

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



La capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario
Ohana EIRL, Barranca, 2022

Tesis para optar título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Loly Tamara, Yesenia Lizet

Código ORCID 0009-0005-3670-9278

Asesor:

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Huacho – Perú

2023

INDICE

INDICE:	i
INDICE DE TABLAS	ii
INDICE DE FIGURAS	iv
PALABRA CLAVE	v
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	vi
TITULO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	1
ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	1
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	9
PROBLEMA	9
CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	9
HIPOTESIS	15
OBJETIVOS	15
METODOLOGÍA	16
TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	16
POBLACION Y MUESTRA	16
TECNICAS E INSTRUMENTOS	16
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	17
RESULTADOS	18
ANALISIS Y DISCUSION	30
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	38
AGRADECIMIENTOS	40
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción de la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	22
Tabla 2	Descripción de la dimensión inducción en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	22
Tabla 3	Descripción de la dimensión evaluación del desempeño en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	23
Tabla 4	Descripción de la dimensión programas de capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	23
Tabla 5	Análisis de la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	24
Tabla 6	Análisis de la comunicación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	24
Tabla 7	Análisis de la recompensa en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	25
Tabla 8	Análisis de la seguridad laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	25
Tabla 9	Demostración de la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022	26
Tabla 10	Correlación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022	26
Tabla 11	Descripción de la relación entre la inducción y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022	28
Tabla 12	Correlación entre la inducción y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.	28
Tabla 13	Identificación de la relación entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022	29

Tabla 14	Correlación entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022	30
Tabla 15	Análisis de la relación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022	31
Tabla 16	Correlación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Descripción de la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	27
Figura 2	Descripción de la dimensión inducción en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	29
Figura 3	Descripción de la dimensión evaluación del desempeño en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	31
Figura 4	Descripción de la dimensión programas de capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	33

PALABRAS CLAVE:

TEMA	Capacitación, Satisfacción laboral
ESPECIALIDAD	Administración

Keywords

Theme	Training, Job satisfaction
Specialty	Management

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Talento humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“La capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022”** del (a) estudiante: **Yesenia Lizet Loly Támara**, identificado(a) con **Código N° 1715100123**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **24%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de Junio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

**“LA CAPACITACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL GRUPO INMOBILIARIO OHANA EIRL,
BARRANCA, 2022.”**

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

La metodología que se empleó fue: Tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, aplicado; de diseño descriptivo, correlacional, de corte Transversal. La población de estudio fue de 20 empleados el cual se trabajó con su totalidad, se construyó un cuestionario el cual conto con 24 ítems hallando el alfa de cronbach para la capacitación fue 0,870 y la satisfacción laboral de 0,820, utilizando el método estadístico del SPSS el cual permitió conocer el chi cuadro de las variables.

A través del presente estudio se determinó que la capacitación se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022; debido que la significancia es menor que ($0.000 < 0.05$), por ende, aceptando la hipótesis alterna donde se plantea que se tiene asociación entre variables.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between training and job satisfaction in the Ohana EIRL real estate group, Barranca 2022.

The methodology that was used was: non-experimental type, with a quantitative approach, applied; descriptive, correlational, cross-sectional design. The study population was 20 employees, which was worked on in its entirety, a questionnaire was built which had 24 items, finding Cronbach's alpha for training was 0.870 and job satisfaction 0.820, using the SPSS statistical method which allowed knowing the chi table of the variables.

Through the present study it was determined that training is associated with job satisfaction in the Ohana EIRL real estate group, Barranca, 2022; due to the fact that the significance is less than ($0.000 < 0.05$), therefore, accepting the alternative hypothesis where it is stated that there is an association between variables.

INTRODUCCIÓN.

Para el presente estudio de investigación se ha considerado diversos antecedentes de nivel local, nacional e internacional. Según Aldean, (2018) el objetivo de este estudio es identificar la valorización del cliente para lograr la satisfacción total en consecuencia al servicio. El método utilizado para determinar la importancia relativa y la evaluación de importancia satisfacción del cliente y la evaluación de la satisfacción del cliente fue el criterio del experto fue el criterio del experto. Esto da a conocer el pensamiento de las personas sobre los atributos que perciben en cuestión de la limpieza y mantenimiento que le prestan por una matriz que los divide en estados ideal, aceptable, crítico y desinteresado, con el fin de mejorarlos y estudiar los factores que los provocan. Así también Daza, (2021) El objetivo de este proyecto es desarrollar cambios en la empresa cambios en los procedimientos de capacitación y educación de la empresa Nelson Nelsoningeniería SAS. la técnica cuantitativa y el diseño no experimental caracterizan este trabajo como investigación descriptiva, llegar a la conclusión de que el aspecto humano es el activo más valioso de la empresa de construcción. Para impulsar la producción y competir en el mercado por delante de otras empresas en este campo, es fundamental que sus empleados reciban una formación adecuada- Cada año, programas de formación se deben implementar programas que donde se adapten a las necesidades de los empleados para brindarles la motivación, el conocimiento y las habilidades que necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva para la empresa. Así mismo Quiroz. (2022) El objeto es conocer la conexión entre la calidad de los servicios y la satisfacción que sienten los usuarios del condominio en el año 2022. El estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional, y la muestra estuvo conformada por 56 usuarios, entre condóminos e inquilinos. Los resultados muestran que se tiene una asociación entre la calidad y la satisfacción del cliente en el condominio Villanova 2, Callao 2022. De tal manera Palomino (2019) tuvo como objetivo explicar el impacto que tuvo en la mencionada empresa la gestión de la calidad y satisfacción del cliente. El estudio es de tipo aplicado, con un nivel explicativo, un método de correlación, y una muestra conformada por 217 clientes.

Uno de los hallazgos clave fue un valor p de 0,001 con una rho inferencial de Spearman de 0,741 que es altamente significativo e indica que con esta evidencia estadística en la prueba de hipótesis general pudimos alcanzar la meta pisoteada y probarla. Como consecuencia cabe decir que la gestión de la calidad tiene un impacto directo y significativo en la satisfacción del cliente con la empresa MEGONSA.

Por otro lado Lozano (2021) tiene como objetivo determinar la influencia del marketing digital en la satisfacción al cliente de la Caja Municipal de Arequipa, en el distrito de Tacna, año 2021. El estudio actual tiene un enfoque cuantitativo e incluye un tamaño de muestra de 385 participantes y un enfoque cuantitativo. Se llegó a la conclusión que el marketing digital hoy en día influye en la satisfacción al cliente, por lo que, se recomienda que la Caja Arequipa implemente un plan de marketing digital para mejorar la satisfacción de sus clientes. Mientras tanto Marín y Márquez. (2021) tuvo como prioridad la asociación entre la calidad y la satisfacción de los clientes en la empresa en mención. El estudio se realizó utilizando una metodología asociación simple, un tamaño de muestra de 217 clientes y un enfoque deductivo generador de hipótesis. Se utilizó como herramienta de investigación un cuestionario de entrevista para cada variable de estudio. de los hallazgos clave fue la determinación de un valor de prueba de $p = 0,001$ con el estadístico Rho de Spearman inferencial muy significativo de 0,741. Al comparar la segunda variable de estudio la gestión de la calidad, se puede concluir que la gestión de la calidad en Lima Metropolitana tiene una asociación directa y demostrativa. Seguido Coz y Tueros (2019) el objeto es determinar la asociación que existe entre la calidad de servicio y satisfacción del cliente de Inmobiliaria los Portales de Huancayo. Teniendo como describir la asociación entre y variables, de, para lo cual se realizó encuestas a 180 clientes. Los resultados muestran las personas satisfechos con el servicio que reciben, lo que sugiere que la variable calidad del servicio tiene una asociación directa con la satisfacción. Sin embargo, el nivel de satisfacción no es del todo satisfactorio, por lo que la inmobiliaria necesita seguir trabajando en mejores iniciativas políticas. Según Garay (2020) el objeto es notar la conectividad del post venta y la satisfacción de

los propietarios de la inmobiliaria AE + BE SAC. Se concluye que se tiene asociación entre las variables antes mencionadas. Ante estos hallazgos, se recomienda mejorar los estándares de servicio al cliente y brindar servicios de postventa. Así mismo Sánchez (2019) el propósito es conocer la asociación entre la satisfacción del cliente recurrente y las ventas en los productos de construcción de la Distribuidora Ferretera DEMAFER SRL Trujillo-2017, se realizó en un muestreo aleatorio de 162 clientes. Concluyendo que se tiene evidencia estadística que muestra una asociación entre ambas variables de los productos para la construcción que comercializa Distribuidora Ferretera DEMAFER SRL Trujillo2017. De igual manera Gonzales (2019) en su investigación busca determinar la asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción del cliente en el sector inmobiliario de la provincia del Cusco. La metodología fue de nivel básico correlativo, tipo diseño no experimental, con un tamaño de muestra de 87 personas como población objetivo. Concluye que es importante señalar que se da una asociación de la satisfacción del cliente y el compromiso organizacional, así como entre el pacto contractual y trabajar para otra empresa o institución, el compromiso organizacional está fuerte y favorablemente ligado a satisfacción del cliente. Según Castillo; Ortega y Tamayo (2018) El objetivo de la tesis es establecer el nivel de experiencia laboral de los trabajadores y su influencia en la satisfacción de los clientes en la Compañía Inmobiliaria Alcanfores SAC., Lima- Perú. El estudio es de tipo aplicado, nivel evaluativo y su diseño corresponde es no experimental; la población fue conformada por los trabajadores que atienden a los diferentes clientes de la Compañía Inmobiliaria Alcanfores SAC, ubicada en Santiago de Surco. La muestra estará representada por un total de 108 personas entre trabajadores. Como conclusión, se obtuvo un resultado de 91.05% que nos muestra que el nivel de experiencia laboral de los trabajadores influye significativamente en la satisfacción de los clientes. Así mismo, Zúñiga (2018) tiene como objetivo estimar la capacitación sobre concientización del medio ambiente el cual representa a una inmobiliaria de Surquillo. Está conformado por trabajadores de construcción civil a los cuales se les pasara un cuestionario para entender sus apreciaciones. Concluimos que se tiene una conexión entre el impacto de la capacidad y la

