



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Profesional de Negocios Internacionales**

Capacitación del personal y productividad laboral del personal de la Empresa Agro exportadora Agromar S.A. Distrito de Sta. María, 2024

**Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Negocios  
Internacionales

**Autora**

Leidy Liliana Medina Arroyo

**Asesor**

Dr. Elvis Richar Sánchez García



Dr. Elvis Richar Sánchez García  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
CLAD N° 22300

**Huacho – Perú**

2025



**Reconocimiento - No Comercial — Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**LICENCIADA**

*[Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020]*

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Medina Arroyo, Leidy Liliana	46952157	25/11/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Sánchez García, Elvis Richar	15736456	0000-0003-0397-5420
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO - PREGRADO</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Solano Armas, Timoteo	15605375	0000-0003-4380-4909
Dr. Caro Soto, Félix Gil	32124959	0000-0002-0946-5395
Dr. Sánchez García, Santos Benito	19669483	0000-0001-5488-9691

# Leidy Medina Arroyo 2024-074983

## “CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AGROEXPORTADO...”

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Ciencias Empresariales

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3061079087

Fecha de entrega

30 oct 2024, 12:27 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 oct 2024, 12:40 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS\_M\_.pdf

Tamaño de archivo

1.6 MB

97 Páginas

19,431 Palabras

115,760 Caracteres



Página 1 of 105 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3061079087



Página 2 of 105 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3061079087

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

A mis queridos hijos Yalenka y Bastian Medina, cuya inocencia y alegría me inspiran a ser mejor cada día. A ustedes, que son la luz de mi vida y mi mayor motivación, les dedico este logro con todo mi amor.

Gladys y Walter, mis padres, son quienes me han guiado en todos los aspectos de mi vida, con su amor incondicional, sabiduría y apoyo inquebrantable. Aprecio que se haya tomado el tiempo para demostrarme cuánto se preocupan. Expreso mi más sincero amor y gratitud.

*Leidy Liliana Medina Arroyo*

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis hermanos Denis, Frank, Ariana y Ariel, por su incondicional apoyo y aliento a lo largo de este viaje académico. Su confianza en mis capacidades y sus palabras de ánimo han sido un pilar fundamental en momentos de desafío y esfuerzo. Gracias por estar siempre a mi lado y por creer en mí.

A mi asesor, el Dr. Elvis Sánchez García, cuya guía experta, paciencia y dedicación fueron esenciales para el desarrollo y culminación de esta tesis. Sus valiosos comentarios y orientaciones no solo enriquecieron este trabajo, sino que también contribuyeron a mi crecimiento personal y profesional. Agradezco profundamente su compromiso y apoyo constante a lo largo de este proceso.

Además, a todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron con su conocimiento, tiempo y apoyo emocional, les extiendo mi gratitud. Esta tesis no hubiera sido posible sin el esfuerzo y la colaboración de cada uno de ustedes.

*Leidy Liliana Medina Arroyo*

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>15</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	15
1.2. Formulación del Problema .....	17
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos .....	18
1.3. Objetivos de la Investigación .....	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
1.4. Justificación de la Investigación.....	18
1.5. Delimitaciones del estudio .....	19
1.6. Viabilidad del estudio.....	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Internacionales .....	20
2.1.2. Nacionales.....	38
2.2. Bases teóricas .....	24
2.2.1. Capacitación.....	24
2.2.2. Productividad .....	38
2.3. Definiciones de los términos básicos .....	48

2.4. Hipótesis de investigación.....	51
2.4.1. Hipótesis general.....	51
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	51
2.5. Operacionalización de las variables .....	52
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	53
3.1. Diseño de la investigación.....	53
3.1.1. Tipo .....	53
3.1.2. Nivel.....	53
3.1.3. Diseño .....	53
3.1.4. Enfoque .....	53
3.2. Población y muestra. ....	54
3.2.1. Población.....	54
3.2.2. Muestra.....	54
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	55
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información .....	55
3.4.1. Técnicas .....	55
3.4.2. Instrumentos.....	56
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	58
4.1. Análisis de Resultados.....	58
4.2. Contrastación de hipótesis .....	79
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	83
5.1. Discusión de Resultados.....	83
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	85
6.1. Conclusiones.....	85
6.2. Recomendaciones .....	86
REFERENCIAS .....	89
ANEXOS.....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables.....	52
<b>Tabla 2.</b> Resumen de procesamiento de casos.....	55
<b>Tabla 3.</b> Fiabilidad de la capacitación.....	55
<b>Tabla 4.</b> Fiabilidad de la productividad.....	55
<b>Tabla 5.</b> Pruebas de normalidad.....	56
<b>Tabla 6.</b> Preguntas del 1 al 5 de la dimensión conocimiento.....	59
<b>Tabla 7.</b> Preguntas del 6 al 10 de la dimensión adiestramiento.....	61
<b>Tabla 8.</b> Preguntas del 11 al 15 de la dimensión valores.....	63
<b>Tabla 9.</b> Dimensión conocimiento.....	64
<b>Tabla 10.</b> Dimensión adiestramiento.....	66
<b>Tabla 11.</b> Dimensión valores.....	68
<b>Tabla 12.</b> Variable capacitación.....	70
<b>Tabla 13.</b> Dimensión eficiencia.....	71
<b>Tabla 14.</b> Dimensión eficacia.....	73
<b>Tabla 15.</b> Dimensión motivación.....	75
<b>Tabla 16.</b> Variable productividad laboral.....	77
<b>Tabla 17.</b> Correlaciones de la dimensión conocimiento y la variable productividad.....	79
<b>Tabla 18.</b> Correlaciones de la dimensión adiestramiento y la variable productividad.....	80
<b>Tabla 19.</b> Correlaciones de la dimensión valores y la variable productividad.....	81
<b>Tabla 20.</b> Correlaciones de las variables capacitación y productividad.....	82

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Ciclo de gestión del conocimiento .....	33
<b>Figura 2.</b> Componentes del conocimiento .....	35
<b>Figura 3.</b> Modelo básico de motivación .....	44
<b>Figura 4.</b> Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.....	45
<b>Figura 5.</b> Ciclo motivacional con frustración o compensación .....	46
<b>Figura 6.</b> Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow .....	47
<b>Figura 7.</b> Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo. ....	48
<b>Figura 8.</b> Preguntas del 1 al 5 de la dimensión conocimiento .....	59
<b>Figura 9.</b> Preguntas del 6 al 10 de la dimensión adiestramiento .....	61
<b>Figura 10.</b> Preguntas del 11 al 15 de la dimensión valores .....	63
<b>Figura 11.</b> Dimensión conocimiento .....	65
<b>Figura 12.</b> Dimensión adiestramiento.....	67
<b>Figura 13.</b> Dimensión valores.....	69
<b>Figura 14.</b> Variable capacitación .....	70
<b>Figura 15.</b> Dimensión eficiencia.....	72
<b>Figura 16.</b> Dimensión eficacia.....	74
<b>Figura 17.</b> Dimensión motivación .....	76
<b>Figura 18.</b> Variable productividad laboral.....	78

## RESUMEN

**Objetivo:** “Determinar cómo la Capacitación del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024”. **Métodos:** De enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental de nivel explicativo. La Población es representada por 34 trabajadores de la empresa Agroexportadora Agromar S.A. El alfa de Cronbach es de 0,970 y 0,960 de la capacitación y productividad laboral. La prueba de normalidad determinó que el uso del Rho de Spearman con los valores de Shapiro-Wilk se debía a que la muestra era menor a 50. **Resultados:** De los 34 encuestados, respecto a la variable capacitación, la percepción general de la capacitación es mayormente positiva, con un 53% (18) de los trabajadores que están de acuerdo en alguna medida de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Un 38% (13) de los trabajadores son indiferentes, respecto a la variable Productividad Laboral, la mayoría de los encuestados se muestra favorable, con un 73% (25) dan respuestas entre De acuerdo y Totalmente de acuerdo, este alto porcentaje indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la productividad laboral. Solo el 3% (1) de los encuestados se muestra en desacuerdo con la afirmación sobre la productividad laboral **Conclusión:** Se ha demostrado la influencia de la capacitación del personal en la productividad laboral de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A., ubicada en el Distrito de Santa María., con un coeficiente de correlación de 0.824 y un sig bilateral de 0,000.

**Palabras clave:** Capacitación, conocimiento, adiestramiento, valores

## ABSTRACT

**Objective:** "To determine how personnel training influences the labor productivity of the personnel of the Agroexporting Company Agromar S.A. District of Santa María, 2024".

**Methods:** Quantitative approach, applied type, non-experimental design of explanatory level. The population is represented by 34 workers of the company Agroexportadora Agromar S.A. Cronbach's alpha is 0.970 and 0.960 for training and labor productivity. The normality test determined that the use of Spearman's Rho with the Shapiro-Wilk values was due to the sample being less than 50.

**Results:** Of the 34 respondents, with respect to the training variable, the general perception of training is mostly positive, with 53% (18) of the workers agreeing to some extent and Strongly Agree. With respect to the Labor Productivity variable, the majority of respondents are favorable, with 73% (25) giving answers between Agree and Strongly Agree, this high percentage indicates a mostly positive perception of labor productivity. Only 3% (1) of the respondents disagreed with the statement on labor productivity.

**Conclusion:** The influence of personnel training on labor productivity in the Agroexporting Company Agromar S.A., located in the District of Santa Maria, has been demonstrated, with a correlation coefficient of 0.824 and a bilateral sig of 0.000.

**Key words:** Training, knowledge, training, values.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial actual, la capacitación del personal se ha consolidado como algo prioritario para el desarrollo y la competitividad de las organizaciones. La empresa agroexportadora Agromar S.A., ubicada en el Distrito de Santa María, reconoce la importancia de invertir en la formación continua de sus empleados para mejorar su productividad laboral. En un entorno globalizado, donde las exigencias del mercado son cada vez mayores, contar con un personal capacitado no solo incrementa la eficiencia operativa, fortalece además la posición de la empresa internacionalmente.

La capacitación del personal implica un proceso sistemático de aprendizaje que abarca desde la adquisición de nuevas habilidades hasta el perfeccionamiento de las competencias existentes. Este proceso es esencial para enfrentar los desafíos tecnológicos, regulatorios y comerciales que caracterizan la industria agroexportadora. Agromar S.A., consciente de estas necesidades, ha implementado programas de formación que buscan no solo mejorar la capacidad técnica de sus empleados, sino también fomentar habilidades blandas.

La relación entre la capacitación y la productividad laboral ha sido objeto de numerosos estudios a nivel global. Las investigaciones indican que una fuerza laboral bien entrenada tiende a ser más eficiente, comete menos errores y muestra la capacidad de adaptación a los cambios. En el caso de Agromar S.A., la implementación de programas de capacitación está orientada a optimizar los procesos productivos, reducir costos operativos y mejorar la calidad de sus productos.

En el Distrito de Santa María, la agroexportación constituye una actividad económica clave que contribuye significativamente al desarrollo regional. Agromar S.A. juega un papel preponderante en este sector, generando empleo y dinamizando la economía local. La capacitación del personal no solo impacta en la productividad de la empresa, sino que también tiene repercusiones positivas en la comunidad, al promover la creación de empleo cualificado y el desarrollo de capacidades locales.

El estudio tiene como objetivo principal Determinar cómo la Capacitación del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024. Para ello, se emplearán metodologías cuantitativas que permitan evaluar la efectividad de los programas de formación implementados por la empresa. Se buscará identificar las áreas de mejora y proponer estrategias que contribuyan a maximizar el rendimiento de los trabajadores y, por ende, la competitividad de la empresa.

Además, este estudio pretende ofrecer un marco de referencia para otras empresas del sector agroexportador que buscan mejorar su productividad a través de la capacitación del personal. Los hallazgos y recomendaciones derivados de esta investigación podrán ser utilizados para el diseño de políticas y programas de formación que respondan a las necesidades específicas de las empresas. En un contexto donde la innovación y la adaptación son claves para el éxito, la capacitación del personal se erige como una herramienta estratégica indispensable.

Por lo tanto, la capacitación del personal en Agromar S.A. no es solo una inversión en el desarrollo de sus empleados, sino una apuesta por el futuro y la sostenibilidad de la empresa. La presente investigación se enmarca en este compromiso, buscando aportar conocimiento y soluciones prácticas que contribuyan a fortalecer la productividad y la competitividad de la empresa en el Distrito de Santa María.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En una empresa agroexportadora, la productividad laboral y la capacitación del personal pueden generar un impacto significativo en el desempeño y la eficiencia de la organización. En las empresas agroexportadora, la falta de capacitación adecuada puede tener un impacto negativo en la productividad y eficiencia en las tareas diarias. Esta situación empeora cuando los empleados no reciben la capacitación necesaria para desempeñar sus funciones de manera óptima, lo que puede resultar en un desajuste entre las habilidades requeridas y las habilidades reales de los empleados.

La falta de capacitación del personal en una empresa agroexportadora puede conducir a una baja productividad, falta de especialización y dificultades para cumplir con los estándares de calidad requeridos en la industria. Esta situación puede resultar en mayores costos de producción, una disminución en la eficiencia operativa y una pérdida de competitividad en el mercado. Por lo tanto, para garantizar un alto nivel de productividad y eficiencia en sus operaciones, las empresas agroexportadoras deben invertir en programas de capacitación efectivos y continuos.

En el año 2024, la empresa agroexportadora Agromar S.A., ubicada en el Distrito de Santa María, con una crisis en la productividad laboral, que está directamente relacionada con la capacitación de su personal. El conocimiento, la capacitación y los valores son las tres dimensiones principales que se pueden utilizar para analizar esta situación.

Primero, el concepto de conocimiento. La falta de actualización en los conocimientos técnicos necesarios para optimizar sus procesos productivos es notable en Agromar S.A. Los empleados no han recibido la capacitación adecuada sobre las técnicas agrícolas más recientes ni las innovaciones tecnológicas. Esto ha llevado a una

producción ineficiente y un aumento de los errores operativos porque el personal carecía de la información y las habilidades necesarias para implementar prácticas modernas que mejorarían la productividad.

En lo que respecta al entrenamiento, la empresa no ha brindado entrenamiento práctico y específico para el uso y mantenimiento de maquinaria avanzada. Los empleados no están preparados para manejar la nueva tecnología que la empresa ha incorporado. La falta de capacitación ha provocado averías y mal uso del equipo, lo que retrasa la producción y aumenta los costos de reparación y mantenimiento.

La cuestión de los valores también es importante. Agromar S.A. no ha desarrollado una cultura laboral que valore el aprendizaje y el progreso continuo. Los empleados no sienten que la empresa valore su progreso profesional, lo cual se refleja en una baja motivación y una falta de compromiso con la mejora continua. La falta de un sistema de valores que fomente la capacitación ha resultado en un entorno laboral en el que el aprendizaje y la mejora no son prioridades.

Además, la cohesión del personal ha sido afectada por la falta de valores relacionados con el trabajo en equipo y la colaboración. Los empleados que no tienen un fuerte sentido de valores compartidos tienden a trabajar por separado, lo que reduce la eficiencia y la sinergia que podrían obtenerse a través de un trabajo más coordinado y colaborativo. Los gerentes no han sido capacitados para fomentar estos principios en sus equipos, lo que agrava esto.

La percepción de la importancia del adiestramiento continuo del personal es otro factor crucial. Los empleados no ven la importancia de participar en programas de formación si la gerencia no tiene una estrategia clara de comunicación y motivación. Esta falta de capacitación continua tiene un impacto negativo en la capacidad de los empleados para adaptarse a nuevos procesos y tecnologías, así como en su capacidad para mejorar y innovar sus prácticas actuales.

La falta de capacitación también refleja la calidad y la precisión en el trabajo. Los empleados que no tienen la capacitación adecuada frecuentemente cometen errores, lo que afecta la calidad del producto final. Esto no solo afecta negativamente la imagen

de Agromar S.A. en el mercado global, sino que también aumenta los costos asociados con la demora y el desperdicio de recursos. Una barrera importante para alcanzar altos niveles de productividad es la falta de una cultura de calidad.

La capacidad de la empresa para cumplir con las regulaciones y estándares internacionales también se ve afectada por la falta de conocimientos actualizados y una formación inadecuada. El incumplimiento de las regulaciones de exportación agrícola puede dar lugar a sanciones y la pérdida de contratos cruciales. La sostenibilidad a largo plazo de la empresa está en riesgo, lo que afecta su capacidad para ingresar a nuevos mercados a escala global.

Es evidente que una estrategia integral de capacitación debe incluir no solo la transferencia de conocimientos técnicos, sino también el desarrollo de valores y actitudes que promuevan el aprendizaje continuo y el compromiso con la excelencia. Sin embargo, la falta de una visión estratégica y de inversión en estos aspectos ha dejado a Agromar S.A. en una posición vulnerable. Para revertir esta situación, la empresa debe implementar programas de formación que aborden todas estas dimensiones de manera holística.

