable y autorizado para tomar decisiones, el de trabajar con equipos le da poder y desarrolla autonomía, los cuales son base para una mayor satisfacción laboral y un mínimo estrés, siendo necesario que los responsables de las políticas se centren continuamente en la formación de programas de capacitación, especialmente, para que el nuevo empleado mejore su conocimiento y comprensión sobre cómo hacer su labor eficientemente, esa experiencia aumentaría su nivel de motivación y satisfacción. Así mismo, Miranda et al. (2020) expresaron: Es una gama de emociones y sentimientos positivos o negativos que tiene el trabajador frente a su actividad laboral. Tenemos a Dupe (2020) quien precisó que los factores (herramientas de trabajo, la formación, el entorno laboral, comunicación organizacional y la estructura organizativa) afectaron significativamente la satisfacción de los empleados y el desempeño organizacional, un buen ambiente de trabajo físico mejora la satisfacción del empleados y el desempeño de la organización; una buena comunicación organizacional sin restricciones, es la línea de vida de cualquier entidad y una estructura organizativa adecuada.

Del mismo modo, Charles et al. (2020) manifestaron que un estado afectivo positivo, generado por la apreciación subjetiva, producto del propio trabajo realizado o de las experiencias vividas, es considerado como satisfacción laboral. También, Sánchez y García (2017) lo conceptualizaron como una actitud o un cúmulo de éstas que desarrolla ante una situación laboral, pudiendo formar parte de su desempeño laboral. Igualmente, la satisfacción laboral es necesario debido a su relación con el rendimiento del trabajador, contribuyendo numerosos beneficios dentro de la entidad (Cernas et al., 2018). De la misma manera, Salessi y Omar (2018) expresaron que para los trabajadores la satisfacción laboral les encamina a grandes grados o escalas niveles de felicidad y enriquecimiento en el campo laboral. Igualmente, Ramírez et al. (2020) expresaron: La satisfacción laboral representa un estado emocional, originado de la percepción que dan los trabajadores acerca que sus puestos de trabajo y las organizaciones en donde prestan sus servicios les proporcionan estímulos que aseguran todos sus requerimientos entregados por su organización.

En cuanto a su primera dimensión: Condiciones laborales, Robbins y Judge (2017) definieron que el entorno intrínseco laboral, las relaciones entre compañeros, las reglas laborales, y la supervisión, son indicadores primordiales para sentir satisfacción laboral. Mafuzah et al. (2017) señalaron que la vida humana se ha vuelto muy compleja y desafiante en el ámbito de la globalización. En la sociedad moderna, las necesidades y los requisitos de las personas aumentan y cambian, por tanto, los empleados tienden a estar insatisfecho si sus necesidades no están a la altura de sus expectativas. Es probable que las personas insatisfechas contribuyan muy poco compromiso para cualquier organización, siendo crucial para la entidad mantener su trabajador feliz ya que los inducirá a desempeñarse mejor. La satisfacción del cliente se basa en satisfacción del trabajador, toda satisfacción laboral está relacionada con un logro y un logro, está directamente relacionado con la rentabilidad de la entidad y los logros individuales.

Sobre la segunda dimensión: Personalidad, Robbins y Judge (2009) señalaron que la satisfacción laboral para los trabajadores no únicamente se da por mejores condiciones laborales, sino un factor importante es la personalidad. La conducta positiva del trabajador genera capacidad y compromiso, estando satisfechos con su puesto de trabajo a diferencia de los trabajadores negativos.

De la misma manera en la tercera dimensión tenemos al Salario, precisando que “toda organización emplea el salario para garantizar que los empleados cumplan de forma satisfactoria con las obligaciones que se les asigna” (Hellriegel et al., 2017). Por otro lado, es preciso indicar que el compromiso de los empleados juega un papel muy importante para lograr una mayor satisfacción laboral entre los empleados. La satisfacción laboral está dividida en satisfacción intrínseca y extrínseca. Este estudio mostró una relación positiva entre compromiso de los empleados y satisfacción laboral. Por lo tanto, proporcionando el compromiso de los empleados en oportunidades, una empresa mejorará la satisfacción laboral de los empleados (Thangaraj, 2020).

Finalmente, en la cuarta dimensión: Responsabilidad social corporativa Robbins y Judge (2017) manifestaron que todas las instituciones que desarrollan actividades armónicas son con la finalidad de generar bienestar social y mejores condiciones de vida del trabajador, cumpliendo metas institucionales más allá de lo permitido por normas. En ese sentido, Valdivia y Martínez (2020) precisaron que la satisfacción laboral siendo un campo investigado por la psicología laboral, han determinado que los espacios laborales restauradores fomentan satisfacción laboral, por ello, es importante incorporar un enfoque psicoambiental de las necesidades y requerimientos que se da en un contexto laboral para contar con diferentes opciones a fin de promover salud y bienestar ocupacional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, porque todos los resultados que se obtengan de esta investigación se darán a la entidad del MNAGRI. Según Nogera (2003) es la investigación también conocida como práctica, orientada a la acción sobre la realidad objeto de estudio, para el mejoramiento de la vida humana y podría ser vista como una forma racional de la técnica. La investigación busca el conocer para hacer, para actuar, modificar, le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad.

El diseño de investigación es no experimental transversal ya que no se manipulará las variables a estudiar, se va observar por medio del cuestionario la percepción de los trabajadores de las unidades orgánicas regionales, realizado en un tiempo determinado a fin de determinar cómo se relaciona las variables en base a los cuestionarios que se realizaron mediante el formulario de *Google*. Hernández y Mendoza (2018) indicaron que todo diseño de investigación no experimental se realiza sin variaciones ni manipulaciones en las variables, observando solamente los fenómenos en su contexto natural, sin tener control directo ni influencia en ellos.

#### 3.2. Variables y Operacionalización

V1: Capacitación (variable cualitativa ordinal)

V2: Satisfacción Laboral (variable cualitativa ordinal)

#### ***Definición Conceptual***

**Capacitación.** Es el conjunto de pasos o procedimientos de aprendizaje rápido, ejecutada de manera sistémica y planificada, con el objetivo de que los capacitados desarrollen conocimiento, actitudes y competencias en base a los logros determinados anteladamente en el plan de capacitación (Chiavenato, 2020).

**Satisfacción Laboral.** Emoción favorable frente al lugar o puesto laboral, resultante de una previo examen y reflexión de sus características de aquel entorno laboral (Robbins y Judge, 2017).

### ***Definición Operacional***

**Capacitación.** Esta variable se midió con 4 dimensiones, 12 indicadores con la escala ordinal, con la técnica de la encuesta, con instrumento el cuestionario con 18 ítems con escala tipo Likert.

**Satisfacción Laboral.** Esta variable se midió con 4 dimensiones, 13 indicadores con la escala ordinal, con la técnica de la encuesta, con instrumento el cuestionario con 21 ítems con escala tipo Likert.

### **3.3 Población, Muestra y Muestreo**

En el contexto de la presente investigación, la población estuvo conformada por el conjunto de trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, que suman un total de 400 trabajadores especialistas en procesos de formalización y titulación de la propiedad agraria.

Así mismo, se consideró una muestra, en el subgrupo de la población, en base a ella se recopila los datos que son representativos de la población de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación se considerará como muestra 196 trabajadores de la entidad mencionada. De la misma, forma el muestreo fue probabilística, aleatorio simple.

### **3.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.**

La técnica que se utilizó en esta investigación para el recojo de datos fue por intermedio de la encuesta; cuyo instrumento es el cuestionario; Valderrama (2015) precisa que los cuestionarios sirven para medir niveles de conocimiento y escalas de actitudes. La encuesta que se aplicó fue estrictamente confidencial y con la reserva del caso.

La escala que se aplicó fue ordinal, denominada escala de Likert que se emplea para medir actitudes y determina la percepción, sobre todo. Un reactivo de cada escala incluye una proposición sobre actitud u opinión medible sobre la base de una dimensión que va desde: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

En esta investigación se realizó sobre la base de cuestionarios divididos en base a las dos variables, capacitación de 18 ítems y la de satisfacción laboral de 21 ítems.

## Validación

La Validez del instrumento señaló Soto (2014) que es el instrumento que sirve para medir lo que realmente quiere medir. Las clases de validez son: de contenido, de criterio y de constructo, por ejemplo, para medir habilidades sociales se aplicará un instrumento de habilidad social, además los expertos para la validez toman en cuenta tres criterios que son (relevancia, pertinencia y claridad) para evaluar si es aplicable o no el instrumento.

La evaluación y validez del instrumento en su relevancia, pertinencia y claridad fue dado por los tres expertos como aplicable, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

**Tabla 1**  
*Validación de Juicio de Expertos*

<b>N°</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Decisión</b>
J1	Juan Carlos Moreyra Muñoz	Aplicable
J2	Manfredo Peralta Hurtado	Aplicable
J3	Alejandro Ramirez Ríos	Aplicable

## Confiabilidad

La confiabilidad evalúa el grado de consistencia de los ítems y determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición que se aplicó en la investigación; se empleó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que mide el contenido y consistencia de los ítems, donde cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad o confiabilidad total (Sánchez y Reyes, 2015).

**Tabla 2**  
*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 - 0	No es confiable
De 0,01 - 0,49	Baja Confiabilidad
De 0,5 - 0,75	Moderada Confiabilidad
De 0,76 - 0,89	Fuerte Confiabilidad
De 0,9 - 1	Alta Confiabilidad

**Tabla 3***Estadística de Prueba de Capacitación y Satisfacción Laboral*

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación	,850	18
Satisfacción laboral	,897	21

Se observa que el coeficiente de *Alfa de Cronbach* de las variables Capacitación tiene valor de 0,850 y Satisfacción Laboral tiene valor de 0,897, cuyos valores tienen un nivel de Fuerte Confiabilidad.

### 3.5 Procedimientos

Se ejecutó en las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, se remitió una carta a la Directora General de DIGESPACR del MIDAGRI, solicitándole autorización para aplicar la encuesta por medio de formulario *Google*; una vez aceptado se procedió al procesamiento de los datos.

### 3.6 Método de Análisis de Datos

Los datos adquiridos mediante la encuesta, fueron analizados en forma descriptiva con tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones y el análisis inferencial con el método estadístico de *Rho de Spearman*.

### 3.7 Aspectos Éticos

La presente investigación se desarrolló conforme indica la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la UCV aprobada por Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011- 2020-VI-UCV y se hizo uso del Software *Turnitin*.

Merece indicar que no hay estudios ejecutados en la DIGESPACR 2020 sobre investigación referido a la investigación realizada, así como se solicitó la autorización a la DIGESPACR del MIDAGRI realizar para fines netamente académicos la aplicación de las encuestas a nivel nacional, explicando del tema que se trataría, así como la duración de la aplicación del referido instrumento.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados Descriptivos

#### *Análisis Descriptivo del Objetivo General*

Relación entre capacitación y satisfacción laboral.

