



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de capacitación y satisfacción laboral en la Gerencia Sub  
Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Rojas Pinedo, Erik Salomon (orcid.org/ [0000-0002-6623-4139](https://orcid.org/0000-0002-6623-4139))

**ASESOR:**

Mag. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/ [0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis hijos Erick Matthew, Edrick Jared y Astrid Masiel, mi esposa Sindy, por ser ellos mi motor y motivo para seguir superándome día a día y poder alcanzar mis objetivos personales y profesionales.

**Erik**

## Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a los profesores de la UCV, que nos vinieron compartiendo sus experiencias y enseñanzas en las clases, a mi asesor por las largas jornadas compartidas, que ahora se plasman en la presente investigación.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis .	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS.....	39

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión de capacitación. ....	19
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral. ....	20
Tabla 3. Prueba de normalidad. ....	21
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y la satisfacción laboral. ....	22
Tabla 5. Relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral. ....	23

## Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de los datos de las muestras evaluadas. ....	24
-------------------------------------------------------------------	----

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. Se desarrolló un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, método deductivo y diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra lo conformaron 50 trabajadores administrativos. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que, el nivel de la gestión de capacitación es medio con 52 %, alto con 46 % y bajo con 2 %. El nivel de satisfacción laboral es medio con 50 %, alto con 44 % y bajo con 6 %. Existe correlación positiva moderada y significativa entre las dimensiones de desempeño de tareas, desarrollo personal y motivación laboral y la variable satisfacción laboral ( $Rho = 0.637; 0.604; 0.586$ ) respectivamente. Se llegó a concluir que, existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral ( $Rho = 0.782; p < 0.001$ ). Además, el 62.63 % de la satisfacción laboral de los trabajadores es influenciada por la gestión de capacitación.

Palabras clave: Gestión, formación, satisfacción, empleado

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between training management and job satisfaction in the Sub Regional Management of Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. A basic type study, quantitative approach, deductive method and non-experimental descriptive correlational design was developed. cross section. The sample was made up of 50 administrative workers. The applied technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results show that the level of training management is medium with 52%, high with 46% and low with 2%. The level of job satisfaction is medium with 50%, high with 44% and low with 6%. There is a moderate and significant positive correlation between the dimensions of performance, personal development and motivation and the job satisfaction variable ( $Rho = 0.637; 0.604; 0.586$ ) respectively. It was concluded that there is a positive, moderate and significant relationship between training management and job satisfaction ( $Rho = 0.782; p < 0.001$ ). In addition, 62.63% of workers' job satisfaction is influenced by training management.

Keywords: Management, training, satisfaction, employee



## I. INTRODUCCIÓN

Las distintas fundaciones públicas y privadas, y aquellas asociaciones en el mundo globalizado, antes de la pandemia, venían ejecutando proactivamente unos dispositivos y sistemas que les ayuden a ser más útiles, y así tener un elevado grado de realización en el trabajo (Padilla et al., 2019). Con la coyuntura actual que venimos atravesando a causa del COVID-19, sin duda se trata de un ensayo para fomentar nuevos instrumentos y enfoques para el tratamiento de los colaboradores en organizaciones y, en consecuencia, un enfoque inventivo para mejorar el tratamiento de sus activos más importantes (Salazar et al., 2021). En esta circunstancia específica, la necesidad permanente de crear estrategias para el cumplimiento laboral de sus compañeros, para que puedan tener una mejor presentación dentro del establecimiento (Pérez et al., 2019).

En el mundo actual, muchas organizaciones se vienen interesando por la satisfacción de sus trabajadores, ya que pasan más tiempo en el trabajo que en sus propios hogares, lo que viene a ser en el ser humano una de las actividades más intensas que realiza todos los días, al exigirse no solo físicamente sino también psicológicamente. Las experiencias vividas en el entorno laboral influyen de manera directa en los sentimientos y conductas de los trabajadores, y por ende constituye uno de los aspectos más importantes de sus vidas. (Marín y Arias, 2013). En un contexto actual, la prosperidad física y mental de nuestros compañeros impulsores impulsa la elaboración de procedimientos de superación continua en organizaciones, establecimientos y asociaciones, considerando que el cumplimiento del trabajo dentro de sustancias abiertas y confidenciales, es el nivel de similitud del socio con respecto a su actual situación y circunstancias laborales, razón por la cual el examen del desempeño laboral se convierte en una importante fuente de datos ya que está directamente relacionado con la gran presentación de las organizaciones (Gestión rh, 2019).

Las gerencias a nivel global, actualmente son más desconcertantes y más despiadadas, la administración de intangibles se volvió fundamental para la administración jerárquica y obviamente, que el recurso humano es muy posiblemente el material más importante dentro de una asociación o

establecimiento, y más aún cuando se evalúa su desarrollo, se convierte en una fuente de ventaja fundamental a lo que se deben de centrar realmente. Sánchez et al. (2008). Según (EAU) (Rh5, 2020), el registro de asistencia del gobierno laboral se ha mantenido estable (de 68,7 a 69 lugares). A esto han ayudado las medidas relacionadas con la preparación y la mejora (un 4 %, del 54 % al 58 %), así como las relacionadas con lograr un equilibrio adecuado entre actividades serias y divertidas (inclusive un 1 %, del 63 % al 64%). Esto se debe porque, a pesar de trabajar más horas, debido a las restricciones, el teletrabajo ha desarrollado aún más la vida laboral de sus asociados. El 76 % ha demostrado que su horario ha sido más adaptable, expandiéndose al 90 % en Tailandia, al 80 % en España y al 79 % en los Emiratos Árabes Unidos.

A nivel de América Latina y el mundo, y según el estudio del informe mundial Randstad Workmonitor Q3 2018 referido en Gestión de Recursos Humanos (2019). La satisfacción laboral más destacado fue en México con 82% de representantes cumplidos, también tenemos a la India con 81% y seguido por los Estados Unidos con 80%, y las naciones con menor cumplimiento laboral fueron Japón con 44% y Hong Kong con 46%. El desarrollo del COVID-19 en el planeta ha producido una progresión de dificultades para la gestión de las asociaciones públicas y privadas en nuestro país, las cuales deben continuar brindando asistencia de calidad a las personas, salvaguardar el bienestar de los colaboradores y mantenerse alejadas de propagación de la infección, dado que los representantes son un recurso importante de nuestras asociaciones públicas y privadas. El activo humano de los ejecutivos se ha vuelto más pertinente a pesar de la prueba de encontrar mejores enfoques para trabajar y hacerlos crecer profesionalmente (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

En el Perú, de acuerdo a una publicación realizado por La República (2020), en la que menciona que solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. Lo cual es un indicador suficiente en la que se está demostrando que el nivel de satisfacción en los peruanos es bajo (Talavera et al. 2021). Es por esto que Ibarra, mencionada por La República (2020) comenta que, hoy en día, las empresas e instituciones también dan prioridad a la satisfacción de los empleados y no solo a la experiencia del usuario o cliente final, manifestando

que todo parte del interior de la institución. Con esta priorización del trabajador, se pretende mejorar la satisfacción de los colaboradores dentro de su entorno laboral, esto con la finalidad de que las organizaciones logren prestar un mejor servicio, y que exista un equilibrio entre la satisfacción por parte del usuario, trabajador y empresa (Faya et al., 2018).

En Yurimaguas provincia de Alto Amazonas ubicada en la región Loreto, se encuentra la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, la cual es una institución que pertenece al sector público y tiene la finalidad de contribuir al desarrollo local mediante una eficiente gestión y dirección de recursos. Para ello necesitan que sus empleados administrativos estén en la capacidad de demostrar poder hacerlo. Al respecto, existe una gestión de capacitaciones que tiene como objetivo el mejorar las actitudes, aptitudes y liderazgo de los empleados administrativos. En ese sentido es necesario conocer cómo puede las gestiones de capacitación influir en la satisfacción de los empleados administrativos de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Y con respecto a la problemática encontrada, es pertinente formular el **problema general** ¿Cuál es la relación entre gestión de capacitación y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022? Como **problemas específicos**; ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022?

Y como **justificación de la investigación**; es **conveniente** debido a que aborda un tema muy importante en el sector público, la cual es la gestión de la capacitación y como este afecta o modifica el comportamiento, viéndose reflejado en la satisfacción laboral dentro de la institución. Como justificación **teórica** debido a que aportó nuevos conocimientos para futuras investigaciones que abarquen una similar problemática con respecto a las gestiones de capacitación y a la satisfacción laboral en gerencias. Como **justificación social**

se logró la contribución en la sostenibilidad y desarrollo de la institución Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, porque se midió el nivel actual de gestión de capacitación y el nivel de satisfacción, todo ello, les permitió tomar mejores decisiones. En cuanto a la **justificación práctica** lo que se buscó es solucionar el problema referente al desconocimiento sobre si existe o no relación entre la gestión de capacitación y el nivel de satisfacción de los empleados administrativos en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas. Finalmente, como **justificación metodológica**, los resultados que se presentan son objetivos, de acuerdo a una metodología coherente la cual fue validada por expertos para su demostración.