conciencia ambiental, con una significación de 0,000 según la prueba estadística de Wilcoxon. Por consiguiente, Peltroche (2018) el objeto presenta un plan de capacitación que permita mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora e Inmobiliaria M&G Perú S.A.C. Chiclayo. El estudio se realizó utilizando métodos analíticos, inductivos y deductivos, sirviendo como ejemplo a los trabajadores de Inmobiliaria M&G Per SAC con quienes se aplicó el método de encuesta, se tiende a razonar que los RRHH de los ejecutivos están funcionando de buena manera. A pesar de ello, todavía hay oportunidades para mejorar en lo que respecta a la preparación, el empleo de ensayos y puntos de vista innovadores (hardware, aparatos y equipos modernos), todo lo cual contribuirá a ofrecer las mejores circunstancias de trabajo. Según Casimiro (2018) El objeto principal de este estudio fue establecer la evaluación de la correspondencia externa del enfoque de preparación del terreno "IBR" por parte de sus alumnos de la sucursal Dos de Mayo. Los 80 alumnos fueron evaluados como parte del plan del presente estudio, que fue no exploratorio y transversal con una metodología cuantitativa. Los resultados generales mostraron que el 46% de los alumnos coincidieron en que el grado de valoración de la correspondencia es extremadamente alto, lo que demuestra que los alumnos estiman profundamente la correspondencia externa del foco de preparación del terreno. De tal manera Bartra (2018) La exploración tuvo como fundamentalmente importante dar sentido a las principales cualidades de soporte, preparación y aprovechamiento de los emprendimientos en miniatura y pequeños en el área de ayuda en el área de la imprenta en la región de Callería. La exploración fue atractiva en lugar de una revisión exploratoria, y se eligió apuntar a 20 empresas pequeñas y medianas para la variedad de datos, los resultados muestran que su mayoría son personas son adultos y predominando los hombres de los casos, formales, tienen trabajo en progreso y potencial, y autofinancian sus virus Mypes. Los encuestados se prepararon en empresas de crédito monetario y recaudación de impuestos si estaban preparando a sus trabajadores. Sea como fuere, el 85% de los encuestados considera que prepararse es una especulación y el 75% acepta que es importante para su negocio. Según Palacios (2018) El motivo del examen es establecer la conexión entre la preparación y la creación de los

compañeros de equipo de la región promotora de la UCV Chimbote - 2018. Para el método se utilizó una configuración de examen no exploratorio, correlacional y claro, teniendo una población de 13 individuos de la región significativa. Al final, se observó que el coeficiente de relación de $r = 0,640$ con un nivel de importancia de $p = 0,018$, que está por debajo del 5 % mostrando una enorme asociación entre la capacidad del trabajador y la eficiencia laboral en la organización UCV Chimbote en el 2018. Tal como lo afirman Córdova y Sango (2018) descubrir la asociación entre la preparación y la eficacia de las organizaciones que utilizan los servicios del establecimiento. El enfoque utilizado fue de enfoque cuantitativo porque se ejecutaron modelos fácticos, se completó la exploración correlacional y se contaron 1080 colegas que se habían formado en las organizaciones que la proporcionaron. Los descubrimientos de la presente revisión mostraron una asociación entre la eficiencia de los especialistas y el límite en las organizaciones de la región de Cotopaxi que utilizan las administraciones del SECAP.

Así mismo, para la fundamentación científica se ha considerado las siguientes citas bibliográficas. Referente a la variable capacitación: Según Chiavenato, I. (2012) El proceso conocido como capacitación se utiliza para ayudar a las personas a adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y desarrollar competencias de acuerdo con objetivos predeterminados. (pág. 370). Transmisión de información. Así también Willian, K. (2015) Contenido o información compartida entre los alumnos conforma de una colección de conocimientos, es componente crucial de muchos programas de formación. Por lo general, los datos suelen ser amplios, idealmente sobre el concierto, por ejemplo, datos con respecto a la organización, sus artículos y administraciones, los datos suelen ser más amplios, centrándose más en el trabajo, incluyendo ideas con respecto a la organización, su mano de obra y productos, su construcción y métodos de razonamiento, normas y directrices, y así sucesivamente. (pág. 230). En cuanto al Desarrollo de Habilidades, también Willian, K. (2015) La capacidad de terminar una responsabilidad o actividad, ya sea física o mental, dentro de unas pautas inequívocas o predeterminadas de productividad (tiempo, calidad, recurrencia) y con una medida mínima de los activos necesarios. Las habilidades pueden adquirirse y mejorarse, pero no pueden comunicarse como la

información. En cambio, cada individuo aprende habilidades de acuerdo con sus propios modelos mentales, que están moldeados por sus propias filosofías de percepción, discernimiento y juicio. (pág. 235). Desarrollo o modificación de actitudes, como menciona Chiavenato, I. (2012) los individuos evalúan las circunstancias de forma similar a las propensiones, que provocan reacciones sin la inversión consciente del individuo. Las propensiones son reacciones inconscientes que los individuos repiten sin ponderarlas un principio predominantemente profundo., son cómo juzgamos la realidad y moldeamos nuestro comportamiento. Son disposiciones listas para actuar combinación de creencias, valores y comportamientos que aseguran brindar seguridad a una persona son por tanto sus acciones. (pág. 378). Desarrollo de conceptos, como afirma Dessler, G. y Varela, D. (2015) capacidad de abstraer y conceptualizar ideas e ideologías para facilitar la aplicación de la creación de conceptos, lo que permite al encargado tener habilidades de pensamiento amplias y globales. (pág. 410). Según Dessler, G. y Varela, D. (2015) El objetivo del desarrollo de capacidades es dotar a los trabajadores nuevos o actuales de los sistemas que necesitan para desempeñar realmente sus responsabilidades. Los representantes deben estar preparados en estos temas verdaderamente esenciales para que puedan cooperar a medida que las asociaciones avanzan en su innovación. (pág. 405). También Willian, K. (2015) Un programa minucioso decente capacitará a los trabajadores para fomentar la información, habilidades y capacidades importantes para que la asociación lleve a cabo sus procedimientos para lograr los objetivos institucionales obtenidos de la preparación clave. (pág. 245). Así mismo Dessler, G. y Varela, D. (2015) increíble activo para desarrollar aún más la ejecución representativa, específicamente, nos puede ayudar con la realización de una metodología organizada que nos permite trabajar con el cambio vital para que el personal de la organización tiene una comprensión más clara de los beneficios y ventajas de la asociación. (pág. 415)

Con razon la variable Satisfacción laboral, se ha considerado la siguiente fundamentación científica. Según Dessler, G. y Varela, D. (2015) la persona tiene satisfacción cuando logra el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y la meta o propósitos que la acompañan, o cuando se comporta de cierta manera

hacia su propio trabajo el empleado se desarrolla en su propio entorno de trabajo y que están moldeados tanto por las características del trabajo como es ahora como por las percepciones del empleado de lo que debería ser. (pág. 380). De tal manera Rojas, K. (2018) El fenómeno de la satisfacción laboral se ha vuelto cada vez más importante para el avance de la humanidad en el mundo moderno hay acuerdo general en la comunidad científica de que actitud que adopta una persona hacia su trabajo y cómo esa actitud se manifiesta en acciones, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos relacionados con su actividad laboral constituye su nivel de satisfacción ocupacional. Por el contraste, contrario, si la persona no está satisfecha con su trabajo, no podrá trabajar ni completar sus tareas de manera efectiva y con un alto nivel. Responderán adecuadamente a las demandas de su trabajo con eficacia y con un alto nivel. Responderán adecuadamente a las demandas de su trabajo. (pág. 40). Mientras tanto Chiavenato, I. (2012) la satisfacción con su trabajo es el sentimiento de plenitud que siente el colaborador con centro de labores, sientes que satisfaces sus necesidades, se sienten bien remunerados, cuentan con una estructura sólida de trabajo que les brinda un ambiente seguro de trabajo, se les capacita y reconoce su trabajo. (pág. 150). De tal manera Aldean, M. (2018) También se han realizado estudios en América del Sur en países como Brasil, Argentina y Chile. Estos estudios compararon estos países con naciones de Europa del Este como Hungría y Ucrania y llegaron a la conclusión de que la naturaleza del trabajo es el factor más importante .en la determinación de la satisfacción laboral en estos cinco países. El salario y otros beneficios son los aspectos menos satisfactorios del empleo. Chile se destaca como el país con mayor nivel de satisfacción laboral, superando a las economías más fuertes de la región y sirviendo como modelo para esas mismas economías. (pág. 55). Por otro parte Chiavenato, I. (2012) nos señala que estos factores guardan relativo al grado de realización que puede experimentar un trabajador a la luz de las cualidades de las tareas que realiza en el trabajo y del puesto que ocupa. Se incluyen las expectativas que un trabajador pueda tener sobre su desarrollo personal, promoción profesional y reconocimiento .en estos factores. (pág. 173).