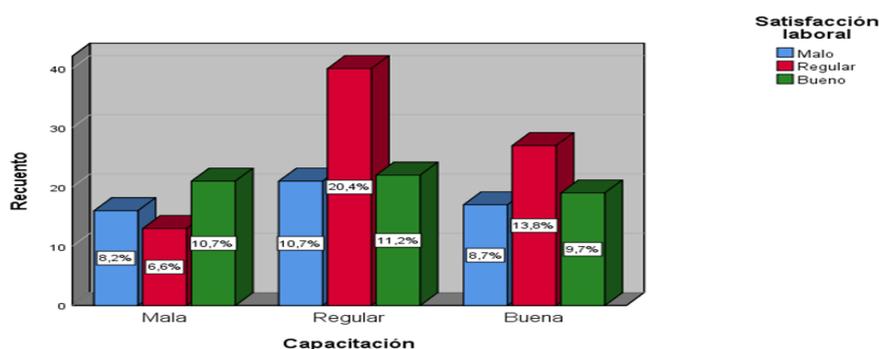
**Tabla 4**

*Relación entre capacitación y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Capacitación	Mala	16 8,2%	13 6,6%	21 10,7%	50 25,5%
	Regular	21 10,7%	40 20,4%	22 11,2%	83 42,3%
	Buena	17 8,7%	27 13,8%	19 9,7%	63 32,1%
Total		54 27,6%	80 40,8%	62 31,6%	196 100,0%

**Figura 1**

*Relación entre capacitación y satisfacción laboral*



Se aprecia de la Tabla 4 y Figura 1, que, del total de trabajadores encuestados, cualquiera que sea el nivel de capacitación, dijeron que la capacitación es mala en 25.5%, regular 42.3% y buena 32.1%. Asimismo, el 27.6% de los encuestados opinaron que la satisfacción laboral es mala, el 40.8% como regular y un 31.6% manifestaron que era buena. En ese sentido, resulta que el nivel que predomina en la relación capacitación y satisfacción laboral es lo regular.

## Análisis Descriptivo de Objetivo Específico 1

Relación entre transmisión de información y satisfacción laboral.

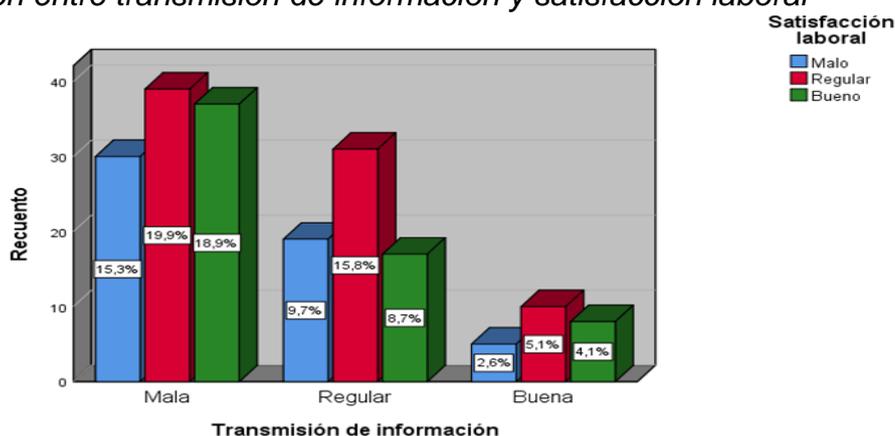
**Tabla 5**

*Relación entre Transmisión de la Información y Satisfacción Laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Transmisión de información	Mala	30 15,3%	39 19,9%	37 18,9%	106 <b>54,1%</b>
	Regular	19 9,7%	31 15,8%	17 8,7%	67 <b>34,2%</b>
	Buena	5 2,6%	10 5,1%	8 4,1%	23 <b>11,7%</b>
Total		54 27,6%	80 40,8%	62 31,6%	196 100,0%

**Figura 2**

*Relación entre transmisión de información y satisfacción laboral*



Según la Tabla 5 y Figura 2, del total de trabajadores encuestados, cualquiera que sea el nivel de transmisión de información, dijeron que era mala en 54.1%, regular 34.2% y buena 11.7%. Asimismo, el 27.6% de los encuestados opinaron que su satisfacción laboral como mala, el 40.8% opinaron como regular y un 31.6% como buena. Resultando que el nivel que predomina en la relación transmisión de la información y satisfacción laboral es lo malo.

## Análisis Descriptivo de Objetivo Específico 2

Relación entre desarrollo de habilidades y satisfacción laboral.

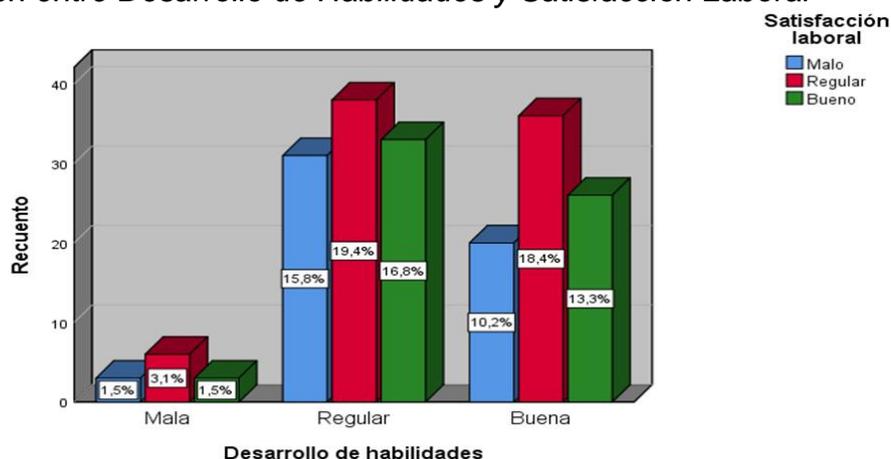
**Tabla 6**

*Relación entre Desarrollo de Habilidades y Satisfacción Laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo de habilidades	Mala	3 1,5%	6 3,1%	3 1,5%	12 6,1%
	Regular	31 15,8%	38 19,4%	33 16,8%	102 52,0%
	Buena	20 10,2%	36 18,4%	26 13,3%	82 41,8%
Total		54 27,6%	80 40,8%	62 31,6%	196 100,0%

**Figura 3**

*Relación entre Desarrollo de Habilidades y Satisfacción Laboral*



Según Tabla 6 y Figura 3, del total de trabajadores encuestados, cualquiera que sea el nivel de desarrollo de habilidades, opinaron en un 6.1% como mala, como regular un 52% y buena 41.8%. Asimismo, el 27.6% de los encuestados opinaron que su satisfacción laboral es mala, como regular en un 40.8% y un 31.6% manifestaron que es bueno. En ese sentido, se tiene que el nivel de relación entre desarrollo de habilidades y satisfacción laboral predomina lo regular.

### Análisis Descriptivo de Objetivo Específico 3

Relación entre desarrollo de actitudes y satisfacción laboral.

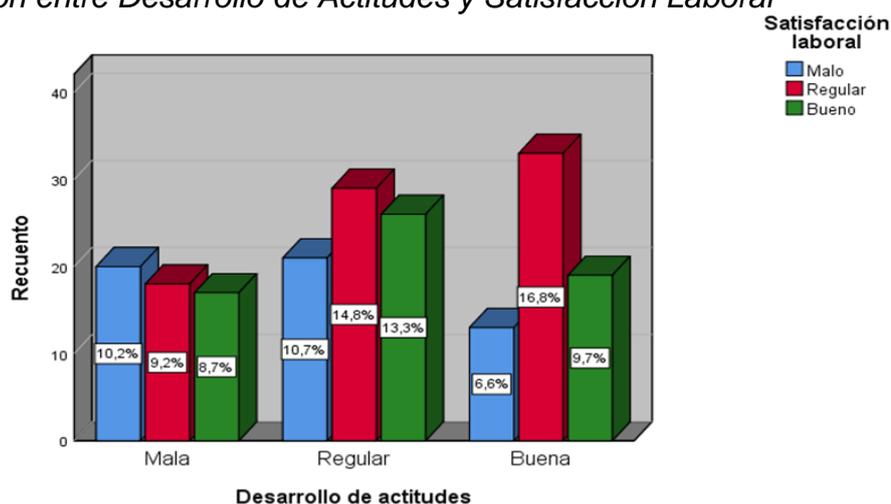
**Tabla 7**

*Relación entre Desarrollo de Actitudes y Satisfacción Laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo de actitudes	Mala	20 10,2%	18 9,2%	17 8,7%	55 28,1%
	Regular	21 10,7%	29 14,8%	26 13,3%	76 38,8%
	Buena	13 6,6%	33 16,8%	19 9,7%	65 33,2%
Total		54 27,6%	80 40,8%	62 31,6%	196 100,0%

**Figura 4**

*Relación entre Desarrollo de Actitudes y Satisfacción Laboral*



Según Tabla 7 y Figura 4, del total de trabajadores encuestados, cualquiera que sea el nivel de desarrollo de actitudes, opinan que es mala en 28.1%, regular 38.8% y buena 33.2%. Asimismo, el 27.6% de los encuestados opinan que la satisfacción laboral es mala, el 40.8% opina que es regular y un 31.6% manifiestan que es bueno. En ese sentido, se tiene que el nivel de relación entre desarrollo de actitudes y satisfacción laboral predomina lo regular.

## Análisis Descriptivo de Objetivo Específico 4

Relación entre desarrollo de conceptos y satisfacción laboral.

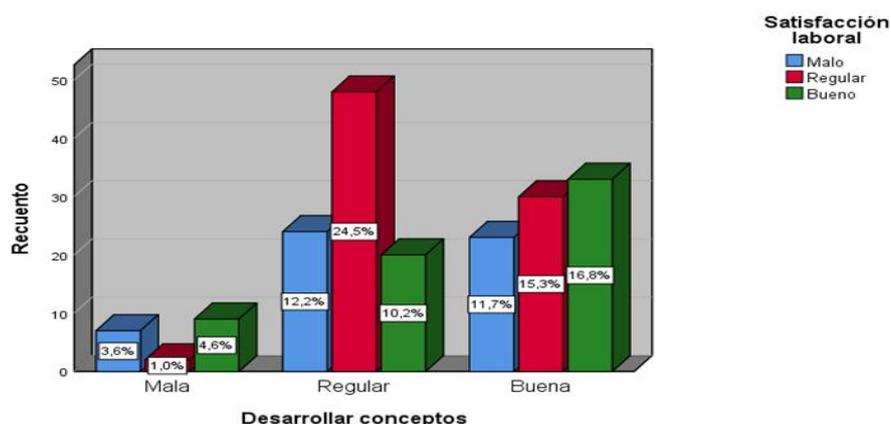
**Tabla 8**

*Relación entre Desarrollo de Conceptos y Satisfacción Laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo de conceptos	Mala	7 3,6%	2 1,0%	9 4,6%	18 9,2%
	Regular	24 12,2%	48 24,5%	20 10,2%	92 46,9%
	Buena	23 11,7%	30 15,3%	33 16,8%	86 43,9%
Total		54 27,6%	80 40,8%	62 31,6%	196 100,0%

**Figura 5**

*Relación entre Desarrollo de Conceptos y Satisfacción Laboral*



Según Tabla 8 y Figura 5, del total de trabajadores encuestados, cualquiera que sea el nivel de desarrollo de conceptos, señalaron como mala en 9.2%, regular 46.9% y buena 43.9%. Asimismo, el 27.6% de los encuestados opinaron que la satisfacción laboral es mala, el 40.8% opina que es regular y un 31.6% manifiestan que es buena. En ese sentido, se tiene que el nivel de relación entre desarrollo de conceptos y satisfacción laboral predomina lo regular.

