



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Plan de capacitación en explotación agroindustrial para  
mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma,  
2017**

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

**AUTOR:**

**Br. Nikolay Elias Paredez Meza**

**ASESOR:**

**Ms. Walter Adán Bejarano Escalante**

**SECCIÓN:**

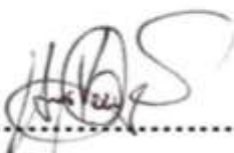
**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración del talento humano**

**Chimbote – 2017**

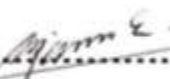
**PÁGINA DEL JURADO**



.....  
Dr. Hermilio Hugo Vicuña Salvador  
Presidente



.....  
Dra. Jaela Peña Romero  
Secretario/a



.....  
Ms. Walter Adán Bejarano Escalante  
Vocal

**DEDICATORIA**

A los trabajadores de mi región, a quienes labran la tierra, al

forjador del acero a quien dedico estas líneas por su ejemplo y trabajo incansable...mi padre.

A mi familia, quienes me fortalecen en cada paso, cada caída y cada nuevo inicio.

A Camila y Nicoll y a mi soporte de cada día, mi adorada Medali.

A mi madre y maestra por su incansable trabajo de corazón...gracias eternas.

A mis maestros de escuela, a mis maestros de universidad...no descansaremos.

Nikolay

## **AGRADECIMIENTO**

Se agradece a nuestra casa superior de estudios y a los docentes que inculcaron la necesidad de investigar para construir un mundo mejor.

El autor

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

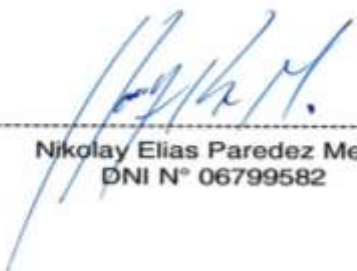
Yo, Nikolay Elias Paredez Meza, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06799582; con la tesis titulada "**Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores del distrito de Casma, 2017**".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, agosto 2017



Nikolay Elias Paredez Meza  
DNI N° 06799582

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “**Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017**”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas con el tema	24
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62

VII. REFERENCIAS	64
ANEXOS	68
Anexo 1: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Otros	
Diseño del Plan de Capacitación	
Base de datos	



## RESUMEN

El presente estudio se trazó como objetivo determinar en qué medida el plan de capacitación en explotación agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, para alcanzar este objetivo se implementó la realidad problemática, se hizo acopio de los estudios previos, se elaboró las teorías relacionadas con el tema para posteriormente plantear las hipótesis, los objetivos de la investigación. En el proceso investigador se utilizó un diseño de investigación pre experimental de pre y post test con un solo grupo para recoger la información de la variable dependiente, se utilizó la escala de actitudes por la empleabilidad, el cual fue sometido previamente a su confiabilidad, este instrumento fue aplicado a una muestra de 38 futuros trabajadores. Procesada la información estadísticamente se encontró que el puntaje promedio obtenido sobre la empleabilidad en el pre test es de 59,79 puntos y en el post test 80,32 puntos, generando una diferencia de 20,53 puntos favorable al post test, este resultado refleja que el plan de capacitación agroindustrial mejoró la empleabilidad.

**Palabras clave:** Plan, capacitación, explotación agroindustrial, empleabilidad.

## **ABSTRACT**

This following research of study has an objective, which is determine the extent of the training plan in agroindustrial exploitation improves the employability of workers in Casma in order to achieve this objective, the problematic reality was implemented, the previous studies were collected, theories related to this research and then set the hypotheses and the objectives of the investigation. In the research process, a pre-test and pos-test research design with a single group was used to collect the information of the dependent variable, the value scale of attitudes by the employability was used, which was previously submitted to its reliability so this instrument was applied to a sample of 38 future workers. Statistically processed information was found that the average score obtained on employability in the pre test is 59.79 points and in the post test 80.32 points, generating a difference of 20.53 points favorable to the post test, this result reflects that the agro-industrial training plan improved employability.

Key words: Plan, training, agroindustrial exploitation, employability.

# **INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años nuestra región ha experimentado múltiples cambios, en especial en el ámbito económico, que incide en el mundo del trabajo especialmente en la actividad extractiva en el rubro agroindustrial, en este marco adquiere importancia el concepto de empleabilidad, como un conjunto de aptitudes que proporciona al trabajador de adquirir un puesto de trabajo y permanecer en él, para responder a los retos y la exigencia de habilidades que demanda el mercado laboral, este es el motivo de la presente investigación que está orientado a ejecutar un plan de capacitación para mejorar la empleabilidad en trabajadores del distrito de Casma, 2017. El presente capítulo contiene la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos.