En base a todo lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. Y como **objetivos específicos** los siguientes: Identificar el nivel de gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

Finalmente se propone la hipótesis general  $H_i$ : Existe relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. Y como hipótesis específicas: El nivel de gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 es medio. El nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 es medio. Las dimensiones de la gestión de capacitación se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales, Sesen y Ertan (2021). Investigación de tipo teórica, método deductivo y diseño sin implicancia de experimento. El marco de muestreo consta de 317 auxiliares de enfermería certificados a tiempo completo que completaron medidas de percepción de **capacitación, trabajo satisfacción y estrés laboral**. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario transversal, aplicado a 12 centros diferentes de atención domiciliaria para personas mayores en el norte de Chipre entre septiembre y octubre de 2017. Este documento utilizó modelos de ecuaciones estructurales para probar un modelo teórico y una hipótesis. Los hallazgos subrayan que la impresión de preparación de los colaboradores de enfermería afecta decididamente su realización laboral y una consecuencia adversa sobre la presión laboral, mientras que la presión laboral intercede en la conexión entre su visión de preparación y realización laboral. Se infirió que la inspiración para la preparación y el apoyo, afectan de manera significativa la realización del trabajo, la admisión a la preparación y los beneficios de la preparación no la afectan esencialmente y la presión laboral juega un papel intermedio.

Continuando con Nauman et al. (2021). Investigación de tipo teórica elemental y diseño en la que los autores no modificaron las variables. Para probar las hipótesis propuestas, se utilizó un estudio de dos ondas con desfase temporal. Los datos se recopilaron de empleados (N = 219) que trabajan en organizaciones de la sociedad civil (OSC) de Pakistán. Los resultados apoyaron completamente el modelo de mediación múltiple en serie propuesto. La formación en el trabajo está indirectamente ligada a la satisfacción laboral a través del compromiso afectivo y el desempeño laboral. Este estudio ilustró que la capacitación brindada por las organizaciones aumenta el compromiso de los empleados con su trabajo y que este compromiso mejora su desempeño laboral, lo que a su vez aumenta la satisfacción laboral. Las implicaciones del estudio son discutidas.

Según Cik et al. (2021). Investigación de tipo teórica elemental y diseño en la que no aplicaron experimentos. La población de este estudio eran empleados de los cinco bancos más grandes de Indonesia ubicados en el sur de Yakarta. La

muestra seleccionada de 130 encuestados fue seleccionada al azar. Usando SEM con el programa AMOS, los resultados de este estudio mostraron que hay una influencia positiva del aprendizaje y la formación en la competencia de los empleados, hay una influencia de la competencia en la satisfacción laboral, hay una influencia positiva de la organización con respecto al aprendizaje y en el desempeño de los empleados, hay una influencia significativa de la capacitación y la competencia en el desempeño de los empleados.

También, Nguyen (2020). Cuya Investigación siendo de diseño cuantitativo, tipo básica, alcance correlacional y diseño no experimental. Empleó la regresión lineal múltiple para investigar las hipótesis. Las muestras fueron de 351 personas a quienes se les aplicaron un cuestionario detallado. Cuyos resultados indican la relación directa entre la formación, desarrollo y la retención de empleados jóvenes ( $r = 0,599^{**}$ ,  $p < 0,01$ ), una relación positiva entre la satisfacción laboral y la retención de empleados jóvenes. retención ( $r = 0.561^{**}$ ,  $p < 0. 01$ ) y una relación positiva entre desempeño laboral y retención de empleados jóvenes ( $r = 0.517^{**}$ ,  $p < 0.01$ ). El modelo de regresión mostró que las variables predictoras explican al menos el 43,8 % de la varianza en el compromiso de los empleados ( $R$  cuadrado ajustado = 0,438). Concluyó que, en las organizaciones de Vietnam, la satisfacción laboral y el desempeño laboral ayudan a transmitir parcialmente el efecto de la retención de empleados jóvenes.

Por su parte, los autores Ramadhany et al. (2020). Esta investigación es un estudio cuantitativo utilizando análisis de ruta. Los sujetos de este estudio fueron 52 empleados de tiendas de Alfa Midi. Los datos de este estudio se obtuvieron mediante un cuestionario y luego se procesaron con SPSS. Los hallazgos de los resultados mostraron que la preparación afectó el compromiso de los trabajadores, el cumplimiento del trabajo afectó esencialmente el compromiso de los representantes, el compromiso de los representantes afectó fundamentalmente la ejecución, la preparación no afectó del todo el compromiso de los trabajadores, sin embargo si causó gran impacto en la ejecución, el cumplimiento del trabajo afectó la ejecución.

Además, Mulyadi (2020). El método de investigación utilizado es un método de investigación cuantitativa con análisis descriptivo y análisis de ruta. El objeto de esta investigación son los empleados que han participado en la formación y desarrollo de carrera en PT Kartika Inti Sejati, con una población de cuarenta y siete encuestados. A la luz de los resultados de esta revisión, muy bien se puede razonar que hay un impacto de la preparación en el cumplimiento del trabajo representativo, el avance profesional en el cumplimiento del trabajo representativo, y hay un impacto de la preparación y el mejoramiento de la vocación en el cumplimiento del trabajo representativo y, mientras que queda el impacto de diferentes variables que no son inspeccionadas.

Finalmente, Marín y Arias (2013). Investigación realizada mediante el método exploratorio, descriptivo, no experimental y ex post facto, a los empleados del Hospital San Juan de Dios del municipio de Sonsón, Antioquía. Se describe a la satisfacción como una medición en el cual los individuos se ven de cierta manera afectados negativa o positivamente en su trabajo. La población de estudio fue a 56 empleados, donde los ítems que muestra más insatisfacción es en los reconocimientos que obtienen por realizar su trabajo (4), y en el modo en que la empresa viene siendo manejada (11). Se concluyó que los empleados del Hospital San Juan de Dios de Antioquía, se encuentran medianamente satisfechos en sus trabajos.

En antecedentes nacionales, Cornejo (2021). El estudio pertenece al tipo de campo básico, con carácter no experimental cuantitativo transversal explicativo. La unidad de estudio incluyó a todos los residentes del área de personal del Hospital Honorio Delgado de Arequipa. Las técnicas y herramientas correspondientes son encuestas y cuestionarios. Los resultados muestran que el nivel de satisfacción laboral se observa en el puesto medio o desinterés en cuanto a los diversos aspectos analizados. Las relaciones actuales de los aspectos estudiados, sobre las condiciones de trabajo, el compromiso y la comunicación se consideran de débil relación con la satisfacción y alto nivel de significancia, indicando que la influencia de las condiciones de trabajo y compromisos tuvo poco efecto sobre la satisfacción laboral. Se concluye que la

capacitación es el factor más relevante para los colaboradores y tiene una fuerte relación con la variable dependiente.

Continuando con Bendezú (2020). Cuya investigación fue descriptiva correlacional no experimental transversal. El ejemplo fue de 18 instructores y 06 veedores. El método e instrumento fueron el estudio y la encuesta, individualmente. Los resultados arrojaron que la gestión de la capacidad humana está esencialmente ligada al desempeño laboral de los especialistas de la Institución Educativa Privada "Colegio Mave", San Juan de Lurigancho, Lima. Finalizando, sobre la presencia de una relación crítica con un grado de 0.892 que se compara con áreas de fortaleza para un nivel.

Continuando, Marin (2019). La exploración fue cuantitativa de tipo esencial, de nivel de vinculación correlacional y de corte transversal no exploratorio. El ejemplo estuvo compuesto por 84 especialistas regulatorios (CAS) seleccionados y contratados de los dos géneros. El procedimiento e instrumento de recolección de la información fueron el estudio y la encuesta, individualmente. Así lo arrojaron los resultados, ante la posibilidad de que exista una conexión crítica entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral de los especialistas de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco 2018.

Continuando, Carrión (2019). La revisión tiene una metodología participativa aplicada cuantitativa y no exploratoria. Llegaron a participar 30 especialistas de una municipalidad, entre personas autoritarias y jornaleras. El procedimiento e instrumento de recolección de la información fueron el resumen y la encuesta, por separado. Eso es lo que mostraron los resultados, en los factores Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, tenemos una conexión positiva moderada, o al menos, a medida que la relación se expande en un rumbo similar, se desarrolla para los dos factores.

También, Rosales (2018). El examen fue creado por la estrategia perspicaz especulativa, que tiene un lugar con el tipo fundamental, el nivel de relación y el plan exploratorio del espacio de cruce. El ejemplo incorpora 236 trabajadores. Las estrategias y dispositivos de recopilación de información aplicables son las revisiones y las encuestas. Los resultados arrojan un valor Rho de 0.702, lo que



confirma que existe una gran conexión entre las habilidades de los ejecutivos y el desempeño laboral de los representantes del Club de Regatas Lima, auxiliar de Chorrillos, en 2017. Se infiere que cuanto más destacable es el tema de habilidades administrativas, más prominente es el tema del cumplimiento de la ocupación.