La satisfacción laboral tiene algunas características muy significativas. En ellas tenemos que Según Robbins, S. y Judge, T. (2017) Mencionan algunas particularidades que pueden tener un impacto en la satisfacción laboral , que incluyen algunas particularidades que pueden tener un impacto en la satisfacción laboral , incluyendo: de las condiciones de trabajo , es fundamental que los empleados tengan acceso a una buena infraestructura de trabajo que sea adecuada para llevar a cabo las tareas diarias y garantice su seguridad y respeto frente a posibles eventos externos. Además, está la participación está equipada con herramientas y materiales efectivos herramientas y materiales esa ayuda que ayudan a la correcta ejecución de la función .con la correcta ejecución de la función. Personalidad, que contentarse con un buen espacio físico de trabajo, los trabajadores buscan un equipo que exhiba personalidades que encajen bien con la suya. Para que aparezca una relación amistosa, es necesario dejar que los empleados sean ellos mismos, únicos, sinceros y auténticos, disfrutando de sus roles y los de sus compañeros de trabajo. Salario, es fundamental que los trabajadores cuenten con un salario que cubra sus gastos necesarios y que varíe de acuerdo con sus funciones y cargos laborales, los estudios han demostrado que, en ausencia de una compensación adecuada , los empleados muestran poco optimismo en sus tareas y funciones, sintiéndose inferiores insatisfechos con su propia organización.. (pág. 215)

Según la importancia de la Satisfacción Laboral, Robbins, S. y Judge, T. (2017) señala que: La responsabilidad de un líder será determinar si sus empleados están extremadamente satisfechos con sus trabajos, actividades, puestos y compañeros de trabajo , porque hacerlo les permitirá tener una comprensión completa de la situación en la empresa es vital entender porque ninguna organización puede funcionar de manera efectiva con empleados descontentos que no están dispuestos a contribuir con sus mejores esfuerzos para el logro de sus objetivos se vuelven infelices, impidiéndoles avanzar en la dirección de las metas de las organizaciones y manifestándose como agravios, reclamos, insatisfacción de los empleados .. (pág. 187).

Referente a la justificación de la Investigación; se han considerado las siguiente: Justificación Teórica, el desarrollo de este estudio pretende aportar conocimiento sobre cómo afecta la formación de los empleados acerca de cómo la capacitación de los empleados afecta su satisfacción laboral, así como dar resultados que ayuden a decidir si un programa de preparación debe mejorarse o ejecutarse a luz del hecho de que su cumplimiento laboral dará datos exactos así como dar resultados que ayuden a decidir si un programa de preparación debe mejorarse a la luz del hecho de que dará datos exactos. Justificación Practica, este estudio, se orienta valorar los componente de la capacitación que incide a la satisfacción laboral, a fin de proporcionar recomendaciones al Grupo inmobiliario Ohana EIRL, para asegurar que las decisiones apropiadas se toman se hacen decisiones en orden con el fin de aumentar la satisfacción de la plantilla de este grupo inmobiliario para aumentar la satisfacción de la plantilla de este grupo inmobiliario. Justificación Metodológica, El desarrollo de este estudio utiliza una metodología para examinar el compromiso organizacional que permitirá obtener resultados sobre la satisfacción laboral a ser tomados en cuenta por el grupo inmobiliario Ohana EIRL . Del mismo modo, los datos adquiridos son vitales, ya que permitirán contrastar los datos obtenidos y los datos subyacentes de la revisión. Y finalmente, la Justificación Social, los aportes que se obtendrán serán en beneficio para el Grupo inmobiliario Ohana EIRL que se pueden obtenerse permitiendo uno considerar alternativas y métodos de resolución para el problema de investigación que enfrenta la empresa considerar alternativas y métodos de resolución para el problema relacionado con la investigación que enfrenta la empresa, lo que permitirá mejorar la atención que se les viene brindando por parte de los trabajadores hacia los clientes.

Como problema de estudio se ha considerado lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022?

Desde el punto de la conceptualización y operacionalización de las variables, se ha considerado los conceptos de diferentes autores para las dos variables de estudio. Para la capacitación, en su definición conceptual se ha considerado a: Chiavenato,

I. (2018). El empleado con más experiencia dentro de la empresa puede brindar la capacitación; esto es habitual para los nuevos empleados que reciben capacitación mientras están trabajando, permanecer con ellos un par de días para que comprendan cómo deben hacerse las cosas para no cometer errores en el futuro puede, asimismo, proporcionarles una preparación especial con el objetivo de escalar en la asociación. (pág. 350). Así también Ibáñez, M (2018) es una herramienta que busca potenciar los conocimientos y habilidades del individuo, por lo que se utiliza de esa manera. Como resultado, el individuo rota de un puesto a otro para ganar experiencia y acceder al conocimiento de varios colaboradores. Después del proceso está completo, se evalúa ver si el individuo aprendió lo que se esperaba .para ver si individuo aprendió lo que se esperaba. (pág. 170)

Como afirma Dessler, G. y Varela, D. (2018) La mayoría de los empleados que reciben capacitación para el puesto son empleados nuevos que aún no han aprendido cómo funcionan las tareas que deben realizar (pág. 250). Menciona William, K. (2015) La preparación laboral, también llamada preparación corporativa, es una acción ordenada, deliberada y extremadamente duradera cuyo objetivo es planificar y coordinar la facultad de una acción laboral. Así pues, la preparación laboral es un método de preparación que permite a los trabajadores fomentar sus habilidades, información, capacidades y aptitudes. (pág. 257). En la definición operacional de la capacitación, se considera que es una herramienta que ayuda a la organización con el fin de lograr las metas y objetivos, a través de la inducción, evaluación de desempeño y programación de la capacitación; con lo cual se podrá evaluar cómo se encuentra la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. Respecto a las dimensiones de la capacitación, las mismas que servirán para evaluarla, mencionamos a la Inducción, según Dessler, G. y Varela, D. (2018) se les brinda información pertinente a las nuevas adquisiciones que pertenecerán a la empresa sobre todo lo referente sobre el cargo que van ocupar de ahora en adelante. (pág. 260). Así mismo Chiavenato, I. (2018) orientado al nuevo talento que ha adquirido la organización. Su objetivo es ayudarlos a convertirse en parte de su equipo e introducirlos al conocimiento técnico, lo que estarán haciendo. (pág. 352). Integración, según William, K. (2018) dirigido al

empleado de nuevo ingreso con la intención de que se familiarice con sus compañeros de trabajo y se familiarice con los comportamientos que suele tener en el trabajo. Esto le da al empleado una sensación de seguridad al saber que sus compañeros de trabajo lo apoyarán mientras trabaja. (pág. 273). Así también Ibáñez, M. (2018) contrata con la intención de familiarizarlos con sus compañeros de trabajo y los comportamientos relacionados con el trabajo a los que están acostumbrados, le da al empleado una sensación de seguridad al saber que sus compañeros de trabajo lo apoyarán mientras trabaja . (pág. 175). Información, de tal manera Ibáñez, M. (2018) se discutirán con él las actividades propias de la organización y las que correspondan al trabajo de la empresa, así como las funciones que desempeñará y el cronograma de entrega que deberá cumplir para cumplir con las obligaciones que se le imponen. (pág. 175). Respecto a la Inducción técnica, Chiavenato, I. (2018) Se discutirá qué funciones tecnológicas tendrá que realizar la persona, qué conocimientos necesitará para manejarlo, herramientas que utilizará para desarrollar su trabajo y quién será su personal de apoyo en caso de que surja un problema y pueda brindar una solución. (pág. 362). Así mismo Dessler, G. (2018) Si el miembro conoce un método más eficaz, tiene plena libertad para utilizarlo con seguridad, siempre que le ayude en su exposición. (pág. 273). Evaluación Desempeño, como afirma Dessler, G. y Valera, D. (2018) Permite conocer la eficiencia del personal, si viene cumpliendo con los objetivos y resultados que se le asigna que debe cumplir, es información es relevante para su jefe para ver su rendimiento y saber qué se puede modificar para mejorar las falencias si fuera el caso. (pág. 473). Así mismo Chiavenato, I. (2018) es una herramienta que ayuda a conocer el desempeño que tiene dentro de la organización, el cual se puede incurrir en el método 360 el cual brindara un feedback entro los colaboradores y sus jefes más directa. (pág. 230). Administración por objetivos, según Chiavenato, I. (2018) medirán los objetivos que haya alcanzado el colaborador durando sus funciones que se les encomienda, en base a ello se podrá decir el grado eficacia que tienen al desempeñar su labor. (pág. 93). Evalúan los resultados, de tal manera Werther, K. (2018) se mide en base a resultados el desempeño que muestra los colaboradores en la institución, siendo crucial para

decidir si se va seguir contando con sus servicios dentro de la empresa. (pág. 143). Evaluación 360°, Chiavenato, I. (2018) en esta evaluación se expondrá las virtudes y falencias que tiene el trabajador, los cuales serán otorgados por todos los miembros de su área que expondrán todos sus puntos de vista, con finalidad de que ayude a mejorar su desempeño. (pág. 95). Por otro lado, Werther, K. (2018) este método busca generar la participación de los trabajadores y sus jefes de área donde puedan expresar sin temor lo que piensa de ellos ya sea las cualidades como defectos. (pág. 143). Programación de la capacitación, según Ortega, Y. y Encalada, M. (2017) La organización hace referencia a que será importante planificar un programa de actividades de tal manera que, tras los avales pertinentes, muy bien pueda ejecutarse, abrir las puertas a los acontecimientos individuales y especializados, trabajar en la comprensión de los ciclos y favorecer la correspondencia y el lugar de trabajo, trabajar en los resultados corporativos, dotar a la organización de RRHH profundamente cualificados en cuanto a información, habilidades y mentalidades. (pág. 33). Diagnóstico de las necesidades del personal, Menciona Dessler, G. y Varela, D. (2015) Averigüe qué habilidades faltan en su grupo o qué habilidades pueden depurar sus trabajadores. Planifique la preparación de proyectos para cumplir los objetivos a corto y largo plazo de la asociación. (pág. 180). Información, según Dessler, G. y Varela, D. (2015) Se le instruye sobre las obligaciones asociadas al puesto que va a desempeñar, lo que debe hacer de aquí en adelante, ante quién será responsable del trabajo que realice y quién querrá realmente ofrecerle ayuda cuando la necesite. (pág. 180). Priorizar, mientras tanto Ortega, Y. y Encalada, M. (2017) Se trata de que establezcas una petición de urgencia y, en función de ella, elabores tus programas de preparación de forma secuencial. La preparación a medio y largo plazo mantiene un orden jerárquico de sus necesidades y garantiza que cubrirá todos los focos.. (pág. 33).