### 1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, en los países en vías de desarrollo la agroindustria ha evolucionado favorablemente, generan empleo decente y tienen participación en los principales mercados mundiales de frutas, hortalizas, granos frescos y procesados.

A nivel nacional, la agroindustria en el caso peruano tal como es conceptualizado en nuestra época data de marzo de 1535, fundada la ciudad de Trujillo en el siglo XVI se procedió al reparto de solares urbanos, chacras y encomiendas de indios. El conquistador Diego de Mora arribó al Valle Chicama ese mismo año y no bien lo hizo instaló el primer trapiche de moler caña, así como en cultivarla en su hacienda denominada Trapiche de Chicama, de 133 fanegadas de extensión trabajadas por 29 negros esclavos que producían 1,200 arrobas anuales de azúcar. En la actualidad en los valles de Chao y Virú se han instalado florecientes agroindustrias dedicados al cultivo y procesamiento de frutos frescos destinado a la agro exportación.

A nivel regional, en la franja costera de nuestra región contamos con un gran potencial agrícola, gracias a la diversidad de climas, microclimas y tipos de suelos que posee. Por estas características se logra que nuestro país obtenga ciertas

ventajas comparativas en varios productos agroindustriales. Las haciendas en la costa eran extensos y modernos latifundios agroindustriales cuya producción de azúcar estaba destinada a la exportación en ese entonces; por las relaciones con el exterior adoptaron tecnologías modernas tales como maquinarias para producir principalmente azúcar y de acuerdo a la zona fueron conocidos como plantaciones o ingenios. Antes de la guerra con Chile, hasta 1874 la mano de obra lo conformaban los Chinos Coolies, bajo condiciones de semi esclavitud que obligaba y se regía por un contrato de 8 años. Posterior a la guerra con Chile ante la escasez de mano de obra se opta con pobladores provenientes de la sierra, quienes fueron captados gracias a la modalidad del enganche, que consistía en el ofrecimiento de un anticipo y ofrecimientos por parte del enganchador, el cual el enganchado se comprometía a pagar con su trabajo. El poblador del ande por lo general se encontraba desempleado o era un agricultor de subsistencia y si no cumplía con el compromiso sería procesado por estafa y puesto en prisión. Dado la argucia del empleador surgía la imposibilidad de pagar la deuda, pues ya en la hacienda el trabajador azucarero debía realizar compras de artículos de primera necesidad y otros productos en la tienda que administraba de la misma hacienda, todo a cuenta de su sueldo, convirtiéndose en una constante en contra del empleado. Con tal de retener al empleado la paga era en fichas en vez de dinero, fichas que solo valían dentro de la hacienda, esto contribuía a amarrar al trabajador al lugar.

La agroindustria contemporánea se desarrolla a menudo en zonas rurales habitados por campesinos inmigrantes e hijos de inmigrantes de pobreza y extrema pobreza que se caracterizan por el estancamiento económico, con escasas oportunidades de empleo, un capital social débil y poco desarrollado con escasas probabilidades de empleabilidad; según el Banco Mundial las comunidades solo buscan obtener beneficios gracias a sus relaciones con la explotación agroindustrial, a pesar de su opinión negativa de las mismas.

Las regiones agroindustriales no son ajenas a esta crisis laboral, no hay mano de obra calificada para una actividad metida de lleno a la globalización. Esto se ve agravado por la oferta de empresas extranjeras a sus trabajadores más eficientes, pues Australia ofrece programas para insertar trabajadores peruanos y Chile contrata técnicos del sur peruano ofreciendo mejores condiciones laborales.

A nivel local, según el Observatorio Socio Económico Laboral de Ancash (OSEL, 2017) afirma que la variación anual positiva del empleo se debió a un buen comportamiento de la actividad económica extractiva (39.5%). En la rama extractiva está asociada a la contratación de trabajadores en la sub rama agricultura, para realizar el cultivo, cosecha de mango, uvas, espárragos y paltas; su finalidad es y darle valor a agregado y destinarlos a la agro exportación.

En relación a la formación profesional para el empleo, expertos de la Comisión de Educación de la Cámara de Comercio de Lima, indican que las empresas agroindustriales piden mano de obra que pueda elevar y garantizar la producción, es decir gente eficiente. Por otro lado el director nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI menciona que si no se cuenta con personal calificado las industrias colapsarían.

La agroindustria, la construcción y la minería demandan mano de obra calificada, a pesar de esta necesidad, la presidente de la Asociación de Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores del Perú señaló que solo el 8% de la población entre 18 a 24 años cursa una carrera técnica.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2012), fuente de información en cuestiones estadísticas nacionales, INEI (2012) refiere que en el país el desempleo y subempleo que alcanzan el 4% y 34% respectivamente, son factores que están directamente ligados con los niveles de pobreza de la población peruana, es así que a pesar que el país ha presentado un crecimiento económico en los últimos años el problema del desempleo y subempleo persiste.