## 4.2. Resultados Inferenciales

Con la finalidad de comprobar nuestras hipótesis, se empleó la estadística inferencial, para ello, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, ello al ser variables categóricas ordinales, asimismo la interpretación de cada resultado se realizó considerando la siguiente tabla de valoración de rangos:

**Tabla 9**

*Tabla de Valoración de Rangos*

<b>RANGOS</b>	<b>SIGNIFICANCIA DE LA CORRELACIÓN</b>
<b>+1.00</b>	Positiva perfecta
<b>+0.90</b>	Positiva muy fuerte
<b>+0.75</b>	positiva considerable
<b>+0.50</b>	positiva media
<b>+0.25</b>	positiva débil
<b>+0.10</b>	positiva muy débil
<b>0.00</b>	No hay relación
<b>-0.10</b>	negativa muy débil
<b>-0.25</b>	negativa débil
<b>-0.50</b>	negativa media
<b>-0.75</b>	negativa considerable
<b>-0.90</b>	negativa muy fuerte

**Nota.** Valoración de rangos tomados de Hernández et al (2018).

## Prueba de la Hipótesis General

H0: No existe relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

H1: Existe relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

**Tabla 10**

*Relación: Prueba de la relación Capacitación y Satisfacción Laboral*

			Capacitación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

La presente tabla evidencia que el coeficiente Rho de Spearman tuvo como resultado 0,708, el cual determina que existe una relación entre capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, siendo su correlación positiva media.

Además, el nivel de significancia bilateral que se obtuvo fue menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; con ello se determinó la relación entre capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

## Prueba de la Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación entre transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

H1: Existe relación entre la transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

**Tabla 11**

*Relación: Prueba de la relación Transmisión de Información y Satisfacción Laboral*

			Transmisión de información	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Transmisión de información	Coeficiente de correlación	1,000	,375**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,375**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

En la tabla que antecede el coeficiente Rho de Spearman tuvo como resultado 0,375, del cual se colige que hay una relación entre transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, siendo su correlación positiva débil.

Asimismo, el nivel de significancia bilateral que se produjo fue menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; con ello se determinó la relación entre transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

## Prueba de la Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre desarrollo de habilidades y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

H1: Existe relación entre desarrollo de habilidades y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

**Tabla 12**

*Relación: Prueba de la relación Desarrollo de habilidades y Satisfacción Laboral*

			Desarrollo de habilidades	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

De la tabla se advierte que el coeficiente Rho de Spearman es del 0,461, lo cual da a concluir que hay una relación entre el desarrollo de habilidades y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, siendo su correlación positiva débil,

Por otro lado, el nivel de significancia bilateral que se obtuvo fue menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; con ello se determinó la relación entre el desarrollo de habilidades y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

### Prueba de la Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre el desarrollo de actitudes y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

H1: Existe relación entre el desarrollo de actitudes y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

**Tabla 13**

*Relación: Prueba de la relación Desarrollo de Actitudes y Satisfacción Laboral*

			Desarrollo de actitudes	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

De la tabla se aprecia que el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,533, lo cual da a inferir que hay una relación entre desarrollo de actitudes y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, siendo su correlación positiva media.

Por otro lado, el nivel de significancia bilateral que se obtuvo fue menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; con ello se determinó la relación entre desarrollo de actitudes y satisfacción laboral de trabajadores en unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

#### Prueba de la Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación entre el desarrollo de conceptos y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

H1: Existe relación entre el desarrollo de conceptos y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

**Tabla 14**

*Relación: Prueba de la relación Desarrollo de Donceptos y Satisfacción Laboral*

			Desarrollo de conceptos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de conceptos	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

En la siguiente tabla el coeficiente Rho de Spearman tuvo como resultado 0,713, del cual se colige que hay una relación entre el desarrollo de conceptos y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, siendo su correlación positiva media.

Asimismo, el nivel de significancia bilateral que se produjo fue menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; con ello se determinó la relación entre el desarrollo de conceptos y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020.

## V. DISCUSIÓN

Fortalecer las capacidades de los trabajadores de los gobiernos regionales es uno de los objetivos estratégicos del sector desarrollo agrario y riego para lograr sostenibilidad y continuidad de las funciones transferidas, la mejora de la gestión pública agraria descentralizada y cumplimiento de la política de modernización del estado; y, considerando la importancia que tiene la satisfacción laboral o reacción dentro del proceso de evaluación de una capacitación, la presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, tal como lo entienden los especialistas de la PCM (2016) quienes señalan que existe una incorrecta implementación de la política en gestionar el recurso humano debido a no existir políticas adecuadas en capacitación. Considerando que por la emergencia sanitaria a causa de la COVID-19 este 2020, es obligatorio el distanciamiento entre personas, gracias a ello, para la aplicación de la encuesta a 196 trabajadores de las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria, ya que se tuvo facilidades para que en tiempo real se aplique la encuesta virtual usando el formulario de *Google*, a fin de determinar la relación entre la capacitación y satisfacción laboral, objetivo general de la investigación, cuyo resultado es que del 100% de los encuestados, indican que la capacitación es regular en un 42.3%, 25.5% opinan como mala y 32.1% como buena, resultados que repercutieron en la satisfacción laboral puesto que el 27,6% de los trabajadores opinaron como mala, el 40.8% como regular y un 31.6% como buena, además el coeficiente *Rho de Spearman* fue de 0,708, siendo una relación positiva media, y con un nivel de significancia menor a 0,05 que nos permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Lo citado al ser comparado con lo precisado tanto por Amjad et al. (2017) y Rahmawati et al. (2020) también coinciden al determinar que en su investigación la formación correlacionó positivamente con satisfacción laboral con un resultado de  $rs=,613$ ; en ese sentido, podemos determinar que empoderar, capacitar genera impacto positivo significativo sobre la satisfacción laboral así como señalar que la variable formación laboral de los empleados tiene un efecto positivo y significativo para la variable satisfacción laboral, por ello, toda entidad debe dar mayor atención a la formación laboral porque ésta variable

tiene mayor influencia a comparación de otras variables a fin de respaldar la satisfacción laboral. En cambio el resultado hace contraste con la tesis de Kumaran y Ferdous (2020) ya que en su investigación muestran que la formación es estadísticamente significativa y tiene una fuerte relación con la satisfacción laboral, en ese sentido, precisan que la formación impacta a la satisfacción laboral, por ello podemos inferir que toda entidad que brinde formación a sus trabajadores y les genere mayores conocimientos, habilidades y actitudes, habrá mayor satisfacción laboral y por ende mayor lealtad de los trabajadores hacia su entidad.

La teoría de Chiavenato (2020) señala que la capacitación es el conjunto de pasos de aprendizaje rápido, ejecutada de manera sistémica y planificada con el objetivo de desarrollar conocimiento, actitudes y competencias a los capacitados en base a los logros establecidos en un plan de capacitación y si consideramos lo expuesto por Robbins y Judge (2017), que precisan que la satisfacción laboral es una emoción favorable frente a un puesto laboral, corroboran el resultado del objetivo general así como se equipara a lo vertido tanto por Amin et al. (2018), Sánchez y García (2017) y Cota y Martínez (2017) quienes coinciden que la capacitación es el empoderamiento efectivo para aumentar la satisfacción laboral así como toda capacitación es un criterio que da satisfacción a los trabajadores pues ayuda a buscar la eficiencia en la jornada laboral y que todas las dimensiones de la capacitación que se adquieren sirve para su perfeccionamiento laboral y personal, debiendo primar que los trabajadores se encuentren más motivados y calificados en una entidad, es decir, si empoderamos a los trabajadores, brindándoles capacitación laboral para trabajar en equipo, estaremos perfeccionando en los trabajadores su satisfacción laboral.

Respecto al primer objetivo específico y primera hipótesis, los resultados determinaron que existe relación entre la transmisión de información y satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, puesto que del 100% de los encuestados, indican en un 54.1%, que la transmisión de información es mala, 34.2% opinan como regular y 11.7% como buena, además el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,375, siendo una relación positiva débil, y con un nivel de significancia menor a 0,05 que nos permitió aceptar la hipótesis alternativa y

rechazar la hipótesis nula. Este resultado se asemeja con la tesis de Ayala (2017) quien concluye que existe moderada relación entre políticas de capacitación y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2016, cuyo resultado fue de  $r_s = ,413$ ; pero resulta inferior a la tesis de Rafida y Julham (2020) quienes obtuvieron una relación significativa y positiva entre formación y satisfacción laboral, con una magnitud de correlación de  $,549$ . Si consideramos que existe una relación positiva débil, merece indicar lo importante que concluyen tanto Parra y Rodríguez (2016), Estigarribia et al. (2020) y Vázquez (2020) respecto a la importancia de la capacitación dentro de una entidad, pues ésta es una herramienta de aprendizaje que busca hacer sentir a los trabajadores, apoyados por su entidad para adquirir nuevos aprendizajes, se renueven sus conocimientos teóricos, prácticos y procedimentales orientados a generar competencias laborales, que coadyuvarán a cumplir los objetivos de crecimiento personal y profesional; pues estarán fortalecidos para entregar labores con eficacia y eficiencia.