Continuando, Machaca (2018). La exploración fue positivista, con metodología cuantitativa, estrategia perspicaz, tipo examen fundamental, nivel ilustrativo y plan transcausal no exploratorio. Se interesaron 144 especialistas de microempresas. La estrategia de recolección de información y el instrumento fueron la revisión y la encuesta. Eso fue lo que mostraron los resultados, utilizando la prueba de Wilcoxon entre la variable habilidades de administración y desempeño laboral de los especialistas, arrojó un significado de 0.857, el cual es más prominente de lo esperado ( $0.857 > 0.05$ ). Así razonó, en los peones de microempresas de la ciudad de Ayacucho, la actividad de las habilidades administrativas incrementa el cumplimiento laboral.

Continuando, Chaname (2018). El examen es de tipo esencial a nivel de relación y con un plan transversal no probatorio bajo la técnica racional especulativa. Donde el ejemplo estuvo conformado por 136 trabajadores, se utilizó como instrumento de recolección de información el estudio con la utilización de la Escala Likert. Cuyos resultados arrojaron que las autoridades de la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito La Perla Callao consideraron que el 81,62% de sus reacciones normales se cumplieron, el 8,82% respondió bien y el 9,56% faltó. Cuyo fin es la presencia de una conexión genuinamente crítica entre realización laboral y ejecución ocupacional para la Secretaría de Desarrollo Social del Municipio de La Perla, la cual obtuvo el coeficiente de relación de Pearson, que es: gran realización laboral a mayor competencia laboral.

También, Ortiz (2018). La configuración del examen es ilustrativa - correlacional. La unidad de percepción fue la Municipalidad Distrital de Namora y una prueba de comodidad de 30 especialistas, dada la apertura. Utilizó la estrategia de estudio, cuyo instrumento fue la encuesta con escala de evaluación tipo Likert. Los resultados mostraron que existe una conexión inmediata entre el Clima

Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del MDN en el año 2016 con un alto impacto crítico, ya que el coeficiente de relación es de 0.997, con una relación inmediata y un nivel de importancia de 0.01. El grado de autoritativo no inamovible como medio con un 46,67% y el grado de cumplimiento encontrado fue inadecuado con un 60%.

Finalmente, Torres (2017). El examen fue no exploratorio, correlacional y de alcance fundamental. Para el surtido de información en los dos factores se utilizó el método de revisión y la encuesta como instrumento. El ejemplo estaba compuesto por 55 trabajadores de un lugar de ayuda para residentes. Sus datos mostraron que existe una conexión entre la cultura jerárquica y el desempeño ocupacional del personal ( $p < 0.05$ ).

Teorías que sostiene a la variable **Gestión de capacitación**, este se caracteriza como el enfoque para entender la preparación al interior de la organización que dará respuesta a los requerimientos particulares de avance de los puestos actuales (Saiz, 2013). Para Bermúdez (2015), preparar es la transmisión de información y habilidades; una interacción debe ser coordinada, arreglada y evaluable. Además, plantea que un elemento esencial que se debe considerar es el nivel de responsabilidad del representante con la fundación, la consecuencia de esta perspectiva es que se empiezan a adelantar cambios sociales y jerárquicos, evidentes en todo especialista.

Según Becerra y Woroz (2017), la preparación en las asociaciones no solo genera ventajas extraordinarias para los representantes en la asociación y su eficiencia, sino también en las áreas y divisiones de las asociaciones, grupos de trabajo y público en general. Por otro lado, Machín et al. (2019), plantean que la preparación es fundamental para la escolarización y preparación integral de los individuos, destacando asimismo que la preparación incluye el aprendizaje, y que la consecuencia del aprendizaje es un ajuste de conducta; esto implica que la elaboración de planes y estrategias debe basarse en la información sobre solicitudes y necesidades distinguidas en una determinación, manejada y fusionada por la asociación.

En sus dimensiones; a) **desempeño de tareas**, es un conjunto de formas de comportarse que sugiere una ventaja para la asociación de algún tipo u otro (Estela, 2018). Mientras que, La Torre (2012), la considera como la adecuación con la que el trabajador desempeña sus obligaciones. Así, el trabajo para completar sus capacidades se sitúa hacia el progreso de la asociación, siendo consciente y consentido de lo que se muestra en su trabajo dentro de una organización (Flores, 2008; Jara et al., 2019). En resumen, la acentuación de los planes de ejecución de tareas para trabajar habilidades especializadas, o por lo menos bien definidas para un puesto o capacidad dentro de la asociación, es una reacción a lo que debe hacerse dentro de la organización (Silva et al., 2018).

Continuando con la dimensión **b) desarrollo personal**, se caracteriza como un encuentro de conexión personal y colectiva, por medio del cual los colaboradores, crean y mejoran capacidades y habilidades para la comunicación (Bejar, 2018; Brito, 1992). Del mismo modo, la preparación y el avance de los RR.HH. es una metodología comercial importante que debe acompañar a los diferentes esfuerzos de las asociaciones (Hernández y Pose, 2016). Por su parte, Camacaro (2006) y Puche y Botella (2020), lo caracterizan como un conjunto de oportunidades de crecimiento coordinadas deliberadas e intencionales, que son otorgadas por la asociación dentro de un período determinado para brindar la valiosa oportunidad de trabajar en el desarrollo humano. En pocas palabras, la superación personal alude a la capacidad de la organización para brindar una preparación completa a los representantes, sin importar cuál sea su trabajo dentro de ella, muy bien puede percibirse como una capacidad convencional, es una reacción a cómo se deben hacer las cosas dentro de la organización (Torres et al., 2019).

Por último, la dimensión **c) la motivación laboral**, caracterizada como el anhelo de realizar grados elevados de trabajo a fines jerárquicos específicos, adaptados a la capacidad de satisfacer unas necesidades individuales (Chiavenato, 2009; Peña y Villón, 2018). Más aún, es la repercusión de la interrelación del individuo y del sentimiento que completa la asociación para hacer componentes que impulsan e instan al trabajador a cumplir una meta (Chóez y Vélez, 2021; Macías y Vanga, 2021).

En cuanto a la segunda variable **satisfacción laboral**, se caracteriza como la inclinación de los trabajadores hacia el trabajo, a la luz de convicciones y valores positivos, que fueron creados por la rutina laboral (Chiang et al., 2018; Mora y Mariscal., 2019). Esta es la repercusión de elementos característicos, que se conectan con la idea de los encargos que realiza todo trabajador, e incluyen sentimientos relacionados con las necesidades de superación y reconocimiento de sí mismo (Carillo, 2005 citado en Boada Llerena, 2019). Al fin y al cabo, es la sensación de alegría o positivo que encuentra un sujeto al terminar un trabajo que le intriga, en un clima que le permite ser agradable, en el marco de una organización o asociación que le resulta seductora, y para los que ven una progresión del pago psicoeconómico según sus supuestos (Guerrero et al., 2018; Muñoz, 1990).

En cuanto a sus dimensiones, **a) condiciones de trabajo** caracterizado como la disposición de los elementos que deciden el acontecer en el que el especialista cumple sus encargos, incluyendo la jornada laboral, la asociación de trabajo, la sustancia del trabajo y las administraciones de asistencia social gubernamental (Forastieri, 2005). En definitiva, alude a condiciones ideales, iluminación, grandes equipos, un buen lugar de trabajo, horarios adaptables, descansos, simpatía, valor; Cantidad de trabajo; condiciones de seguridad (Alarcón et al., 2018; Romero et al., 2020). En tanto a sus indicadores están: a) Flexibilidad de horarios, definida como, la suposición que un empleado labore en horas distintas a las de inicio y final habituales de la empresa, adecuando la jornada a las necesidades del trabajador para que no se vea perjudicado su vida familiar con la laboral (Fundación integralia, 2020). Continuando con b) ambientes laborales, caracterizado como uno de los factores que más influye en el bienestar de los trabajadores. Finalmente, c) Flexibilidad de descansos, este término está muy relacionada con la flexibilidad de horarios, debido a que tiene el mismo fin, la cual consiste en no perjudicar al trabajador mediante trabajos ajustados y continuos, causándole malestares y desmotivación en sus funciones.

Continuando, b) **factores intrínsecos**, son aquellas que se relacionan directamente con la sustancia del trabajo y las diligencias a realizar (Domínguez Mejías, 2015; Sandrino et al., 2020). Además, estos elementos producen

realización, influyendo en las habilidades y capacidades del trabajador (Charaja y Mamani, 2014; Sesen y Ertan, 2021). Al final del día, son factores destinados a las condiciones del trabajo, están directamente conectados con el cumplimiento en el trabajo, o al menos, las asignaciones y obligaciones están conectadas y tienen que ver con la sustancia del puesto, creando en el trabajador, el resultado de una realización duradera y una expansión de la eficiencia; realización, reconocimiento y obligación (De Lima et al., 2016; Hernández et al., 2020).