Por lo expuesto, el estado ha diseñado e implementado estrategias para la mejora de las competencias laborales mediante la capacitación para la inserción laboral a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE,2016), con la Meta Pro empleo el MTPE (2016) a través del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” desarrolla tres líneas de acción: Capacitación para la Inserción Laboral, Certificación de Competencias Laborales y Asistencia Técnica para el Autoempleo, son servicios gratuitos requeridas por el mercado de trabajo dirigido a ciudadanos de 18 a 59 años en condición de desempleado, subempleado y en riesgo de perder su empleo.

Existen dos formas de intervención, pues bajo esta primera modalidad el empleador (con la aplicación de Ficha de Acercamiento Empresarial y Demanda Laboral remitido al programa) busca vincular al trabajador debidamente capacitado y que brinde las garantías de desempeño con eficiencia.

Bajo la segunda modalidad, es a demanda del usuario (con su registro en el sistema informático SILNET en el Centro de Empleo y el programa) el buscador de empleo pasa a sistematizar sus datos y ser un potencial candidato, pero sujeto a evaluación. En ambas modalidades se desprenden dos necesidades: de parte del buscador de empleo (capacitado o no) “inserción laboral” y del empleador “emplear trabajadores capacitados” sobreentendiéndose que es un trabajador con nivel de empleabilidad. La intervención de este programa se ve limitado en muchos casos por el escaso acercamiento del sector privado al sector público con programas de desarrollo económico laboral, prefiriendo el empleador utilizar reclutadoras de personal privadas (sin compromiso social) obviando compromisos argumentados en la falta de mano de obra calificada en la localidad, por tanto, como resultado tenemos la persistencia del desempleo y subempleo en zonas rurales y urbanas con escasa protección social a pesar de la presencia de la agroindustria formal como fuente de empleo en su ciclo vital.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2016) es el ente rector en políticas laborales, en ese sentido el MTPE (2016), refiere que la orientación de las políticas laborales basada en un enfoque del ciclo vital, se sustenta en razón que se observa que de las 22 millones de personas en edad de trabajar, el 59% son mayores de 30 años (13 millones) y de los 16 millones que forman parte de la PEA, el 64% pertenece a ésta población (10,3 millones), de los cuales el 30% está subempleada (3,1 millones) y el 2% está desempleada (172 mil). Tal situación hace vulnerable a este grupo poblacional en razón que existe una alta correlación entre el sub empleo y pobreza, debido a que por ejemplo se observa que “entre el 2007 y 2011, el subempleo disminuyó de 48,4% a 34,2%, mientras que el índice de pobreza general disminuyó de 42,4% a 27,8%, manteniendo por lo tanto cierto paralelismo en la disminución de ambos indicadores, que mantienen una diferencia constante de entre 6 a 7 puntos porcentuales”. Frente a la situación de desempleo y subempleo en general, se crea en setiembre de 2011, el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, en adelante “Impulsa

Perú” con el objetivo de mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad de las personas desempleadas y subempleadas, en su fase de ejecución durante los años 2012 – 2013, el programa atendió a 26,469 personas con una inversión de S/. 32,8 millones.

A nivel local, contamos con Agroindustrias San Jacinto S.A.A. ubicado en el centro poblado del mismo nombre, una de las más antiguas, es una empresa dedicada al cultivo, transformación e industrialización de la caña de azúcar y de sus derivados; azúcar, alcohol, melaza y bagazo, generando alrededor de 1400 puestos de trabajo de acuerdo a la estacionalidad. En la ciudad de Casma existen florecientes empresas agroindustriales en el caso de Agrícola Chapi ha generado sobre los 1577 empleos directos en los dos últimos años para el cultivo de espárragos, sumado a ello la instalación de plantas procesadoras de palta y mango de capital local tal como Agrícola y Ganadera Chavín de Huantar S.A. en el sector Buenavista Alta que alberga a más de 250 operarios de planta según el reporte de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT, 2016).

Durante mi experiencia profesional en un programa de promoción del empleo he observado frustración de trabajadores al no acceder a un trabajo formal que mejore sus condiciones de vida por la carencia de un documento que acredite la función que desempeña, a pesar que ha desarrollado habilidades en el sector agroindustrial y actividades conexas. El distrito de Casma en la provincia de Casma con inmemorables años de tradición agrícola ha sido favorecido con la ejecución del proyectos agroindustriales, quienes en su fase inicial tuvieron la necesidad de contar personal capacitado en diversos perfiles ocupacionales; para ello se formalizó la convocatoria de personal a nivel local con resultados poco alentadores: la convocatoria se declaró desierta pues lo postulantes no cubrían los requisitos mínimos en formación , en consecuencia el nivel de empleabilidad en la actividad agroindustrial son poco significativas.