A mayor abundamiento, Hanaysha y Putri (2016) precisaron que es necesario que los responsables de las políticas se centren en la formación de programas de capacitación para que los nuevos empleados de las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria mejoren su conocimiento y comprensión a fin de aumentar su satisfacción laboral, ya que una de las debilidades institucionales de los gobiernos regionales es la alta rotación de personal, por ello, es pertinente generar competencia y cambios institucionales como señala Machín et al. (2019) que consideran a la transmisión de la información como gama de actividades de preparación que conducen las entidades buscando la mejora para generar competencias y lograr tener funcionarios públicos con los mejores resultados de servicio y de productividad, corroborado por Huang (2019) que concluye que la formación laboral juega un papel importante e influye en la satisfacción laboral, estrategia fundamental para ayudar a las organizaciones a ganar competitividad en base a un programa de entrenamiento y en ese sentido merece indicar que Duran y Meza (2017) señalan que la transferencia de conocimientos es primordial porque permite que se desarrolle y perdure en el tiempo una organización, en este caso las unidades orgánicas regionales se fortalezcan en las competencias transferidas en marco del proceso de descentralización.

En cuanto al segundo objetivo específico e hipótesis, los resultados obtenidos evidenciaron que el desarrollo de habilidades se relaciona con satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, dado que del 100% de los encuestados, opinan como mala en 6.1%, regular 52% y buena un 41.8%, además el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,461, siendo su correlación positiva débil, y con un nivel de significancia menor a 0, 05 que nos permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. El resultado tiene similitud con la tesis de Raza, et al. (2017) quienes concluyeron que la capacitación tiene una correlación positiva débil con la satisfacción laboral con correlación de  $r_s=,313$ ; pero es inferior a los resultados obtenidos en las tesis tanto de Boada (2019), Salimullah et al. (2014), Lomas (2017) y Moreno y Wong (2019) pues la primera tesis concluye que la satisfacción laboral tiene una correlación lineal positiva moderada con desempeño laboral, con una correlación de  $r_s=,520$ , la segunda concluye que la capacitación tiene una correlación positiva moderada con satisfacción laboral, con correlación de  $r_s=,503$ , la tercera y cuarta tesis con resultados muy superiores, con relación positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad así como entre satisfacción laboral y habilidades directivas, cuyos resultados fueron de  $r_s=,944$  y  $r_s=,726$ , respectivamente.

En ese sentido, debemos apreciar que el desarrollo de habilidades es determinante para generar un buen desempeño laboral y mayor productividad en las entidades públicas, apreciaciones que coinciden con lo señalado por los especialistas de Servir (2016) indicando que la capacitación mejora al trabajador para un buen desempeño laboral a fin de cerrar brechas de aprendizaje siendo afín al puesto laboral y los objetivos de la entidad, aunado a ello, Nguyen et al. (2020) y Panagiotopoulos y Karanikola (2017) señalan que las organizaciones que brindan capacitación laboral promueven la dedicación al trabajo para que aumente el desempeño y satisfacción laboral y que todas las habilidades adquiridas están relacionados con una mejor gestión del cambio. Tal es así, que Muhammad y Tjiptogoro (2020) y Salazar et al. (2020) establecen que la capacitación es para mejorar el desempeño de los empleados con crecimiento a nivel profesional, personal y tiene un efecto positivo y significativo ya que se fortalece sus habilidades y la satisfacción laboral en esta dimensión de la

capacitación es importante, corroborado por Cernas et al. (2018) precisa que la satisfacción laboral es necesario debido a su relación con el rendimiento del trabajador. Por ello, al tener como resultado en este objetivo una correlación positiva débil, debemos tener presente los estudios desarrollados por Quijano et al. (2020), Fiszbein et al. (2016) y de Ali et al. (2017) quienes establecen que las herramientas tecnológicas de aprendizaje en línea son medios alternativos viables para la educación de los profesionales, durante el aislamiento social y si no existe información de los empleados sobre la calidad de las capacitaciones brindadas, son incompatibles con la efectividad e impacto laboral para desarrollar habilidades, así como la productividad de las entidades ya que el empoderamiento, la capacitación y el trabajo en equipo contribuyen a mejorar el trabajo y la satisfacción en el entorno laboral y no menos importante considerar a Nuñuero (2019) indica al ser significativo la relación los niveles de capacitación con el desempeño de labores, toda capacitación es un elemento primordial para optimizar la productividad.

Sobre el tercer objetivo específico y tercera hipótesis, los resultados obtenidos evidenciaron que el desarrollo de actitudes se relaciona con satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020, ello por cuanto, del 100% de los encuestados, para los porcentajes de desarrollo de actitudes relacionado a su satisfacción, se obtuvo que el 28.1% opinaron que es mala, el 38.8% regular y el 33.2% que es buena, además se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,533, siendo su correlación positiva media, y con un nivel de significancia menor a 0,05 que nos permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Los resultados obtenidos coinciden con el resultado de la tesis de Cappillo (2017) que concluyó que existe una relación estadísticamente significativa y moderada entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos de Lima 2016, con resultado de correlación de  $r_s = ,663$ .

A diferencia de la tesis anterior, el resultado es superior a la tesis de Mafuzah et al. (2017) que concluyen una relación positiva entre reacción y satisfacción laboral con un resultado de  $r_s = ,410$ . De igual forma, Huang (2019) concluyó que actividades de formación bien diseñadas influyen en satisfacción laboral y en las actitudes relacionadas con el trabajo. Aunado a ello, los estudios

realizados por Gopinath y Kalpana (2020) y de Rahmawati et al. (2020) concluyen que la participación laboral tiene correlación significativa con satisfacción laboral, en tanto se incremente la participación de los trabajadores habrá mayor satisfacción, así como las empresas deben prestar más atención a los empleados con estrés laboral porque las variables del estrés laboral tienen influencia sobre el desempeño de los empleados. Del mismo modo, Charles et al. (2020) manifestaron que un estado afectivo positivo, generado por el trabajo realizado o experiencias vividas, es considerado como satisfacción laboral. El desarrollo de actitudes definida por Chiavenato (2020) precisa que la capacitación busca generar cambios de comportamiento y modificar una negativa actitud en positiva, aunado a ello, Sánchez y García (2017) la define como la actitud que se desarrolla ante una situación laboral, en ese sentido, merece importante indicar que toda experiencia de formación laboral positiva tiene efectos positivos sobre las actitudes y las conductas de los trabajadores dentro su entidad generando de esta manera buen clima laboral.

Por último, tenemos el cuarto objetivo específico e hipótesis, los resultados obtenidos evidenciaron que el desarrollo de conceptos se relaciona con satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020; ello por cuanto, del 100% de los encuestados, para los porcentajes de desarrollo de conceptos relacionado a su satisfacción laboral, se obtuvo que el 9.2% opinaron que es mala, el 46.9% regular y el 43.9% que es buena, además de obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0, 713, siendo su correlación positiva media, y con un nivel de significancia menor a 0, 05 que nos permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Los resultados obtenidos pudieron ser comprobados con nuestros antecedentes correlaciones descriptivos, coincidiendo con las investigaciones de Nuryanti y Putri (2020), Ochoa (2018) y Valdivia y Martínez (2020) que concluyeron, la primera que mayor sea la formación y el empoderamiento, mayor será la satisfacción laboral, la formación influye en el trabajo por la satisfacción; la segunda con un resultado de  $r_s = 0,685$ , resultando correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y clima organizacional y la tercera con correlación positiva moderada entre preferencia ambiental con la satisfacción laboral.

En ese sentido, es primordial tener en cuenta las necesidades ambientales de los trabajadores para promover la satisfacción laboral y empoderar a los trabajadores por medio de la formación a fin de que exista mayor satisfacción. A mayor abundamiento Kumaran y Ferdous (2020) precisaron que la formación impacta al desempeño laboral y la satisfacción laboral, variables que son cruciales para la supervivencia y crecimiento de toda entidad. La definición sobre desarrollo de conceptos según Chiavenato (2020) es buscar el desarrollo o implementación de que los gerentes manejen situaciones globales y estratégicas en el entorno laboral, Pedraza (2020) lo define como un sentir agrado al propio trabajo, a gusto en un ambiente adecuado dentro de una organización que es atractivo y con compensación psico-socio-económica acorde con sus expectativas. Este cuarto objetivo específico debe primar en las entidades públicas y tomando en consideración los estudios de Pržulj y Olivera (2017), Pedraza (2020), Retno (2019), Castañeda et al. (2016), Saavedra y Camarena (2020) y Dupe (2020) que refieren que la capacitación tiene influencia en una organización en su totalidad y que sus ventajas se verán reflejados en la mejora del desempeño de la organización, desagregados en rentabilidad, eficacia, productividad, reducción de costos, mejora de la calidad, cantidad y sobre todo la reputación de la entidad; que el clima organizacional y satisfacción laboral son factores impalpables de importancia en toda gestión del capital humano; se debe considerar que retener empleados calificados y capacitados es un desafío para organizaciones frente a la competencia puesto que toda capacitación aporta a los objetivos organizacionales y a las estrategias institucionales; todo pedido de capacitación está en función de cumplir metas institucionales; no siendo menos importante precisar que la capacitación busca crear valores desde distintos enfoques como laboral, económico, social para tener mejor calidad de vida, en ese entender, un curso de aprendizaje organizado, planificado y estructurado genera impacto en el desempeño laboral y organizacional y por último los factores (herramientas de trabajo, la formación, el entorno laboral, comunicación organizacional y la estructura organizativa) afectan significativamente tanto a la satisfacción de los empleados y al desempeño organizacional, por ello, debe primar un buen y cálido ambiente de trabajo físico, una buena comunicación organizacional sin restricciones, es la línea de vida para una entidad que tiene una estructura organizativa adecuada.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que la capacitación califica entre mala y regular en un 67.8% mientras su satisfacción laboral califica en un 68.4% entre mala y regular, además el coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,708 indica una correlación positiva median y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Segunda:** Se concluye que la transmisión de información califica entre mala y regular en un 88.3%, mientras su satisfacción laboral califica en un 68.4% entre mala y regular, además el coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,375 indica una correlación positiva débil y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Tercera:** Se concluye que el desarrollo de habilidades califica entre mala y regular en un 58.1%, mientras su satisfacción laboral califica en un 68.4% entre mala y regular, además el coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,461 indica una correlación positiva débil y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Cuarta:** Se concluye que el desarrollo de actitudes califica entre mala y regular en un 66.9%, mientras su satisfacción laboral califica en un 68.4% entre mala y regular, además el coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,533 indica una correlación positiva media y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Quinta:** Se concluye que el desarrollo de conceptos califica entre mala y regular en un 56.1%, mientras su satisfacción laboral califica en un 68.4% entre mala y regular, además el coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,713 indica una correlación positiva media y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la Directora General de la DIGESPACR del MIDAGRI, recoger el diagnóstico de necesidades de aprendizaje en coordinación con los Directores Regionales de Agricultura en los GOREs para se comprometa a la participación y continuidad de trabajadores capacitados en el año 2019.

**Segunda:** Se recomienda a la Directora General de la DIGESPACR del MIDAGRI, implementar una plataforma de capacitación en línea, cuente con cursos asincrónica y sincrónica y sea oportuno para innovar mejoras metodologías pedagógicas en línea.