Respecto a la definición conceptual de la satisfacción laboral, se ha considerado los siguientes autores: según Chiavenato, I. (2018) menciona a la satisfacción laboral como la actitud universal del colaborador hacia su centro de labores, ya que presenta una impresión de satisfacción positiva, representada en su alta productividad y teniendo en cuenta los siguientes factores para lograrlo como la supervisión, los

sueldos, promoción interna de puestos de crecimiento y relación entre colaboradores. (pág. 410). Así mismo Chiavenato, I. (2012) la satisfacción con su trabajo es el sentimiento de plenitud que siente el colaborador con centro de labores, sientes que satisfaces sus necesidades, se sienten bien remunerados, cuentan con una estructura solidad de trabajo que les brinda un ambiente seguro de trabajo, se les capacita y reconoce su trabajo. (pág. 150). Por otro lado Robbins, Y. (2013) señala que la satisfacción laboral se puede medir en diferentes aspectos, para algunos priman el sueldo que reciben, las recompensas, las bonificaciones otros el ambiente de trabajo que sientes tranquilos, otros priorizan el crecimiento profesional como el sentimiento de agradecimiento que genera en el personal, cuando considera que es valorado y lo ve reflejado en su sueldo que perciben. (pág. 140). También Palomino, I. (2019) demuestra que la realización laboral se ha concentrado en aspectos comparables a partes específicas del especialista, por ejemplo, puntos de vista orgánicos, y ha descubierto que las mujeres muestran niveles más significativos de realización laboral que los hombres; lo cual es quien que observó una satisfacción laboral femenina centrada en tener un trabajo interesante y buenas relaciones interpersonales en el trabajo. (pág. 35). En su definición operacional, es el nivel de percepción de una organización en cuanto a la dirección de un líder, a través de comunicación, recompensa y seguridad laboral, con lo cual se podrá medir la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. Respecto a sus dimensiones se puede mencionar a la Comunicación, según Galicia, X. (2019) La correspondencia alude a la emisión de información que se da a los trabajadores para conferir la decisión a tomar, razón por la cual debe haber una verdadera charla para que la información llegue a todos y con lucidez de lo que la asociación necesita realizar. (pág. 72). Asimismo, Guzmán, V. (2018) Insinuamos la participación que ocurre dentro y fuera del área local de funcionamiento, es entonces a través del esfuerzo conjunto donde surge el sistema de pensamientos, impulsando la aventura de los delegados, lo que crea un compromiso entre cada uno de ellos. (pág. 62). Sistema de sugerencias, según Guzmán, V. (2018) El sentido del marco de ideas es apoyar la conversación entre los representantes y la asociación, ser productivo es estar a la

escucha de todas las personas que dan su punto de vista sobre lo que debería mejorarse para compensar las deficiencias que se están introduciendo. (pág. 62). Retroalimentación, Chiavenato, I. (2018) se utiliza con la plena intención de conectar a las personas de la organización, la búsqueda de jefes de región para ser evaluados por su personal dando un punto de vista alternativo sobre su exposición, por lo tanto también evaluar los socios de la región donde transmiten sus temperancias y deformidades que tienen, con la plena intención de percibir sus errores y dar arreglo. (pág. 142),

Coordinar las tareas, Guzmán, V. (2018) La planificación de los recados ayuda a la asociación a ser más eficaz, ya que ha modificado los ejercicios que deben crearse en el tiempo, y lo que cualquiera puede hacer poco a poco, lo que permite cumplir los objetivos con menos problemas. (pág. 73). Recompensa, según William, K. (2018) los delegados deben ser reembolsados en concepto de retribuciones e indemnizaciones, impulsos, avisos, fugas y pólizas de seguros que cubran diversos tipos de peligros. (pág. 172). Sueldo, Según Chiavenato, I. (2018) la compensación es la cuota que se abona al profesorado por los ejercicios que realiza durante el mes, todo ello en función de la expectativa que haya hecho con su jefe. (pág. 447). Ascensos, según Chiavenato, I (2018) la progresión lograda por el personal es el premio a su trabajo y compromiso por tener un punto más crítico de compromiso, ya que están seguros de su prevalente que se desempeñarán básicamente de la misma manera que han sido avanzados. (pág. 447). Incentivo, Hellriegel, D. (2018) sirve como método para mantener al personal espoleado y para incitar a los demás a esforzarse también por trabajar en su exposición. (pág. 247). Seguridad laboral, según Chiavenato, I. (2018) La responsabilidad de la empresa para con sus familiares es darles un marco satisfactorio, protección laboral, protección contra riesgos y además, si es importante, remunerar a los representantes. (pág. 347). Infraestructura adecuada, así también MTPE (2018) Debe tener lugares de trabajo en condiciones ideales, donde pueda hacer que sus trabajadores se sientan tranquilos, ya que es allí donde pasan la mayor parte de sus días y tienen todo lo que necesitan para cumplir con sus responsabilidades. (párr. 30). La indemnización a los trabajadores, según la MTPE (2018) se les paga los beneficios para los que

están calificados cuando se les indulta sin legitimación clara, o son indiferentes y no pagan los beneficios para los que están calificados por pauta. (párr. 32).

Para la operacionalización de las variables se ha considerado a la Capacitación como variable 1; y a la satisfacción laboral como variable 2. Hipótesis.

Como hipótesis de trabajo se han considerado dos: Hipótesis alternativa: H1: La capacitación se relaciona significativamente en la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. Y la Hipótesis nula: H0: La capacitación no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

Considerando el problema y las hipótesis de trabajo, se ha considerado como objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. Y como objetivos específicos a los siguientes: Describir la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022; Analizar la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022; Describir la relación entre inducción y la Satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022; Identificar la relación entre la evaluación del desempeño y la Satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022; y finalmente Precisar la relación entre la programación de la capacitación y la Satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de Investigación

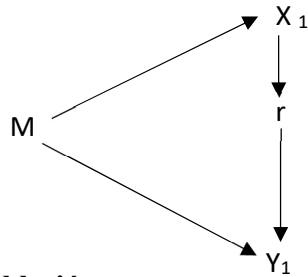
Tipo de investigación.

De acuerdo con el tema presentado en este estudio y los objetivos formulados, el tipo de examen fue no experimental, cuantitativo, básico; a la luz del hecho de que los factores manipularan los datos.

Diseño de investigación.

La investigación fue descriptivo, correlacional y transversal. Descriptivo porque se describió la realidad tal y como se encuentra. Correlacional porque se estableció la asociación entre las variables. De corte transversal porque que los datos fueron recogidos en un segundo en el tiempo, sin modificar las circunstancias actuales.

En el estudio se utilizo el siguiente esquema



Donde:

M: Muestra

Ox1: Variable Capacitación

Ox2: Variable Satisfacción

laboral

r: relación entre X₁ Y₁

Población y muestra.

Población:

La investigación estuvo direccionado al personal del grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, el cual consta de 20 trabajadores.

Muestra:

El estudio correspondiente se llevó a cabo en su totalidad del personal, el cual permitió tener datos más veras y preciso el cual favoreció a la investigación.

Técnicas e instrumentos de investigación.

Técnicas

Se utilizó como Técnica la encuesta, cuya estructura estará diseñada para recolectar los datos de los elementos de estudio

Instrumentos.

Se utilizó un cuestionario de preguntas debidamente estructurado cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “juicio de expertos”, y para su confiabilidad se recurrió al Alfa de Cronbach.

Procesamiento y Análisis de la Información.

Los datos adquiridos fueron procesados en el Software SPSS, versión 25. Los resultados de este proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructuradas; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efecto de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación entre las variables, se utilizó el estadístico de Tau b de Kendal.

RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Descripción de la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
MALO	8	40.0
REGULAR	4	20.0
BUENO	8	40.0
Total	20	100.0

INTEPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 1, el 40% de los trabajadores sostienen que la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL es malo; el 40% difieren y sustentan que es bueno; y el por último el 20% manifiestan que es regular.

Tabla 2

Descripción de la dimensión inducción en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
MALO	8	40.0
REGULAR	4	20.0
BUENO	8	40.0
Total	20	100.0

INTEPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 2, el 40% de los empleados aseguran que la inducción en el grupo inmobiliario Ohana EIRL es malo; el 40% manifiestan que es bueno; y el 20% afirman que es regular.

Tabla 3

Descripción de la dimensión evaluación del desempeño en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
MALO	8	40.0
REGULAR	4	20.0
BUENO	8	40.0
Total	20	100.0

INTEPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 3, el 40% de los trabajadores opinan que la evaluación del desempeño en el grupo inmobiliario Ohana EIRL es malo; mientras el 40% consideran que es bueno; y el 20% sostuvo que es regular

Tabla 4

Descripción de la dimensión programas de capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
MALO	8	40.0
REGULAR	4	20.0
BUENO	8	40.0
Total	20	100.0

INTEPRETACIÓN

En sucesión con la tabla 4, el 40% de los trabajadores argumentan que programas de capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL es malo; el 40% discrepan y sustentan que es bueno; y el 20% apoyan que es regular.