Finalmente, la productividad laboral en Agromar S.A. depende en gran medida de la capacidad de sus empleados para trabajar de manera eficiente y efectiva. Sin un enfoque integral en la capacitación que incluya conocimiento, adiestramiento y valores, la empresa no podrá mejorar su rendimiento ni su competitividad en el mercado internacional. La situación actual demanda una intervención inmediata y sostenida para desarrollar el potencial del personal y asegurar el futuro éxito de Agromar S.A. en la industria agroexportadora.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera la Capacitación del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?.

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a) ¿De qué manera el conocimiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?
- b) ¿De qué manera el adiestramiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?
- c) ¿De qué manera los valores del Personal influyen en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar cómo la Capacitación del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Demostrar cómo el conocimiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.
- b) Establecer cómo el adiestramiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.
- c) Determinar cómo los valores del Personal influyen en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

La investigación se justifica por:

- **Valor teórico o de conocimiento.**

El impacto de la capacitación del personal en la productividad laboral de la empresa agroexportadora Agromar S.A. fue significativo.

- **Relevancia social.**

La presente investigación fue beneficiosa tanto para el personal como para la empresa Agromar S.A.

- **Conveniencia.**

El estudio sirvió para realizar una mejor Capacitación del Personal del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. del Distrito de Santa María.

### **1.5. Delimitaciones del estudio**

#### **a) Delimitación temporal.**

La presente investigación se llevó a cabo desde mayo a agosto del 2024

#### **b) Delimitación geográfica.**

La presente investigación se realizó en la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. del Distrito de Santa María.

#### **c) Delimitación Social.**

La capacitación del personal en Agromar S.A. mejora la productividad laboral y genera importantes beneficios sociales. Un impacto positivo amplio y duradero de la inversión en capacitación incluye una mejora en la calidad de vida de los empleados y sus familias, un impulso al desarrollo económico de la comunidad local y un fortalecimiento del sector agroexportador nacional.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

La investigación sobre cómo la capacitación del personal influye en la productividad laboral en Agromar S.A., es altamente viable. Esta viabilidad se sustenta en varios aspectos clave, que incluyen la pertinencia del tema, la disponibilidad de datos y recursos, el apoyo institucional, y una metodología sólida y factible.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Internacionales**

Vallejo (2021) en su investigación “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”, ha tenido como Objetivo Principal: “Establecer si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria”, utilizando la siguiente Metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo transversal, un diseño no experimental, siendo trabajando con la totalidad del universo muestral de 45 empleados. Por lo tanto, se despliegan las siguientes Conclusiones: 1. La información recolectada de datos reveló que las percepciones de la fuerza laboral de la Fundación Salinerito con un 82,2% de los empleados percibiendo un ambiente de trabajo positivo. Además, el 86,6% percibió un ambiente laboral positivo. En términos de motivación, el 95,6% de los empleados reportó un ambiente de trabajo positivo. Sin embargo, sólo el 73% de los empleados reportaron un buen ambiente de trabajo y en cuanto a la cultura organizacional, el 86,6% reportó que el 75,6% un buen liderazgo. Finalmente, la dimensión de formación y desarrollo fue la menos positiva con un 68,9% de aprobación por parte de los trabajadores. En general, los empleados de Salinerito reportaron un ambiente de trabajo positivo. 2. La mayoría de los trabajadores tenía una productividad laboral entre 51 y 80%, aunque una parte importante tenía un nivel de productividad inferior al 50%. 3. Se analizaron los datos para determinar si había una correlación entre las dimensiones del lugar de trabajo y la productividad de los trabajadores. Se utilizó la correlación de Pearson para determinar que no existía correlación entre la percepción y la productividad en la Fundación Salinerito.

García (2018) en su estudio "Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad". El objetivo general de "Caso Central Termoeléctrico del Ciclo Combinado" fue: Utilizar la siguiente metodología para evaluar el ejercicio de la capacitación (diseño de cargo) y su impacto en la productividad de las empresas productivas del estado: es cuantitativo y tiene un alcance correlacional, ya que busca cuantificar, aplicado a una población de 20 empleados administrativos y 84 empleados sindicalizados. Y se llega a la conclusión de lo siguiente: 1. Los hallazgos sugieren que la capacitación y el desarrollo del capital humano mejoran el desempeño y la productividad de las centrales térmicas de ciclo combinado propiedad de la Comisión Federal de Electricidad. Esto se ajusta a las nuevas regulaciones operativas que se han impuesto a las empresas productivas estatales. 2. Los resultados nos permiten concluir que la educación formal, la capacitación, el aprendizaje y la gestión de competencias personales tienen un valor en las estrategias operativas y que el capital humano tiene fuertes implicaciones económicas en las empresas productivas del estado. Las consecuencias se perciben de dos maneras: para la empresa, es una inversión que tiene un impacto directo en la productividad organizacional, y para el empleado, ofrece más oportunidades para avanzar en la empresa. 3. El desarrollo de conocimientos y habilidades en el capital humano tiene un impacto significativo en la calidad del proceso, la reducción de los costos operativos y el aumento del compromiso de los empleados. 4. El análisis estadístico de los datos mostró que las categorías de Resultado y Eficiencia ( $R=.894$ ), Aprendizaje y Eficacia ( $R=.889$ ) y Comportamiento y Objetivo tuvieron las mayores correlaciones. pero la categoría de reacción y eficiencia tiene la relación más estable ( $R=.705$ ).

Álvarez, Freire, y Gutiérrez, (2017) en su trabajo de investigación "Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas", ha tenido como Objetivo General: "Evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas", utilizando la siguiente Metodología: Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), teniendo una Población se encuentra conformada por empresas formales, donde muestra se

compone de los 13 sectores que abarca la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas, donde con un total de 8.084 empresas 1.337 empresas capacitan. Arribando a las siguientes Conclusiones: 1. Como previamente se observó, el entrenamiento no tuvo un impacto significativo en la productividad de las empresas chilenas. Esto contradice la literatura anterior, que esperaba que la capacitación tuviera un impacto positivo. 2. Varios estudios apoyan esta conclusión, indicando un fenómeno común entre los países latinoamericanos. Méndez (2003) señala en su artículo analiza la importancia de la ejecución adecuada del entrenamiento una ejecución incluyendo la identificación de necesidades, la planificación y la logística adecuadas, la selección adecuada de funciones, el compromiso tanto del supervisor como del empleado, la calidad del tutor y la evaluación del desempeño. 2. Según un estudio realizado en Perú, si bien la capacitación mejora la productividad de los empleados, puede resultar en una menor efectividad debido al alto nivel de rotación laboral en el país. Esto se debe a que los empleados fueron capacitados y luego transferidos a otra empresa debido a los cambios de la reforma laboral.

### **2.1.2. Nacionales**

Daminao y Villa (2023) en su investigación "Capacitación del Personal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui - 2021", tenían como objetivo general establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui - 2021. En una población de 378 trabajadores, con 59 empleados, se utilizó el método de investigación científica, el tipo de investigación aplicada y el nivel de correlación no experimental. Resultando de esto, se llegaron a las siguientes conclusiones: 1. Existe una relación directa entre la productividad laboral y la capacitación de los empleados en el municipio distrital de Pichanaqui en 2021. Como resultado, existe una correlación positiva muy fuerte con  $r = 0,984$ , lo que indica que si los empleados están capacitados, la productividad laboral aumentará en la organización. 2. Existe una relación directa de 0,978 entre la capacitación del personal y la eficiencia en el Municipio Distrital de Pichanaqui – 2021, lo que indica que una mayor capacitación del personal aumentará la eficiencia. 3.

Como resultado, existe una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0,969$ ) entre la capacitación del personal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui – 2021, lo que indica que los recursos utilizados dentro de la organización aumentan a medida que mejora la capacitación del personal. Como resultado, existe una fuerte correlación positiva con  $r = 0,978$ , lo que indica que los recursos disponibles para satisfacer las necesidades de la población, entre los empleados y el crecimiento económico en el Municipio Distrital de Pichanaqui al 2021 aumentarán con la capacitación del personal.

García (2019) en su investigación “Capacitación, Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Calidad del Servicio al Usuario, en el Hospital Belén de Trujillo Año 2017” tuvo como Objetivo General: “Determinar el grado de correlación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario en el hospital Belén Trujillo año 2017”. Usando la siguiente estrategia: El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo, no experimental y correlacional. Con la ayuda de una población de 84 empleados y una muestra de 60 empleados administrativos del Hospital Belén de Trujillo. Finalmente, llegamos a las siguientes conclusiones: 1. En el Hospital Belén no se realizan actividades relacionadas con la capacitación en un 47,37%, sin embargo, se logró cumplir con el primer objetivo específico en un 47,37%. Además, el 40,89% de las actividades de capacitación no se llevaron a cabo o no se planearon. 2. El personal administrativo del Hospital Belén no demostró eficacia con un 55 % negativo y el 45 % más alto mostró eficacia. 3. Al evaluar la calidad del servicio que reciben los pacientes que visitan el Hospital Belén, se encontró que la seguridad del paciente fue el componente con mayor aprobación (el 53,82%), seguida de la capacidad de respuesta de los trabajadores (el 53,45%) y la confiabilidad (el 51,27%). 4. El estudio encontró una correlación negativa de -0,33 entre el desempeño del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo y la calidad del servicio brindado a los pacientes.

Palacios (2018) en su trabajo “La Capacitación y su relación con la Productividad Laboral de los Colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote 2018”. Teniendo como

objetivo general: “determinar la relación entre la capacitación y la productividad laboral de los colaboradores del área de marketing y promoción de la UCV Chimbote en el año 2018”. Para lograr este objetivo, se utilizó la metodología siguiente. El estudio se aplicó a una muestra poblacional de 13 colaboradores y no fue experimental, correlacional y transversal. Resultando de esto, se llegaron a las siguientes conclusiones: 1. La correlación de Spearman Se encontró un coeficiente de correlación de  $R = 0,640$ , lo que indica una relación significativamente positiva, y un nivel de significancia de  $p = 0,018$ , que es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que indica una relación significativa entre la capacidad de los empleados y la productividad laboral en UCV Chimbote en 2018. 2. Se descubrió que el 7.7% de la capacitación del personal alcanza un nivel muy bajo, mientras que el 15.4% y el 46.2% alcanzan un nivel bajo y regular, y el 23.1% y el 7.7% alcanzan un nivel bueno y muy bueno, respectivamente. La capacitación del departamento de marketing y promoción de la UCV Chimbote en 2018 fue regular y buena (46,2% y 23,1%), respectivamente. 3. Se descubrió que el 46,2% de los empleados encuestados tenían una productividad baja, mientras que el 15,4% y el 38,5% tenían una productividad media o alta. Se encuentran en niveles bajos y altos de productividad (46,2% y 38,5%).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Capacitación**

#### **a) Definición**

Siliceo (2004) indica que la capacitación es una actividad planificada basada en datos reales de la empresa que tiene como objetivo mejorar los conocimientos, habilidades y comportamientos de los empleados.

#### **b) La capacitación tiene como propósitos fundamentales:**

- Renovar y afinar los conocimientos y las destrezas que demanda el trabajador para ejecutar su actividad.
- Enseñe al empleado cómo utilizar la nueva tecnología en su trabajo
- Aumentar los rendimientos.
- Prevenir riesgos laborales.

- Preparar al trabajador para cubrir una vacante o un puesto recién creado.
- Coadyuvar en el desarrollo general de las personas que integran la organización.

**c) Capacitación responsabilidades y propósitos:**

En respuesta a las circunstancias del mundo actual, nuestro comportamiento cambia y nos enfrentamos constantemente a situaciones que requieren ajuste, adaptación, transformación y desarrollo.

Por lo tanto, las empresas deben encontrar e implementar estrategias que les permitan tener éxito en este entorno dinámico. (Siliceo, 2004)

Una de las formas más efectivas de cambiar, modernizar, modernizar y asegurar la longevidad de las culturas de trabajo y la productividad en cualquier organización es promover el conocimiento. Es una de las obligaciones principales de toda empresa y sus gerentes, quienes deben tomar decisiones basadas en los sistemas y la filosofía institucional de recursos humanos. y asegurarse de que las culturas de trabajo y la productividad persistan en todas las organizaciones (Siliceo, 2004).

Al mismo tiempo, es una de las responsabilidades fundamentales de toda empresa y sus ejecutivos, quienes deben tomar decisiones sustentadas en los sistemas y la filosofía institucional de recursos humanos. Siliceo, (2004)

**d) Propósito de la capacitación:**

Con base en la experiencia práctica profesional, se ha llegado a la conclusión de que la capacitación debe perseguir ocho objetivos fundamentales:

- **Crear, difundir, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización**

La calidad de la sensibilización, concientización, comprensión y modelaje del código de valores corporativo determinarán el éxito en la ejecución de estas cinco labores. No existe una forma verdadera de presentar los procesos educativos (Siliceo, 2004)

- **Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales:**

El cambio de conducta de una persona capacitada es un indicador inequívoco de su efectividad en el aprendizaje, según las modernas técnicas educativas y la psicología humanista aplicada a la vida organizacional. Los cambios reales de comportamiento en un sentido evolutivo, que siempre se logran a través de la educación, son un requisito necesario y un componente fundamental para garantizar que las organizaciones cambien. Dado que nuestro entorno cambia constantemente, este segundo objetivo es una aplicación muy relevante y demandada (Siliceo, (2004).

- **Elevar la Calidad de Desempeño:**

Definir los casos de insuficiencia en los estándares de rendimiento individual debido a la falta de conocimiento o habilidades implica identificar una de las prioridades más importantes en relación con la capacitación administrativa, técnica o humana.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que la capacitación no es una solución para todos los problemas de ineficacia y que, en algunos casos, los problemas de desempeño deficiente requerirán capacitación dirigida a los niveles superiores del personal. Esto se debe a que la inhabilidad directiva es una fuerte causa de los problemas de desempeño (Siliceo, (2004).

- **Resolver Problemas**

La alta dirección se enfrenta cada vez más a la exigencia de

alcanzar metas trascendentes con altos niveles de excelencia en medio de diversas dificultades financieras, administrativas, tecnológicas y humanas. Incluso si hay problemas organizacionales, los problemas se dirigen en muchas direcciones diferentes. La asistencia y la capacitación juntas forman un proceso de apoyo que puede ayudar a resolver muchos de estos problemas.

Los planes de asistencia profesional dirigidos por consultores externos pueden ser una ayuda muy útil para los miembros del personal a resolver problemas y aumentar su eficacia (Siliceo, (2004).

- **Habilitar para una Promoción**

La idea de una carrera donde existe la planificación y el desarrollo es una práctica directiva que atrae y anima a los empleados a quedarse.

Se basa en programas de capacitación que permiten que la política de promoción sea real al capacitar al individuo para recorrer exitosamente el camino desde su puesto actual hacia otros de mayor categoría y que implican mayor responsabilidad cuando esta práctica se lleva a cabo de manera sistemática (Siliceo, 2004).

Este punto es crucial porque si una organización adopta una filosofía de desarrollo personal incompleta que no considera el proceso de formación como parte integral de su política, perderá recursos humanos valiosos, lo que perjudicará la capacidad de la organización para continuar operando y produciendo en su conjunto.

Además, la práctica y la política de creación de reemplazos deben ser la piedra angular del crecimiento de la organización (Siliceo, 2004).

- **Inducción y Orientación del nuevo personal de la Empresa:**

Las percepciones iniciales de un empleado sobre su empleador probablemente afectarán su productividad y su actitud hacia su trabajo y la empresa en su conjunto.

La existencia de un programa sistemático que permita al nuevo colaborador comprender y conocer temas como

- La evolución de la organización.
- Su filosofía, principios y propósito.
- La infraestructura que posee.
- Ubicación física.
- Los miembros de la junta directiva.
- Las expectativas de la empresa sobre los empleados
- Las normas generales y específicas que regulan las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Los procedimientos de fabricación y los productos finales.
- El marketing y el mercado de la empresa.
- Los sistemas de reconocimiento y los medios; y las oportunidades de expansión de la empresa

Los objetivos, las políticas y procedimientos, la estructura organizacional, los estándares de rendimiento, las normas del departamento donde se incorporó el nuevo empleado y la descripción de su puesto son algunos de los temas que el ejecutivo del programa deberá incluir que están directamente relacionados con el trabajo.

Sin duda, invertir en un programa de inducción y orientación de personal bien planificado genera importantes beneficios. (Siliceo, 2004).

- **Actualizar conocimiento y habilidades:**

Los directores enfrentan un reto constante al proporcionar nuevas tecnologías y técnicas para mejorar el trabajo y aumentar la eficacia de

la organización. Los cambios tecnológicos que realizan las empresas también cambian la forma en que se realiza el trabajo.

Se volverá más claro de una manera que favorezca el cambio cuando se visualice y luego se actúe en consecuencia, lo que conducirá a una implementación y mantenimiento eficiente.

Recuerde que la disminución de personal la preparación y el conocimiento es un obstáculo importante para el cambio y el desarrollo (Siliceo, 2004).