**Tercera:** Se recomienda a la Directora General de la DIGESPACR del MIDAGRI, implementar evaluaciones de desempeño de los trabajadores por semestre y programas de retroalimentación para lograr los objetivos estratégicos del MIDAGRI.

**Cuarta:** Se recomienda a la Directora General de la DIGESPACR del MIDAGRI, otorgar diplomas de reconocimiento por cumplimiento de metas de titulación y constancias de participación por horas registradas de capacitaciones.

**Quinta:** Se recomienda a la Directora General de la DIGESPACR del MIDAGRI, establecer estrategias de supervisión a las unidades orgánicas regionales de titulación de la propiedad agraria a fin de fortalecer la gestión descentralizada, priorizar indicadores de gestión y metas para la mejora continua de la gestión y productividad

## REFERENCIAS

- Ali, A., Huang, J., Ali, Z. y Li, Z. (2017). The Effects of Empowerment, Training, and Teamwork on Employee Job Satisfaction: Case of the Agricultural Manufacturing Sector in Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research Atlantis Press*, 95, 32-39.  
<https://doi.org/10.2991/iceemr-17.2017.9>
- Amjad, A., Huang, J., Zulfiqar, A. y Li, Z. (2017). The Effects of Empowerment, Training, and Teamwork on Employee Job Satisfaction: Case of the Agricultural Manufacturing Sector in Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research Atlantis Press*, 95, 32-39.  
<https://doi.org/10.2991/iceemr-17.2017.9>
- Amin, Z., Alireza, H., Parviz, A. y Behnam, M. (2018). The Effectiveness of Organizational Intelligence, Workplace-life Skills, and Employee Empowerment Training on Job Satisfaction and Organizational Culture of Employees With Job Stress. *International Journal of Behavioral Sciences Original Paper IJBS*, 14(1), 13-19.  
<https://bit.ly/34j0rOm>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016, 13 de agosto). *Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE. Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"*. Diario Oficial El Peruano, Normas Legales, 33 (13768) ,596668-596690.  
<https://bit.ly/3nQjF5L>
- Ayala, J. (2017). *Políticas de Capacitación y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de Huamanga. Ayacucho, 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://bit.ly/3m635gk>
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y Colaboración en un Mundo Competitivo*. (8va Ed). Editorial McGraw-Hill Interamericana.  
<https://bit.ly/3dS8jtl>

- Boada, N. (2019). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral en una Pyme de Servicios de Seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.  
<https://bit.ly/31sYInU>
- Cappillo, C. (2017). *Capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los Beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, Sede Lima, 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://bit.ly/3m6mUEs>
- Castañeda, M., Hernández, L. y Ramos, J. (2016). Una Práctica Innovadora en la Capacitación Empresarial. *Scielo Revista Cubana de Educación Superior*, 35(3), 4-14.  
<https://bit.ly/31Qi4nd>
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Test of Measurement Equivalence Between Mexico and the United States. *Revista Scielo*, 63(2), 1-18.  
<https://bit.ly/3IOmVwD>
- Charles, H., Peña, J. y Rodríguez, R. (2020). Satisfacción Laboral de los Emprendedores en México, Retos y Beneficios. *Contaduría y Administración*, 66(3).  
<https://bit.ly/3dRS3IO>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. (5ta ed.) Editorial McGraw-Hill.
- Cota, J. y Rivera, J. (2017). La Capacitación Como Herramienta Efectiva para Mejorar el Desempeño de los Empleados. *Técnica administrativa*, Nro. 2 Vol. 16, artículo 3.  
<https://bit.ly/2HuTvoc>
- Del Campo, E. y Hernández, J. (2016). Talento Para lo Público: Analizando los Sistemas de Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (64), 165-192.  
<https://bit.ly/3knoRMn>
- Diario La República (2020, enero, 24). *Empleo: Solo el 24% de los Peruanos son Felices en su Trabajo*.  
<https://bit.ly/3j3wgij>

- Dupe, A. (2020). Impact of Selected Factors on Employees Satisfaction and Organisational Performance. *Trendy Ekonomiky a Managementuv Trends Economics and Management*, 35(1), pp.9-23.  
[DOI: 10.13164/trends.2020.35.21](https://doi.org/10.13164/trends.2020.35.21)
- Duran, G. y Meza, J. (2017). Transferencia de Conocimientos: Caso Apovinces. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 12-19.  
<https://bit.ly/2T002tM>
- Estigarribia, A., Lagunas, L. y Apip, P. (2020). Capacitación del Personal de Salud, Evidencia Para Lograr el Ideal. *Revista Horizonte de Enfermería*, 26(1), 29-37.  
[https://doi.org/10.7764/Horiz\\_%20Enferm.26.1.29](https://doi.org/10.7764/Horiz_%20Enferm.26.1.29)
- Fiszbein, A., Cumsille, B. y Cueva, S. (2016). La Capacitación Laboral en América Latina. *Laureate International Universities*, 2-32.  
<https://bit.ly/2T6kxol>
- Flores, R., González y Rosas, D. (2014). Cinco Hechos Sobre la Capacitación en Firma en América Latina y el Caribe. Washington, DC: Inter-American Development Bank. *Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo*, 1-68.  
<https://bit.ly/37y7Wmz>
- Gabini, S. (2020). Articulación Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral: El Rol del Compromiso Afectivo. *LIBERABIT Revista Peruana de Psicología*, 26(1), 352 (enero-junio),1-17.  
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gopinath, R. y Kalpana, R. (2020). Relationship of Job Involvement With Job Satisfaction. *Adalya Journal*, 9(7), 306-315.  
<https://bit.ly/3IXFA9r>
- Hanaysha, J. y Putri, T. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. 3rd Global Conference on Business and Social Science-2015, 16-17 December 2015, Kuala Lumpur, Malaysia. Sciencedirect, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 72-282.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>

- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración. Un Enfoque Basado en Competencias*. (11ª ed.). Editorial Cengage Learning Editores.  
<https://bit.ly/2Hqj1LQ>
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2017). *Administración. Un Enfoque Basado en Competencias*. (12ª ed.) Editorial Cengage Learning Editores.  
<https://bit.ly/31zixda>
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018) *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. 1era edición, Editorial Mc Graw Hill Education.  
<https://bit.ly/3omzK3s>
- Huang, W. (2019). *Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. In Career Development and Job Satisfaction*. IntechOpen.  
<https://bit.ly/3od6zQd>
- Info Capital Humano. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de Peruanos No es Feliz en su Trabajo*. mes de mayo 2016.  
<https://bit.ly/2H9JaOA>
- Ipsos Apoyo (2016). *Opinión data*.  
<https://bit.ly/2HeKsYk>
- Kumaran, K. y Ferdous, A. (2020). The Impact of Employee Training Programs on Job Performance And Job Satisfaction in The Telecommunication Companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3), 1-17.  
<https://bit.ly/35t2RJo>
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con la Productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el Año 2017*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Repositorio de la Universidad César Vallejo].  
<https://bit.ly/3mhZH2j>
- Loor, B., Delgado, J., Meléndez, J., Dumagualla, A. y Ramirez, G. (2019). Programa de Capacitación Empresarial Para el Sector Informal: Determinación Econométrica. *Revista Espacios*, 40, 33, 2.  
<https://bit.ly/31hjCWU>

- Machín, O., Ramos, A., Hernández, J. y Villalba, E. (2019). Gestión de la Capacitación y Capacitación Para una Mejor Gestión en el Contexto Socioeconómico Cubano. *Cooperativismo y Desarrollo: Scielo COODES*, 7(1), 64-73.  
<https://bit.ly/2HhmBbd>
- Mafuzah, M., Wan, N. y Zulkefli, M. (2017). Linkaging Training Effectiveness and Job Satisfaction. *International Journal of Business Management (IJBM)*, 2, 59-72.  
<https://bit.ly/37usSLf>
- Meier, L. y Spector, P. (2015). Job Satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-3.  
<https://bit.ly/2Izes1S>
- Miranda, E., Hurtado, D., Fernández, E., Hurtado, D., y Flores, J. (2020). Responsabilidad Social Universitaria y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo en Una Universidad Pública de Huancayo (Perú). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 375-388.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.83](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.83)
- Montesdeoca, M. (2019). *Analysis of On-The-Job Training as a Feedback Technique For the Administrative Staff of the Autonomous Decentralized Government of Cantón Bolívar*. Universidad Espíritu Santo Facultad de Postgrados Guayaquil. Library Trabajos finales de maestría.  
<https://bit.ly/34oCyoK>
- Moreno, M. y Wong, H. (2019). Relación de las Habilidades Directivas y la Satisfacción Laboral en la Empresa Chicken King De Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27).  
<https://bit.ly/2T2SjLr>
- Moura, A., Bernardes, A., Balsanelli, A., Dessotte, C., Gabriel, C. y Zanetti, A. (2020). Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. *Scielo Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28.  
<http://orcid.org/0000-0003-2990-5375>
- Muhammad, N., Ryani, P. y Sona, H. (2018) Effect of Training and Job Performance on Job Satisfaction in PT Garuda Indonesia. *Training Center Management Studies*, 6(4), 275-285.

<https://bit.ly/3dAcijq>

Muhammad, N. y Tjiptogoro D. (2020). The Reaction Towards Employee Performance Through Training, Organizational Culture, and Employee Satisfaction Variables at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk in Central Jakarta Región. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(3), 1303-1311.

<https://bit.ly/3jleFCz>

Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de Capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad–Año 2017*. [Tesis de Maestría en Ciencias Económicas, Unidad de Posgrado en Ciencias Económicas]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo.

<https://bit.ly/2Hil0Aq>

Nguyen, C. y Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373-386.

<https://bit.ly/37fQAL2>

Nogera, I. (2003) *Tesis de Postgrado Proyecto, Elaboración, Metodología y Sustentación*. Primera Edición, Editorial y Distribuidora de Libros SAC.

Nuryanti, B. y Putri, W. (2020). Effect of Training and Empowerment in Improving Job Satisfaction. *In 3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)*, 117, 265-268.

<https://bit.ly/3nV5wEe>

Ochoa, J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco-Cusco, 2018*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://bit.ly/35fY5z9>

Panagiotopoulos, G. y Karanikola, Z. (2017). Training of Human Resources and Job Satisfaction. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(7), 36-45.