En lo referente al empleo, los desencuentros se basan en que la población no está preparada (en educación formal y habilidades) para el trabajo que ofrecen las empresas agroindustriales.



## **1.2. Trabajos previos**

A nivel internacional, Rabb, (2005) en su tesis de maestría titulada “De que hablamos cuando hablamos de empleabilidad”, presentada en la Universidad de Chile; en una investigación de tipo cualitativa con una muestra de 7 entrevistas a directores de centro de empleo llego a la siguiente conclusión: De igual forma, los programas comparten la idea que los jóvenes de sectores populares presentan dificultades a la hora de querer insertarse laboralmente y a su vez mantienen una distante relación con el mercado del trabajo lo cual puede ser atendible a una situación que remite a su baja acumulación de formación sociocultural, bajo nivel de contactos o redes, experiencias fragmentadas y marginales, expectativas frente al mercado laboral, estigmatización social y entorno económico negativo que no favorece el desarrollo de sus expectativas laborales ; en este sentido, favorecer el aumento de la empleabilidad en el joven podría permitir el desarrollo de capacidades, competencias y habilidades que, posteriormente, pueden ser volcadas hacia una integración productiva y o social; de igual manera, se sugiere enfocar la formación de competencias de empleabilidad considerando las necesidades concretas de los territorios, lo cual podría favorecerse con acciones locales que fomenten la asociatividad en proyectos laborales y /o comerciales factibles de ser desarrollados por jóvenes tanto en un entorno urbano como rural.

Ibarra,(2008) en su tesis de grado titulado “Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad” presentado en la Universidad de Chile, en una investigación de tipo exploratorio-descriptivo con una muestra de 201 trabajadoras del Servicio de Trabajo Comunitario llego a las siguientes conclusiones: En base a estas cifras agregadas, es decir, sin distinguir ni por área de trabajo ni por Equipo Coejecutor del Programa, se podría sostener que el Programa Servicios Comunitarios representa una experiencia exitosa de vinculación entre las trabajadoras y el mercado laboral en servicios sociales a la comunidad, ya sea a través de la generación de competencias de empleabilidad o bien por medio de la consolidación de este mercado de trabajo. Lo anterior se ratifica a partir de la opinión de las mismas trabajadoras que se insertaron laboralmente. Más de un 86% de éstas consideran que alguno de los aspectos del Programa (capacitaciones, experiencia de trabajo, generación de redes) fue relevante en el proceso de búsqueda y obtención del nuevo empleo, mientras que

sólo el 14% restante considera que ninguno de los aspectos del Programa fue relevante en ese proceso. Así mismo, para un 53% de las trabajadoras encuestadas la red social más importante en el proceso de búsqueda y obtención de empleo se asocia al Programa (la opción “la ONG o Institución donde 142 trabajadores” acumula aproximadamente la mitad de las respuestas, mientras que la opción “Otra trabajadora” un 4%); Finalmente, los discursos de los principales actores del Programa han resaltado un conjunto de acciones y estrategias que han sido relevantes para el éxito de los procesos de inserción laboral, las cuales no sólo se centran en el desarrollo de las competencias de empleabilidad de las trabajadoras (objetivo explícito del Programa), sino que también en la ampliación de las oportunidades de empleo desde el punto de vista del mercado del trabajo. Estas estrategias se han focalizado en la generación de alianzas y redes de trabajo que permitan dar solución a ciertas problemáticas específicas 144 relacionadas con la proyección laboral de las trabajadoras. Es así como la vinculación con políticas públicas relacionadas con las áreas de trabajo del Programa se ha desarrollado como una estrategia para dar a conocer el trabajo realizado y el recurso humano que se ha formado.

Díaz, (2011) en su tesis de maestría titulada “Modelo de Negocio para el Desarrollo de un Centro de Formación de Competencias para la Agroindustria” presentada en la Universidad de Chile; en una investigación de análisis del entorno con una muestra de 2 centros de formación técnica CFT con más de 150 alumnos llegó a la siguiente conclusión: Después de haber investigado el mercado laboral de la Región de O’Higgins, en donde se aprecia la escasez de mano de obra calificada, un alto porcentaje de jóvenes cesantes sin ninguna experiencia y un potencial de trabajadores laboralmente activos que pueden perfeccionarse, es lo que hace que esta Región sea atractiva para la implementación de un centro educacional terciario que permita desarrollar competencias laborales con la finalidad de entregar al mercado personas con las habilidades necesarias para un buen desempeño dentro de las organizaciones.; beneficios sociales ya que con este CFC se pretende atacar el desempleo juvenil de la Región y la migración de los jóvenes a otras Regiones para estudiar una carrera universitaria, con esto se pretende aportar a cada una de las ramas de la actividad económica de la zona con personal apto para su impecable desempeño. Y por último, beneficio empresarial

ya que este ente capacitador generará la mano de obra que necesita la Región, idónea y con las herramientas que las empresas necesitan.