Finalmente, **c) beneficios**, caracterizados como aquellos oficios, consuelos, beneficios y administraciones que las organizaciones ofrecen a sus representantes para ahorrarles esfuerzos y tensiones (Chiavenato, 2001). Además, es un elemento de organización del personal, que incluye las ventajas obtenidas por el trabajador, pero que no constituyen compensación. En cuanto a sus indicadores están: a) vacaciones, definida como, el derecho a no trabajar, en unos días del año, sin embargo, obtener remuneración a cambio, como si el empleado o trabajador estuviera ejerciendo sus funciones con normalidad (Pacheco, 2019). Asimismo, es un derecho que gozan los trabajadores dependientes para que disfruten de un descanso pagado por haber trabajado durante un año Jaimes (2019). Y como su otro indicador b) seguro social, definida como una protección que la sociedad brinda a sus miembros, con ciertas decisiones públicas, la cual tiene la finalidad de dar garantía el derecho a la salud y a la asistencia médica, haciendo énfasis en la protección de los medios de subsistencia en los casos de vejez, invalidez por accidentes en el trabajo, maternidad, etc. (Sánchez, 2020).

### III. METODOLOGÍA

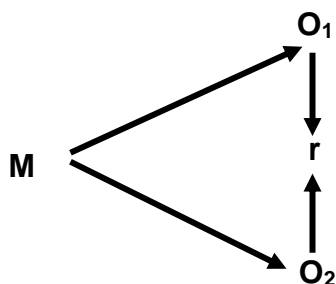
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Como nos menciona Hernández et al. (2014), la siguiente investigación es de tipo básica, debido a que nace desde un marco teórico y concluye en él, incrementando los aportes teóricos encontrados sin necesidad de comprobarlos mediante cualquier experimento (Concytec, 2018).

##### Diseño de investigación

Es de diseño no experimental, debido a que no hubo implicancias prácticas, por lo tanto, en ningún momento hubo la intención de querer cambiar el comportamiento de la variable dependiente haciendo o interviniendo en el comportamiento de la independiente. Descriptiva y correlacional, ya que solo se describieron y analizaron las relaciones entre nuestras variables, siendo una única vez posible el recojo de los datos (Ñaupas et al., 2018).



Dónde:

M: Muestra

O1: Gestión de capacitación

O2: Satisfacción laboral

r: Relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Gestión de capacitación

Variable 2: Satisfacción laboral

**Nota: En la sección de anexos se visualiza el comportamiento operacionalización de las variables.**

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

Determinada como un grupo considerado con características comunes para un estudio (Arias, 2006).

Lo conformaron 50 colaboradores administrativos **de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.**

#### **Criterios de inclusión**

- Solo trabajadores administrativos.
- Trabajadores que aceptaron participar de la investigación de manera voluntaria.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que no pertenecieron al área administrativa.
- Trabajadores que no aceptaron participar de la investigación.

#### **Muestra**

Lo conformaron la misma cantidad de la población.

#### **Muestreo**

No aplicó debido que la muestra fue igual que la población.

## **Unidad de análisis**

Un colaborador administrativo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

Para este estudio se aplicó una encuesta, que se basa en la recolección de datos de una cierta cantidad de individuos, que son parte de un estudio (López y Fachelli, 2015).

#### **Instrumentos**

Definidas como cualquier recurso, artilugio o disposición que es utilizada para registrar datos (Arias, 2006).

Se elaboró dos cuestionarios, donde se recolectó la información por cada una de las variables y sus indicadores. Para la variable “Gestión de capacitación” de escala ordinal, el instrumento fue de 16 ítems separadas en 3 dimensiones (desempeño de tareas = 4, Desarrollo personal = 4 y motivación laboral = 8). Su escala de medición será ordinal, tipo Likert: 1=nunca 2=casi nunca, 3=a veces 4= casi siempre, 5=siempre. Por otra parte, el instrumento de la variable “Satisfacción laboral” de escala ordinal, tuvo 16 ítems separadas en 3 dimensiones (Condiciones de trabajo = 6, Factores intrínsecos = 6 y beneficios = 4). Su escala de medición fue igual que el de la variable 1.

#### **Validez**

El Cuestionario pasó sobre una evaluación de juicio de expertos, siendo los evaluadores especialistas en el tema de investigación, siendo valorados por los mismos.



Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de capacitación	1	Metodólogo	4.7	El instrumento es aplicable
	2	Magister en Docencia universitaria	4.1	Es adecuado, se recomienda su aplicación
	3	Magíster en Gestión pública	4.5	Se encuentra apto para su aplicación
Satisfacción laboral	1	Metodólogo	4.7	El instrumento es aplicable
	2	Magister en Docencia universitaria	4.1	Es adecuado, se recomienda su aplicación.
	3	Magíster en Gestión pública	4.5	Se encuentra apto para su aplicación

Fuente: Según evaluación de expertos.

Para ambos cuestionarios el promedio fue igual a 4.43, lo que muestra que un 88.7% de coherencia en la puntuación de los evaluadores para ambos instrumentos.

### Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con 50 colaboradores administrativos de Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, para posteriormente realizar el alfa de Cronbach.

Tras la finalización de la prueba, se obtuvo un índice igual a 0.841 para el cuestionario que midió la variable gestión de capacitación. Para la variable satisfacción laboral, el índice fue igual a 0.824, por lo que se concluye que ambos instrumentos tuvieron un nivel de confiabilidad muy bueno. De manera que han sido confiables para su aplicación.

### 3.5. Procedimientos

Se empezó, con la solicitud hacia la institución, en la que se le pidió el permiso para la ejecución de la presente y para poder utilizar los cuestionarios. Después de haber elaborado los instrumentos, pasaron por el aval de tres especialistas y la prueba de confiabilidad inquebrantable, debidamente con el consentimiento de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas. Una vez finalizadas las pruebas, los instrumentos se aplicaron a cada

participante perteneciente a la muestra de estudio, la encuesta demoró un total de 30 minutos. Terminada, se aseguró de que todos los cuestionarios hayan sido respondidos de manera correcta, de lo contrario se les hizo saber a los participantes para que lo corrigieran. Finalizado, se digitalizaron los datos en un software SPSS V25, en la que quedaron listo para su posterior análisis estadístico y presentación de los resultados en el informe final de la tesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para responder a los objetivos se empleó dos tipos de estadísticas: siendo la primera, la descriptiva, en la cual se usó estadísticos de tendencia central (media, frecuencia absoluta y frecuencia relativa). La segunda estadística fue la inferencial, en donde se aplicó la prueba **Kolmogorov - Smirnov**, con el **resultado encontrado ha sido justificado el uso de la prueba no paramétrica** Rho de Spearman para responder a los objetivos determinados junto a la relación de las dimensiones, variables y el contraste de la hipótesis del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

La siguiente investigación garantiza un aspecto ético porque para su desarrollo consideró ciertos principios éticos; la información recolectada se usó explícitamente para fines académicos, ya que de ninguna manera se pretendió no respetar la autonomía de los colaboradores. Asimismo, también se contó con la aprobación de la entidad para desarrollar el estudio. En ningún momento, se puso en riesgo la información personal de los participantes, así como también, no se puso en riesgo la imagen de la entidad. Se respetó en todo momento las respuestas que se obtuvieron de los participantes, es decir, los datos no fueron alterados para asegurar resultados a conveniencia. Se presenta información valiosa para que los gestores y tomadores de decisiones, tengan información suficiente para mejorar la satisfacción laboral en la institución pública. Finalmente, importante mencionar que ha sido considerado el código de ética de la UCV, conforme los datos consultados y utilizados han sido citados y referenciados adecuadamente.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

Tabla 1.

*Nivel de gestión de capacitación.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	
Gestión de capacitación	Bajo	16 – 36	1	2,0
	Medio	37 – 58	26	52,0
	Alto	59 – 80	23	46,0
	Total		50	100,0

Fuente: Propio de la investigación.

#### **Interpretación**

El nivel de la gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 es medio con 52 % (26), seguida de un nivel alto con 46 % (23) y finalmente es de nivel bajo con 2 % (1). Lo cual significa que, en la institución existe mayoría de trabajadores que no están del todo conforme con los procesos, procedimientos y estrategias que la gerencia viene aplicando para la realización de capacitaciones, generando una motivación laboral limitada que afecta en cierta medida en el desempeño de sus tareas y el desarrollo personal de los trabajadores.

#### 4.2. Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

Tabla 2.

*Nivel de satisfacción laboral.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	
	Bajo	16 – 36	3	6,0
	Medio	37 – 58	25	50,0
Nivel de Satisfacción laboral	Alto	59 – 80	22	44,0
	<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Propio de la investigación.

#### **Interpretación**

El nivel de satisfacción laboral en la institución es medio con 50 % (25), seguido de un nivel alto con 44 % (22) y finalmente un nivel bajo con 6 % (3). Lo que da a entender que más de la mitad de los colaboradores no están conformes en las condiciones de trabajo, como la flexibilidad de los horarios y el ambiente laboral dentro de la institución, a su vez que no ven oportunidades acerca de crecer profesionalmente, aumentando sus capacidades y responsabilidades.