Tabla 5

Análisis de la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
bajo	8	40.0
medio	8	40.0
alto	4	20.0
Total	20	100.0

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 5, el 40% de los colaboradores sostienen que la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL tiene un nivel medio; el 40% opinan que es bajo; y solamente el 20% opinaron que es alto.

Tabla 6

Análisis de la comunicación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
malo	4	20.0
regular	8	40.0
bueno	8	40.0
Total	20	100.0

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 6, el 40% de los trabajadores opinan que la comunicación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL es regular; el 40% opinan que es bueno; y el 20% opinaron que es regular.

Tabla 7

Análisis de la recompensa en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	4	20.0
Regular	8	40.0
Bueno	8	40.0
Total	20	100.0

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 7, el 40% de los empleados opinan que la recompensa en el grupo inmobiliario Ohana EIRL es regular; el 40% opinan que es bueno; y el 20% opinaron que es malo.

Tabla 8

Análisis de la seguridad laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	4	20.0
Regular	8	40.0
Bueno	8	40.0
Total	20	100.0

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 8, el 40% de los trabajadores opinan que la dimensión seguridad laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL es regular; el 40% opinan que es bueno; y el 20% opinaron que malo.

CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

H1: La capacitación se relaciona significativamente en la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

H0: La capacitación no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

Tabla 9

Demostración de la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	344,179 ^a	260	0.000
Razón de verosimilitud	315.102	260	0.545
Asociación lineal por lineal	47.851	1	0.000
N	20		

De acuerdo con la tabla 9 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir, la capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Tabla 10:

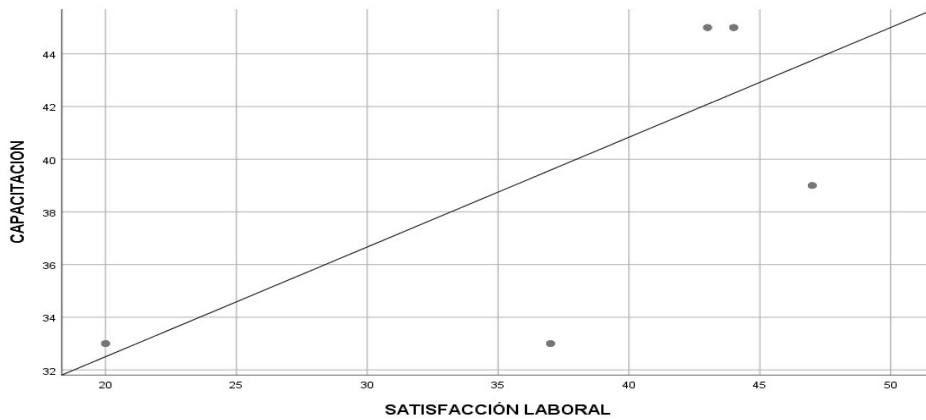
Correlación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

			Capacitación	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	0,820**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	20	20
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

De acuerdo con la tabla 10, que puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0820, lo que significa que entre la capacitación y la satisfacción laboral se tiene conexión fuerte en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión de la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.



Interpretación

De acuerdo con la figura 1, las variables capacitación y satisfacción laboral se tiene asociación positiva fuerte; indicando la similitud de dirección.

Tabla 11:

Descripción de la relación entre la inducción y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	534,170 ^a	440	0.000
Razón de verosimilitud	485.450	440	0.755
Asociación lineal por lineal	67.880	1	0.000
N	20		

De acuerdo con la tabla 11 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la inducción se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Tabla 12:

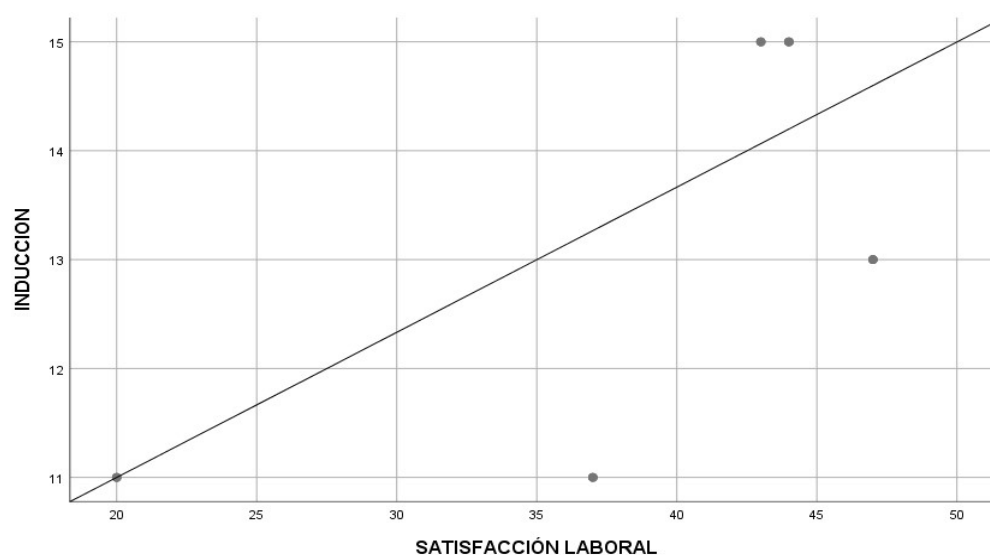
Correlación entre la inducción y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

			Inducción	Satisfacción Laboral
Tau_b de	Inducción	Coefficiente de correlación	1,000	0,770**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	20	20
Kendall	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

De acuerdo con la tabla 12, se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0770, lo que significa que entre la inducción y la satisfacción laboral se da una conexión positiva moderada en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la n inducción y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.



Interpretación

De acuerdo con la figura 2, entre la inducción y satisfacción laboral se da una conexión moderada; lo que demuestra que siguen la misma línea.

Tabla 13:

Identificación de la relación entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	654,170 ^a	510	0.000

Razón de verosimilitud	565.450	510	0.815
Asociación lineal por lineal	69.750	1	0.000
N	20		

De acuerdo con la tabla 13 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la evaluación del desempeño se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Tabla 14:

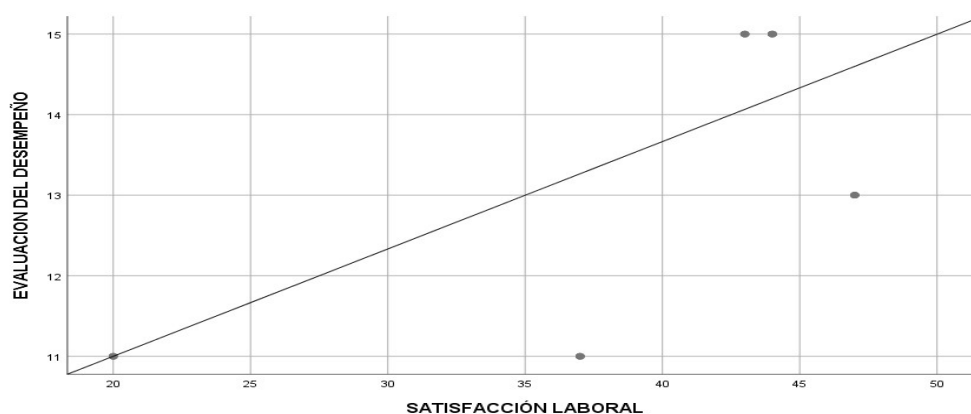
Correlación entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

		Evaluación de		
			desempeño	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	0,790**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	20	20
Kendall	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

De acuerdo con la tabla 14, se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0790, lo que significa que entre la inducción y la satisfacción laboral se tiene conexión positiva moderada en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.



Interpretación

De acuerdo con la figura 3, entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral se tiene conexión positiva moderada; el cual indica que van en la misma línea.

Tabla 15:

Análisis de la asociación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	620,370 ^a	490	0.000
Razón de verosimilitud	535.450	490	0.795
Asociación lineal por lineal	68.750	1	0.000
N	20		

De acuerdo con la tabla 15 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la programación de la capacitación se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Tabla 16:

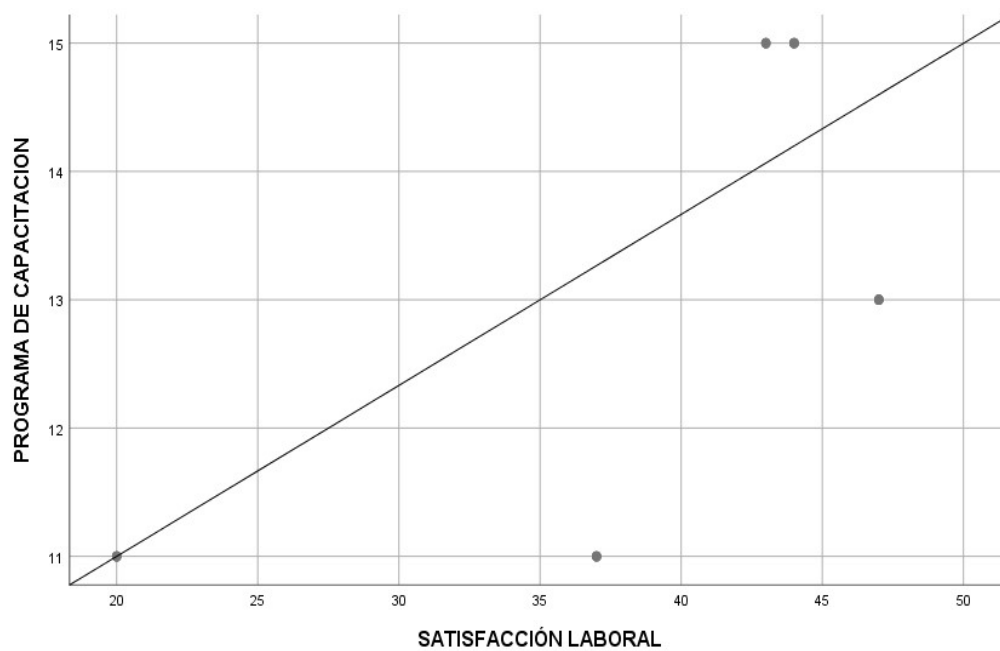
Correlación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

			Programación	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Programación	Coefficiente de correlación	1,000	0,810**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	20	20
Kendall	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

De acuerdo con la tabla 16, se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0810, lo que significa que entre la inducción y la satisfacción laboral se tiene conexión positiva fuerte en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la programación de la capacitación y la satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022.