Rodríguez, (2012) en su tesis doctoral titulada “Orientación profesional por Competencias transversales para mejorar la empleabilidad” presentada en Universidad de Zaragoza – España, en una investigación de diseño mixto, se contó con la participación de 748 egresados, dato que se ve reducido a 448 y que por consiguiente define, a pesar de las dificultades, el mantenimiento de un 60% de la muestra cuantitativa inicial. Se realizan un total de 411 entrevistas presenciales, de las cuales se seleccionan aleatoriamente 100 para hacer un análisis en profundidad. Se utiliza la observación y el auto registro, la transcripción y análisis de cada una de las 100 entrevistas seleccionadas para conocer las categorías que aparecen en el conjunto de las mismas, así como el número de veces que aparecen dichas categorías y las personas con las que se trabajan, según tres jueces diferentes. Se complementan los datos obtenidos en los cuestionarios y en las entrevistas con los analizados en tres grupos de discusión, se llegó a las siguientes conclusiones: Como conclusión de este trabajo se halla que la orientación profesional por competencias mejora el nivel de empleabilidad de los egresados; se llega a la conclusión de que recibir orientación profesional por competencias contribuye positivamente a la mejora del nivel de empleabilidad de los egresados en general y al desarrollo de las competencias transversales y del manejo de los recursos y las herramientas de un modo particular y especialmente significativo. Además existe una clara correlación entre los egresados que reciben orientación profesional por competencias y una coyuntura laboral satisfactoria en los mismos. Al igual que existe una correlación marcada entre los egresados que han recibido orientación profesional por competencias y la propia percepción que tienen de su nivel de empleabilidad, considerándose ellos mismos más empleables al haber recibido dicha orientación.

Martínez, (2012) en su tesis de maestría titulado “Impacto de los aprendizajes de la capacitación en línea en personal que ocupa posiciones de supervisión y gerenciales de una empresa de telecomunicaciones” presentado en el Tecnológico de Monterrey-México en una investigación de tipo cuantitativo con una muestra de 30 gerentes y supervisores de una empresa en telecomunicaciones, se llegó a las siguientes conclusiones: Se concluye que el nivel de satisfacción con relación a los

cursos en línea tomados por participantes que ocupan posiciones de liderazgo 74 (supervisores y gerentes) en una empresa de telecomunicaciones en Monterrey es positivo; se concluye que los cursos en línea que han sido diseñados e impartidos para desarrollar líderes cumplen con las características que la capacitación corporativa demanda bajo un esquema virtual ;es muy poca la investigación que existe en México relacionada con la capacitación corporativa en línea y este capítulo muestra evidencia de la necesidad de generarla; traería como beneficios reducción de costos, evitar fracasos en la implementación de proyectos fundamentados en tecnología educativa e incrementar la satisfacción, por parte de los aprendices, en el uso de la misma.

Legorreta, (2014) en su tesis de maestría titulada “Plan de negocios como estrategia de comercialización para una agroindustria de dulces de leche” presentada en la Universidad Autónoma del Estado de México; en una investigación tipo descriptivo con una muestra de una micro empresa agroindustrial con 20 trabajadores llego a las siguientes conclusiones: La planificación de la actividad empresarial a nivel local es esencial para que se pueda hablar de un desarrollo económico fundamentado en la creación de las micro y pequeñas empresas, así pues la actividad empresarial bien practicada y basándose en los instrumentos de planeación adecuados puede tener como resultado el funcionamiento óptimo de empresas que generen riqueza y empleos en la localidad; además, si bien es cierto que la actividad empresarial hace algunos años se dio sin una correcta planificación y los conocimientos que tenían las personas encargadas de la actividad, eran empíricos ya que carecían de la formación específica en el ramo, en la actualidad la actividad empresarial debe de tener una correcta planificación para poder ser competitivo en un área de constante cambio y crecimiento, es por ello que lo planeado en el apartado referente a los aspectos organizativos de la empresa, describen la forma y los perfiles deseables para que se lleve a cabo de manera satisfactoria la administración de la empresa.

A nivel nacional, Vilca, Castillo, Linares y Domínguez (2012), en su tesis de maestría titulada “Planeamiento Estratégico para el Sector Construcción del Departamento de La Libertad “presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima; en una investigación en el sector construcción compuesto por 11 empresas que facturan más Según Top 10000, llego a las siguientes conclusiones:

La mano de obra que se emplea en las construcciones por lo general no tiene certificación sino se guía por una categoría empírica de operarios, oficiales, peones por lo que se hace necesario que la entidad SENCICO y organismos como CAPECO y las empresas privadas tengan que adoptar un rol más incidente a fin de tener personal mejor preparado que brinden una mejor calidad en su trabajo diario; la calidad de las obras depende mucho de la adecuada capacitación que se haga en el personal así como el cumplimiento de los plazos de construcción depende de la motivación que se difunda para lograr cumplir con los objetivos y avances planteados al inicio de cada obra y que se debe dar por medio de un control adecuado de manera continua y no esperar recién el atraso para poder distribuir mejor los recursos.