- **Preparación integral para la jubilación:**

Otra manera de pensar en la capacidad de la empresa como la capacidad de una responsabilidad social.

También conocida como "retiro", es una etapa crucial, y no se le da el peso que realmente merece, por lo que no se destinan recursos para su adecuada planificación.

Es obvio que nos encontramos en una etapa diferente de nuestra vida, la cual puede y debe ser muy productiva. Por esta razón, los planes de capacitación deben preparar y ayudar a las personas en un período de prejubilación a manejar su tiempo, las nuevas relaciones familiares y la gestión de su ahorro y presupuesto. Sin embargo, desarrollarán comportamientos que les permitan comprender, aceptar, aclimatarse y vivir vidas significativas, satisfactorias y esenciales a lo largo de esta etapa crucial (Siliceo, 2004).

**e) Sistemas de Capacitación**

Es necesario decir que la capacitación es una función de línea, otra vez, el jefe directo es el mayor responsable de la capacitación del personal. La formación debe entenderse en dos conceptos básicos áreas a saber conocimiento:

- **La Capacitación en el aula:**

Es un tipo de instrucción que se imparte en un lugar establecido con un grupo de instructores calificados. También se conoce como instrucción residencial, colectiva o grupal.

- **La Capacitación en el Trabajo:**

Consideradas como aquellas actividades que están directamente relacionadas con el trabajo conceptualizado de manera sistemática y convertirse en un programa de formación continua.

El centro de formación es crucial, pero aún más crucial el compromiso del líder con esto; En definitiva, todo líder debe ser un líder en términos de formación y desarrollo.

En las formas mencionadas anteriormente, la primera, es decir, la formación presencial, ha puesto hasta ahora un mayor énfasis en la práctica. Debemos reconocer que es formación continua en el lugar de trabajo es igualmente importante.

Desafortunadamente, alguna gente todavía cree que la formación es un desperdicio de dinero, sin reconocer que es una de las mejores inversiones que puede hacer una empresa, que dará resultados tangibles con el tiempo

En cuanto a la formación y la empresa, es importante recordar que todos en la organización tienen algún grado de responsabilidad por el éxito de la función formativa, no sólo la persona directamente responsable que todos el jefe de la unidad, en este caso. Esto se debe a que, incluso con las mejores intenciones, si el jefe de la organización carece del apoyo y la cooperación del resto de la organización, no se lograrán buenos resultados (Siliceo, 2004).

- **Entrenamiento o Capacitación Individual:**

El entrenamiento individual proporcionar a una persona, es decir, individualmente, el conocimiento, la experiencia y las habilidades necesarias para realizar su trabajo lo mejor que pueda.

- **Capacitación Externa:**

Debido a sus limitaciones, una organización puede necesitar la ayuda de otras instituciones educativas para satisfacer sus necesidades. Por lo tanto, algunas empresas envían a sus empleados a cursos fuera. Debido a que muchas empresas no pueden permitirse el lujo de financiar sus propios centros de formación, estas instituciones se están desarrollando a un ritmo interesante (Siliceo, 2004).

**f) El Proceso Lógico de la Capacitación:**

Según la lógica, para tener éxito en la función de creación de capacitación, uno debe seguir Las siguientes se mencionan brevemente: Investigación para determinar las necesidades reales que existen o que deberán satisfacer en corto, mediano y largo plazo: diagnóstico de necesidades.

- Después de identificar las necesidades a satisfacer, determine las metas a alcanzar: Planeación.
- Definir qué contenidos educativos se requieren, es decir, qué temas, materiales y áreas deben cubrirse en los cursos.
- Determinar el necesario contenido educativo, incluidos temas, materiales y áreas cubiertas en los cursos.
- Resalte del curso, estilo y método de enseñanza únicos y método de enseñanza.
- Luego de determinar el contenido y formato, completar el curso, es necesario evaluar.
- Seguimiento o formación continua de capacitación. (Sicileo, 2004)

## g) Dimensiones

### • **Conocimiento**

De acuerdo a Victor Merino y Urzola, (2020) señalan, que son todas las creencias verificadas, vividas y contextuales sobre el objeto; estos serán influenciados por el entorno y reforzados y sistematizados por las habilidades de conocimiento. Además, son la base para la acción objetiva y la creación de valor.

#### ○ **Teoría del Conocimiento:**

Además, se cree que es la forma más apropiada y organizada de plantear retos a la gestión. Esto también puede provenir de la tecnología, las políticas, los recursos humanos y la infraestructura, y se utiliza para mejorar la adquisición de información y mejorar los resultados globales (Víctor Merino y Urzola, 2020).

#### ○ **Características del Conocimiento:**

- ✓ Es personal porque se origina y forma parte de las personas que lo absorben de sus propias experiencias.
- ✓ Tiene que ver con la información, pero implica una mayor utilización porque es información combinada con experiencia y capacidad de acción.
- ✓ Todo lo que es visible se transforma en información, ya que es intangible. Es más difícil de aislar y captar debido a su intangibilidad.
- ✓ Es reciclable. El conocimiento puede ser utilizado una y otra vez sin "consumirse", al igual que otros bienes físicos.
- ✓ Es una motivación para seguir aprendiendo. es un proceso y un resultado que da como resultado el inicio del proceso (Martínez, 2003).

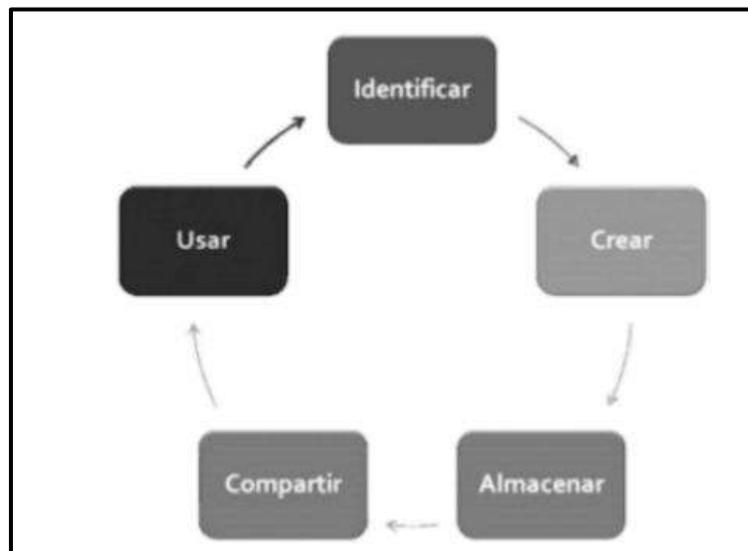
#### ○ **Ciclo del Conocimiento:**

La creación y transmisión del conocimiento en las universidades ha sido evaluada desde diversas perspectivas, enfocándose en primer lugar en algunas fases fundamentales del

ciclo del conocimiento, que poseen algunos componentes en común (Víctor Merino y Urzola, 2020).

Las cinco fundamentales actividades que componen el ciclo del conocimiento son identificación, creación, almacenamiento, intercambio y utilización. Con base en lo anterior se examinan las actividades para la gestión del conocimiento. Los factores examinados en cada etapa del ciclo son: (Víctor Merino y Urzola, 2020).

**Figura 1.** Ciclo de gestión del conocimiento



**Fuente:** Víctor Merino y Urzola (2020).

✓ **La Fase de Identificación:**

que incluye comprender las necesidades y reconocerlas de manera antes de la generación de conocimiento, se ve respaldada por la facilidad con la que se puede identificar y comprender el conocimiento (Víctor Merino y Urzola, 2020).

✓ **La Fase de Crear:**

En el proceso de creación, es necesario contar con los

conocimientos explícitos y habilidades humanas, que pueden ser colectivas o individuales (Víctor Merino y Urzola, 2020).

✓ **La Fase de Almacenamiento:**

Como se mencionó anteriormente, este proceso permite la reutilización del conocimiento generado entre dominios, procesos e individuos. Durante la fase de almacenamiento; en otras palabras, en el caso tácito se utilizan herramientas como procedimientos y listas de verificación (Víctor Merino y Urzola, 2020).

✓ **La Fase de Compartir:**

El propósito de la etapa de compartir es transferir nuevos conocimientos. Además, en esta etapa se imparte conocimiento básico mediante herramientas TIC, documentos, o vía contacto físico e interacción entre individuos, sean personas o asincrónicos, o mediante ambientes virtuales, lo que facilita la explicación del conocimiento (Víctor Merino y Urzola, 2020).

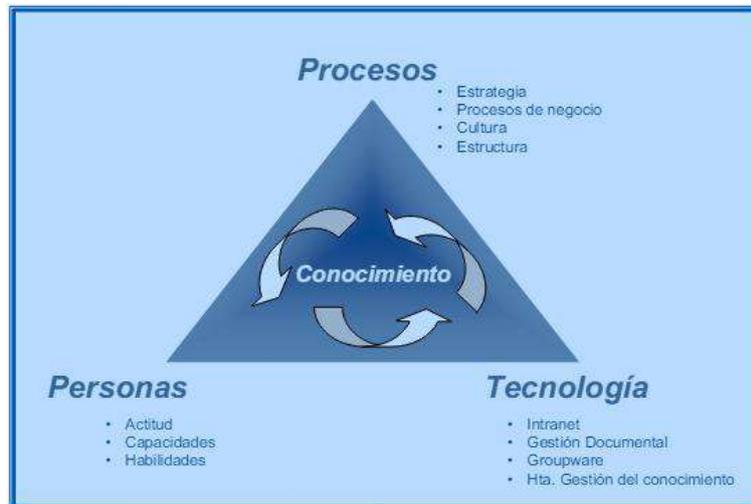
✓ **La Fase de Usar:**

Las actividades restantes del ciclo de gestión se utilizan para tomar decisiones estratégicas basadas en el conocimiento. En otras palabras, el uso del conocimiento sirve como base para seguir el ciclo fundamental de la gestión del conocimiento (Víctor Merino y Urzola, 2020).

○ **Componentes del Conocimiento:**

Cualquier empresa posee conocimiento por parte de sus personas, procedimientos y dispositivos tecnológicos (Martínez, 2003).

**Figura 2.** Componentes del conocimiento.



Fuente: Martínez (2003).

○ **Gestión del Conocimiento:**

La gestión del conocimiento se entiende como una actividad estratégica intangible en las organizaciones educativas. Su tarea es adaptarse y sobrevivir frente a la dinámica de la globalización. Esto resulta inmediatamente en la creación de conocimiento que da forma a los escenarios actuales e inicia un proceso de transformación y cambios de paradigma que anticipan y apoyan el crecimiento organizacional.

○ **Modelo de Gestión del Conocimiento:**

En esa jerarquía de conceptos, el modelo también puede ser teóricamente entendido como una representación mental con una amplia gama de aplicaciones en la ciencia que puede aplicarse a conceptos materiales o abstractos.

● **Adiestramiento**

Según Garza (2002) es el movimiento o serie de movimientos destinados a suministrar, desarrollar y/o perfeccionar la motricidad o

destreza de una persona con el fin de mejorar su productividad en o trabajo. La cobertura incluye todas las facetas de la coordinación y actividades sensoriales y motoras, pertenecientes a todo el campo del aprendizaje psicomotor

Para Rodríguez (2015) es el proceso llamado "adiestramiento" ayuda a las personas a adquirir conocimientos, comportamientos y habilidades de acuerdo con objetivos predeterminados. En primer y ante todo, el adiestramiento se refiere a la formación profesional que prepara a una persona para un puesto o función dentro de una organización. Esto implica compartir conocimientos, ya sea sobre la organización sus servicios, sus productos o su política organizacional. En definitiva, se refiere al desarrollo de habilidades desde entendido como entendidas como capacitación enfocada a las tareas y operaciones que realizará el personal.

- **La capacitación y adiestramiento resulta importante y fundamental:**

La capacidad como adiestramiento en Recursos Humanos son elementos clave para el alcance de los propósitos de cualquier organización. Los trabajadores y empleados pueden desempeñar su trabajo con mayor eficiencia y calidad si demuestran actitudes como destrezas y crecimiento personal y profesional.

- **Valores**

La enseñanza de valores enseña a las personas a valorar las cosas que satisfacen las necesidades básicas, pero las que las brindan. El principal indicador de lo que es valioso es cómo se comporta con los demás (Valle,( 2020).

- **Tipos de Valores**

En este sentido, es importante destacar, según Jiménez (2008, p. 37), los tipos de valores:

✓ **Valores espirituales:**

Se refieren al peso que le damos a los aspectos no materiales de nuestra vida. Satisfacen algunas de nuestras necesidades básicas como seres humanos y nos dan como sensación de logro. Junto con las creencias religiosas, añaden significado y fundamento a nuestras vidas (Valle, 2020).

✓ **Valores morales o humanos:**

Estos son los comportamientos y actitudes que una sociedad en particular considera esenciales para vivir en armonía, orden, y bienestar general (Valle, 2020).

✓ **Valores personales:**

Son los que encontramos como fundamentos en los que construimos nuestra existencia y que nos orientan en las interacciones con otras personas. Al igual, son una combinación de valores familiares y socioculturales, vislumbre que se agrega como individuos de acuerdo con nuestras vivencias (Valle, 2020).

✓ **Valores sociales:**

Ellos son los que tienen el poder en nuestra sociedad. Con tiempo, han cambiado y ahora pueden coincidir ahora o no con valores familiares o personales. Es un complejo de varios tipos de valoraciones que, muy a menudo, parecen contradictorias o plantean paradojas (Valle, 2020).

✓ **Valores materiales:**

Son los que nos mantienen vivos. Debemos hacer frente a nuestras necesidades básicas como seres humanos, como comer y vestirnos para protegernos del clima. Son una parte de una trama complicada que resulta de la interacción de los valores propios, familiares y socioculturales.

Cuando los valores materiales se convierten en exagerados chocan con los valores espirituales. En esta jerarquía de ideas, cuando hay fallas funcionales en la familia, el aula, el lugar de trabajo y fracasos sociedad en general, frecuentemente se debe a una falta de valores compartidos, que se manifiesta como una falta de coherencia entre las palabras y los hechos (Valle, 2020).

### **2.2.2. Productividad**

#### **a) Definiciones**

La productividad como constructo es el resultado de una combinación armoniosa de talento, organización y tecnología, concertando recursos de manera óptima o imparcial para alcanzar los objetivos comerciales. La productividad de una empresa no solo depende de los recursos y la tecnología, sino también de los empleados, sus habilidades, destrezas y motivación.

Koontz y Weihrich (2020) afirman que, la Productividad está conformado por el resultado de la gestión de los recursos utilizados en la cadena productiva y de la cantidad global de bienes obtenidos por el sistema productivo.

Robbins y Judge (2017) Afirman que este es el nivel más alto de estudio del comportamiento organizacional. Una compañía se considera rentable en caso de alcanzar sus metas al usar recursos de calidad al menor costo para crear artículos.

#### **b) Importancia de la productividad laboral.**

Debido a que proviene de un sistema inteligente que permite a los trabajadores de una organización maximizar el uso de recursos financieros, materiales y tecnológicos para producir bienes y/o servicios, la productividad laboral es crucial. Esto hace que la economía del país sea más competitiva, mejora la sostenibilidad de la empresa y ayuda a que la

industria crezca y los ingresos de los empleados aumenten (Dillerva, 2021).

**c) Estrategias para mejorar la productividad laboral.**

Rodríguez (2015) indica que el manejo del estrés puede manifestarse en tres niveles: individual, grupal y organizacional.

- **A nivel individual:**

- Tomar acciones que reduzcan los factores que inducen estrés.
- Gestionar tiempo de manera efectiva.
- desconectarse del trabajo fuera del horario laboral.
- Utilizar técnicas de construcción de relaciones.
- Al trabajar, tomar pequeños descansos.
- Definir objetivos realistas y objetivos alcanzables.

- **A nivel grupal:**

- Fomentar las relaciones interpersonales.
- Reforzar las redes sociales.
- Facilitando la formación y la competencia.

- **A nivel organizacional:**

- Hacer ajustes al estilo de liderazgo.
- Cambiando la forma en que se organiza el trabajo.
- Poner en marcha iniciativas dirigidas por los trabajadores.

**d) Determinantes de la Productividad**

Cequea et al. (2011) afirman que existen tres categorías en las que se pueden agrupar de acuerdo con los procesos psicológicos y psicosociales que se producen en los trabajadores que laboran en una empresa, los que a continuación detallo:

- **Factores individuales:**

Se refiere a las acciones de los individuos que integran una organización ya que cada miembro tiene necesidades personales que deben ser cubiertas (procesos psicológicos) (Ganga y Villacis, 2018).

- **Factores grupales:**

Se refiere a cómo los miembros de una organización operan en respuesta a necesidades compartidas a través de sus relaciones entre sí (procesos psicosociales) (Ganga y Villacis, 2018).