<https://bit.ly/31jJU67>

- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La Capacitación y su Efecto en la Calidad Dentro de las Empresas. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143.  
<https://bit.ly/2SWOVBB>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Capital Humano en el Desempeño en Instituciones de Educación Superior. *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pedraza, N. (2020). El Clima y la Satisfacción Laboral del Capital Humano. *Scielo Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(76), 9-24.  
<https://bit.ly/31xGaD1>
- Pedraza, N. (2020). El Clima y la Satisfacción Laboral del Capital Humano: Factores Diferenciados en Organizaciones Públicas y Privadas. *INNOVAR*, 30(76), 9-23.  
<https://bit.ly/3o0IHjN>
- PCM (2016). Secretaría de Gestión Pública de la PCM, Identificación y Análisis de las Tendencias en Materia de Modernización de la Gestión Pública con Una Visión a 2030, 1ª Edición.  
<https://bit.ly/3duaDqj>
- Pržulj, Z. y Olivera, V. (2017). The Impact of Training / Education On Business Results and Employee Satisfaction. *European Journal of Economics and Business Studies*, 3(3), 126-135.  
<https://bit.ly/3jdgmbP>
- Quijano, R., Rebatta, A., Garayar, H., Gutiérrez, K y Bendezu, G. (2020). Aprendizaje en Tiempos de Aislamiento Social: Cursos Masivos Abiertos en Línea Sobre la COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(20), 375-377.  
<https://bit.ly/2H0x0I9>
- RAE. (2017). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Real Academia de la Lengua Española.  
<http://dle.rae.es>
- Rafida, T. y Julham, T. (2020). Relationship Following Training and Achievement Motivation with Work Satisfaction Learning Citizens in Mandir Institution

- Courses and Training of Tanjung Balai City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 598-604.  
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.816>.
- Rahmawati, K., Wulan, H. y Fathoni, A. (2020). The Effect of Job Description, Work Training And Work Stress On Employee Performance Impact on Work satisfaction. *Journal of Management*, 6(6).  
<https://bit.ly/2Hqgb2r>
- Ramírez, A., Orozco, D. y Garzón, M. (2020). Gestión de la Felicidad, Bienestar Subjetivo y la Satisfacción Laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2).  
[DOI: 10.15665/dem.v18i2.2057](https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057)
- Raudales, G. y Bernal, L. (2018). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Administración Central de la Universidad Autónoma de Zacatecas. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 10(1), 218-237.  
<https://bit.ly/2TjKsJC>
- Raza, K., Khan, F. y Syed, I. (2017). Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction: An Empirical Study of Plastic Industry of Hayatabad Industrial Estate. *Journal of Business and Tourism*, 3(1), 173-189.  
<https://bit.ly/3knqbOZ>
- Retno, M. (2019). The Impact of Compensation, Training, and Development and Organizational Culture on Job Satisfaction and Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 34-50.  
<http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/imar>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17ª ed.) Editorial Pearson.
- Saavedra, M. y Camarena, M. (2020). Las PYMEs Lideradas por Mujeres y la Capacitación: un Estudio Exploratorio. *Small Business International Review*, 4(2), 1-17.  
[DOI: 10.26784/sbir.v4i2.270](https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.270)
- Salazar, C., Ganga, F., Uribe, P. y Muñoz, Y. (2020). Necesidades de Capacitación en una Municipalidad de la Zona Central de Chile: la Mirada de los Funcionarios. *Serbiluz, Revistas Científicas y Humanísticas de la Universidad del Zulia*, 36(92), 2-21.

<https://bit.ly/358qZrF>

Salessi, S. y Omar, A. (2018). Pasión por el Trabajo: Evidencias de Validez Discriminante, Predictiva e Incremental. *Psicología: Ciência e Profissão*, 38(3), 522-536.

<https://bit.ly/2FxHmOO>

Salimullah, Z., Mohammad, T. y Syed, A. (2014). Job Satisfaction and Work Performance. *European Academic Research*,1(11), 5030-5044.

<https://bit.ly/2TkRnSU>

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una Exploración Cualitativa Para su Estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.

<https://bit.ly/2HqWdv2>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*, 5ta edición, falta editorial.

Soto, R. (2014). *La Tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. 1era Edición, Colección Nuevo Milenio.

Thangaraj, J. (2020). *Employee Engagement and its Impact on Work Satisfaction*. Researchgate Publication.

<https://bit.ly/2FEC0Bn>.

Trinidad, J. y Garcia, J. (2017). La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Delegación Federal de la Secretaría de Educación Pública (sep) en el Estado de Tabasco. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 22(64), 184-202.

<https://doi.org/10.19136/hitos.a0n64.1849>

Valderrama, S. (2015). *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación científica, Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.

Valdivia, L. y Martínez, J. (2020). Influencia de la Compatibilidad Ambiental en la Satisfacción Laboral. *UARICHA*, 17, 15-28.

<https://bit.ly/3k7pVnq>

Vázquez, N. (2020). Los Cursos de Capacitación INAP. Estado Abierto. *Revista Sobre el Estado, la Administración y las Políticas Públicas*, 4(2), 173-191.

<https://bit.ly/31OiY3q>

Zafra, J. H., Tenorio-Mucha, J. y Bazalar-Palacios, J. (2020). Asociación Entre Índice de Ruralidad y Satisfacción Laboral en Médicos y Enfermeros de Perú. *Scielo Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2).

<https://bit.ly/2TgEmth>

Zazueta, E., López, M. y Cervantes, M. (2017). *La Importancia de los Procesos de Capacitación Como Estrategia de Éxito: Un Análisis de la MIPYME Restaurantera de Sinaloa de Leyva*. V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones, 70-84.

<https://bit.ly/3dDiZfg>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable Capacitación*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Capacitación</b>	Es el conjunto de pasos o procedimientos de aprendizaje rápido, ejecutada de manera sistémica y planificada, con el objetivo de que los capacitados desarrollen conocimiento, actitudes y competencias en base a los logros determinados anteladamente en la plan de capacitación (Chiavenato, 2020).	Esta variable se midió con 4 dimensiones, 12 indicadores con la escala ordinal, con la técnica de la encuesta, con el instrumento el cuestionario con 18 ítems con escala tipo Likert.	Transmisión de información	Servicio Guía, lineamientos , manuales Políticas y directrices	Ordinal
			Desarrollo de habilidades	Herramientas tecnológicas Manejo de equipo Habilidades	
			Desarrollo de actitudes	Actitudes Conciencia de las relaciones humanas Sensibilización hacia los beneficiarios	
			Desarrollo de conceptos	Manejo de situaciones y estrategias Actitud hacia los demás Desarrollo de ideas	

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Satisfacción laboral</b>	Emoción favorable frente al lugar o puesto laboral, resultante de un previo examen y reflexión de sus características de aquel entorno laboral. (Robbins y Judge, 2017).	Esta variable se midió con 4 dimensiones, 13 indicadores con la escala ordinal, con la técnica de la encuesta, con el instrumento el cuestionario con 21 ítems con escala tipo Likert.	Condiciones laborales	Desarrollo de ideas Variedad Independencia Control Retroalimentación Autoevaluación	Ordinal
			Personalidad	Puesto de trabajo Compromiso Capacidades	
			Salario	Felicidad Estándar de vida	
			Responsabilidad social corporativa	Medio ambiente Las personas	

## ANEXO 2

### Base de datos de la prueba piloto de capacitación y resultado de la confiabilidad

	Capacitación																	
	Transmisión de información				Desarrollar habilidades					Desarrollar actitudes				Desarrollar conceptos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
6	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5
7	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
8	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3
9	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
10	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
11	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3
12	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	2
13	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4
15	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
17	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4
18	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4
20	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	2

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	71,9500	37,418	,595	,835
VAR00002	71,6500	39,292	,500	,840
VAR00003	71,5500	39,524	,526	,840
VAR00004	71,9000	35,463	,665	,830
VAR00005	71,6500	42,661	,027	,868
VAR00006	72,5500	39,418	,364	,848
VAR00007	71,4500	39,945	,560	,840
VAR00008	71,6500	42,134	,186	,853
VAR00009	71,3500	37,713	,785	,829
VAR00010	71,4000	39,411	,650	,836
VAR00011	71,3500	42,345	,190	,852
VAR00012	71,3500	39,818	,485	,841
VAR00013	71,6500	43,397	-,010	,864
VAR00014	72,3500	39,397	,409	,845
VAR00015	71,8500	38,871	,570	,837
VAR00016	71,8500	38,134	,669	,833
VAR00017	71,5000	40,158	,529	,841
VAR00018	72,1500	34,976	,762	,824

### ANEXO 3

## Base de datos de la prueba piloto de satisfacción laboral y resultado de la confiabilidad

	Satisfacción laboral																				
	Condiciones laborales						Personalidad					Salario				Responsabilidad social corporativa					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3
2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	3	5	5	5	4	5	1
5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4
6	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	2	2	2	3	2	5	5	3	3	5	5
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	5	5	
8	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5
9	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	1	1	5	3	1	5	4	3	1	5	5
10	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5
11	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5	4	
15	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	1	1	2	3	1	5	4	3	4	4	5
16	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5
17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	5	5	2	3	4	5
18	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	1	1	1	2	1	5	5	3	3	5	4
19	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	3	2	5
20	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	1	1	5	3	1	5	4	3	1	5	4

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	21

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76,1000	137,674	,293	,897
VAR00002	76,1000	133,042	,492	,893
VAR00003	76,5500	129,418	,611	,890
VAR00004	76,1000	130,832	,563	,891
VAR00005	75,3500	136,661	,717	,892
VAR00006	75,7500	138,934	,311	,897
VAR00007	75,9000	139,884	,438	,895
VAR00008	75,7000	132,011	,757	,888
VAR00009	75,5000	137,737	,535	,894
VAR00010	75,5000	137,316	,572	,893
VAR00011	77,3500	122,239	,589	,891
VAR00012	77,7500	120,829	,685	,887
VAR00013	77,3000	124,116	,533	,893
VAR00014	77,1500	123,503	,765	,884
VAR00015	78,0000	128,000	,625	,889
VAR00016	75,6000	136,568	,365	,896
VAR00017	75,5500	136,682	,513	,893
VAR00018	76,6500	120,450	,765	,884
VAR00019	76,6000	130,042	,472	,894
VAR00020	75,7000	126,011	,695	,887
VAR00021	75,8000	140,905	,079	,905

## ANEXO 4

### Cálculo del Tamaño de la Muestra

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

**n** = es el tamaño de la Muestra

**N** = es el tamaño de la Población =400

**Z<sup>2</sup>** = corresponde a la desviación estándar de la población; pero, cuando no se tiene su valor, generalmente se suele usar el valor de 1.96 que garantiza un 95% de nivel de confianza.