### 4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

#### Prueba de normalidad

Ho: Hay comportamiento normal

Ha: No existe comportamiento normal

#### Considerando

Si  $p > 0.05$ , aceptamos (Ho)

Si  $p < 0.05$ , aceptamos (Ha)

Mediante Kolmogorov-Smirnov, debido a tener una muestra mayor o igual a 50 participantes.

#### Tabla 3.

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,131	50	,031
Desarrollo personal	,129	50	,037
Motivación	,149	50	,007
Gestión de capacitación	,111	50	,166
Satisfacción	,127	50	,043

**Fuente:** Datos propios.

#### Interpretación

Considerando que ambos factores deberán tener distribución normal para la aplicación de pruebas paramétricas. Dado que el valor de sig. = 0,043 para la variable satisfacción y las dimensiones de la gestión de capacitación ( $p < 0.05$ ). Con estos resultados se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo en la aplicación del Rho de Spearman.

Tabla 4

*Relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y la satisfacción laboral.*

		Satisfacción laboral	
	Desempeño de tareas	Rho	,637**
		p	,000
		N	50
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Rho	,604**
		p	,000
		N	50
	Motivación laboral	Rho	,586**
		p	,000
		N	50

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

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación.

Se muestra la correlación entre las dimensiones de la variable gestión de capacitación y la satisfacción laboral: dimensión desempeño de tareas (Rho=0,637\*\*; p= 0,000), desarrollo personal (Rho=0,604\*\*; p= 0,000) y motivación laboral (Rho=0,586\*\*; p= 0,000); por lo tanto, existe correlación positiva moderada y significativa entre las dimensiones de la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

#### 4.4. Relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

##### Prueba de hipótesis:

**Ho:** No existe relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

**Ha:** Existe relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

##### Nivel de significación:

Correspondió un 95 % de confiabilidad.

##### Regla de decisión

Si  $p > 0.05$ , aceptamos (Ho)

Si  $p < 0.05$ , aceptamos (Ha).

Tabla 5

*Relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral.*

			Gestión de capacitación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de capacitación	Rho	1,000	,782
		p	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Rho	,782	1,000
		p	,000	.
		N	50	50

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

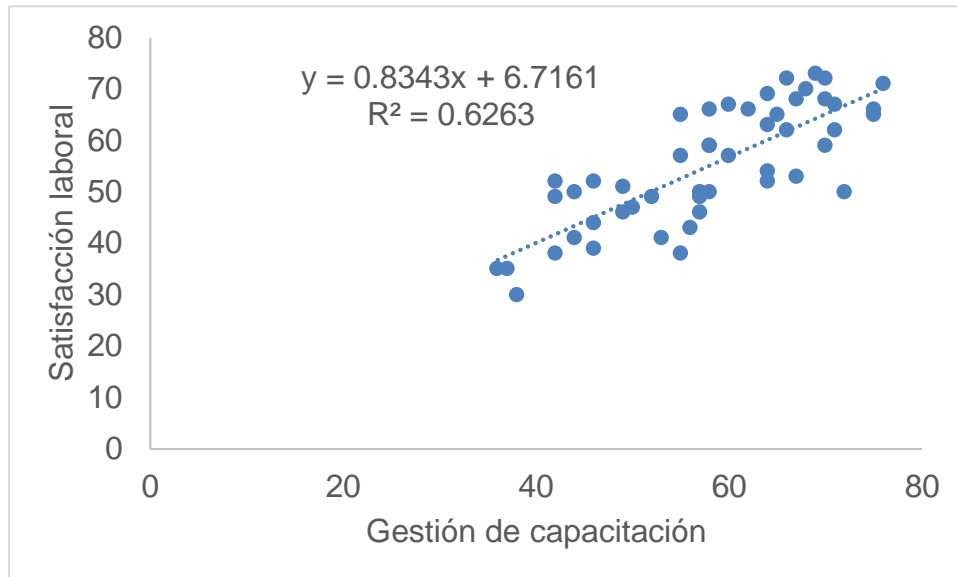
**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

##### Interpretación

La tabla 5 muestra la correlación entre las variables gestión de capacitación y satisfacción laboral, donde existe correlación entre ellas, por tener un valor de Rho= 0,782\*\* y p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, se rechaza

la hipótesis nula: Existe relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

**Figura 1.** Dispersión de los datos de las muestras evaluadas.



*Fuente:* Propio del estudio.

Interpretación.

Existe un  $R^2$  de 0.6263, asumiendo que el 62.63 % de la satisfacción laboral es influenciada por la gestión de capacitación en la institución.



## V. DISCUSIÓN

Ante la presentación de los resultados, corresponde a continuación, la explicación y la discusión de las mismas con otros resultados encontrados por otros autores que investigaron un tema similar. Empezando con el objetivo específico primero que trató sobre el nivel de gestión de capacitación. En la presente, se encontró un nivel medio, representado por el 52 % de la muestra estudiada, a ello le siguió el nivel alto, representado por el 46 % y finalmente, el nivel bajo, representado por el 2 %. Resultados que demuestran que, existe una mayoría de trabajadores administrativos que encuentran procesos irregulares en los programas de capacitación, esperando que sean mejores. Por otro lado, en menor proporción, hay trabajadores que opinan que las acciones y procedimientos actuales son suficientes en cuanto a mejorar la motivación, el desarrollo personal y profesional de los mismos. Mientras, que, en una situación negativa, hay pocos trabajadores que piensan que la institución no cuenta con una eficiente gestión de los recursos disponibles para desarrollar programas de capacitación.

Continuando con el objetivo específico segundo que trató sobre, el nivel de satisfacción laboral. En la presente se encontró un nivel medio con 50 % representado por 25 trabajadores, a ello le siguió un nivel alto con 44 %, representado por 22 participantes, mientras que finalmente, el nivel es bajo con 6 %, representado por 3 trabajadores administrativos. Estos resultados demuestran que la mayoría, que justamente es la mitad de los trabajadores, no están totalmente satisfechos laboralmente, sino que, en cierta manera, logran realizar sus trabajos sin que sea muy estresante concluirlos. Por otro lado, sin embargo, hay un grupo de trabajadores sentirse satisfechos, ya que encuentran la motivación de ejercer sus labores sin mayores inconvenientes, además, de que pueden seguir una línea de carrera profesional, por lo que el desarrollo personal y profesional lo sienten asegurado. En otro extremo, un grupo reducido de trabajadores no tienen un nivel de satisfacción laboral alto ni medio, todo lo contrario, bajo, estos, sienten que no hay motivación por parte de la gerencia, así que también, las capacitaciones, no cumplen con su propósito de desarrollo personal ni profesional, consecuentemente, el

desempeño de sus funciones no es el de lo mejor. Resultados parecidos, corresponden al estudio de Marín y Arias (2013), quienes llegaron a concluir que, los empleados del Hospital San Juan de Dios de Antioquía, se encuentran medianamente satisfechos en sus trabajos.

También, se explican los resultados correspondientes al objetivo número 3, que trató sobre la relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. En primer lugar, hablaremos sobre, la correlación entre la dimensión desempeño de tareas y la variable satisfacción laboral. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.637, según a los autores Hernández et al. (2014) corresponde a una correlación positiva moderada, lo cual significa que entre ambos factores la relación existente es directamente proporcional, es decir, cuando aumenta el nivel de una de estas, el nivel de la otra también aumenta. En pocas palabras quiere decir, que un incremento en el nivel del desempeño de tareas, hace que incremente la satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, la relación encontrada es significativa ( $p < 0.05$ ) lo cual significa que este resultado encontrado, se puede generalizar, por lo que se puede esperar resultados similares en investigaciones futuras que traten poblaciones similares.

En segundo lugar, en cuanto a la correlación entre la dimensión desarrollo personal y la variable satisfacción laboral, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.604, que de acuerdo a la interpretación expuesta por los autores Hernández et al. (2014), corresponde a una correlación positiva moderada, la cual se infiere que el desarrollo personal es un factor importante, lo que hace que, cuando aumente de nivel, la satisfacción laboral de los trabajadores también aumente. Al igual que la anterior dimensión, esta también se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral, lo cual quiere decir, que, se puede generalizar que el desarrollo personal es un elemento influyente dentro de una institución pública, ya que con esta se mueven de manera positiva la reacción y satisfacción de los trabajadores al momento de realizar sus tareas y obligaciones. Resultado similar encontrado en la investigación de Marín

(2019), quien llegó a concluir que, existe una correlación positiva entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral de los especialistas de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco 2018.

En tercer lugar y último, se evaluó la correlación entre la dimensión motivación laboral y la variable satisfacción laboral. En esta se encontró un coeficiente de correlación igual a 0.586, la cual según los autores Hernández et al. (2014) corresponde a una correlación positiva media. Lo cual quiere decir que justamente en la institución no se muestra un nivel alto de motivación laboral, lo que ocasiona que la satisfacción también sea media o moderada. Sin embargo, se encontró significancia en la relación, debido a que también tiene un valor p igual a 0.000, siendo menor al margen de error permitido. Por lo tanto, es válido decir que la motivación laboral, representada por la incentivación y el cumplimiento de requerimientos de los gerentes a las solicitudes de los trabajadores hace que aumente considerablemente la satisfacción.