- **Factores organizacionales:**

Los procesos psicosociales son procesos organizacionales que afectan a las personas y que integran la organización. Estos elementos surgen en el entorno inmediato del trabajador (el mundo exterior) y requieren un estudio independiente (Ganga y Villacis, 2018).

e) **Factores que afectan la Productividad:**

Como mínimo al menos debe concentrarse en uno de los siguientes factores para aumentar la productividad:

- **Métodos y equipo**

Es crucial para aplicar constantemente nuevos procedimientos, métodos o adquirir nuevos equipos que los faciliten. Estos cambios pueden automatizar los procesos manuales, reducir los tiempos de espera y también acelerar los procesos, liberando tiempo para otras tareas (Zapata, 2016).

- **Utilización de la capacidad de los recursos**

Bien es esencial hacer un uso adecuado de los recursos, también fortalecer el rendimiento de los conocimientos y experiencias de los empleados para aumentar la productividad. Esto incluye el máximo desempeño de la maquinaria y equipos, motivar a los empleados para alcanzar las metas de la compañía, desarrollar capacitaciones y buscar el rendimiento máximo de los conocimientos y la experiencia de los empleados (Zapata, 2016).

- **Ética del trabajo**

Se hecho mención a la necesidad de fomentar un espíritu honesto y transparente en la realización de las tareas y buscar la mejor manera de desarrollarlas haciendo uso eficiente del tiempo (Zapata, 2016).

- **Factores internos y externos**

Los factores externos están fuera del ámbito direccional de la compañía, mientras que los internos son aquellos que la empresa puede controlar propiamente desde su gestión. Es crucial contar con una estructura organizativa y logística sólida para poder llevar a cabo planes que los mantengan en orden sin comprometer los objetivos de la empresa (Zapata, 2016).

### **Administración de la productividad**

Para lograr buenos resultados en la organización que contribuye a su crecimiento y aumento de la productividad, es esencial que la compañía contemple con una excelente administración de la productividad. Por esta razón, hay que contar con personal competitivo y con altas habilidades (Zapata, 2016).

#### **f) Métodos para Incrementar la Productividad:**

Para lograr mayores niveles de productividad en una organización, todas las partes involucradas deben estar motivadas y hay formas de hacer esto:

- **Condicionamiento operante**

Es un procedimiento mediante cual se reconoce un resultado destacable y bueno; en este caso, es donde se puede resaltar este evento para recibir una compensación o un premio, lo que puede llevar a la posibilidad de que este éxito vuelva a ocurrir. mediante el cual se reconoce un resultado digno de mención y bueno; en este caso es donde evento puede destacarse para recibir una compensación o un premio, lo que puede llevar a la posibilidad de que este éxito vuelva a ocurrir. (Lattal, 1992) (Zapata, 2016).

- **Motivación por los incentivos**

La base de incentivos es la motivación, es resaltar comportamientos positivos con el uso de recompensas, que pueden ser tanto monetarias como basadas en reconocimiento. Es uno de los métodos más utilizados en la mayoría de las organizaciones, motivar a sus empleados. Es fundamental que constantemente se desarrollen estrategias de motivación ya que el ser humano constantemente está logrando sus objetivos y aprendiendo otros nuevos (Zapata, 2016).

- **Motivación por el cumplimiento**

Esta motivación se centra en proporcionar nuevos desafíos y experiencias a los empleados para que se arriesguen a participar en nuevas actividades fuera de su zona de confort o fortalecerla en total. Esto les permitirá adquirir mayores habilidades que apoyen su crecimiento tanto profesional como espiritual.

**g) Adquisición de nueva planta y equipo**

Si se cuenta con equipos modernos limpios e instalaciones se puede esperar que estas sean más acogedoras y propicias para el desarrollo de las actividades. Si los miembros del personal están contentos en su lugar de trabajo, esto conducirá a una respuesta positiva en la ejecución de sus tareas de manera altamente efectiva (Zapata, 2016).

**h) Medición de la Productividad:**

Existen diversas fórmulas para calcular productividad según el tipo de organización; en este caso, cuando se realiza un análisis de los empleados el método más apropiado es calcular la productividad laboral (es decir, el resultado obtenido en relación con la cantidad de trabajo incluido en un proceso) (Zapata, 2016).

<p><b>Producción media por hora hombre =</b> <math>\frac{\text{Producción}}{\text{Horas hombre trabajadas}}</math></p> <p>También se puede medir entre la cantidad producida y el número de trabajadores:</p> <p><b>Producción media por trabajador =</b> <math>\frac{\text{Producción}}{\text{Número de trabajadores}}</math></p>
--

Fuente: Zapata (2016).

Esta relación permite valorar el rendimiento de una unidad productiva en un periodo base (Zapata, 2016).

Otra opción para medir el rendimiento laboral es realizar evaluaciones bien estructuradas, en las que se evalúan las capacidades de los empleados en función de los trabajos desempeñados. Esta evaluación puede realizarse de diversas maneras, midiendo sus destrezas, conocimientos y técnicas aplicadas. Debe hacerse de forma organizada a través de un sistema de evaluación que debe ser previamente planificado y apoyado para ponerlo en práctica y producir resultados positivos (Zapata, 2016).

#### i) Dimensiones de Productividad

- **Eficiencia**

La eficiencia es la relación técnica entre los insumos empleados y los productos obtenidos. Los estudios de eficiencia se enfocan en cómo hacer las cosas para promover el uso más racional posible de los recursos disponibles, mientras que los términos de eficacia se enfocan en encontrar los medios, métodos y procedimientos a emplear para asegurar la mejor utilización posible de los recursos (Marco y Loguzzo, 2016).

- **Eficacia**

La eficacia con la que se llevan a cabo las acciones de la organización es una medida de cómo se han logrado los objetivos de la organización. La eficiencia se refiere a cómo se utilizan los

recursos en una organización. La eficacia de las acciones de la organización es una medida de cómo se han logrado sus objetivos. El término "eficiencia" se refiere a la forma en que los recursos de una organización se utilizan (Marco y Loguzzo, 2016).

- **Motivación**

Entre los factores internos que influyen en el comportamiento humano, debemos prestar especial atención a la motivación. Es complicado entender cómo se comportan las personas sin tener una mínima comprensión de lo que les motiva. Es difícil definir la motivación precisamente porque tiene múltiples significados.

En este sentido, hay tres hipótesis subyacentes que describen el comportamiento humano:

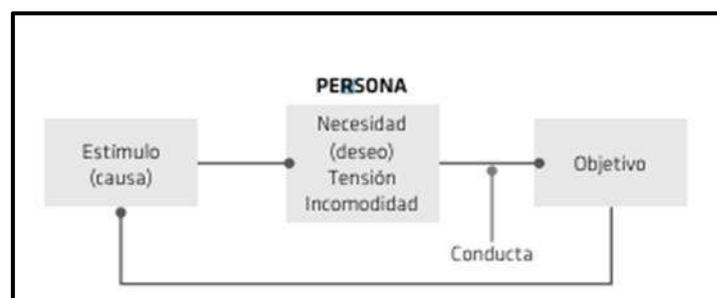
- **La conducta es producto de estímulos externos o internos.**

El comportamiento tiene una relación causal, está significativamente influenciado de las personas tanto por el medio ambiente como por la herencia (Chiavenato, 2009)

- **La conducta es motivada:**

Lo que significa que cada acción humana tiene un propósito. La conducta siempre está dirigida y enfocado hacia una meta en lugar de ser aleatoria o descuidada (Chiavenato, 2009)

**Figura 3.** Modelo básico de motivación

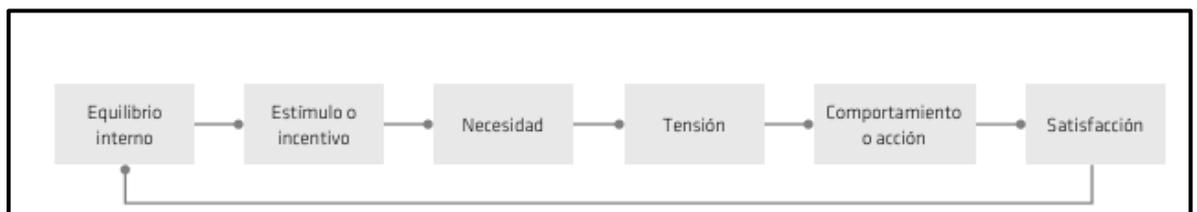


Fuente: Chiavenato (2009).

- **Ciclo Motivacional**

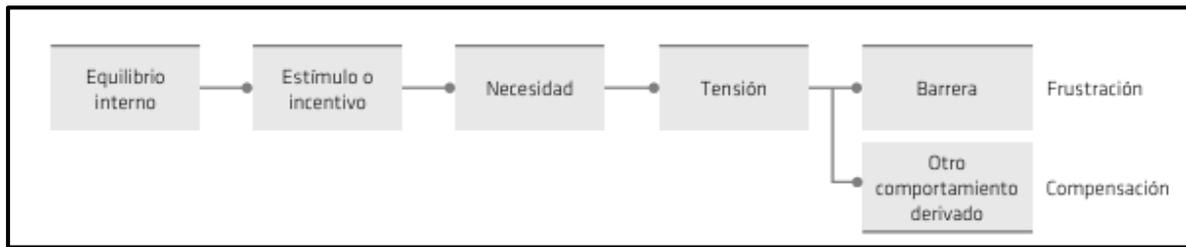
El surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y una emergencia que conduce al comportamiento marca el inicio del ciclo motivacional. Cada vez que surge una necesidad, el equilibrio del cuerpo se altera y se produce un estado de tensión, insaciabilidad, dolor y desequilibrio. Este estado hace que la persona tome una acción o comportamiento que puede aliviar la tensión o liberarlos del malestar y el desequilibrio. Una persona que actúe de manera efectiva descubrirá que su necesidad está satisfecha, lo que liberará el estrés y el estrés que ella ha causado. Una vez que se satisface la necesidad, el organismo regresa a su estado de equilibrio y se adapta a su entorno (Chiavenato, 2009).

**Figura 4.** Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.



Fuente: Chiavenato (2009).

Se satisface la necesidad durante este período de motivación. El aprendizaje y la repetición hacen que las conductas para satisfacer ciertas necesidades sean más efectivas cuanto más se repite el ciclo. Una vez que la necesidad ha sido compensada, la conducta ya no es impulsada por ella porque ya no causa tensión ni malestar (Chiavenato, 2009).

**Figura 5.** Ciclo motivacional con frustración o compensación

Fuente: Chiavenato (2009).

Las mejores teorías de motivación están vinculadas con las necesidades humanas. Este es el caso de la teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades humanas (Chiavenato, 2009).

#### ○ **Jerarquía de las necesidades según Maslow**

Las teorías de las necesidades parten de la premisa de que el comportamiento humano está impulsado por fuerzas internas del individuo; su motivación para actuar y comportarse. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no lo son. Según Maslow, las necesidades humanas están arregladas en una estructura piramidal basada en la importancia para el comportamiento humano (Chiavenato, 2009).

##### ✓ **Necesidades fisiológicas:**

Consisten en el más bajo nivel de necesidades humanas. Son esenciales como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie) son innatas (Chiavenato, 2009).

##### ✓ **Necesidades de seguridad:**

Constituyen el segundo nivel de necesidades humanas. Llevan a las personas a guardarse contra cualquier peligro, físico o abstracto, actual o imaginario (Chiavenato, 2009).

✓ **Necesidades sociales:**

Surgen de la vida social de la persona con otras personas. Son las necesidades de afecto, amor, intercambio de amistad y participación, así como la aceptación por parte de los compañeros (Chiavenato, 2009).

✓ **Necesidades de aprecio:**

Son las exigencias vinculadas con la forma en que se percibe y aprecia al individuo, otras presencias como la autoestima y la autovaloración, la confianza en sí mismo, el estatus, la reputación y el orgullo personal (Chiavenato, 2009).

**Figura 6.** Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow

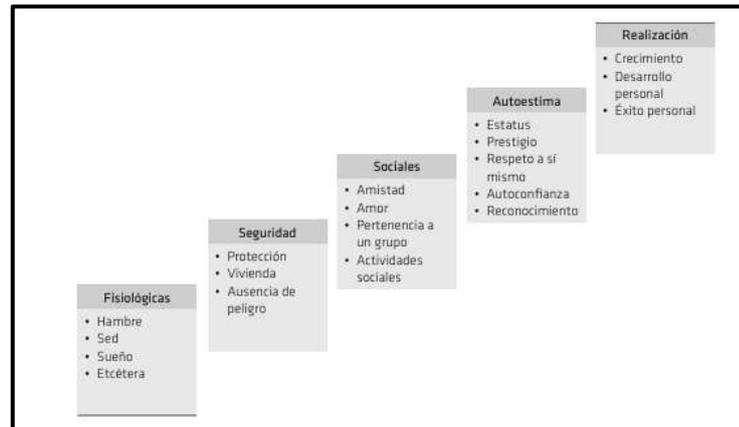


Fuente: Chiavenato (2009).

✓ **Necesidades de autorrealización:**

Son los requerimientos más altos de la jerarquía y son las necesidades humanas más elevadas. Animar a cada persona a utilizar su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida (Chiavenato, 2009).

**Figura 7.** Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo.



Fuente: Chiavenato (2009).

### 2.3. Definiciones de los términos básicos

#### **Adiestramiento:**

El adiestramiento, dentro del contexto de la capacitación, se refiere al proceso mediante el cual se prepara a los individuos para desempeñar tareas específicas o desarrollar habilidades particulares relacionadas con su área de trabajo. Este proceso implica la instrucción sistemática y práctica orientada a mejorar el rendimiento y la competencia de los empleados en sus roles laborales.

#### **Capacitación Laboral**

Se entiende por capacitación un proceso educativo breve, organizado y sistemático, mediante el cual los individuos adquieren nuevos conocimientos y desarrollan habilidades y destrezas acordes con metas previamente establecidas. El proceso es lo que se entiende por "capitación", mediante la cual los individuos adquieren nuevos conocimientos y desarrollan habilidades de acuerdo con metas previamente establecidas.

#### **Competencias:**

Conjunto de habilidades, conocimientos, y actitudes que permiten a los empleados desempeñar sus funciones de manera efectiva.

**Conocimiento:**

Conjunto de información, habilidades y competencias adquiridas por un individuo como resultado de su participación en programas formativos o de capacitación. Este conocimiento puede abarcar desde conceptos teóricos hasta habilidades prácticas específicas relacionadas con su área de trabajo o desarrollo personal.

**Cultura organizacional:**

Conjunto de valores, creencias y normas compartidas que influyen en la conducta y actitudes de los empleados dentro de una organización.

**Desarrollo profesional:**

Proceso continuo de mejora y expansión de las habilidades y conocimientos de los empleados a lo largo de sus carreras.

**Desempeño laboral:**

Nivel de eficacia y eficiencia con el que un empleado realiza sus tareas y cumple con sus responsabilidades en el trabajo.

**Entrenamiento:**

Actividad de enseñanza y práctica que tiene como objetivo mejorar las habilidades y el conocimiento de los empleados en su área de trabajo.

**Formación continua:**

Proceso de aprendizaje y desarrollo profesional que se extiende a lo largo de la carrera laboral de los empleados, adaptándose a los cambios y necesidades del entorno laboral.

**Gestión del talento:**

Estrategia de recursos humanos centrada en atraer, desarrollar y retener empleados talentosos para maximizar su rendimiento y contribuir al éxito organizacional.

**Habilidades:**

Capacidades y competencias que los empleados desarrollan y utilizan para realizar tareas específicas de manera efectiva y eficiente.

**Innovación:**

Implementación de nuevas ideas, métodos o tecnologías para mejorar procesos y aumentar la productividad en el lugar de trabajo.

**Liderazgo:**

Capacidad de un individuo para influir y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes en el entorno laboral.

**Motivación:**

Fuerza interna que impulsa a los empleados a actuar y esforzarse para alcanzar sus metas y objetivos laborales.

**Satisfacción laboral:**

Grado de contento y realización que los empleados experimentan en su trabajo, lo cual puede influir en su motivación y productividad.

**ROI en capacitación:**

Métrica utilizada para evaluar la eficiencia y rentabilidad de las inversiones en programas de capacitación, comparando los beneficios obtenidos con los costos incurridos.

**Valores:**

Los valores, en el contexto de la capacitación, se refieren a los principios éticos y morales que guían el comportamiento y las decisiones de los individuos dentro del entorno laboral.

## **2.4. Hipótesis de investigación.**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La Capacitación del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) El conocimiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.
- b) El adiestramiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.
- c) Los valores del Personal influyen significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

## 2.5. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable Independiente</b> Capacitación	Conocimiento	Técnicas
		Uso
		Impacto
	Adiestramiento	Habilidades
		Seguridad
		Oportunidades
	Valores	Colaboración
		Compromiso
		Actitud
<b>Variable Dependiente</b> Productividad	Eficiencia	Procedimientos
		Tiempo
		Infraestructura
	Eficacia	Metas
		Resultados
		Desempeño
	Motivación	Reconocimiento
		Oportunidades
		Cultura
		Reconocimiento

## **CAPITULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

#### **3.1.1. Tipo**

Es aplicada, según Gómez (2016, p. 18), afirma que “Su objetivo es utilizar los conocimientos descubrimientos y conclusiones de la investigación básica, para solucionar un problema concreto. (elaborar un programa social, desarrollar una máquina, etc.)”.