**P** = es la proporción esperada. Dado que no tenemos idea sobre esta proporción, se recomienda utilizar un valor de  $p = 0.5$  (50%) que tiene la virtud de maximizar el tamaño muestral

**Q** =  $p - q = 0.5$

**d<sup>2</sup>** = corresponde al margen de error o de imprecisión permitido, valor que usualmente lo determina el investigador. En este caso utilizaremos 0.05%

### RESULTADO:

<b>N =</b>	<b>400</b>
<b>Z =</b>	<b>1.96</b>
<b>P =</b>	<b>0.5</b>
<b>Q =</b>	<b>0.5</b>
<b>d =</b>	<b>0.05</b>
<b>n =</b>	<b>196</b>

## ANEXO 5

Certificados de validez de los instrumentos mediante juicio de expertos

**Juez 1:**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>b</sup>		Claridad <sup>c</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>Dimensión 1: Transmisión de información</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	El responsable de área, relaciona los procesos de formalización de la propiedad agraria.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Señala mencionar las modalidades sobre de formalización de la propiedad agraria.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Cumplio con los objetivos del sector, relacionados a la seguridad jurídica de la tierra.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	<b>Dimensión 2: Mecanismos habituales</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Usa y maneja los sistemas catastrales (SICAR, SISEY, SIC, Comunidades).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Tengo todos los herramientas necesarias para realizar mejor mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Cuando trabajo en equipo, obtengo resultados favorables.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Tengo experiencia para resolver dificultades en el desarrollo de mis funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	<b>Dimensión 3: Desarrollar actitudes</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Me preparo por el desarrollo integral de mis competencias de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Me siento cómodo cuando trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Miembro de los procedimientos para apoyar en procesos de titulación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	El responsable de mi área, está preparado para resolver problemas de titulación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Me he formado continuamente los conocimientos de equipo, de forma clara y profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Cuando de mi área, valoro mis alternativas de solución frente a los problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	En mi trabajo, constantemente aplico conocimientos prácticos para desarrollar mis funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Me siento creativo e innovador al momento de realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN**

Observaciones:  
Variables del instrumento suficientemente claros que corresponden con la investigación; por tanto, pueden ser aplicados

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Juan Carlos Moreyra Muñoz  
DNI: 06740744  
Especialidad del validador:.....Gestión Pública.....

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

---

25 de octubre de 2020

  
Mg. Juan Carlos Moreyra Muñoz  
CEC, 0457

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>b</sup>		Claridad <sup>c</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>Dimensión 1: Condiciones laborales</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Recibo orientación necesaria para desempeñar correctamente mi función.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	El responsable de área, coordina con la DRESPACAR para cubrir las necesidades de aprendizaje y asistencia técnica.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Considero que la DRESPACAR implementa metodologías de aprendizaje efectivas para fortalecer mi desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Cuando trabajo en equipo, obtengo resultados favorables.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Tengo autonomía suficiente para trabajar de manera satisfactoria.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Cumplio con los protocolos operativos de seguridad y salud en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Me siento satisfecho frente a los problemas laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Presento iniciativa cuando resuelvo los problemas de mi trabajo con facilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Me siento motivado para el cumplimiento de las metas de titulación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Me colaboro para alcanzar las objetivos que se proponen en mi área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	<b>Dimensión 3: Salario</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Mis funciones laborales son recompensadas por el salario que recibo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Me siento cómodo con mi remuneración recibida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	El salario que recibo, me motiva a cumplir eficientemente mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Me siento a gusto con las obligaciones asignadas porque están remuneradas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	La remuneración que recibo es suficiente para cubrir mis necesidades básicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	<b>Dimensión 4: Responsabilidad social</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
31	Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de la DRESPACAR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

Observaciones:  
Los ítems mencionados se consideran suficientemente claros, pertinentes y claros para la medición de las dimensiones; por tanto, el instrumento es aplicable

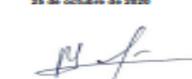
Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Juan Carlos Moreyra Muñoz  
DNI: 06740744  
Especialidad del validador:.....Gestión Pública.....

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

---

25 de octubre de 2020

  
Mg. Juan Carlos Moreyra Muñoz  
CEC, 0457

## Juez 2:

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Transmisión de información</b>								
1	Frecuentemente, reconozco los procesos de formalización de la propiedad agraria.	x		x		x		
2	Mi conocimiento se fortalece con la asistencia brindada por la DIGESPACR.	x		x		x		
3	Suelo reconocer las normativas sobre de formalización de la propiedad agraria.	x		x		x		
4	Cumplo con los objetivos del sector, relacionados a la seguridad jurídica de la tierra.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Desarrollar habilidades</b>								
5	Uso plataformas virtuales para el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
6	Uso y manejo los sistemas catastrales (SICAR, SSET, SIC Comunidades).	x		x		x		
7	Tengo todas las herramientas necesarias para realizar mejor mi trabajo.	x		x		x		
8	Cuando trabajo en equipo, obtengo resultados favorables.	x		x		x		
9	Tengo experiencia para resolver dificultades en el desarrollo de mis funciones.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Desarrollar actitudes</b>								
10	Me preocupo por el bienestar integral de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
11	Mantengo buena actitud dentro de mi ambiente laboral.	x		x		x		
12	Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
13	Motivo a los agricultores para apoyar en procesos de titulación.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Desarrollar conceptos</b>								
14	El responsable de mi área, está preparado para resolver problemas de titulación.	x		x		x		
15	Me brindan retroalimentación los responsables de equipo, de forma clara y profesional.	x		x		x		
16	Dentro de mi área, valoro mis alternativas de solución frente a los problemas.	x		x		x		
17	En mi área, constantemente aprendo competencias prácticas para desarrollar mis funciones.	x		x		x		
18	Me considero creativo e innovador al momento de realizar mi trabajo.	x		x		x		

#### PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Observaciones:

Son suficientes para su aplicación

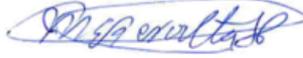
Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Manfred Enrique Peralta Hurtado

DNI: 17937915

Especialidad del validador:.....Gestión Pública.....

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



Firma del experto informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Condiciones laborales</b>								
1	Recibo orientación necesaria para desempeñar correctamente mi función.	x		x		x		
2	El responsable de área, coordina con la DIGESPACR para cubrir mis necesidades de aprendizaje y asistencia técnica.	x		x		x		
3	Considero que la DIGESPACR implementa metodologías de aprendizaje efectivas para fortalecer mi desempeño.	x		x		x		
4	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo	x		x		x		
5	Tengo autonomía suficiente para trabajar de manera satisfactoria.	x		x		x		
6	Cumplo con los protocolos sanitarios de seguridad y salud en mi trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Personalidad</b>								
7	Me muestro asertivo frente a los problemas laborales.	x		x		x		
8	Frecuentemente, puedo resolver los problemas de mi trabajo con facilidad.	x		x		x		
9	Me muestro motivado para el cumplimiento de las metas de titulación	x		x		x		
10	Soy colaborador para conseguir los objetivos que se propone mi área de trabajo.	x		x		x		
11	Desarrollo mis habilidades y talento en mi área de trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Salario</b>								
12	Mis funciones laborales son recompensadas por el salario que recibo.	x		x		x		
13	Estoy contento con mi remuneración brindada.	x		x		x		
14	El salario que recibo, me motiva a cumplir eficientemente mi trabajo.	x		x		x		
15	Me siento a gusto con las obligaciones asignadas porque están retribuidas.	x		x		x		
16	La remuneración que recibo es suficiente para cubrir mis necesidades básicas.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Responsabilidad social</b>								
17	La entidad donde trabajo asume el cuidado de la naturaleza y ecosistema.	x		x		x		
18	En mi trabajo, nos esforzamos por mantener un buen ambiente laboral.	x		x		x		
19	Me siento cuidado tanto física como psicológicamente por el área en la que laboro.	x		x		x		
20	En mi área, puedo llegar a conseguir mis metas personales y profesionales.	x		x		x		
21	En mi área, se preocupa por el desarrollo integral del personal.	x		x		x		

#### PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

Son suficientes para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Manfred Peralta Hurtado

DNI:

Especialidad del validador:.....Gestión Pública.....

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



Firma del experto informante

### Juez 3:



monica sanchez

vie., 23 oct. 2:29 (hace 4 días)

Buenas noches, Estimado profesor Alejandro Ramirez, cumpla con enviar el certificado de validación y protocolo correspondiente para su revisión y vb. Muchas gra



ALEJANDRO RAMIREZ RIOS

dom., 25 oct. 11:55 (hace 2 días)

para mí ▾

Visto los documentos presentados por Mónica Sanchez Horna para la validación del instrumento de recojo de datos (cuestionario), se efectuó la validación cuyo resultado es el siguiente:

- 1) La validez de contenido cualitativa del instrumento es 85%.
- 2) Respecto a la pertinencia de los ítems, algunos deben ser mejorados según las indicaciones.
- 3) Una vez levantada las observaciones, debe ser aplicada a la muestra.

Dr. Alejandro Ramírez Ríos

DNI: 07191553

Cel: 996977511

Se adjunta el instrumento validado.

...

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Condiciones laborales</b>								
1	Recibo orientación necesaria para desempeñar correctamente mi función.							
2	El responsable de área, coordina con la DIGESPACR para cubrir mis necesidades de aprendizaje y asistencia técnica.							
3	Considero que la DIGESPACR implementa metodologías de aprendizaje efectivas para fortalecer mi desempeño.							
4	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo							
5	Tengo autonomía suficiente para trabajar de manera satisfactoria.							
6	Cumplo con los protocolos sanitarios de seguridad y salud en mi trabajo.							
<b>Dimensión 2: Personalidad</b>								
7	Me siento a gusto frente a los problemas laborales.							
8	Frecuentemente, puedo resolver los problemas de mi trabajo con facilidad.		x		x		x	Eliminar
9	Me siento motivado para el cumplimiento de las metas de la institución							
10	Soy colaborador para conseguir los objetivos que se propone mi área de trabajo.							
11	Desarrollo mis habilidades y talento en mi área de trabajo.							
<b>Dimensión 3: Salario</b>								
12	Mis funciones laborales son recompensadas por el salario que recibo.							
13	Estoy contento con mi remuneración brindada.							
14	El salario que recibo, me motiva a cumplir eficientemente mi trabajo.							
15	Me siento a gusto con las obligaciones asignadas porque están retribuidas.							
16	La remuneración que recibo es suficiente para cubrir mis necesidades básicas.							
<b>Dimensión 4: Responsabilidad social</b>								
17	La entidad donde trabajo asume el cuidado de la naturaleza y ecosistema.							Modificar en primera persona, porque todas sus programás están así
18	En mi trabajo, nos esforzamos por mantener un buen ambiente laboral.		x		x		x	Me refuerzo
19	Me siento cuidado tanto física como psicológicamente por el área en la que laboro.							
20	En mi área, puedo llegar a conseguir mis metas personales y profesionales.							
21	Mi área, se preocupa por el desarrollo integral del personal.		x		x		x	Modificar en primera persona, porque todas sus programás están así

#### PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: El instrumento tiene 85% de validez de contenido cualitativo

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [x]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del Juez validador. Dp/ Mg: Alejandro Ramirez Rios  
DNI: 07191553

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación  
1)Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2)Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
3)Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

## ANEXO 6

Instrumento de recolección de datos

### ENCUESTA SOBRE CAPACITACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

**Escala de Likert:**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Pregunta -Capacitación	1	2	3	4	5
1	Reconozco los procesos de formalización de la propiedad agraria					
2	Mi conocimiento se fortalece con la asistencia brindada por la DIGESPACR					
3	Reconozco las normativas sobre de formalización de la propiedad agraria.					
4	Cumplo con los objetivos del sector, relacionados a la seguridad jurídica de la tierra.					
5	Uso plataformas virtuales para el proceso de aprendizaje.					
6	Uso y manejo los sistemas catastrales (SICAR, SSET, SIC Comunidades).					
7	Tengo todas las herramientas necesarias para realizar mejor mi trabajo.					
8	Cuando trabajo en equipo, obtengo resultados favorables.					
9	Tengo experiencia para resolver dificultades en el desarrollo de mis funciones.					
10	Me preocupo por el bienestar integral de mis compañeros de trabajo.					
11	Mantengo buena actitud dentro de mi ambiente laboral.					
12	Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.					
13	Motivo a los agricultores para apoyar en procesos de titulación.					
14	El responsable de mi área, está preparado para resolver problemas de titulación.					
15	Me brindan retroalimentación los responsables de equipo, de forma clara y profesional.					
16	Dentro de mi área, valoran mis alternativas de solución frente a los problemas.					
17	En mi área, aprendo competencias prácticas para desarrollar mis funciones					
18	Me considero creativo e innovador al momento de realizar mi trabajo.					