Julcahuanga,(2013),en la tesis de maestría titulada “ Evaluación de las estrategias de capacitación laboral juvenil pro joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura” presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima; en una investigación de tipo cualitativo en una muestra de 30 jóvenes llego a las siguientes conclusiones: La estrategia de capacitación del Programa Pro joven, son: fase técnica y laboral; la vinculación Entidad Capacitadora (ECAP)-Empresa es otra estrategia importante para el cumplimiento de la fase laboral de los jóvenes participantes la cual no se cumple en su totalidad.

Soto, (2013), en la tesis de maestro titulado “Propuesta de un modelo de centro de excelencia en innovación y transferencia tecnológica y desarrollo de capacidades en el departamento de Huánuco” presentada en la Universidad Nacional de Ingeniería-Lima, en una investigación de tipo descriptivo en una muestra de 03 centros de formación técnica llego a las siguientes conclusiones: Existe la ausencia generalizada de pertinencia entre la oferta educativa y la demanda social y productiva que se constata cuando se revisa el listado de profesiones técnicas que ofrecen los Institutos Superiores Tecnológicos y se comprueba la obsolescencia de otros que el crecimiento económico y el mercado laboral requieren. Este desencuentro, siendo un problema social permanente, resulta también una oportunidad para invertir en el Centro de Excelencia que prepare a los jóvenes para la empleabilidad exitosa, la generación de ingresos, el autoempleo y el desarrollo empresarial, asegurando la mayor competitividad de la

región y el país; los requerimientos del aparato productivo no coinciden con la oferta de especialidades de los institutos superiores tecnológicos del Departamento de Huánuco, la mayoría de las carreras ofertadas, y con mayor demanda, son vinculadas a servicios. La oferta regional y nacional de las carreras profesionales técnicas del Centro de Excelencia se adecúa tanto en términos cuantitativos como de mecanismo de enseñanza y contenidos, a las expectativas y planes de desarrollo de las instituciones y empresas, se toma como base el plan de inversiones, la ola exportadora, el plan de desarrollo concertado de la región, y la dinámica de crecimiento económica y productiva que afronta el país.

Vergara, (2015) , en su tesis de maestría titulada “Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una empresa de servicios” presentado en la Universidad Nacional Agraria La Molina- Lima; en una investigación tipo descriptivo aplicativo con una muestra de 76 personas laboralmente activas ;llego a las siguientes conclusiones: En virtud a los resultados obtenidos es posible calificar a los indicadores de medición de impacto de la capacitación como una herramienta cuantitativa capaz de orientar, con un alto grado de confiabilidad y objetividad en, el proceso de toma de decisiones en torno a la pertinencia económica de realizar una acción y/o programa de formación en base a competencias de los trabajadores de la empresa Clínica Internacional S.A.; los resultados obtenidos mediante la aplicación de los indicadores diseñados para medir el impacto de la capacitación manifiestan el 56.38 por ciento de impacto de la capacitación, 90.02 por ciento de satisfacción de los participantes, 82 por ciento en cuanto a la adquisición de conocimientos, capacidades y actitudes, 56.89 por ciento de transferencia de conocimientos en el puesto de trabajo y 35.24 por ciento a resultados.

Carpio, Gaona, Uculmana y Vilca (2015), en la tesis de maestría titulada “Barreras en el desarrollo de la agroindustria del espárrago en la Región Ica presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima; en una investigación tipo cualitativa de tipo exploratorio con una muestra de ocho gerentes de las empresas esparragueras con ventas FOB mayores a US\$ 5MM según el listado del SIICEX 2013, que cumplen con las tres actividades cultivo, agroindustria y exportación ubicadas en la región Ica llego a la siguiente conclusión: Todos los gerentes entrevistados reconocen que el espárrago en la región Ica tendría en un

mayor o menor grado barreras en su desarrollo agroindustrial, tales como la inadecuada gestión regional del agua, el encarecimiento e insuficiencia de la mano de obra, las trabas burocráticas en la exportación del espárrago, condiciones de comercialización internacional no favorables, la ausencia de asesoramiento técnico para la automatización, riesgo cambiario, y el alto impacto de los costos de transacción y transporte sobre el precio; ante la escasez de la mano de obra de la región, los entrevistados manifestaron que reclutan personal de otras regiones como Huancavelica, Ayacucho y Puno, trasladándolos a la región Iqueña, y albergándolos durante las campañas altas en viviendas alquiladas. Ellos manifestaron que estas zonas fueron elegidas por ser regiones dedicadas a la agricultura, esta condición facilitaría la adecuación del personal foráneo en las actividades del cultivo del espárrago; se observa que los entrevistados hayan coincidido en que el asesoramiento técnico para la automatización sea una barrera, ya que sus empresas podrían capacitar a sus colaboradores para subsanar esta deficiencia. Asimismo, la implementación de proyectos para la automatización no necesariamente podría hacerlo con capital propio, sino que tendrían la opción de recurrir a financiamientos bancarios.