#### **3.1.2. Nivel**

Es de nivel explicativo, según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2019, pp. 110-112), mencionan que los estudios explicativos van más allá de la descripción de variables, fenómenos, conceptos o relaciones entre estos. En cambio, se enfocan en las causas de eventos y fenómenos de cualquier tipo (naturales, sociales, psicológicos, de salud, etc.). Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué un fenómeno ocurre, en qué condiciones ocurre, o por qué dos o más variables están relacionadas entre sí.

#### **3.1.3. Diseño**

De diseño no experimental, Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, (2019, p. 174), lo define como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

#### **3.1.4. Enfoque**

De enfoque cuantitativo, Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, (2018,

pp. 5-6 ) afirma que “Actualmente, representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa”

### **3.2. Población y muestra.**

#### **3.2.1. Población.**

Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” La cantidad de trabajadores de la empresa Agroexportadora Agromar S.A. es de 34

#### **3.2.2. Muestra**

“Es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018, p. 196).

La muestra es poblacional.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de encuesta se utilizó para recopilar información. Se utilizó un cuestionario compuesto de quince preguntas con tres dimensiones, que son conocimiento, capacitación y valores, con las respuestas correspondientes. Totalmente de acuerdo=5, De acuerdo=4, Indiferente=3. En desacuerdo=2 y en desacuerdo total=1

El cuestionario para la variable productividad consta de quince preguntas con tres dimensiones: eficacia, eficacia y motivación, con las respuestas correspondientes. Totalmente de acuerdo=5, De acuerdo=4, Indiferente=3. En desacuerdo=2 y en desacuerdo total=1

Se utilizaron los estadísticos alfa de Cronbach para validar los instrumentos y se encontró lo siguiente:

**Tabla 2.** Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

**Tabla 3.** Fiabilidad de la capacitación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	15

**Tabla 4.** Fiabilidad de la productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	15

Las tablas 3 y 4 muestran resultados de confiabilidad de capacitación de 0,970 y productividad de 0,960, que se encuentran en el rango de MUY BUENO.

### 3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

#### 3.4.1. Técnicas

Para el desarrollo de la presente investigación, se empleó la técnica de la encuesta como herramienta principal para recopilar información sobre la relación entre la capacitación y la productividad. Esta elección se basó en la necesidad de obtener datos directos y específicos de los participantes sobre sus experiencias, percepciones y resultados relacionados con los programas de capacitación implementados y su impacto en la productividad laboral.

### 3.4.2. Instrumentos

El análisis de datos en esta investigación se llevará a cabo de manera continua, garantizando un procesamiento y organización eficiente de la información recolectada. Una vez recopilados los datos a través de las encuestas, se aplicarán diversas herramientas y programas para su adecuado tratamiento y análisis, con el fin de obtener resultados precisos y fiables.

Para el procesamiento inicial de los datos, se utilizará el programa Microsoft Excel. Esta herramienta permitirá organizar y limpiar la información, facilitando la creación de bases de datos estructuradas que reflejen fielmente las respuestas obtenidas de los participantes. Excel se empleará para realizar operaciones básicas de manejo de datos, como la codificación, la depuración y la creación de tablas y gráficos preliminares que ofrezcan una visión general de los resultados.

Posteriormente, se recurrirá al programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para realizar el análisis estadístico detallado de los datos. SPSS es una herramienta robusta y ampliamente reconocida en el ámbito académico y profesional por su capacidad para ejecutar análisis estadísticos complejos. Con este software, se realizarán pruebas estadísticas avanzadas que permitirán identificar patrones, correlaciones y diferencias significativas entre las variables de estudio, específicamente la relación entre capacitación y productividad.

**Tabla 5.** Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento	,160	34	,028	,921	34	,017
Adiestramiento	,128	34	,173	,931	34	,033
Valores	,135	34	,118	,924	34	,021
Capacitación	,142	34	,080	,943	34	,074
Productividad laboral	,108	34	,200*	,936	34	,046

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Para analizar la relación entre las variables en esta investigación, se ha considerado el uso de la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de la distribución de los datos. Dado que la población de estudio está compuesta por 34 trabajadores, esta prueba es especialmente adecuada debido a su eficacia en muestras pequeñas.

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk mostraron un valor de significancia bilateral (sig. bilateral) menor a 0.05. Este hallazgo indica que los datos no siguen una distribución normal. La no normalidad de los datos es un criterio crucial en la selección de las pruebas estadísticas a aplicar, ya que muchas de las pruebas paramétricas, como la correlación de Pearson, asumen que los datos están normalmente distribuidos.

Ante la falta de normalidad de los datos, se optó por utilizar la prueba estadística no paramétrica de la rho de Spearman. Esta prueba es adecuada para analizar la correlación entre variables cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad. La rho de Spearman permite medir la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales o continuas sin requerir que los datos sigan una distribución normal.

## **CAPITULO IV**

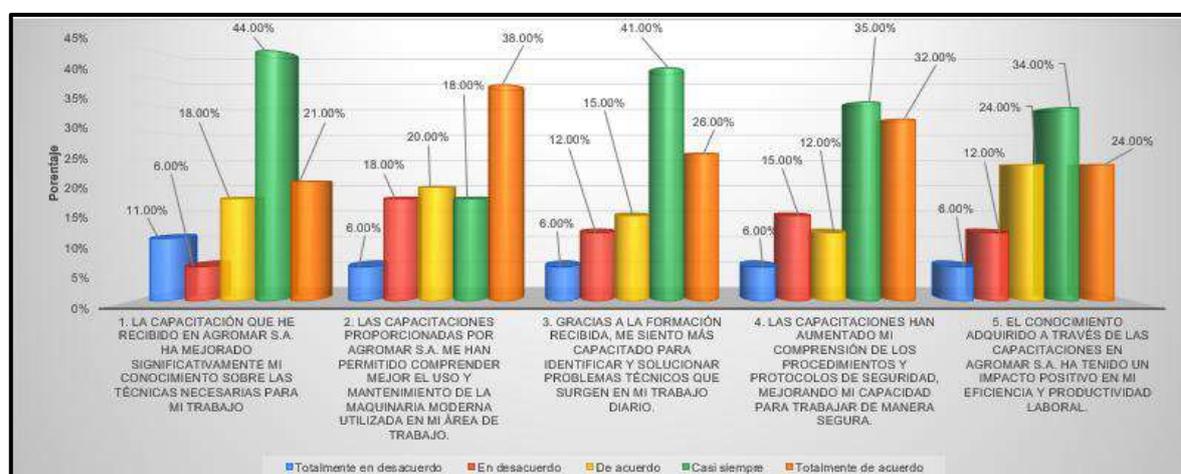
### **RESULTADOS**

#### **4.1. Análisis de resultados**

De los 34 encuestados, a la pregunta: La mayoría de los trabajadores 65% (22) están de acuerdo en alguna medida con la afirmación de que la capacitación que ha recibido en Agromar S.A. el trabajador ha mejorado significativamente su conocimiento sobre las técnicas necesarias para su trabajo, una minoría significativa está en desacuerdo 17% (6). a la pregunta: La mayoría de los trabajadores 56% (19) están de acuerdo en alguna medida con la afirmación de las capacitaciones proporcionadas por Agromar S.A. que han permitido comprender mejor el uso y mantenimiento de la maquinaria moderna utilizada en su área de trabajo. Sin embargo, hay una proporción notable 24% (8) en desacuerdo. a la pregunta: La mayoría de los trabajadores 67% (23) están de acuerdo en alguna medida con la afirmación de la formación recibida, se sienten más capacitados para identificar y solucionar problemas técnicos que surgen en su trabajo diario. El desacuerdo representa un 18% (6). Una mayoría 67% (23) está de acuerdo en alguna medida con la afirmación de Las capacitaciones han aumentado el conocimiento de los procedimientos y protocolos de seguridad, mejorando su capacidad para trabajar de manera segura. Y el desacuerdo representa un 21% (7). Una mayoría del 68% (20) está de acuerdo en alguna medida con la afirmación del conocimiento adquirido a través de las capacitaciones en Agromar S.A. ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y productividad laboral. El desacuerdo es relativamente bajo 18% (6). Por lo tanto, la mayoría de los participantes tienden a estar de acuerdo en alguna medida con las afirmaciones presentadas en las preguntas del 1 al 5. Las respuestas De acuerdo y Totalmente de acuerdo son predominantes en todas las preguntas, lo que indica una tendencia positiva hacia las afirmaciones. Las respuestas en desacuerdo, aunque presentes, son menos comunes. Este análisis sugiere que, en general, las afirmaciones de las preguntas son bien recibidas por los participantes.

**Tabla 6.** Preguntas del 1 al 5 de la dimensión conocimiento

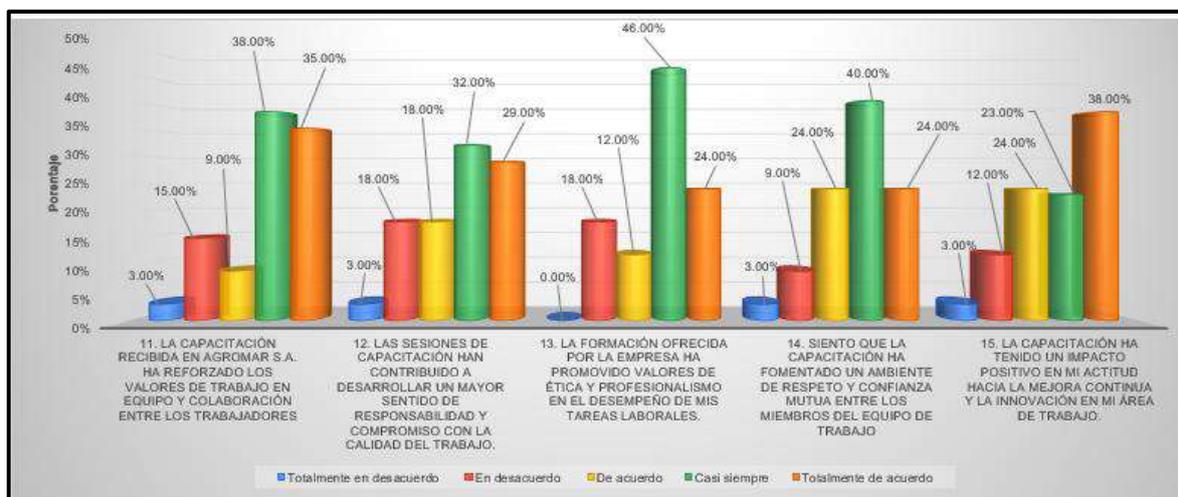
	P1		P2		P3		P4		P5	
	N°	%								
Totalmente en desacuerdo	4	11%	2	6%	2	6%	2	6%	2	6%
En desacuerdo	2	6%	6	18%	4	12%	5	15%	4	12%
Indiferente	6	18%	7	20%	5	15%	4	12%	8	24%
De acuerdo	15	44%	6	18%	14	41%	12	35%	12	34%
Totalmente de acuerdo	7	21%	13	38%	9	26%	11	32%	8	24%
Total	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

**Figura 8.** Preguntas del 1 al 5 de la dimensión conocimiento

De los 34 encuestados, a la pregunta: la capacitación práctica que han recibido en Agromar S.A. han proporcionado las habilidades necesarias para operar eficientemente la maquinaria utilizada en su área de trabajo, observamos que la mayoría de los encuestados se muestran favorables, con un 52% (19) de respuestas entre de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Un 24% (8) se encuentra en posiciones desfavorables y un 21% (7) se muestra indiferente. a la pregunta: En el adiestramiento proporcionado por la empresa han ayudado a mejorar sus habilidades técnicas específicas, lo cual ha incrementado su productividad laboral, hay un aumento notable en el acuerdo total, con un 61% (21) de respuestas positivas. Las respuestas negativas suman un 18% (6), mientras que un 21% (7) se mantiene indiferente. a la pregunta: Considerando que las sesiones de adiestramiento han sido efectivas para enseñar a aplicar correctamente las técnicas avanzadas requeridas en el puesto de trabajo, las respuestas positivas alcanzan un 58% (21), manteniendo una tendencia alta de acuerdo similar a las preguntas anteriores y un 18% (6) de los encuestados se muestran indiferentes. a la pregunta: En el adiestramiento recibido ha mejorado mi capacidad para trabajar de manera segura y eficiente, reduciendo la cantidad de errores y accidentes en el trabajo, la tendencia positiva sigue siendo alta con un 58% (21) de respuestas favorables. Las respuestas negativas disminuyen a un 15% (5), mientras que el porcentaje de indiferentes aumenta ligeramente a un 24% (8). a la pregunta: En Las oportunidades de adiestramiento ofrecidas por Agromar S.A. han sido adecuadas y suficientes para mantenerme actualizado en las mejores prácticas del sector agroexportador, el nivel de acuerdo positivo es el más alto con un 67% (22). Las respuestas negativas se sitúan en un 18% (6) y el mismo porcentaje se muestra indiferente. Por lo tanto, la mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de acuerdo y Totalmente de acuerdo en todas las preguntas, lo que indica una tendencia general positiva hacia los temas evaluados. Un porcentaje constante de alrededor del 20% de los encuestados se muestra indiferente en todas las preguntas, lo que sugiere una neutralidad que podría explorarse más a fondo. Las respuestas en las categorías de En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo disminuyen en las preguntas P9 y P10, sugiriendo una mayor conformidad o aceptación en esos aspectos específicos. Este análisis revela una percepción general favorable de los encuestados hacia los aspectos evaluados, con áreas específicas de alta aceptación y un margen para explorar la neutralidad y las razones detrás de las respuestas negativas.

**Tabla 7.** Preguntas del 6 al 10 de la dimensión adiestramiento

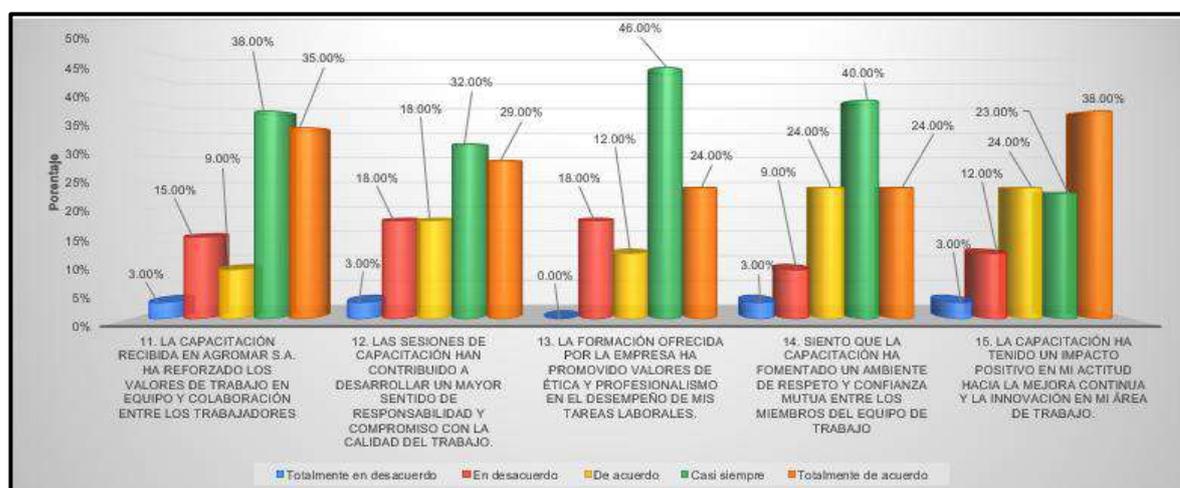
	P6		P7		P8		P9		P10	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	9%	2	6%	2	6%	2	6%	0	0%
En desacuerdo	5	15%	4	12%	5	15%	3	9%	6	18%
Indiferente	7	21%	7	21%	6	18%	8	24%	6	18%
De acuerdo	10	29%	10	29%	12	35%	12	35%	14	43%
Totalmente de acuerdo	9	23%	11	32%	9	23%	9	23%	8	24%
Total	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

**Figura 9.** Preguntas del 6 al 10 de la dimensión adiestramiento

De los 34 encuestados, a la pregunta: En La capacitación recibida en Agromar S.A. ha reforzado los valores de trabajo en equipo y colaboración de los trabajadores, observando una tendencia mayoritariamente favorable, con un 73% (25) de respuestas entre De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Las respuestas negativas representan un 18% (6), mientras que un 9% (3) de los encuestados se muestra indiferente. A la pregunta: En las sesiones de capacitación han contribuido a desarrollar un mayor sentido de responsabilidad y compromiso con la calidad del trabajo, las respuestas positivas alcanzan un 61% (21). Las respuestas negativas suman un 21% (7), mientras que un 18% (6) de los encuestados se mantiene indiferente. A la pregunta: Para La formación ofrecida por la empresa ha promovido valores de ética y profesionalismo en el desempeño de las tareas laborales, las respuestas positivas son las más altas con un 71% (24), manteniendo una tendencia alta de acuerdo. Las respuestas negativas representan un 18%, (6) y un 12% (4) de los encuestados se muestra indiferente. A la pregunta: La capacitación ha fomentado un ambiente de respeto y confianza mutua entre los miembros del equipo de trabajo, la tendencia positiva sigue siendo alta con un 65% (22) de respuestas favorables. Las respuestas negativas disminuyen a un 12% (4), mientras que el porcentaje de indiferentes es del 24% (8). A la pregunta: La capacitación ha tenido un impacto positivo en la actitud hacia la mejora continua y la innovación en el área de trabajo, el nivel de acuerdo positivo es el más alto con un 62% (21), manteniendo un porcentaje de respuestas negativas en 15% (5), y un 24% (8) de los encuestados se muestra indiferente. Por lo tanto, la mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de acuerdo y totalmente de acuerdo en todas las preguntas, lo que indica una tendencia general positiva hacia los temas evaluados. Un porcentaje constante de alrededor del 18-24% de los encuestados se muestra indiferente en todas las preguntas, lo que sugiere una neutralidad que podría explorarse más a fondo. Las respuestas en las categorías de En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo son relativamente bajas, oscilando entre el 12% y el 21%, indicando una menor oposición a los temas evaluados.