<b>Nº</b>	<b>Preguntas-Satisfacción Laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Recibo orientación necesaria para desempeñar correctamente mi función					
2	El responsable de área, coordina con la DIGESPACR para cubrir mis necesidades de aprendizaje y asistencia técnica.					
3	Considero que la DIGESPACR implementa metodologías de aprendizaje efectivas para fortalecer mi desempeño.					
4	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo					
5	Tengo autonomía suficiente para trabajar de manera satisfactoria.					
6	Cumplo con los protocolos sanitarios de seguridad y salud en mi trabajo.					
7	Me muestro asertivo frente a los problemas laborales.					
8	Puedo resolver los problemas de mi trabajo con facilidad.					
9	Me muestro motivado para el cumplimiento de las metas de titulación					
10	Soy colaborador para conseguir los objetivos que se propone mi área de trabajo.					
11	Desarrollo mis habilidades y talento en mi área de trabajo.					
12	Mis funciones laborales son recompensadas por el salario que recibo.					
13	Estoy contento con mi remuneración brindada.					
14	El salario que recibo, me motiva a cumplir eficientemente mi trabajo.					
15	Me siento a gusto con las obligaciones asignadas porque están retribuidas.					
16	La remuneración que recibo es suficiente para cubrir mis necesidades básicas.					
17	Cuido la naturaleza y ecosistema de la entidad donde trabajo					
18	En mi trabajo, me esfuerzo por mantener un buen ambiente laboral.					
19	Me siento cuidado tanto física como psicológicamente por el área en la que laboro.					
20	En mi área, puedo llegar a conseguir mis metas personales y profesionales.					
21	Me preocupo por el desarrollo integral de mi entidad.					

## ANEXO 7

Carta solicitando autorización para aplicar la encuesta a la DG de la  
DIGESPACR



Lima, 22 de octubre del 2020

Señora Doctora  
**HELEN FIGUEROA VILLAREAL**  
Directora General  
Dirección General de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural – DIGESPACR  
Ministerio de Agricultura y Riego  
Presente.-

Asunto.- Autorización para aplicar encuesta

De mi consideración.-

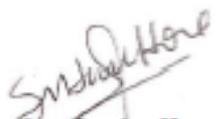
Es grato dirigirme a usted, para saludarla y solicitarle, en su calidad de ente rector, pueda autorizarme realizar la aplicación de dos (2) cuestionarios que contienen 18 y 21 preguntas respectivamente, relacionados a medir la capacitación y satisfacción laboral que genera la misma en los trabajadores de las unidades orgánicas regionales que ejecutan procesos de titulación de tierras a nivel nacional.

Se solicita el permiso a fin de incluir en mi tesis denominada Capacitación y satisfacción laboral de los trabajadores en unidades orgánicas Regionales de titulación de la propiedad agraria, 2020 y con ello obtener el grado de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en Lima Norte.

Adjunto los 2 cuestionarios que serán aplicados y utilizados estrictamente para fines académicos, y una vez se tenga los resultados del mismo, se le remitirá con las recomendaciones a fin de que pueda ser tomada para la mejora continua de su entidad.

En espera de su grata aceptación y autorización, quedo de usted.

Atentamente,

  
Susy Sanchez Homa  
DNI 41392394

## ANEXO 8

Carta de autorización para aplicar la encuesta por la DG de la DIGESPACR



Dirección General de Saneamiento de  
la Propiedad Agraria y Catastro Rural

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 24 de Noviembre 2020

### CARTA N° 0153 -2020-MINAGRI-DVPA/DIGESPACR-DG

Señora:  
**SUSY SANCHEZ HORNA**  
Presente.-

Asunto : Autorización para aplicar encuesta  
Correo : ssanchezh27@gmail.com  
Ref. : Carta S/N (CUT 28879-2020)

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente, y en atención al documento de la referencia, solicitando la autorización para realizar la aplicación de dos (2) cuestionarios que contienen 18 y 21 preguntas respectivamente, relacionados a medir la capacitación y satisfacción laboral que genera la misma en los trabajadores de las unidades orgánicas regionales que ejecutan procesos de titulación de tierras a nivel nacional a fin de que obtenga el grado de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en Lima Norte.

Al respecto, para los fines académicos solicitados se ha procedido a aplicar su encuesta a los diferentes gobiernos regionales a nivel nacional, adjunto el enlace de los resultados de la encuesta, siendo el siguiente:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-eIPN8IDQ2RM8D0Plq7ykb7cIUeAulab\\_P1Bj0tFM00/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-eIPN8IDQ2RM8D0Plq7ykb7cIUeAulab_P1Bj0tFM00/edit?usp=sharing)

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



HFV/eah

CUT: 28879-2020

Jr. Yauco N° 258 - Centro de Lima - Lima  
T: (511) 209-8900  
www.minagri.gob.pe



## ANEXO 9

Base de datos en formato excel que contiene las respuestas de la encuesta aplicada con el formulario google

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal								
		Gobierno Regional donde	Puesto que ocupa	Capacitación brindada por	Reconozco los procesos	Mi conocimiento se fortalece	Reconozco las normativas	Cumplimiento con los objetivos	Uso de plataformas virtuales
2	25/10/2020 13:20:39	Lambayeque	ingeniero	Comunidades Campesinas	Casi siempre	Siempre	casi siempre	Siempre	siempre
3	25/10/2020 15:47:26	Lambayeque	Técnico de campo	Comunidades Campesinas	Siempre	Siempre	casi siempre	Siempre	casi siempre
4	25/10/2020 15:59:10	Lambayeque	ingeniero	Comunidades Campesinas	Siempre	A veces	casi siempre	Siempre	a veces
5	25/10/2020 16:05:31	Lambayeque	ingeniero	Comunidades Campesinas	Siempre	Casi siempre	siempre	Casi siempre	a veces
6	25/10/2020 16:06:47	Lambayeque	GIS	Comunidades Campesinas	A veces	Casi siempre	casi siempre	Casi siempre	casi siempre
7	25/10/2020 16:07:55	Lambayeque	abogado	Comunidades Campesinas	A veces	A veces	casi siempre	Casi siempre	casi siempre
8	25/10/2020 16:33:12	Lambayeque	GIS	Comunidades Campesinas	Casi siempre	Siempre	casi siempre	Siempre	siempre
9	25/10/2020 20:22:44	Lambayeque	abogado	Comunidades Campesinas	Siempre	Siempre	siempre	Siempre	siempre
10	25/10/2020 21:25:02	Lambayeque	otro	Formalización y titulación	Siempre	Siempre	siempre	Casi siempre	a veces
11	26/10/2020 1:24:43	Ancash	Técnico de campo	Comunidades Campesinas	Casi siempre	Casi siempre	casi siempre	Casi siempre	a veces
12	26/10/2020 4:44:17	Cusco	Técnico de campo	Comunidades Campesinas	Casi siempre	Casi siempre	a veces	A veces	casi siempre
13	26/10/2020 5:59:37	Cusco	abogado	Comunidades Campesinas	Casi siempre	Casi siempre	casi siempre	Siempre	casi siempre
14	26/10/2020 7:40:10	Lambayeque	abogado	Comunidades Campesinas	A veces	Siempre	casi siempre	Siempre	siempre
15	26/10/2020 8:38:39	Cusco	otro	Formalización y titulación	Siempre	A veces	casi siempre	Casi siempre	a veces
16	26/10/2020 8:39:37	Cusco	Técnico de campo	Comunidades Campesinas	Casi siempre	A veces	casi siempre	Casi siempre	a veces
17	26/10/2020 9:05:23	Cajamarca	Técnico de campo	Comunidades Campesinas	Siempre	Siempre	siempre	Casi siempre	siempre

	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal								
	Reconozco los procesos	Mi conocimiento se fortalece	Reconozco las normativas	Cumplimiento con los objetivos	Uso de plataformas virtuales	Uso y manejo de sistemas	Tengo todas las herramientas	Cuando trabajo en equipo	Tengo
2	Casi siempre	Siempre	casi siempre	Siempre	siempre	casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
3	Siempre	Siempre	casi siempre	Siempre	casi siempre	siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
4	Siempre	A veces	casi siempre	Siempre	a veces	siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
5	Siempre	Casi siempre	siempre	Casi siempre	a veces	siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6	A veces	Casi siempre	casi siempre	Casi siempre	casi siempre	casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7	A veces	A veces	casi siempre	Casi siempre	casi siempre	casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre
8	Casi siempre	Siempre	casi siempre	Siempre	siempre	siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
9	Siempre	Siempre	siempre	Siempre	siempre	siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
10	Siempre	Siempre	siempre	Casi siempre	a veces	a veces	A veces	Siempre	Siempre
11	Casi siempre	Casi siempre	casi siempre	Casi siempre	a veces	siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
12	Casi siempre	Casi siempre	a veces	A veces	casi siempre	siempre	A veces	Siempre	A veces
13	Casi siempre	Casi siempre	casi siempre	Siempre	casi siempre	siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
14	A veces	Siempre	casi siempre	Siempre	siempre	casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
15	Siempre	A veces	casi siempre	Casi siempre	a veces	a veces	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Casi siempre	A veces	casi siempre	Casi siempre	a veces	casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
17	Siempre	Siempre	siempre	Casi siempre	Siempre	siempre	siempre	Casi siempre	Siempre