Huamán, (2015), en la tesis de maestría titulada “Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Vamos Perú, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más de edad en la región Lambayeque, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima; en una investigación tipo descriptivo con una muestra de 44 usuarios no insertados a un centro laboral, llegó a las siguientes conclusiones: El servicio de capacitación para la inserción laboral es una intervención requerida y apreciada por las personas que buscan mejorar y fortalecer sus competencias y habilidades en un determinado rubro así como mejorar su empleabilidad, siendo el programa “Vamos Perú” una estrategia interesante de destacar y fortalecer a fin de reducir el subempleo y desempleo en el país; como producto de las capacitaciones los beneficiarios que lograron insertarse al mercado laboral perciben que sus ingresos mejoraron, siendo el promedio del tiempo de inserción luego de la capacitación de 1 a 4 meses.

A nivel local, no existen investigaciones locales relacionadas a la empleabilidad que es objeto de esta investigación.

### 1.3. Teorías relacionadas con el tema

Para abordar el marco teórico de la investigación, en primer lugar es necesario tratar el siguiente contenido:

Acerca de la Capacitación, la palabra capacitación como tal, según la Real Academia Española significa acción o efecto de capacitar, en ese sentido los esfuerzos de esta investigación se centraran en capacitar al trabajador para hacerlo apto y habilitado para algo.

Son dimensiones del plan de capacitación:

“La planificación o planeación, es un proceso racional de toma de decisiones por anticipado, que incluye la selección de las rutas de acción que debe seguir una empresa y cada unidad de la misma para conseguir unos determinados objetivos del modo más eficiente” (García y Valencia, 2007, p. 20). En tal sentido anticiparse en el tiempo resulta una estrategia muy acertada.

A nivel latinoamericano El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR, 2009) afirma que la Competencia laboral, no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.

Según líneas arriba podemos relacionarlo, pues en el mundo laboral para catalogar al trabajador debemos contar con definiciones cercanas para empoderarlos. “Definidos como un conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) adaptadas a un contexto laboral específico, que se evidencian en el desempeño y logro de resultados esperados” (Muñoz, 2012, p.33).

En busca de la productividad debemos tener claro lo que esperamos del capital humano, lograr los objetivos y posicionar a la empresa, en ese orden de ideas Icart y Suñe (2008) sostienen al respecto:

Que para lograr que un colaborador demuestre aquellas conductas que constituyen las competencias que están dentro del perfil requerido en los distintos puestos de trabajo, es necesario la existencia y unificación de los siguientes elementos:

Saber (Know). Es el grupo de conocimientos, tácitos y explícitos que se relacionan con los comportamientos comprometidos en el ejercicio de una definida competencia y que son de naturaleza técnica (éstas se orientan a la



ejecución de la labor), también son de carácter social (orientadas al vínculo interpersonal). Estos conocimientos se fueron adquiriendo a lo largo del tiempo mediante la formación (reglada y no reglada) y el aprendizaje, también se fue incluyendo la experiencia a modo de conocimiento obtenido a partir de la captación y experiencias propias.

Saber hacer (Know how). Son las habilidades, destrezas, sabiduría o saberes prácticos, generalmente tácitos y corporales los cuales permite hacer práctico el conocimiento que posee la persona y pueda aplicarlos a una acción concreta: es decir que la persona sea capaz de aplicarlos a hacer o producir algo (sea tangible o intangible), a la solución de problemas. Trata de saber cómo se hacen las cosas, es decir, hace referencia a los procedimientos operativos de realización de una determinada tarea, recogidos generalmente en forma de rutinas, reglas o secuencias (p. 130).

Sobre la programación del taller, es un programa educacional de corto tiempo e intensivo, para grupos pequeños, en un área de trabajo específico, participativo para resolver inconformidades.

Según experiencias en programas de corte económico laboral, un taller brinda espacios de 20% de teoría y 80% práctico para un tema, caracterizado por transferir conocimientos y técnicas a los participantes.