**Tabla 8.** Preguntas del 11 al 15 de la dimensión valores

	P11		P12		P13		P14		P15	
	Nº	%								
Totalmente en desacuerdo	1	3%	1	3%	0	0%	1	3%	1	3%
En desacuerdo	5	15%	6	18%	6	18%	3	9%	4	12%
Indiferente	3	9%	6	18%	4	12%	8	24%	8	24%
De acuerdo	13	38%	11	32%	16	47%	14	41%	8	24%
Totalmente de acuerdo	12	35%	10	29%	8	24%	8	24%	13	38%
Total	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

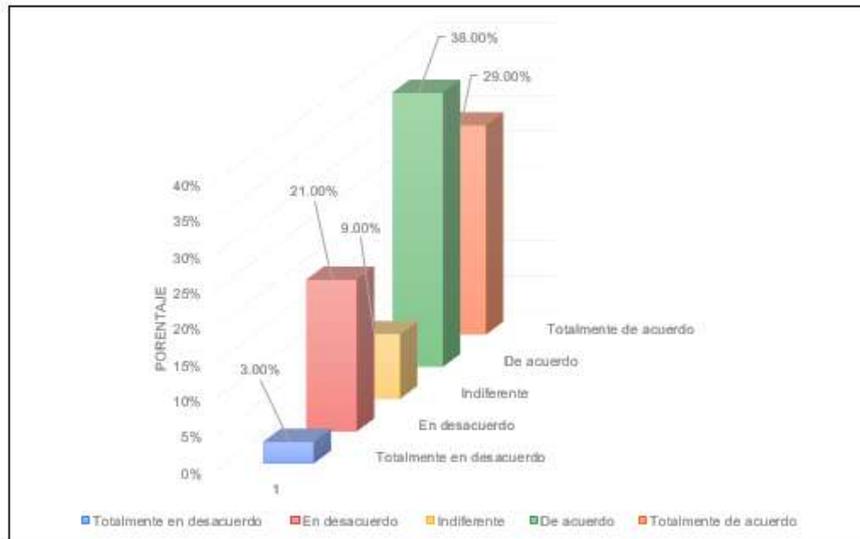
**Figura 10.** Preguntas del 11 al 15 de la dimensión valores

De los 34 encuestados, en la dimensión conocimiento, sólo 01 trabajador (3%) está totalmente en desacuerdo con la afirmación relacionada con el conocimiento. Este es el grupo más pequeño, indicando que casi todos los participantes tienen al menos algún nivel de acuerdo con la afirmación. 07 trabajadores (21%) están en desacuerdo. Esto representa una proporción notable de los encuestados, sugiriendo que una parte significativa no está satisfecha con el nivel de conocimiento evaluado. 03 trabajadores (9%) están de acuerdo con la afirmación. Este grupo es relativamente pequeño, lo que sugiere que hay menos personas que consideran que el nivel de conocimiento es simplemente adecuado. 13 trabajadores (38%) indican Casi siempre. Esta es la categoría más grande, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados perciben un alto nivel de conocimiento en la mayoría de las situaciones. 10 trabajadores (29%) están totalmente de acuerdo con la afirmación. Esta es una indicación fuerte de que una parte considerable de los encuestados está completamente satisfecha con el nivel de conocimiento. Por lo tanto, la mayoría de los participantes 76% (26) están de acuerdo en alguna medida con la afirmación relacionada con el conocimiento, con indiferente 9%, De acuerdo 38% y Totalmente de acuerdo 29% como las respuestas más comunes. Esto sugiere una percepción positiva general del conocimiento evaluado. Sin embargo, hay un 24% (7) de los encuestados que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que hay un grupo significativo que no está satisfecho y que puede necesitar atención o mejoras en esta dimensión.

**Tabla 9.** Dimensión conocimiento

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	7	21%
Indiferente	3	9%
De acuerdo	13	38%
Totalmente de acuerdo	10	29%
Total	34	100%

**Figura 11.** Dimensión conocimiento

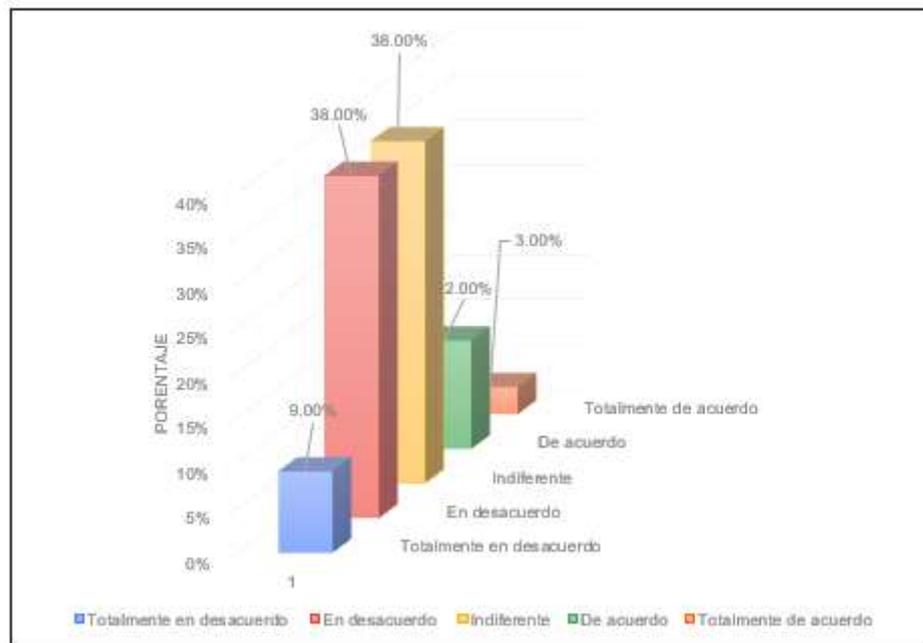


De los 34 encuestados, en la dimensión adiestramiento, 03 trabajadores (9%) están totalmente en desacuerdo con la afirmación relacionada con el adiestramiento. Aunque no es la mayoría, este grupo representa una parte significativa que tiene una percepción muy negativa del adiestramiento. 13 participantes (38%) están en desacuerdo. Este es un grupo grande, indicando una insatisfacción considerable con el adiestramiento ofrecido. 13 trabajadores (38%) son indiferentes. Este grupo es igual de grande que el grupo en desacuerdo, sugiriendo que muchos participantes no tienen una opinión fuerte ni positiva ni negativa sobre el adiestramiento. 04 trabajadores (12%) están de acuerdo con la afirmación. Este grupo es relativamente pequeño, lo que sugiere que solo una minoría encuentra el adiestramiento satisfactorio. Solo 1 trabajador (3%) está totalmente de acuerdo con la afirmación, indicando que muy pocos participantes están completamente satisfechos con el adiestramiento. Por tanto, estos resultados sugieren que el adiestramiento es un área que necesita atención y mejora, dado que una gran proporción de los participantes está insatisfecha o no tiene una opinión clara sobre su efectividad. Mejorar el adiestramiento podría implicar evaluar las necesidades de los participantes, ajustar los programas de formación y ofrecer un apoyo más eficaz y personalizado.

**Tabla 10.** Dimensión adiestramiento

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	9%
En desacuerdo	13	38%
Indiferente	13	38%
De acuerdo	4	12%
Totalmente de acuerdo	1	3%
Total	34	100%

**Figura 12.** Dimensión adiestramiento

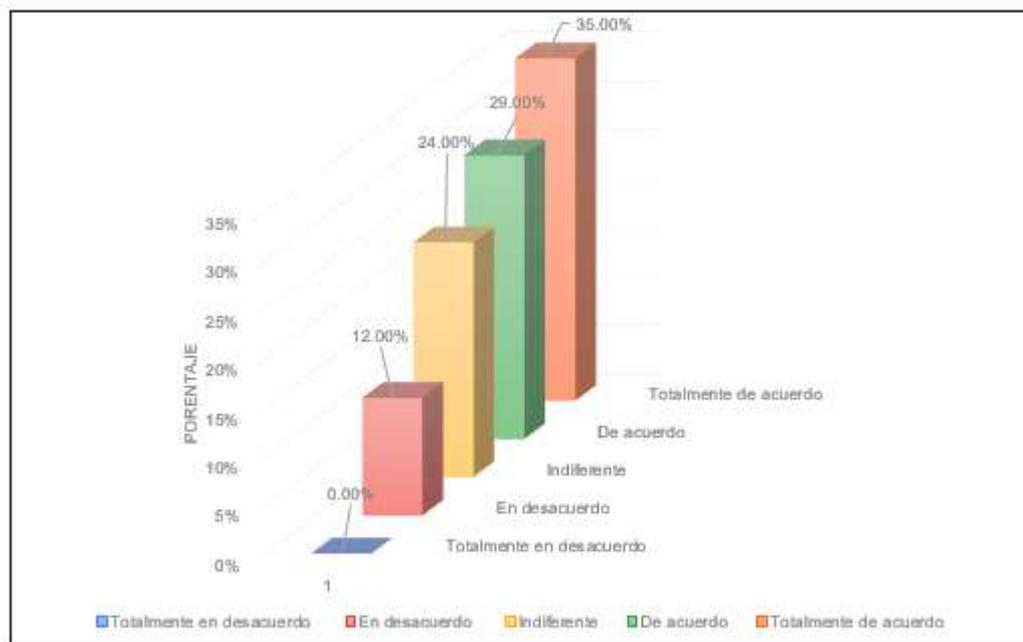


De los 34 encuestados, en la dimensión adiestramiento, no hay trabajadores en esta categoría (0%), lo que sugiere que ninguno de los encuestados tiene una percepción completamente negativa sobre los valores evaluados. 04 participantes (12%) están en desacuerdo. Esto indica que una minoría de los encuestados tiene una percepción negativa sobre los valores. 08 trabajadores (24%) son indiferentes. Este grupo representa una proporción notable que no tiene una opinión fuerte ni positiva ni negativa sobre los valores, lo que puede indicar falta de compromiso o interés en este aspecto. 10 trabajadores (29%) están de acuerdo con la afirmación. Este grupo es significativo y muestra que una parte considerable de los encuestados tiene una percepción positiva sobre los valores. 12 trabajadores (35%) están totalmente de acuerdo con la afirmación, siendo el grupo más grande. Esto sugiere que una mayoría tiene una percepción muy positiva sobre los valores evaluados. Por lo tanto, estos resultados sugieren que los valores son bien recibidos por la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, la presencia de una proporción notable de respuestas Indiferente y En desacuerdo indica que hay espacio para mejorar la comunicación y el compromiso en torno a los valores dentro del grupo evaluado. Fortalecer la comprensión y el aprecio de los valores podría mejorar aún más la percepción positiva general.

**Tabla 11.** Dimensión valores

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	12%
Indiferente	8	24%
De acuerdo	10	29%
Totalmente de acuerdo	12	35%
Total	34	100%

**Figura 13.** Dimensión valores

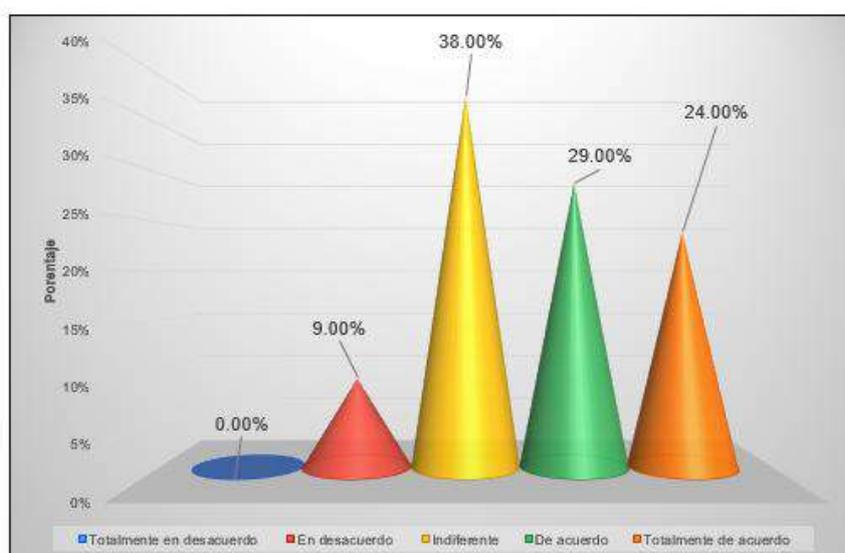


De los 34 encuestados, respecto a la variable capacitación, la percepción general de la capacitación es mayormente positiva, con un 53% (18) de los trabajadores que están de acuerdo en alguna medida de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Un 38% (13) de los trabajadores son indiferentes, lo que sugiere una falta de compromiso o interés en la capacitación. Solo un 9% (3) está en desacuerdo, indicando que hay espacio para mejorar la capacitación. Por lo tanto, aunque la percepción general de la capacitación es positiva, hay áreas clave como el adiestramiento que necesitan mejoras significativas para asegurar una experiencia de capacitación más efectiva y satisfactoria para todos los participantes.

**Tabla 12.** Variable capacitación

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	9%
Indiferente	13	38%
De acuerdo	10	29%
Totalmente de acuerdo	8	24%
Total	34	100%

**Figura 14.** Variable capacitación

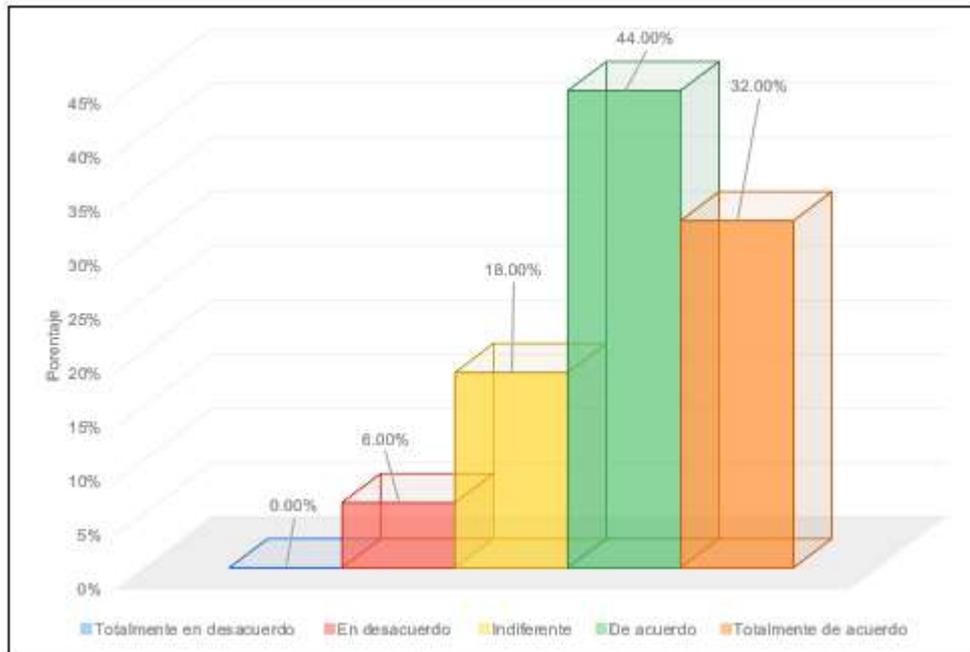


De los 34 encuestados, respecto a la dimensión eficiencia, la mayoría de los encuestados se muestra favorable respecto a la eficiencia, con un 76% (26) de respuestas entre de acuerdo y totalmente de acuerdo. Este alto porcentaje indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la eficiencia. Solo el 6% (2) de los encuestados se muestra en desacuerdo con la afirmación sobre la eficiencia, y no hay ninguna respuesta en la categoría de Totalmente en desacuerdo. Esto sugiere que hay una mínima oposición o insatisfacción en relación con la eficiencia. Un 18% (6) de los encuestados se muestra indiferente. Este porcentaje, aunque no es muy alto, representa una parte significativa de la muestra que no tiene una opinión definida sobre la eficiencia. Este grupo podría ser un objetivo para futuras intervenciones que busquen aclarar o mejorar su percepción. Por lo tanto, la percepción general sobre la eficiencia es positiva, con una mayoría significativa de encuestados 76% (26) que muestran acuerdo o fuerte acuerdo con la afirmación relacionada con la eficiencia. Entonces, los datos muestran una fuerte aceptación y valoración de la eficiencia por parte de los encuestados, con una oposición mínima y un grupo moderado de indiferentes. Estos resultados sugieren que las iniciativas y estrategias actuales en eficiencia son bien recibidas y valoradas, aunque podría haber oportunidades para mejorar aún más la percepción entre los indiferentes.