Estos resultados presentados guardan cierta relación con lo encontrado por el autor Nguyen (2020), quien encontró la existencia de una relación positiva entre la formación, desarrollo y la retención de empleados jóvenes ( $r = 0,599^{**}$ ,  $p < 0,01$ ), una relación positiva entre la satisfacción laboral y la retención de empleados jóvenes ( $r = .561^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) y una relación positiva entre desempeño laboral y retención de empleados jóvenes ( $r = .517^{**}$ ,  $p < 0.01$ ). El modelo de regresión mostró que las variables predictoras explican al menos el 43,8 % de la varianza en el compromiso de los empleados ( $R$  cuadrado ajustado = 0,438). Donde finalmente, llegó a concluir que, en las organizaciones de Vietnam, la satisfacción laboral y el desempeño laboral ayudan a transmitir parcialmente el efecto de la retención de empleados jóvenes.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, que trató sobre la relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. Después de haber analizado la distribución de los datos de la muestra estudiada y con los resultados

presentados, se llegó a usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para medir la correlación entre ambas variables. Encontrándose un coeficiente Rho igual a 0.782. Que de acuerdo a los autores Hernández et al. (2014), corresponde a una correlación positiva o directa de intensidad considerable. Quiere decir, que los datos de ambas muestras muestran una tendencia relativamente fuerte entre sí, lo que pone en evidencia que los trabajadores administrativos de la institución son conscientes del rol de la gestión de capacitación en su satisfacción laboral. Esto se hace más evidente, cuando el nivel de significancia encontrada fue igual a 0.000, esto quiere decir, que la correlación es significativa, esperando encontrar resultados similares en investigaciones futuras similares. Además, el valor  $R^2$  o conocido también como el coeficiente de determinación, la cual tomó un valor de 0.6263, explica que los niveles encontrados de la satisfacción laboral han sido influenciados por el 62.63 % de la gestión de las capacitaciones en la institución. Resultado que complementa lo encontrado, se encuentra en la investigación de Nauman et al. (2021), cuyos autores llegaron a concluir que, la capacitación brindada por las organizaciones aumenta el compromiso de los empleados con su trabajo y que este compromiso mejora su desempeño laboral, lo que a su vez aumenta la satisfacción laboral. Las implicaciones del estudio son discutidas. Al igual que las conclusiones de los autores Cik et al. (2021), quienes finalizaron su investigación mencionando que, hay una influencia positiva del aprendizaje y la formación en la competencia de los empleados. También, hay una influencia de la competencia en la satisfacción laboral. Así como también, hay una influencia positiva de la organización con respecto al aprendizaje y en el desempeño de los empleados y finalmente, hay una influencia significativa de la capacitación y la competencia en el desempeño de los empleados. De manera similar, Ramadhany et al. (2020), concluyeron que, la capacitación afectó el compromiso de los trabajadores, así como también, el cumplimiento del trabajo afectó esencialmente el compromiso de los representantes, también, el compromiso de los representantes afectó fundamentalmente la ejecución.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 ( $Rho = 0.782$ ;  $p < 0.001$ ). Lo que significa que a mayor eficiencia en la gestión de capacitación mayor es la satisfacción de los trabajadores, siendo esta última influenciada por el 62.63 % de la capacidad de gestión en la institución.
- 6.2. El nivel de la gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 es medio con 52 %. Lo que significa que los procesos, procedimientos y estrategias aplicadas para mejorar el desempeño de tareas, el desarrollo personal y la motivación laboral de los trabajadores no son los adecuados.
- 6.3. El nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 es medio con 50 %. Lo que significa y es coherente a los resultados respecto a la gestión de capacitación, ya que, a un nivel medio de gestión de capacitación, le corresponde un nivel similar a la satisfacción laboral, reflejando que las condiciones de trabajo, los factores intrínsecos y los beneficios, actualmente no son lo suficientemente adecuados u oportunos para que la satisfacción laboral de los trabajadores sea alta.
- 6.4. Existe correlación positiva moderada y significativa entre las dimensiones de desempeño de tareas, desarrollo personal y motivación laboral y la variable satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022, ( $Rho = 0.637$ ;  $0.604$ ;  $0.586$ ) respectivamente. En todas ellas, el nivel de significancia fue igual a 0.000. Pudiendo, de esta manera, generalizar la implicancia de estos 3 elementos, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas de Yurimaguas, se le recomienda implementar un sistema de gestión de capacitación, en la que se detalle todos los procesos y procedimientos claves para que la administración de los recursos humanos, tecnológicos y financieros estén destinados a la mejora del desempeño de tareas, desarrollo personal y a la motivación de los trabajadores, lo cual claramente repercutirá en un aumento de la productividad y competitividad institucional.
- 7.2. Al gerente de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas de Yurimaguas, se le recomienda a evaluar de manera continua e iterativa los resultados de las capacitaciones en el desempeño de tareas, el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como también el nivel de motivación de estos, con la finalidad de tomar decisiones oportunas que permitan y encaminen hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- 7.3. Al gerente de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas de Yurimaguas, se le recomienda coordinar con los funcionarios y gobernador regional de Loreto, la inversión en los trabajadores, considerando las condiciones de trabajo, las capacitaciones, los beneficios laborales y factores intrínsecos como los ascensos y desarrollo profesional, con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores.
- 7.4. Al gerente de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas de Yurimaguas, al momento de redefinir, diseñar el sistema de gestión de capacitación, deberá considerar el desempeño de tareas, el desarrollo personal y la motivación laboral como factores críticos para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la institución, debido a que se ha demostrado que estos factores cumplen una función vital en el fortalecimiento de la satisfacción laboral de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Alarcón, D., Gaytan, C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa* Vol. 4, Núm. 1, enero-diciembre 2018, Pp. 503-513., 4(1), 503--513.
- Arias, F. G. (2006). *mitos y errores en la elaboración de TESIS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN* (3ra ed.). Episteme. <https://luiscastellanos.files.wordpress.com/2016/04/mitos-y-errores-en-tesis-fidias-g-arias.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19*. El peruano.
- Becerra, V. I., & Woroz, T. B. (2017). Mirada histórica al proceso de Capacitación en el Mundo. *Mendive. Revista de Educación*, 15(1), 57–64. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972>
- Bejar, L. (2018). La Tutoría Como Instrumento Esencial Para Desarrollo Personal, Comunitario, Social Y El Aprendizaje Intelectual De Los/As Estudiantes De Nivel Superior, De Manera Integrada E Integradora A La Vida. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-52.pdf>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del capital humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: Una Herramienta De Fortalecimiento De Las Pymes. *InterSedes*, 16(33). <https://doi.org/10.15517/isucr.v16i33.19022>
- Boada Llerena, N. A. (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.

<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Brito Challa, D. (1992). *Relaciones humanas*.

Camacaro, P. R. (2006). *Aproximación a la Calidad de Vida en el Trabajo en la Organización Castrense Venezolana. (Caso: Aviación Militar Venezolana)*. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Carrion Colchado, B. J. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Chaname Castillo, D. (2018). *Satisfacción y Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de la Perla, Callao 2018*. Universidad César Vallejo.

Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 1(1).

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (Quinta edi). Mc Graw - Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera). Mc Graw Hill.

Chóez-López, M., & Vélez-Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 88–107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>



- Cik, A., Asdar, M., Anwar, A., & Efendi, S. (2021). Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and Its Implication on Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 140–156. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.753>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. portal.concytec.gob.pe.
- Cornejo Condori, Y. M. (2021). *Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Área de Personal del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2018*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- De Lima Júnior, D. M., de Carvalho, F. F., Da Silva, F. J., do N Rangel, A. H., Novaes, L., & Difante, G. (2016). Intrinsic factors affecting sheep meat quality: a review. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 29(1), 3–15. <https://doi.org/10.17533/udea.rccp.v29n1a01>
- Domínguez Mejías, M. G. (2015). *Relación entre los factores intrínsecos de trabajo, el burnout y la motivación en los docentes*. Universidad Casa Grande.
- Estela O., Z. M. (2018). *Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. 1–78.
- Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & M. Hernández, R. (2018). Autonomía Del Trabajo Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Universidad Peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3). <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Flores, J. (2008). *Características del desempeño laboral*. <https://myslide.es/documents/caracteristicas-de-desempeno-laboral-tesis.html>
- Forastieri, V. (2005). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud*. Organización Internacional del Trabajo.
- Fundación Integralia. (2020). *¿Qué significa tener un horario flexible?* <https://dkvintegralia.org/blog/que-significa-tener-un-horario-flexible>

Gestión rh. (2019). *Satisfacción laboral en el mundo*.

Guerrero Bejarano, M. A., Parra Suárez, R. J., & Arce Vera, M. F. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 157–162. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>

Hernández García, A. M., & Pose Roselló, Y. (2016). Fundamentación teórica de la formación y desarrollo de los recursos humanos. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.