Interpretación

De acuerdo con la figura 4, entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral se tienen asociación fuerte; el cual muestra que persiguen el mismo objeto

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

Análisis y discusión del Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla 9 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir, la capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022. Esto se puede comparar con el estudio de investigación que coinciden de tal manera Palomino, I. (2019) en su tesis Concluyo que la gestión de calidad tiene influencia directa y significativa con la satisfacción del cliente en la empresa MEGONSA. Contratistas generales Lima Metropolitana. Así mismo coincide Zúñiga, S. (2018) demostró que el efecto de la capacitación guarda conexión con la conciencia ambiental, el cual se ve reflejado con su significancia que fue menor del 5% según el estadístico wilcoxon. Mientras Rojas, K. (2018) muestro que tienen conexión la calidad del servicio en l satisfacción de los clientes de la Constructora CREA Arquitectura y Construcción S.A.C., ya uqe cuando incrementa el servicio prestado, se ve reflejado en la comunicación a contar información transparente el cual recae en la satisfacción del cliente. Contrastando con la literatura Chiavenato, I. (2012) la satisfacción con su trabajo es el sentimiento de plenitud que siente el colaborador con centro de labores, sientes que satisfaces sus necesidades, se sienten bien remunerados, cuentan con una estructura solidad de trabajo que les brinda un ambiente seguro de trabajo, se les capacita y reconoce su trabajo. Se concuerda con los investigadores que cuando se tiene una mayor asociación de la

capacitación se va mejorar la satisfacción laboral, el cual tendrá injerencia en la calidad del servicio que presten a las personas que llegan a consultar a la inmobiliaria, es por ello que dichos investigadores no resalta la importancia de tener un buen proceso de capacitación hacia el personal el cual influye de forma positiva en satisfacción con su trabajo ya que también le permitirá tener una mejor percepción de sueldo ya que tendrá un mejor desenvolvimiento laboral dentro del grupo inmobiliaria Ohana.

Análisis y discusión del Objetivo específico 1: Describir la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla, el 40% de los trabajadores encuestados, opinan que la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, de la ciudad de Barranca, 2022, es de nivel malo; el 40% opinaron que es de nivel bueno; y el 20% opinaron que es de nivel regular. Esto se puede comparar con los autores que coinciden De acuerdo con Torres, K. (2021) La exploración infiere que cada uno de los agentes conoce el término administración de calidad, pero no lo ejecuta debido a la ausencia de impulso con respecto a la facultad. Además, la gran mayoría de ellos no se han preparado antes de poner en marcha su idea de negocio, ni han preparado a su personal por falta de dinero, pero confían en que si forman a su personal, mejorará la presentación de los trabajadores, lo que dará lugar a una mejor atención al cliente, produciendo dedicación y situando a las microempresas en la personalidad de los compradores. Por otro lado, Peltroche T. (2018) Se concluye, en lo que respecta a los RRHH de los ejecutivos, que se está realizando un trabajo constante, a pesar de ser una organización joven, pero que aún queda mucho por hacer en lo que respecta a un mejor trato del personal, preparación, así como un mayor desarrollo de la innovación (equipo, hardware y vestimenta), ya que esto contribuirá a dar unas circunstancias de trabajo ideales. Así también Daza, L (2021) Presumiendo que en la organización del desarrollo el recurso más importante es la variable humana. De ahí fundamental que sus trabajadores estén preparados para crear expansiones en eficiencia y competencia en el mercado ante diferentes organizaciones en esta rama. Es importante ejecutar consecuentemente programas de preparación según las necesidades de los trabajadores para dotarles de inspiración, información aplicada

a las capacidades a actuar en la organización, habilidades y consecuentemente cada uno se suma al gran giro de acontecimientos y desarrollo tanto individual como laboral. Se puede comparar con la literatura Chiavenato, I. (2012) La preparación es el ciclo instructivo momentáneo, aplicado de forma precisa y coordinada, a través del cual los individuos obtienen información, fomentan habilidades y capacidades según objetivos caracterizados. Se concuerda con los investigadores ya que ellos coinciden que se tiene que mejorar la capacitación o algunos casos es escasa la capacitación ya que son empresa joven y falta efectiva para realizar dicho proceso, es por ende donde se denota la importancia que tiene la capacitación en una organización desde lo operativo y tecnológico que se le tiene que brindar al personal ya que con ello se obtendrá personal más competitivo ya que se tiene un mercado muy cambiando y se tiene que adaptar a los cambios de forma rápida y oportuna, es por ello realizar un buen programa de capacitación y diagnóstico de lo que necesita el personal a mejorar dentro del grupo inmobiliaria Ohana.

Análisis y discusión del Objetivo específico 2: Analizar la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla 5, el 40% de los trabajadores encuestados, opinan que la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022, es regular; el 40% difieren y consideran como malo; y el 20% manifiestan como bueno. Esto se puede contrastar con los investigadores que coinciden según Castillo, K.; Ortega, S. y Tamayo, X. (2018) que en su examen obtuvieron una consecuencia del 91,05%, lo que demuestra que el grado de perspicacia laboral de los trabajadores influye fundamentalmente en la fidelidad de los consumidores. De igual manera Gonzales, M. (2019) en su exploración descubre que los factores Responsabilidad jerárquica y lealtad del consumidor; se determina que existe una conexión entre la realización laboral y el tipo de convenio; así como el tipo de convenio y el trabajo en una organización o fundación más; la satisfacción competente con el tiempo de trabajo; la responsabilidad plena de sentimiento con la posición en la organización terrestre y con la paga neta mes a mes. Según Quiroz, J. (2022) los muestra una conexión en la calidad del servicio y la percepción de satisfacción del cliente en el

condominio Villanova 2, Callao 2022, razonando que el coeficiente de conexión Rho de Spearman fue de 0.803, demostrando una relación alta y directa entre ambos factores. Contrastando con la literatura Chiavenato, I. (2012) muestra que estas variables están relacionadas con la satisfacción que un especialista puede sentir en relación con las cualidades de las capacidades que desempeña en su trabajo y el puesto que ocupa. Estos elementos incorporan las suposiciones que un trabajador puede tener con respecto a su autoconciencia, reconocimiento y avance como experto. Se concuerda con los investigadores donde mencionan para que la empresa cumpla con los objetivos propuesto el personal también debe sentirse a gusto con su trabajo y con la empresa donde se desempeña de forma profesional el cual genera un sentimiento de compromiso con la empresa dar lo mejor de si, el cual es de mucho beneficio ya que la productividad laboral el cual se ve reflejado en las ventas del grupo inmobiliaria Ohana.

Análisis y discusión del Objetivo específico 3: Describir la relación entre inducción y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla 11 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la inducción se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022. Esto se puede comparar con el estudio de investigación Según Casimiro, J. (2018) La consecuencia general de su postulación fue que el 46% de los suplentes "coinciden inequívocamente" en que el grado de valoración de la correspondencia exterior es extremadamente alto, deduciendo que los suplentes estiman decididamente la correspondencia exterior del foco de preparación del terreno "IBR". Así mismo Córdova, V. y Sango, M. (2018) Los resultados obtenidos con la presente investigación demostraron que existe relación entre la capacitación y productividad laboral en las empresas que utilizan los servicios del SECAP en la provincia de Cotopaxi. Según Tineo, R. (2018) El panorama general, el 87% de los encuestados considera que el financiamiento otorgado por Proempresa incide en el beneficio de las mini y pequeñas empresas de la Región Huamanga, mientras que el 13% de los

encuestados considera que el apoyo otorgado por Proempresa no incide en la productividad de las pequeñas y medianas empresas de la Región Huamanga. Se puede comparar con la literatura según Dessler, G. y Varela, D. (2018) se les brinda información pertinente a las nuevas adquisiciones que pertenecerán a la empresa sobre todo lo referente sobre el cargo que van ocupar de ahora en adelante. (pág. 260). Se concuerda con los investigadores donde mencionan la importancia que tiene la comunicación en el proceso de capacitación, el cual permite que la inducción que se le brinda al personal sea más fácil ya que se podrá comunicar de forma más asertiva sobre el programa de capacitación que se les va brindar al personal dentro del grupo inmobiliaria Ohana.