**Tabla 13.** Dimensión eficiencia

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	6%
Indiferente	6	18%
De acuerdo	15	44%
Totalmente de acuerdo	11	32%
Total	34	100%

**Figura 15.** Dimensión eficiencia

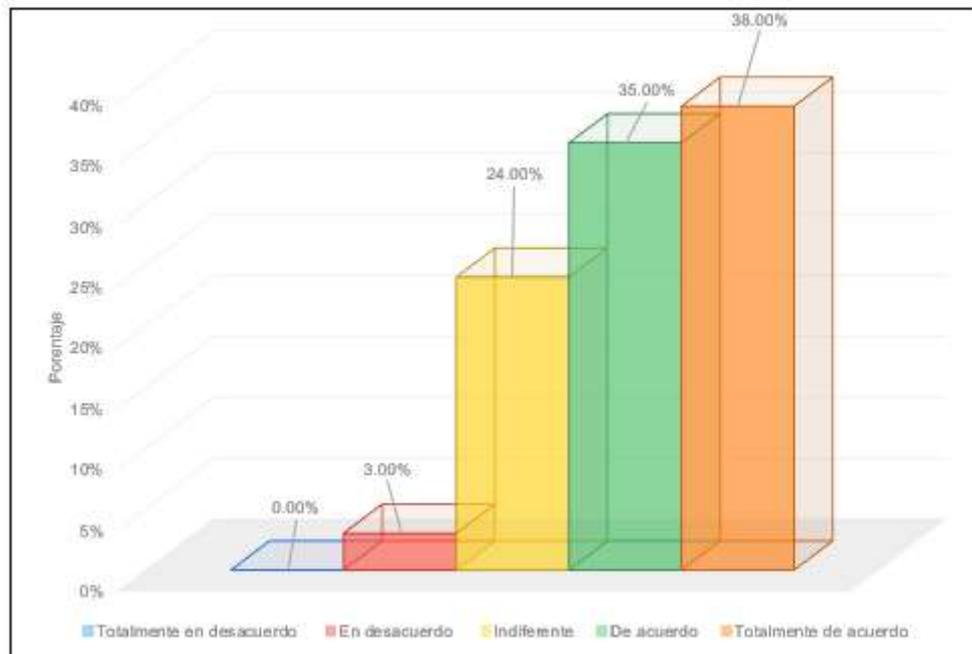


De los 34 encuestados, respecto a la dimensión eficiencia, la mayoría de los encuestados se muestra favorable respecto a la eficacia, con un 73% (25) de respuestas entre De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Este alto porcentaje indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la eficacia. Solo el 3% (1) de los encuestados se muestra en desacuerdo con la afirmación sobre la eficacia, y no hay ninguna respuesta en la categoría de “Totalmente en desacuerdo”. Esto sugiere una mínima oposición o insatisfacción en relación con la eficacia. Un 24% (8) de los encuestados se muestra indiferente. Este porcentaje, aunque no es extremadamente alto, representa una parte significativa de la muestra que no tiene una opinión definida sobre la eficacia. Este grupo podría ser un objetivo para futuras intervenciones que busquen aclarar o mejorar su percepción. Por lo tanto, los datos muestran una fuerte aceptación y valoración de la eficacia por parte de los encuestados, con una oposición mínima y un grupo moderado de indiferentes. Estos resultados sugieren que las iniciativas y estrategias actuales en eficacia son bien recibidas y valoradas, aunque podría haber oportunidades para mejorar aún más la percepción entre los indiferentes.

**Tabla 14.** Dimensión eficacia

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	3%
Indiferente	8	24%
De acuerdo	12	35%
Totalmente de acuerdo	13	38%
Total	34	100%

**Figura 16.** Dimensión eficacia

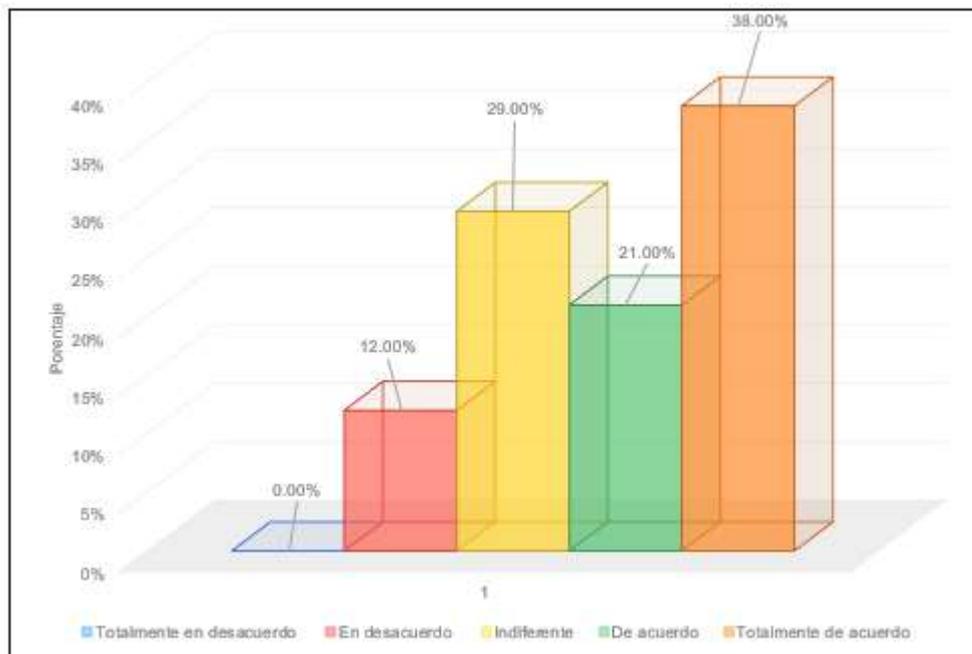


De los 34 encuestados, respecto a la dimensión motivación, la mayoría de los encuestados se muestra favorable respecto a la motivación, con un 59% (20) de respuestas entre De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Este porcentaje indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la motivación. Un 29% (10) de los encuestados se muestra indiferente. Este porcentaje representa una parte significativa de la muestra que no tiene una opinión definida sobre la motivación. Este grupo podría ser un objetivo para futuras intervenciones que busquen aclarar o mejorar su percepción. Un 12% (4) de los encuestados se muestra en desacuerdo con la afirmación sobre la motivación, y no hay ninguna respuesta en la categoría de “Totalmente en desacuerdo”. Esto sugiere una oposición moderada respecto a la motivación. Entre las respuestas positivas, el 21% (7) de los encuestados está De acuerdo y el 38% (13) está Totalmente de acuerdo. Esto muestra una inclinación hacia una percepción positiva fuerte, con una proporción significativa de encuestados que valoran altamente la motivación. Por lo tanto, los datos muestran una valoración positiva de la motivación por parte de los encuestados, con una oposición moderada y un grupo significativo de indiferentes. Estos resultados sugieren que las iniciativas y estrategias actuales en motivación son bien recibidas y valoradas, aunque podría haber oportunidades para mejorar aún más la percepción entre los indiferentes y reducir el desacuerdo.

**Tabla 15.** Dimensión motivación

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	12%
Indiferente	10	29%
De acuerdo	7	21%
Totalmente de acuerdo	13	38%
Total	34	100%

*Figura 17.* Dimensión motivación

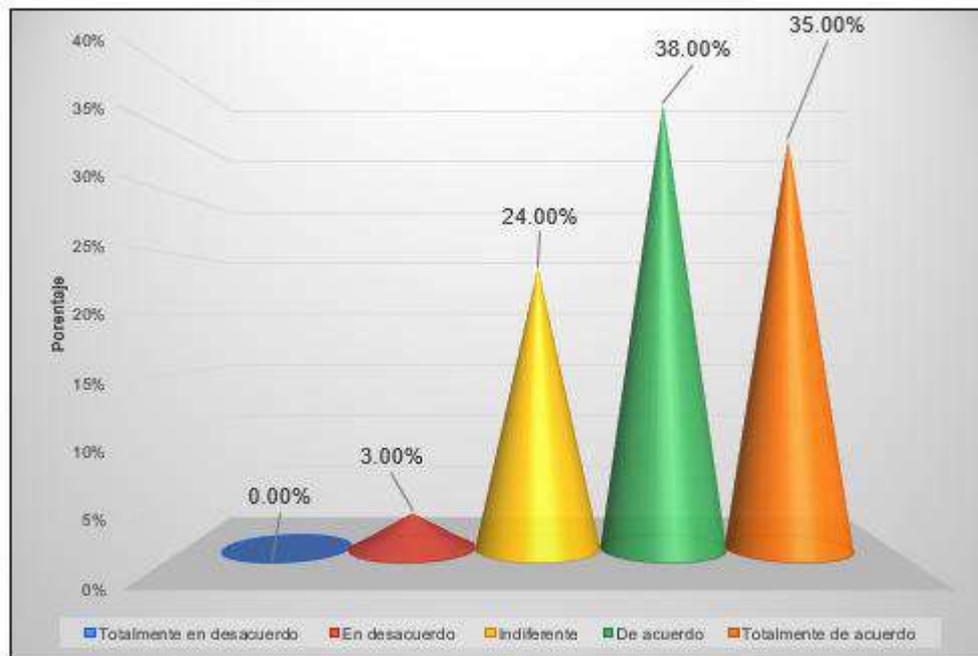


De los 34 encuestados, respecto a la Variable Productividad Laboral, la mayoría de los encuestados se muestra favorable respecto a la productividad laboral, con un 73% (25) de respuestas entre De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Este alto porcentaje indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la productividad laboral. Solo el 3% (1) de los encuestados se muestra en desacuerdo con la afirmación sobre la productividad laboral, y no hay ninguna respuesta en la categoría de Totalmente en desacuerdo. Esto sugiere una mínima oposición o insatisfacción en relación con la productividad laboral. Un 24% (8) de los encuestados se muestra indiferente. Este porcentaje representa una parte significativa de la muestra que no tiene una opinión definida sobre la productividad laboral. Este grupo podría ser un objetivo para futuras intervenciones que busquen aclarar o mejorar su percepción. Por lo tanto, los datos muestran que la productividad laboral es percibida positivamente, impulsada en gran medida por la eficacia y la eficiencia. La motivación, aunque positiva, tiene espacio para mejorar, lo que podría llevar a una percepción aún más favorable de la productividad laboral.

**Tabla 16.** Variable productividad laboral

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	3%
Indiferente	8	24%
De acuerdo	13	38%
Totalmente de acuerdo	12	35%
Total	34	100%

**Figura 18.** Variable productividad laboral



## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Hipótesis específica 1

El conocimiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ho:** El conocimiento del Personal No influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ha:** El conocimiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024

Si el sig. bilateral es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 17.** Correlaciones de la dimensión conocimiento y la variable productividad

			Conocimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

### Hipótesis específica 2

El adiestramiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ho:** El adiestramiento del Personal No influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ha:** El adiestramiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024

Si el sig. bilateral es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 18.** Correlaciones de la dimensión adiestramiento y la variable productividad

			Adiestramiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Adiestramiento	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

### Hipótesis específica 3

Los valores del Personal influyen significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ho:** Los valores del Personal No influyen significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ha:** Los valores del Personal influyen significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

Si el sig. bilateral es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 19.** Correlaciones de la dimensión valores y la variable productividad

			Valores	Productividad laboral
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

### Hipótesis general

La capacitación Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ho:** La capacitación del Personal No influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

**Ha:** La capacitación del Personal No influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.

Si el sig. bilateral es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 20.** Correlaciones de las variables capacitación y productividad

		Capacitación		Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	de 1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	de ,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

## **CAPITULO V**

### **DISCUSION**

#### **5.1. Discusión de resultados**

La presente discusión se centra en la influencia que tiene la capacitación del personal sobre la productividad laboral en Agromar S.A. en el año 2024. A través de un análisis detallado, se pretende demostrar que la inversión en la formación y desarrollo de los trabajadores no solo optimiza sus capacidades individuales, sino que también contribuye de manera significativa a los resultados globales de la empresa. Esta relación es de particular relevancia en el sector agroexportador, donde la capacitación y la productividad laboral impactan directamente en la competitividad y rentabilidad de la organización.

Vallejo (2021) en su investigación “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”, concluye que, la mayoría de los trabajadores tenía una productividad laboral entre 51 y 80%, aunque una parte importante tenía un nivel de productividad inferior al 50%. 3. Se analizaron los datos para determinar si había una correlación entre las dimensiones del lugar de trabajo y la productividad de los trabajadores. Se utilizó la correlación de Pearson para determinar que no existía correlación entre la percepción y la productividad en la Fundación Salinerito. Asimismo, García (2018) en su investigación “Gestión Laboral: Un análisis de la Capacitación y su Impacto en la Productividad. Caso Central Termoeléctrica del Ciclo Combinado”, encontró suficiente evidencia para concluir que el desarrollo del capital humano a través de la capacitación y el desarrollo tiene un impacto positivo en el desempeño y productividad de las centrales térmicas de ciclo combinado propiedad de la Comisión Federal de Electricidad. Esto está en línea con las nuevas reglas operativas impuestas a las empresas productivas estatales. De igual manera, Álvarez, Freire, y Gutiérrez, (2017) en su trabajo de investigación “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”,

encontraron que la capacitación mejora la productividad de los empleados, puede resultar en una menor efectividad debido al alto nivel de rotación laboral en el país. Esto se debe a que los empleados fueron capacitados y luego transferidos a otra empresa debido a los cambios de la reforma laboral. Además, Daminao y Villa (2023) en su trabajo de Investigación “Capacitación del Personal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui – 2021” hallaron que existe una relación directa entre la capacitación de los empleados y la productividad laboral en el municipio distrital de Pichanaqui – 2021. Como resultado, existe una correlación positiva muy fuerte con  $r = 0,984$ , lo que indica que habrá mayor productividad laboral dentro de la organización si los empleados están capacitados, con una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0,969$ ). De igual forma, García (2019) en su investigación “Capacitación, Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Calidad del Servicio al Usuario, en el Hospital Belén de Trujillo Año 2017”, concluyó que el 47,37% no hay actividades relacionadas a la capacitación en el Hospital Belén, pero si se logró cumplir con el primer objetivo específico. Además, el 40,89% de las actividades de Capacitación no fueron realizadas o planificadas. Asimismo, Palacios (2018) en su trabajo “La Capacitación y su relación con la Productividad Laboral de los Colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote 2018”, encontró que, el coeficiente de correlación de Spearman Se determinó que el coeficiente de correlación estaba determinado era  $R = 0,640$  (lo que indica una fuerte relación positiva) con un nivel de significancia de  $p = 0,018$ , que es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que indica una relación significativa entre la capacitación de los empleados y la productividad laboral en UCV Chimbote en 2018.

Nosotros coincidimos con los autores anteriormente mencionados, debido a que se ha demostrado que la capacitación del personal tiene un impacto en la productividad laboral de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A., con un coeficiente de correlación de 0,824. Este valor muestra una fuerte correlación positiva, lo que indica que la productividad laboral aumenta con la capacitación del personal. Además, el valor de significancia (sig) de 0.000 confirma la solidez de esta relación, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos y no casuales.

## CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

- a) Hipótesis específica 1, el conocimiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024, los resultados demuestran que el conocimiento del personal tiene una influencia considerable sobre la productividad laboral, respaldado por un coeficiente de correlación de 0.761. Este valor indica una correlación positiva fuerte, sugiriendo que a medida que aumenta el conocimiento del personal, también lo hace la productividad laboral. Además, el valor de significancia bilateral (sig) de 0.000 refuerza la robustez de esta correlación, indicando que los resultados son estadísticamente significativos y no producto del azar. Este hallazgo tiene importantes implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos en Agromar S.A., ya que subraya la necesidad de invertir en programas de capacitación y desarrollo del personal como una estrategia clave para mejorar la productividad.
  