Hernández Rodríguez, R., Armenteros-Amaya, M., & Silvera-segura, K. (2020). Caracterización de la cadena de producción láctea en cuatro provincias de Cuba. Generalidades y descripción del contexto externo (I .) Characterization of the milk production chain in four provinces of Cuba. General aspects and context. *Revista de Salud Animal*, 42(1), 1–10. <http://revistas.censa.edu.cu/index.php/RSA/article/view/1058/1482>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. In *McGraw-Hill - Edición 6* (Vol. 6). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Jaimes Lúquez, N. (2019). *Vacaciones: características y formas de remuneración*. <https://actualicese.com/vacaciones-caracteristicas-y-formas-de-remuneracion/>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>

Jessica Leonela Mora Romero, & Zoila Mirella Mariscal Rosado. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1–11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

- La República. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*.
- La Torre Navarro, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral* (Universitat de València (ed.)). Servei de Publicacions.
- López, P., & Fachelli, S. (2018). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Issue 17). Universidad Autónoma de Barcelona. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Machaca Rejas, J. (2018). *Efecto de las habilidades gerenciales en la satisfacción laboral de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Ayacucho, 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Machín, O. L., Ramos, A. B., Hernández, J. R., & Villalba, E. L. C. C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64–73. <http://codes.upr.edu.cu/index.php/codes/article/view/222>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Marin Borunda, D. Y. (2019). *Desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal de la dirección regional de agricultura Huánuco - 2018*. Universidad de Huánuco.
- Marín, J., & Arias, L. (2013). Evaluación del nivel de satisfacción. Antioquía, Colombia: Académica española.
- Mulyadi, F. (2020). The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 290–296. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1417>
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Universidad Complutense de Madrid.

- Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & Bint E Riaz, M. (2021). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal of Training Research*, 19(1), 61–76. <https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In 5ta Edición (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nguyen, C. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Normas APA – 7ma edición. (2019). Guía Normas APA. *Apa*, 12, 1–57. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Ortiz Abanto, G. N. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Namora, 2016*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pacheco Titito, G. (2019). *Vacaciones laborales. Bien explicado por César Puntriano*. Ipderecho. <https://lpderecho.pe/vacaciones-laborales-bien-explicado-cesar-puntriano/>
- Padilla Martínez, M. P., Mejía Salinas, C. E., & Quispe Otacoma, A. L. (2019). La Competitividad como Herramienta de Gestión Empresarial de las MIPYMES Comerciales de la ciudad de Ambato. *Ciencia Digital*, 9(2), 138–160. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v9i2.381>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
- Pérez, R., Rojas, L., & Hidalgo, J. (2019). La gestión del talento humano como elemento fundamental en la satisfacción aboral. *Ciencia y Negocios*, 1(2), 31–

39. <http://200.62.226.189/CIENCIAYNEGOCIOS/article/view/1297/1121>

Puche Echegaray, A., & Botella García del Cid, L. (2020). Desarrollo Personal y Práctica Espiritual: Análisis Narrativo de Vivencias. *Revista de Psicoterapia*, 31(117), 57–83. <https://doi.org/10.33898/rdp.v31i117.449>

Ramadhany, S. R., Taba, M. I., & Umar, F. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 566–571. <https://doi.org/10.38124/IJISRT20JUN288>

Rh5. (2020). *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento*. Observatoriorh.

Romero Polo, J. A., Mercado Pacheco, A., Díaz Cárdenas, S., & De la Valle Archibold, M. (2020). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 21(1). <https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>

Rosales Reyes, H. A. (2018). *Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal en Club de Regatas Lima, filial Chorrillos, 2017*. Universidad César Vallejo.

Saiz, V. (2013). *Políticas de capacitación*. Universidad Argentina de la Empresa.

Salazar-Botello, C., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 19, 6. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>

Sánchez, K. (2020). *Seguro Social | ¿Qué es y que beneficios tiene?* Cofide. <https://www.cofide.mx/blog/seguridad-social-concepto-obligaciones-y-beneficios>

Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2008). *Rankings internacionales de*

satisfacción

laboral.

[https://factorhumana.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhumana.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings internacionales_219_2.pdf)

Sandrino Sánchez, M., Lobán Pérez, K., Martínez Medina, J. R., Hernández Castro, J. M., & Ivizate Díaz, J. C. (2020). Factores de riesgo intrínsecos y extrínsecos en el desencadenamiento de las infecciones nosocomiales hospitalarias. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar Del Río*, 24(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v24n3/1561-3194-rpr-24-03-e4234.pdf>

Sesen, H., & Ertan, S. S. (2021). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>

Silva Huamantumba, E., Silva Huamantumba, G., & Bautista Fasabi, J. (2018). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MORALES, REGIÓN SAN MARTÍN. *Tzhoecoen*, 56–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo de Conocimiento*, 6(10), 3–14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>

Torres Cahuana, P. A. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017*. Universidad César Vallejo.

Torres, J., Contreras, S., Lippi, L., Huaiquimilla, M., & Leal, R. (2019). Hábitos de vida saludable como indicador de desarrollo personal y social: discursos y prácticas en escuelas. *Calidad En La Educación*, 50, 357. <https://doi.org/10.31619/caledu.n50.728>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de capacitación	Es la forma de entender la formación dentro de la compañía que dará respuesta a las necesidades concretas de aprendizaje para los puestos actuales (Saiz, 2013).	Esta variable se midió mediante un cuestionario tipo Likert.	Desempeño de tareas	- Competencias técnicas	Ordinal
			Desarrollo personal	- Formación	
			Motivación laboral	- Incentivación - Cumplimiento de requerimientos	
Satisfacción laboral	Este es resultado de los factores intrínsecos, los cuales están relacionados con la naturaleza de las tareas que realiza cada trabajador, e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización (Carillo, 2005 citado en Boada Llerena, 2019).	Esta variable se midió mediante un cuestionario tipo Likert.	Condiciones de trabajo	- Flexibilidad de horarios - Ambientes laborales óptimos - Flexibilidad de descansos	Ordinal
			Factores Intrínsecos	- Ascensos - Tareas en el puesto - Desarrollo de capacidades	
			Beneficios	- Vacaciones - Seguro social	



## Matriz de consistencia

Título: Gestión de capacitación y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de gestión de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la gestión de capacitación y la satisfacción laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El nivel de gestión de capacitación en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 es medio.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022 es medio.</p> <p>Las dimensiones de la gestión de capacitación se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>										
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
No experimental de corte transversal descriptivo correlacional	<p><b>Población</b></p> <p>Lo conformaron todos los empleados administrativos de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Fueron 50 empleados administrativos de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión de capacitación</td> <td style="text-align: center;">Desempeño</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Nivel de satisfacción laboral</td> <td style="text-align: center;">Factores intrínsecos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Beneficios</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Condiciones del trabajo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de capacitación	Desempeño	Desarrollo personal	Motivación	Nivel de satisfacción laboral	Factores intrínsecos	Beneficios	Condiciones del trabajo	
Variables	Dimensiones												
Gestión de capacitación	Desempeño												
	Desarrollo personal												
	Motivación												
Nivel de satisfacción laboral	Factores intrínsecos												
	Beneficios												
	Condiciones del trabajo												

## Instrumentos de investigación

### Cuestionario “Gestión de capacitación”

#### Datos generales

N. ° cuestionario \_\_\_\_\_ Fecha de recolección \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

#### Instrucciones

Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo de identificar el nivel de las dimensiones de la política de capacitación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando con un aspa (X) en un solo recuadro. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

<b>Escala de valoración</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
<b>Desempeño de tareas</b>	01	El personal de la Gerencia sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas logra comprender los conocimientos durante las capacitaciones.					
	02	Logra poner en práctica los conocimientos que adquirió durante las capacitaciones.					
	03	Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, ayudan a desempeñar de mejor manera sus labores.					
	04	Encuentras satisfacción al término de cada objetivo alcanzado en su trabajo.					
<b>Desarrollo personal</b>	05	Las charlas recibidas me ayudan a ganar confianza y bienestar conmigo mismo.					

	06	Las capacitaciones recibidas me ayudan a mejorar mis competencias técnicas.					
	07	Las capacitaciones recibidas me ayudan a mejorar mis competencias blandas.					
	08	Las capacitaciones me brindan formación integral.					
Motivación laboral	09	Tu jefe o Supervisor a cargo se preocupa por tu bienestar.					
	10	Las capacitaciones te ayudan a sentirte de mejor manera para desempeñar tus funciones laborarles.					
	11	Tu desempeño laborar es recibido de buena manera.					
	12	Tienes en claro lo que tus jefes esperan de tus labores.					
	13	Las capacitaciones recibidas permiten cumplir con los objetivos trazados.					
	14	Las capacitaciones recibidas te motivan a alcanzar tu potencial como profesional.					
	15	Las capacitaciones recibidas me ayudan a satisfacer requerimientos individuales.					
	16	Las capacitaciones me ayudan a cumplir los requerimientos de mis jefes en menor tiempo.					