Análisis y discusión del Objetivo específico 4: Identificar la relación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022

De acuerdo con la tabla 13 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la evaluación del desempeño se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022. Esto se puede comparar con el estudio de investigación según Zúñiga, S. (2018) Presumiendo que existe una conexión entre el impacto de la preparación y el grado de conciencia ecológica; con un nivel de importancia de 0,000 según indica la medida de wilcoxon. Por consiguiente, Peltroche, T. (2018). Se concluye, en cuanto a RRHH la junta, que se está realizando un trabajo estable, a pesar de ser una organización joven, pero que aún queda mucho por hacer en cuanto a un mejor trato del personal, preparación, así como un mayor desarrollo de la innovación (hardware y vestimenta), ya que esto contribuirá a dar unas circunstancias de trabajo ideales. Según Palacios, J. (2018) se resolvió que el 7,7% de los preparadores laborales obtuvieron un nivel extremadamente terrible, mientras que el 15,4% y el 46,2% obtuvieron un nivel horrible y normal, y el 23,1% y el 7,7% obtuvieron un nivel decente y, en general, excelente. Como se puede observar en la literatura tal como afirma Dessler, G. y Valera, D. (2018) Permite conocer la eficiencia del personal, si viene cumpliendo con los objetivos y resultados que se

le asigna que debe cumplir, es información es relevante para su jefe para ver su rendimiento y saber qué se puede modificar para mejorar las falencias si fuera el caso. (pág. 473). Se concuerda con los investigadores donde mencionan la importancia que tiene la capacitación dentro de una empresa es por ello después de realizar lo antes mencionado se tiene que llevar a cabo una evaluación al personal para conocer los resultados del programa de capacitación ya que es un proceso que es costoso para la organización y cuáles son los problemas para así posteriormente mejorarlo y también sabes si es que hay personal que ya no va más con lo que busca al grupo inmobiliaria Ohana.

Análisis y discusión del Objetivo específico 5: Precisar la relación entre la programación de la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla 15 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la programación de la capacitación se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022. Esto se puede comparar con el estudio de investigación tanto Marín, H. y Márquez, L. (2021) El examen también indica que todos los agentes conocen el término "gestión de calidad", pero no lo aplican debido a la falta de motivación del personal. Del mismo modo, una gran parte de ellos no se han preparado antes de enviar su pensamiento de negocio, ni han preparado su facultad debido a la ausencia de dinero en efectivo, sin embargo, piensan que en el caso de que entrenan a su personal, que trabajaría en la presentación de los trabajadores. Según Castillo, K.; Ortega, S. y Tamayo, X. (2018) Como determinación, se obtuvo una consecuencia del 91,05%, lo que demuestra que el grado de perspicacia laboral de los trabajadores influye fundamentalmente en la fidelidad de los consumidores. De tal manera Bartra, S. (2018) Los resultados muestran que la mayor parte son adultos y tienen más de 26 años, el 80% son hombres, el 90% son formales y tienen trabajadores temporales y de larga duración; las Mypes analizadas son autosuficientes. En cuanto a la preparación, las Mypes analizadas se prepararon en especulación crediticia monetaria y recaudación de impuestos, en el caso de

que formen a su personal, no obstante, el 85% piensa en la preparación como una empresa y el 75% la considera importante para su organización. Se puede contrastar con la literatura según Ortega, Y. y Encalada, M. (2017) La organización específica que será importante planificar un programa de actividades de tal manera que tras los avales oportunos muy bien pueda ejecutarse. Se espera que la elaboración de un plan de preparación cumpla los siguientes objetivos: Preparar al profesorado para la correcta ejecución de las diligencias, dar valiosas puertas abiertas al giro individual y experto de los acontecimientos. (pág. 33). Se concuerda con los investigadores donde mencionan la relevancia que tiene la capacitación para que una organización sea rentable se tiene que contar con un programa de capacitación dentro de unas prioridades como presupuesto, ya que ello permitirá aumentar la productiva del personal el cual se ve reflejado en el aumento de las ventas el cual permite tener mayor liquidez al grupo inmobiliaria Ohana.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se concluye que la capacitación se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022; debido que la significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

Se concluye que el 40% de los trabajadores manifiestan que la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, de la ciudad de Barranca, 2022, es de nivel malo; el 40% opinaron que es de nivel bueno.

Se concluye que el 40% de los trabajadores opinan que la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022, tiene un nivel medio; el 40% opinan que tiene un nivel bajo.

Se concluye que la inducción se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022; debido que la significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Según los resultados encontrados se concluye que la evaluación del desempeño se asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022; debido que la significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Se concluye que la programación de la capacitación asocia con la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca, 2022; debido que que es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$).

RECOMENDACIONES

Se recomienda que se tiene que tener en cuenta las necesidades de su personal para así realizar el programa de capacitación y así realizar una evaluación de desempeño y conocer que tan eficiente fue la capacitación ejecuta y así tener un personal con un más competente que pueda percibir un mejor sueldo, teniendo una mejor comunicación entre sus compañeros sin descuidar las instalaciones dentro de la empresa el cual permite que se sientan a gusto dentro de la inmobiliaria.

Se recomienda que antes de programar la capacitación hacia el personal se tiene que conocer cuáles son las necesidades que tiene el personal para que así le brinden la capacitación más idónea, para así hacer toda la diligencia para ponerle fecha y lugar a la capacitación y posteriormente evaluar que tan fructífera fue la capacitación que se le realizo al personal.

Se recomienda que se debe mejorar el sueldo e incentivos que se les brinda a los colaboradores de la inmobiliaria, así mismo si es necesario ascenderlos de puestos a los trabajadores que se los merecen para que se sientan más comprometidos con la empresa y brindarles todo lo necesario al personal desde maquinaria y su centro de labores el cual permitirá que se sientan conformes satisfecho con su centro de labores.

Se recomienda que se poner un mayor énfasis en la inducción al programa de capacitación ya que ello permitirá al personal tener una mejor noción de los temas que se van abordar y así sacarle un mejor provecho a la capacitación que se les va brindar.

Se recomienda que se debe tomar en cuenta con rigurosidad los resultados que arroja la evaluación de la capacitación que se le toma al personal ya que es algo que le

genera un costo elevado a la organización llevar a cabo, también permitirá conocer en que se está fallando y también permitirá conocer cuáles son los personales que ya no se adaptan a la nueva forma de trabajo el cual permitirá tomar una decisión si continuar con ellos o todavía seguir contando con ellos dentro de la empresa.

Se recomienda que se debe analizar como se viene dando el programa de capacitación ya que los resultados demostraron que la gente no se siente conforme con la inducción a la capacitación y no se programa con anticipación y por ende cuando se les evalúa no sale del todo favorable, es por ello que el personal tampoco se siente del todo satisfecho ya que eso repercute en su desempeño y se ve mermado en sueldo que reciben cada fin de mes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por apoyarme en todo momento y por ser nuestro motivo para culminar esta parte de suma importancia de nuestra vida profesional. También quiero expresar mi agradecimiento a nuestros maestros que, con sus conocimientos, consejos y muestra de ética nos ayudaron a crecer profesionalmente en nuestra carrera universitaria. A nuestro asesor por su apoyo profesional en el desarrollo del presente proyecto de trabajo de tesis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldean, M. (2018). Tesis "*Evaluación de la satisfacción del cliente en la Compañía Proyevit S.A. de Santo Domingo de los Tsáchilas*". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Tecnológica Equinoccial. Recuperado de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/20267>
- Bartra, S. (2018). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro imprentas del distrito de Callería*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/2646>
- Casimiro, J. (2018). *La valoración de la comunicación externa del centro de capacitación inmobiliaria "IBR" establecida por sus estudiantes de la sede Dos de Mayo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34252>
- Castillo, K.; Ortega, S. y Tamayo, X. (2018). *Nivel de experiencia laboral de los trabajadores y la satisfacción de los clientes en la compañía inmobiliaria Alcanfores S.A.C, Lima*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1018>
- chiavenato, I. (2012). *Gestion del talento humano*(3 ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestion del talento humano* (9 ed.). Mexico: Person Educacion.

- Coza, L., y Tueros, M. (2019). Tesis "*Calidad de servicio y satisfacción de los clientes de la inmobiliaria los portales de Huancayo*". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad del Centro del Peru, Recuperado de.
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5410>
- Daza, L. (2021). Tesis "*Implementación del programa de capacitación en la empresa nelson rodríguez ingeniería SAS*". Trabajo de grado, para optar el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Fundación Universidad De América. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8487/4/497771-2021-1-GTH.pdf>
- Dessler, G. (2018). *Administracion de recursos humanos* (15 ed.). Mexico: Person educacion.
educacion.
- Galicia, X. (2019). *Dirección estratégica empresarial (manual práctico de gestión)*. (Vol. 1). C.E.E.I.
- Garay, V. (2020). Tesis "*Calidad de servicio y satisfacción del cliente del área de posventa de la inmobiliaria AE + BE SAC*". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Peruana del Norte. Recueprado de <https://hdl.handle.net/11537/23481>
- Gonzales, J. (2019). Tesis "*Compromiso organizacional y satisfacción del cliente externo de las empresas inmobiliarias de la provincia del Cusco*". esis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Recuperado de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4519?show=full&locale-attribute=en>
- Guzman. (2018). *Comunicacion organizacional*. Mexico: Person.