- b) Hipótesis específica 2, el presente estudio ha examinado la influencia del adiestramiento del personal en la productividad laboral de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A., ubicada en el Distrito de Santa María. Los resultados obtenidos indican que el adiestramiento del personal tiene un impacto significativo en la productividad laboral, como lo demuestra un coeficiente de correlación de 0.767. Este valor sugiere una correlación positiva fuerte, indicando que a medida que se incrementa el adiestramiento del personal, también aumenta la productividad laboral. Además, el valor de significancia (sig) de 0.000 confirma la robustez de esta relación, asegurando que los resultados son estadísticamente significativos y no se deben al azar. Estos hallazgos subrayan la importancia del adiestramiento continuo y efectivo del personal como un componente esencial para mejorar la productividad laboral.

- c) Hipótesis específica 3, el presente estudio ha investigado la influencia de los valores del personal en la productividad laboral de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A., ubicada en el Distrito de Santa María. Los resultados obtenidos revelan que los valores del personal tienen una influencia muy significativa en la productividad laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de 0.893. Este valor indica una correlación positiva muy fuerte, sugiriendo que a medida que se fortalecen los valores del personal, también aumenta la productividad laboral de manera notable. Además, el valor de significancia (sig) de 0.000 refuerza la solidez de esta relación, demostrando que los resultados son estadísticamente significativos y no son producto del azar. Estos hallazgos destacan la importancia de cultivar y promover valores sólidos entre el personal como una estrategia clave para mejorar la productividad laboral.
- d) Hipótesis general, el presente estudio ha analizado la influencia de la capacitación del personal en la productividad laboral de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A., ubicada en el Distrito de Santa María. Los resultados indican que la capacitación del personal tiene una influencia significativa en la productividad laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de 0.824. Este valor sugiere una correlación positiva fuerte, demostrando que a medida que se incrementan y mejoran las capacitaciones del personal, también aumenta la productividad laboral. Además, el valor de significancia (sig) de 0.000 confirma la solidez de esta relación, indicando que los resultados son estadísticamente significativos y no producto del azar. Estos hallazgos subrayan la importancia de invertir en programas de capacitación continuos y efectivos como una estrategia esencial para mejorar la productividad laboral.

## **6.2. Recomendaciones**

- a) Se debe establecer programas de capacitación continua que aborden tanto habilidades técnicas como habilidades blandas. Esto asegurará que el personal esté siempre actualizado con las mejores prácticas y nuevas tecnologías del sector agroexportador.
- b) Crear espacios y oportunidades para el aprendizaje colaborativo y el intercambio

de conocimientos entre los empleados. Esto puede incluir talleres, grupos de estudio y plataformas de colaboración en línea.

- c) Proveer acceso a una variedad de recursos educativos, como bibliotecas digitales, cursos en línea, seminarios y conferencias. Esto permitirá al personal expandir sus conocimientos de manera autodirigida.
- d) Fomentar la rotación de puestos dentro de la empresa para que los trabajadores puedan adquirir una comprensión más amplia de diferentes áreas y procesos. Esta estrategia no solo aumenta el conocimiento, sino que también fomenta la flexibilidad y la colaboración entre departamentos.
- e) Establecer un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de los programas de adiestramiento y su impacto en la productividad laboral. Utilizar estos datos para ajustar y mejorar los programas según sea necesario.
- f) Implementar programas de mentoría y coaching donde los trabajadores más experimentados puedan guiar y apoyar a aquellos que están en proceso de adiestramiento. Este enfoque personalizado puede acelerar el aprendizaje y mejorar la retención de conocimientos.
- g) Fomentar una cultura organizacional que viva y respire estos valores. Esto se puede lograr mediante la incorporación de valores en los programas de capacitación, evaluaciones de desempeño, y en las políticas y procedimientos internos.
- h) Implementar programas de capacitación específicos en ética y valores para asegurar que todos los empleados comprendan y adopten los valores de la empresa. Estos programas deben incluir ejemplos prácticos y escenarios reales para ilustrar cómo los valores se aplican en el trabajo diario.
- i) Fomentar el liderazgo por ejemplo, donde los líderes y gerentes de la empresa modelen los valores corporativos en su comportamiento y decisiones. Esto crea un entorno donde los valores son respetados y seguidos por todos.
- j) Desarrollar un sistema de evaluación y seguimiento para medir el impacto de las capacitaciones en la productividad laboral. Utilizar los datos obtenidos para ajustar y mejorar los programas de capacitación según las necesidades y resultados observados.
- k) Ofrecer programas de capacitación personalizados basados en las necesidades específicas de cada empleado y departamento. Esto asegurará que cada miembro del personal reciba la formación más relevante y efectiva para su rol.

- 1) Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas para los empleados que completen con éxito los programas de capacitación y demuestren mejoras en su desempeño laboral. Esto incentivará la participación y el compromiso con el desarrollo profesional.

## REFERENCIAS

- Álvarez, B., Freire, D., y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad Laboral de las Empresas Chilenas*. Chile. Recuperado el 12 de 02 de 2024, de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%c3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%c3%a9rrez.pdf>
- Cequea, M., y Rodríguez, C. (02 de 02 de 2012). *Interciencia*. Obtenido de Productividad y Factores Humanos - Un Modelo con Ecuaciones Estructurales: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33922717007#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20fundamentaci%C3%B3n%20te%C3%B3rica%20se%20encontr%C3%B3,relacionan%20con%20una%20variable%20latente%20end%C3%B3gena%20denominada%20%27productividad%27.>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos - El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc Rraw Hill. Recuperado el 14 de 02 de 2024, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 25 de 04 de 2024, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Cruces Pillaca, J. G. (2021). *Cruces Pillaca Giancarlo Josimar logístico 2021*. Lima Peru. Recuperado el 07 de mayo de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76520/Cruces\\_PGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76520/Cruces_PGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Daminao, M., & Villa, G. (2023). *Capacitación del Personal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui - 2021*. Huancayo. Recuperado el 18 de 01

- de 2024, de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6513>
- Dillerva, F. (2021). *La Capacitación laboral y su Relación con la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Empresa Tower and Tower S.A.* Tacna. Recuperado el 15 de 02 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3253>
- Ganga, F., y Villacis, H. (01 de 11 de 2018). *Scielo*. Obtenido de Factores Individuales y Grupales que Influyen en la Productividad de los Trabajadores de las Grandes y Medianas Empresas en Guayaquil: [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf)
- García, B. (2018). *Gestión Laboral: Un Análisi de la Capacitación y su Impacto en la Productividad. Caso Central Termoelectrica del Ciclo Combinado*. Querétaro. Recuperado el 15 de 04 de 2024, de <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>
- García, R. (2019). *Capacitación, Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Calidad del Servicio al Usuario en el Hospital Belén de Trujillo Año 2017*. Pimentel. Recuperado el 18 de 02 de 2024, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5548/Garc%c3%ada%20Seminario%2c%20Rosa%20Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garza, R. (2002). *La Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento como base para el Mejoramiento de los Trabajadores*. México. Recuperado el 15 de 02 de 2024, de <http://eprints.uanl.mx/6612/1/1080116285.PDF>
- Harol, K., y Heinz, W. (10 de 02 de 2020). *Revistas de Educación para Empresas*. Obtenido de Fundamentos de la Gestión: <file:///C:/Users/marib/Downloads/Bookreview2020publication.en.es.pdf>
- Marco, F., y Loguzzo, H. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en la Organizaciones*. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Recuperado el 05 de 01 de 2024, de <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Martínez, E. (01 de 02 de 2003). *Guia TecnoPYME*. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de

## ROBOTIKER:

[https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/dpto8/temas/pdf/ca\\_gtcapitulo2.pdf?hash=18b77afcdc657a518cd7ee67ea5858da](https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/dpto8/temas/pdf/ca_gtcapitulo2.pdf?hash=18b77afcdc657a518cd7ee67ea5858da)

Palacios, J. (2018). *La Capacitación y su Relación con la Productividad Laboral de los Colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote 2018*. Chimbote. Recuperado el 31 de 01 de 2024, de Palacios\_FJC.pdf (ucv.edu.pe)

Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearso Pretince Hall. Recuperado el 10 de 02 de 2024, de [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodríguez, J. (21 de 03 de 2015). *Academina.edu*. Recuperado el 30 de 03 de 2024, de [Academina.edu: https://www.academia.edu/15128766/CAPACITACION\\_Y\\_ADIESTRAMIENTO](https://www.academia.edu/15128766/CAPACITACION_Y_ADIESTRAMIENTO)

Sicilea, A. (2004). *Caapcitación y Desarrollo de Personal*. México: Limusa Noriega Editores. Recuperado el 20 de 04 de 2024, de [https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n\\_y\\_desarrollo\\_de\\_personal/CJhlsrSuIMUC?hl=es&gbpv=1&dq=file+type:+tesis+sobre+capacitaci%C3%B3n+de+personal+y+productividad+laboral&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_personal/CJhlsrSuIMUC?hl=es&gbpv=1&dq=file+type:+tesis+sobre+capacitaci%C3%B3n+de+personal+y+productividad+laboral&printsec=frontcover)

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo Personal*. México: LIMUSA. Recuperado el 15 de 01 de 2024, de [https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n\\_y\\_desarrollo\\_de\\_personal/CJhlsrSuIMUC?hl=es&gbpv=1&dq=file+type+capacitacion+pdf&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_personal/CJhlsrSuIMUC?hl=es&gbpv=1&dq=file+type+capacitacion+pdf&printsec=frontcover)

Valle, Y. d. (20 de 02 de 2020). *Redalyc.org*. Obtenido de capacitación de valores para fortalecer la convivencia social y ciudadana: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660228020/html/>

Vallejo, Á. (2021). *Clima Laboral y productividad de los Trabajadores en las Organziaciones de la Economía Popular y Solidaria*. Ambato. Recuperado el 05 de 03 de 2024, de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

Victor Merino, E. M., y Urzola, H. (2020). *Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria*. México: Artes y Letras SAS. Recuperado el 06 de 12 de 2023, de <https://www.uajs.edu.co/sites/default/files/investigacion/publicaciones/LIBRO%2028%20GESTION%20DEL%20CONOCIMIENTO.pdf>

Zapata, N. (2016). *Diseño de Estrategias para Mwejorar la Productividad de los Empleados de IPS - SURA*. Colombia: Esumer Institución Universitaria. Recuperado el 10 de 03 de 2024, de [https://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/756/2/Esumer\\_productividad.pdf](https://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/756/2/Esumer_productividad.pdf)

# ANEXOS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera la Capacitación del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a) ¿De qué manera el conocimiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar cómo la Capacitación del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Demostrar cómo el conocimiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La Capacitación del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) El conocimiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p>	<p><b>Variable X</b></p> <p><b>CAPACITACIÓN</b></p> <p>a) <b>Conocimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas</li> <li>• Uso</li> <li>• Impacto</li> </ul> <p>b) <b>Adiestramiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Oportunidades</li> </ul> <p>c) <b>Valores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Actitud</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental de tipo transeccional, correlacional - causal</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Población</b></p> <p>34 trabajadores de la empresa Agroexportadora Agromar S.A.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>34 trabajadores de la empresa Agroexportadora Agromar S.A.</p>

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	VARIABLES, DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>b) ¿De qué manera el adiestramiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?</p> <p>c) ¿De qué manera los valores del Personal influyen en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024?</p>	<p>b) Establecer cómo el adiestramiento del Personal influye en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p> <p>c) Determinar cómo los valores del Personal influyen en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p>	<p>b) El adiestramiento del Personal influye significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p> <p>c) Los valores del Personal influyen significativamente en la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable Y</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b></p> <p>a) <b>Eficiencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Infraestructura</li> </ul> <p>b) <b>Eficacia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas</li> <li>• Resultados</li> <li>• Desempeño</li> </ul> <p>c) <b>Motivación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Oportunidades</li> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Estadístico de prueba</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alfa de Cronbach</li> <li>• Prueba de normalidad</li> <li>• Prueba estadística de Rho de Spearman</li> </ul>

## ANEXO N° 02

### ENCUESTA

**Instrucciones:** Estimados trabajadores, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la Capacitación del Personal y la Productividad Laboral del Personal de la Empresa Agroexportadora Agromar S.A. Distrito de Santa María, 2024. Le agradezco anticipadamente marcar con una “X” en el recuadro que corresponda. Además, la presente es totalmente anónima.

La escala que se va usar es el siguiente:

Totalmente de acuerdo = 5    De acuerdo = 4    Indiferente = 3  
En desacuerdo = 2    Totalmente en desacuerdo = 1

#### CAPACITACION DEL PERSONAL

No	Preguntas	1	2	3	4	5
	<b>Conocimiento</b>					
1	La capacitación que he recibido en Agromar S.A. ha mejorado significativamente mi conocimiento sobre las técnicas necesarias para mi trabajo					
2	Las capacitaciones proporcionadas por Agromar S.A. me han permitido comprender mejor el uso y mantenimiento de la maquinaria moderna utilizada en mi área de trabajo.					
3	Gracias a la formación recibida, me siento más capacitado para identificar y solucionar problemas técnicos que surgen en mi trabajo diario.					
4	Las capacitaciones han aumentado mi comprensión de los procedimientos y protocolos de seguridad, mejorando mi capacidad para trabajar de manera segura.					
5	El conocimiento adquirido a través de las capacitaciones en Agromar S.A. ha tenido un impacto positivo en mi eficiencia y productividad laboral.					
	<b>Adiestramiento</b>					
6	La capacitación práctica que he recibido en Agromar S.A. me ha proporcionado las habilidades necesarias para operar eficientemente la maquinaria utilizada en mi área de trabajo.					
7	El adiestramiento proporcionado por la empresa me ha ayudado a mejorar mis habilidades técnicas específicas, lo cual ha incrementado mi productividad laboral.					
8	Considero que las sesiones de adiestramiento han sido efectivas para enseñarme a aplicar correctamente las técnicas avanzadas requeridas en mi puesto de trabajo.					
9	El adiestramiento recibido ha mejorado mi capacidad para trabajar de manera segura y eficiente, reduciendo la cantidad de errores y accidentes en el trabajo					
10	Las oportunidades de adiestramiento ofrecidas por Agromar S.A. han sido adecuadas y suficientes para mantenerme actualizado en las mejores prácticas					

No	Preguntas	1	2	3	4	5
	<b>Valores</b>					
11	La capacitación recibida en Agromar S.A. ha reforzado los valores de trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores					
12	Las sesiones de capacitación han contribuido a desarrollar un mayor sentido de responsabilidad y compromiso con la calidad del trabajo.					
13	La formación ofrecida por la empresa ha promovido valores de ética y profesionalismo en el desempeño de mis tareas laborales.					
14	Siento que la capacitación ha fomentado un ambiente de respeto y confianza mutua entre los miembros del equipo de trabajo					
15	La capacitación ha tenido un impacto positivo en mi actitud hacia la mejora continua y la innovación en mi área de trabajo.					

### PRODUCTIVIDAD LABORAL

No	Preguntas	1	2	3	4	5
	<b>Eficiencia</b>					
1	Los procedimientos implementados en mi área de trabajo me permiten desempeñar mis tareas de manera eficiente.					
2	El tiempo asignado para completar mis actividades laborales es suficiente para realizarlas con alta eficiencia.					
3	Considero que utilizo mi tiempo de trabajo de manera óptima y eficiente para cumplir con mis responsabilidades.					
4	Las capacitaciones recibidas me han dotado de habilidades que me permiten realizar mi trabajo con mayor eficiencia.					
5	La infraestructura de la empresa facilita la realización eficiente de mis tareas diarias.					
	<b>Eficacia</b>					
6	Los metas establecidos por la empresa me permiten enfocarme en resultados concretos y eficaces en mi trabajo diario.					
7	Siento que mis esfuerzos laborales contribuyen significativamente al cumplimiento de las metas productivas de Agromar S.A.					
8	El entrenamiento recibido me ha capacitado para lograr los resultados esperados de manera eficaz en mis tareas asignadas					
9	Las herramientas proporcionadas por la empresa me permiten alcanzar resultados efectivos en mi trabajo					
10	Mi desempeño laboral se alinea con los estándares de eficacia establecidos por Agromar S.A					
	<b>Motivación</b>					
11	Me siento motivado para alcanzar altos niveles de productividad debido al reconocimiento y recompensas ofrecidos por Agromar S.A					
12	Las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de Agromar S.A. aumentan mi motivación para trabajar eficientemente.					
13	La cultura organizacional de Agromar S.A. me inspira a dar lo mejor de mí en mi trabajo diario					
14	El ambiente de trabajo en Agromar S.A. fomentan mi motivación y compromiso hacia mis responsabilidades laborales.					
15	La capacitación y formación continua proporcionada por la empresa me motivan a mejorar constantemente mi desempeño y productividad.					