Fuente: Elaboración propia

***“Gracias por su colaboración”***

## Cuestionario “Satisfacción laboral”

### Datos generales

N. ° cuestionario \_\_\_\_\_ Fecha de recolección \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### Instrucciones

Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo de identificar el nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando con un aspa (X) en un solo recuadro. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Escala de valoración	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo	01	Te otorgan permiso en caso de emergencia					
	02	Consideras que el tiempo de tolerancia para el ingreso al trabajo es adecuado.					
	03	El ambiente donde desempeñas tus funciones es la apropiada.					
	04	Dispones de materiales y recursos adecuados para desempeñar tu labor					
	05	Consideras adecuado el tiempo de descanso.					
	06	Consideras adecuada la distribución de los horarios de descanso.					
Factores intrínsecos	07	Consideras adecuado los criterios utilizados para un ascenso.					
	08	Cumplen con los lineamientos de la entidad para realizar un ascenso.					

	09	Consideras que realizas las funciones adecuadas para tu puesto.					
	10	Crees que realizas más funciones de la que deberías.					
	11	Consideras que las funciones que desempeñas van en acorde a tus habilidades y capacidades.					
	12	Te interesa aprender nuevas habilidades y/o capacidades en tu entorno laboral					
<b>Beneficios laborales</b>	13	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
	14	La entidad cumple con los planes y fechas asignadas a las vacaciones.					
	15	La entidad es responsable de prestar adecuadamente el seguro social - ESSALUD					
	16	Consideras que el Seguro social - ESSALUD brindado, te ayudaría en caso de una emergencia.					

Fuente: Elaboración propia

***“Gracias por su colaboración”***

## Confiabilidad de los instrumentos

### Cuestionario “Gestión de capacitación”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 20 sujetos; y del análisis de los 16 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,841** que se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

**Fuente:** George y Mallery (2003).

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** SPSS ver 25.

---

**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
item1	46,43	115,220	,623	,822
item2	46,17	126,006	,433	,834
item3	46,27	124,271	,457	,833
item4	46,03	117,895	,658	,822
item5	46,63	121,964	,423	,834
item6	46,47	117,292	,570	,826
item7	46,30	119,114	,527	,828
item8	46,63	124,102	,369	,837
Item9	46,20	123,821	,385	,836
item10	46,27	131,513	,177	,845
item11	46,30	123,666	,400	,835
item12	46,20	122,786	,384	,837
item13	46,27	118,616	,578	,826
item14	46,60	117,834	,514	,829
item15	46,43	117,909	,566	,826
item16	46,30	129,045	,220	,845

Fuente: SPSS

---

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	16

Fuente: SPSS

**Bibliografía de Referencia:**

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

## Cuestionario “Satisfacción laboral”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 20 sujetos; y del análisis de los 16 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,824** que se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

### A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

**Fuente:** George y Mallery (2003).

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos		
Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** SPSS ver 25.



---

**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
item1	47,37	97,206	,591	,803
item2	47,20	104,510	,426	,815
item3	47,13	105,982	,438	,815
item4	47,03	98,171	,640	,802
item5	47,57	103,151	,357	,819
item6	47,47	97,982	,527	,807
item7	47,30	99,872	,476	,811
item8	47,67	102,782	,361	,819
Item9	47,23	102,737	,370	,818
item10	47,30	110,010	,149	,829
item11	47,33	102,368	,393	,816
item12	47,10	104,162	,326	,821
item13	47,13	100,947	,537	,808
item14	47,57	97,220	,519	,808
item15	47,47	97,223	,556	,805
item16	47,13	108,189	,226	,825

Fuente: SPSS

---

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	16

Fuente: SPSS

**Bibliografía de Referencia:**

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

# Validación de instrumentos



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr Aladino Panduro Salas  
Institución donde labora : Escuela de posgrado UCV Tarapoto  
Especialidad : Docente metodólogo  
Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión de capacitación**  
Autor del instrumento : Erik Salomón Rojas Pinedo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de capacitación</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de capacitación</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de capacitación</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto 03 de julio de 2022

Aladino Panduro Salas  
R.N. 2301728059

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr Aladino Panduro Salas  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado UCV Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Satisfacción laboral  
 Autor del instrumento : Erik Salomón Rojas Pinedo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Satisfacción laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.**

El instrumento es aplicable

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4,7

Tarapoto, 03 de julio de 2022



Aladino Panduro Salas  
 R.N.º 2301128059



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Gestión de capacitación  
 Autor (s) del instrumento (s) : Erik Salomón Rojas Pinedo

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de capacitación</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de capacitación</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de capacitación</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

A partir de la revisión de la matriz de consistencia e instrumentos, se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Tarapoto, 03 de junio de 2022.

  
 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECONOMISTA  
 Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Satisfacción laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Erik Salomón Rojas Pinedo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Satisfacción laboral</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Satisfacción laboral</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Satisfacción laboral</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>41</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

A partir de la revisión de la matriz de consistencia e instrumentos, se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.1

Tarapoto, 03 de junio de 2022.



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECÓNOMISTA  
 Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Luis Fernando Vera Brossard  
 Institución donde labora : MIDIS-Programa Nacional Cuna Mas  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión de capacitación**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Erik Salomón Rojas Pinedo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del servicio de acompañamiento.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del servicio de acompañamiento.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del servicio de acompañamiento.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4,5

Tarapoto, 04 de julio de 2022



  
**Mg. LUIS F. VERA BROSSARD**  
 DNEC 48376787



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Luis Fernando Vera Brossard  
 Institución donde labora : MIDIS-Programa Nacional Cuna Mas  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Satisfacción Laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Erik Salomón Rojas Pinedo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del servicio de acompañamiento.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del servicio de acompañamiento.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del servicio de acompañamiento.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4,5

Tarapoto, 04 de julio de 2022

  
 Mg. LUIS F. VERA BROSSARD  
 DNE: 48376787

## Constancia de Autorización donde se ejecutó la investigación



*"Uno del Fortalecimiento de la Seguridad Nacional"*

### CONSTANCIA DE AUTORIZACION

**LA QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS.**

**HACE CONSTAR:**

Que el, señor Erik Salomon Rojas Pinedo, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; tiene la Autorización para realizar la investigación de su tesis titulada: **Política de Capacitación y Satisfacción Laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas - Yurimaguas – 2022.**

Se expide la siguiente Constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.

Yurimaguas, 27 de Junio del 2022

  
GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
GERENCIA SUBREGIONAL DE ALTO  
AMAZONAS  
Rocio CARMENCITA TORRES CAMAQUERI  
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



### Base de datos estadísticos

N.º	Desempeño de tareas	Desarrollo personal	Motivación laboral	Gestión de capacitación	Condiciones de trabajo	Factores intrínsecos	Beneficios laborales	Satisfacción laboral
1	20	17	38	75	23	27	15	65
2	20	12	39	71	16	27	19	62
3	12	9	16	37	17	11	7	35
4	10	6	20	36	15	9	11	35
5	14	13	19	46	14	15	15	44
6	16	18	33	67	26	26	16	68
7	14	10	22	46	16	14	9	39
8	14	10	28	52	18	21	10	49
9	18	19	31	68	26	26	18	70
10	10	12	24	46	21	19	12	52
11	11	14	19	44	14	17	10	41
12	11	13	18	42	18	19	12	49
13	16	9	24	49	18	17	11	46
14	18	19	32	69	26	29	18	73
15	4	8	26	38	12	12	6	30
16	18	16	30	64	25	25	19	69
17	15	14	29	58	19	18	13	50
18	17	10	33	60	21	26	20	67
19	9	9	24	42	11	17	10	38
20	12	8	24	44	18	20	12	50
21	19	20	36	75	22	27	17	66
22	20	14	36	70	26	27	19	72
23	20	20	32	72	23	11	16	50
24	20	16	28	64	27	9	18	54

25	18	19	33	70	28	15	16	59
26	18	18	40	76	30	26	15	71
27	17	11	29	57	15	14	17	46
28	16	18	37	71	30	21	16	67
29	20	17	33	70	23	26	19	68
30	20	12	32	64	16	19	17	52
31	10	9	34	53	9	17	15	41
32	10	6	34	50	9	19	19	47
33	14	13	28	55	14	17	7	38
34	16	18	28	62	26	29	11	66
35	14	10	32	56	16	12	15	43
36	14	10	34	58	18	25	16	59
37	18	19	30	67	26	18	9	53
38	10	12	33	55	21	26	10	57
39	11	14	32	57	14	17	18	49
40	11	13	33	57	18	20	12	50
41	16	12	30	58	18	29	12	59
42	18	19	28	65	26	27	12	65
43	4	8	30	42	12	29	11	52
44	18	16	32	66	25	29	18	72
45	15	14	31	60	19	26	12	57
46	17	10	31	58	21	26	19	66
47	9	9	31	49	11	27	13	51
48	12	8	35	55	18	27	20	65
49	20	15	31	66	26	26	10	62
50	20	15	29	64	26	25	12	63



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022", cuyo autor es ROJAS PINEDO ERIK SALOMON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 11 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado digitalmente por: RHORNAR el 14-08-2022 10:00:24

Código documento Trilce: TRI - 0337109