- Hellriegel. (2018). *Comportamiento organizacional* (16 ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Ibañez, M. (2018). *Gestion del talento humano en la empresa* (1 ed.). Peru: San Marcos E.I.R.L.
- Lozano, A. (2021). Tesis "*El marketing digital y su relación con la satisfacción de los clientes de la Caja Municipal de Arequipa*". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Peruana de Tacna. Recueprado de,
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2080>
- Marin, H., y Marquez, L. (2021). Tesis "*Gestión de calidad y su relación con la satisfacción de los clientes en Lima Metropolitana de una empresa inmobiliaria*". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Peruana de las Americas. Recueprado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1436>
- MTPE. (2018). *Contratacion de trabajo*. Peru: Ministerio de trabajo.
- Ortega, Y., y Encalda, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador . Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Palomino, I. (2019). Tesis "*Gestión de la calidad y satisfacción de los clientes en Lima Metropolitana de la empresa Megonsa*". *Contratistas generales*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Alas Peruanas. Recueprado de <https://hdl.handle.net/20.500.12990/3083>
- Petroche, W. (2018). *Propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa constructora e inmobiliaria M & G Perú S.A.C. Chiclayo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4496>

- Quiroz, J. (2022). Tesis "*Calidad de servicio y percepción de satisfacción del cliente en el condominio Villanova 2, Callao 2022*". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Peruana de las Americas. Recueprado de <http://hdl.handle.net/123456789/2743>
- Robins, S., y Judge. (2018). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson Educacion.
- Rojas, K. (2018). Tesis "*Calidad del servicio y satisfacción de los clientes de la constructora crea arquitectura y construcción S.A.C, en la ciudad de Chepén*". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9520/pecherojas_katya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, D. (2019). *Satisfacción del cliente recurrente y las ventas en los productos de construcción de la distribuidora ferretera Demafer SRL Trujillo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/14924>
- Torres, K. (2021). *Gestión de calidad y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro inmobiliario de Chiclayo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/24302>
- Werther, W. y. (2018). *Administración de recursos humanos* (12 ed.). Mexico: Pearson.
- Zuñiga, S. (2018). *Efectos de la capacitación en el nivel de conciencia Ambiental de los trabajadores en una empresa inmobiliaria de construcción civil Surquillo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4682>

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022?</p>	<p>La Capacitación</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. 2. Analizar la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. 3. Describir la relación entre inducción y la capacitación del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022 4. Identificar la relación entre la evaluación del desempeño y la capacitación de personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. 5. Precisar la relación entre la programación de la capacitación y la capacitación del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022. 	<p>Hipótesis alternativa:</p> <p>H1: La capacitación se relaciona significativamente en la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>H0: La capacitación no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.</p>	<p><u>Tipo y diseño</u></p> <p>Tipo</p> <p>No experimental, básico, cuantitativo.</p> <p>Diseño</p> <p>Descriptivo, correlacional, de corte transversal.</p> <p><u>Población y muestra</u></p> <p>Población</p> <p>20 trabajadores de la empresa</p> <p>Muestra</p> <p>20 trabajadores de la empresa</p> <p><u>Técnica e instrumento</u></p> <p>Técnica</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>El cuestionario</p>
	<p>La Satisfacción laboral</p>			

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	Escala Medicion
CAPACITACION	<p>William (2015) La capacitación laboral, también conocida como capacitación empresarial, es una actividad planificada, sistemática y permanente cuyo objetivo consiste en preparar e integrar al personal de una actividad laboral. En definitiva, la capacitación laboral es una técnica de formación que les permite a los trabajadores desarrollar sus habilidades, conocimientos, competencias y destrezas. (pág. 257)</p>	<p>Es una herramienta que ayuda a la organización con el fin de lograr las metas y objetivos, a través de la inducción, evaluación de desempeño y programación de la capacitación; con lo cual se podrá evaluar cómo se encuentra la capacitación en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022.</p>	Inducción	Integración	1-2	Escala de Likert
				Información	3	
				Inducción técnica	4	
			Evaluación Desempeño	Administración por objetivos	5	
				Evalúan los resultados	6	
				Evaluación 360°	7-8	
			Programación de la capacitación	Diagnóstico de las necesidades del personal	9-10	
				Información	11	
				Priorizar	12	

ANEXO 2: MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTE MS	Escala Medición
SATISFACCIÓN LABORAL	Chiavenato (2012) la satisfacción con su trabajo es el sentimiento de plenitud que siente el colaborador con centro de labores, sientes que satisfaces sus necesidades, se sienten bien remunerados, cuentan con una estructura solidad de trabajo que les brinda un ambiente seguro de trabajo, se les capacita y reconoce su trabajo. (pág. 150)	Es el nivel de percepción de una organización en cuanto a la dirección de un líder, a través de comunicación, recompensa y seguridad laboral, con lo cual se podrá medir el nivel de satisfacción laboral del personal en el grupo inmobiliario Ohana EIRL, Barranca 2022	Comunicación	Sistema de sugerencias	13-14	Escala de Likert
				Retroalimentación	15	
				Coordinar las tareas	16	
			Recompensa	Sueldo	17	
				Ascensos	18	
				Incentivo	19-20	
			Seguridad laboral	infraestructura adecuada	21-22	
				La indemnización a los trabajadores	23-24	

ANEXOS 3°

Cuestionario de Capacitación laboral

Edad: **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Tiempo de servicio:(años) (meses)

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características de capacitación laboral que usted percibe. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala de valoración:

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

	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
1	¿El jefe de área se toma el tiempo de presentar al nuevo personal que va trabajar en la inmobiliaria?					
2	¿Se le presenta a sus compañeros y le indica la persona que le brindara apoyo cuando lo solicite?					
3	¿Le informan quien va ser superior y a quien tendrá que rendir cuenta?					
4	¿Le informan cuales son las maquinas con las que cuenta para desempeñar su trabajo?					
5	¿Se evalúa si el colaborador está cumpliendo con los objetivos que se le asigna?					
6	¿Se evalúa si las áreas cumplen con los objetivos que se les propuso?					
7	¿Evalúan los resultados que tienen el trabajador para ver si se le manda a capacitación?					
8	¿Se toma en cuenta las sugerencias que se brindan en la evaluación 360°?					
9	¿Se estudia las necesidades del personal para brindarle la capacitación que más se le adecue?					
10	¿Se le informa cuando tiempo es que va durar la capacitación?					
11	¿Se le informa que temas es lo que va venir en la capacitación?					
12	¿Se prioriza al personal que más necesita llevar una capacitación?					

Cuestionario de Satisfacción laboral

Edad: **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Tiempo de servicio:(años) (meses)

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características de satisfacción laboral que usted percibe. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
13	¿Los trabajadores que interactúan con los clientes prestan atención a los sugerencias que les dan?					
14	¿Las trabajadores están abiertos a escuchar sugerencias de sus compañeros?					
15	¿Se realiza reuniones para que cada uno exponga cuáles son sus falencias y los demás lo puedan ayudar a mejorar?					
16	¿Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?					
17	¿Se les paga a tiempo su sueldo?					
18	¿Considera que en la empresa realiza un concurso interno para ascender de puesto?					
19	¿Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la empresa inmobiliaria?					
20	¿Considera Usted que los incentivos brindados les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?					
21	¿Los colaboradores con mayor experiencia trabajan sin supervisión?					
22	¿Cuentan con instalaciones adecuada para el personal que labora dentro de la inmobiliaria?					
23	¿El personal cuenta con la maquinaria necesaria para realizar sus labores dentro de las instalaciones de la inmobiliaria?					
24	¿Se le indemniza al personal cuando se despide al personal como medida disciplinaria?					

Apéndice 1

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	12

Apéndice 4

Fiabilidad del instrumento de Satisfacción laboral

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	12

Apéndice 7

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: MBA. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES

Fecha: Especialidad: CONTADOR PUBLICO

Nombre del instrumento evaluado:

Autor del instrumento: Loly Támara, Yesenia Lizet

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“LA CAPACITACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GRUPO INMOBILIARIO OHANA EIRL, BARRANCA, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					173	
Sumatoria Total		173 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.87 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{173} \equiv \boxed{0,87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

Apéndice 8

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: _____ Especialidad: MBA Administración de negocios

Nombre del instrumento evaluado: _____

Autor del instrumento: Loly Támara, Yesenia Lizet

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“LA CAPACITACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GRUPO INMOBILIARIO OHANA EIRL, BARRANCA, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					175	
Sumatoria Total		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} \equiv \boxed{0,88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO

Fecha: _____ Especialidad: CONTADOR PUBLICO COLEGIADO

Nombre del instrumento evaluado:

Autor del instrumento: Loly Támara, Yesenia Lizet

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA CAPACITACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GRUPO INMOBILIARIO
 OHANA EIRL, BARRANCA, 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					18	
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

=

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



MG. JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO
CONTADOR PUBLICO
DNI.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
YESENIA LIZET LOLY TAMARA		42776877	ysnia2703@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
X	Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico
			Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ³			
	Bachiller	X	Título Profesional
			Título Segunda Especialidad
			Maestría
			Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
LA CAPACITACION Y LA SATISFACCION LABORAL EN EL GRUPO INMOBILIARIO OHANA EIRL,BARRANCA,2022.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
X	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	_1_0_	07	2024



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-GUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30036. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).


LA CAPACITACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GRUPO INMOBILIARIO OHANA EIRL, BARRANCA, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorioacademico.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unsaac.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	berlmathges.de Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
25	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
27	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
28	1library.co Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	aprenderly.com Fuente de Internet	<1 %
31	www.prnewswire.com Fuente de Internet	<1 %



32	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	ca01001323.schoolwires.net Fuente de Internet	<1 %
34	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	us.eventbu.com Fuente de Internet	<1 %
38	arcade.ya.com Fuente de Internet	<1 %
39	mulpix.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	vdocuments.mx Fuente de Internet	<1 %
43	www.diariopyme.cl Fuente de Internet	<1 %



44	www.easy.com.ar Fuente de Internet	<1 %
45	www.scielo.br Fuente de Internet	<1 %
46	www.stilar.net Fuente de Internet	<1 %
47	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	vegconomist.es Fuente de Internet	<1 %
51	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
52	www.science.gov Fuente de Internet	<1 %
53	www.un.org Fuente de Internet	<1 %
54	Cláudia Campos-Andrade, Estefanía Hernández-Fernaud, Maria-Luísá Lima. "A better physical environment in the workplace"	<1 %



means higher well-being? A study with
healthcare professionals", Psycology, 2014
Publicación



Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 6 words
Excluir bibliografía	Activo		