Siguiendo el proceso, para la ejecución de taller, se utiliza métodos de enseñanza para involucrar al grupo a capacitar, incluyen discutir casos, simulaciones, pasantías, y otros.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2017) afirma que para la evaluación del taller y evidenciar la efectividad, con la finalidad de medir y alcanzar el objetivo del plan de capacitación, procesamos datos para obtener el valor social de la capacitación, lo que se logra con las personas que la reciben y con los objetivos de la organización. Se identificó los niveles de evaluación de la capacitación:

La Reacción: es importante que los participantes en la capacitación reaccionen de manera favorable, reflejando interés, atención y motivación.

La Evaluación de aprendizaje: medir el grado en que las técnicas, habilidades, han sido adquiridos por los capacitados.

La Evaluación de transferencia (aplicabilidad): La evaluación de transferencia mide el cambio de conducta, los conocimientos, habilidades y actitudes aprendidas en la capacitación, han sido aprendidos para el mejor desempeño en el puesto de trabajo.

La Evaluación de impacto: nos enfocaremos a determinar en qué medida se modificó positivamente el desempeño de los indicadores de desempeño laboral.

Cortez y Fernández (como se citó en Acosta y Bedoya, 2013) opina que la capacitación y el desarrollo personal, es uno de los procesos de mayor relevancia que conforma la gestión del talento humano ya que tiene como objetivo fundamental potenciar al personal, crear individuos creativos, que puedan ejecutar diferentes actividades, y a su vez ser capaces de adquirir y desarrollar nuevas competencias que le permitirá dar respuesta a necesidades y circunstancias que se puedan generar. De igual forma establecen que una buena aplicación de este proceso permitirá que el talento humano sea cada vez más productivo y competitivo, debido a que estará preparado para desempeñarse eficazmente en cada una de las actividades que demande su puesto de trabajo.

Un Plan de Capacitación es un documento que elabora la dirección de la empresa o subcontrata su elaboración a especialistas externos, cuya finalidad es asegurar la capacitación de su personal durante un período determinado. El plan se inscribe, pues, dentro de la estrategia de la empresa, y debe incluir: el público a quien va dirigido, las acciones formativas necesarias, el presupuesto, los resultados esperados y cómo se evaluará el grado de consecución de los resultados tras su aplicación. En comparación a un conjunto disperso de acciones formativas, un Plan de Capacitación evita despilfarros y errores, y precisa "quién, cuándo, dónde y cómo se debe capacitar" (Lay, 2009, p.8).

Por su parte Dessler (2001) define "La capacitación consiste en proporcionar a los empleados nuevos o actuales, las habilidades necesarias que requieren para desempeñar su trabajo" (p. 249). Se caracteriza por una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración

del trabajador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como el progreso personal y laboral en la empresa.

En los sectores productivos se programan ciclos de capacitaciones en las diversas áreas de trabajo dependiendo de la carga laboral, por el cambio de la normativa, incorporación de tecnologías, auditorías, cambio climático, crisis financiera y sobre todo contar con personal con capacidad de respuesta antes imprevista y lo antes citado. Para Sanchez-Hernandez (2012) define a la capacitación como una “herramienta básica para el desarrollo del personal dentro de la empresa. Permite que los colaboradores tengan un amplio conocimiento sobre las actividades relacionadas con su puesto y facilita el crecimiento personal y por ende, de la organización” (p. 208). Por lo expuesto el trabajador deberá optar por capacitarse para evitar estar inmerso en el desempleo, en consecuencia genera problemas diversos.

Para definir el desempleo, sus consecuencias y soluciones, Sileceo sostiene al respecto:

El problema del desempleo no tiene una solución, es un problema complejo que deberá estudiarse desde sus diversas dimensiones; social, económica, laboral, política, productiva, educativa, etc. Sin embargo una de ellas la más importante, es la que plantea su solución bajo la estrategia de un modelo educativo que tienen como eje a la capacitación y el desarrollo. ¿Qué significa esto?, que el problema del desempleo no existe como tal, lo que existe es la imposibilidad de empleo de miles de seres humanos en virtud de una incapacidad laboral derivada de una falta de preparación y o capacitación y entrenamiento. No existe gente desempleada o subempleada más bien existe gente incapacitada o sub-capacitada, situación que se combina con la carencia de fuentes de trabajo-derivada a su vez de una falta de inversión, promoción, y desarrollo de empresas-está generando el fantasma del desempleo (2004, p.53).

Las organizaciones han evolucionado y adoptados nuevas tecnologías haciéndolos más competitivos y requiriendo para ello personal a la altura de las circunstancias. Con pleno conocimiento del comportamiento del mercado laboral, Lay sostiene al respecto que:

En la actualidad, la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. En este sentido, una de las principales

herramientas para que la organización pueda ampliar el conocimiento en su seno y aspirar a ubicarse en el rango de competente es precisamente la capacitación y el desarrollo, en forma continua y programada, de su personal, fundamentándose en las necesidades reales y dirigida al perfeccionamiento creciente de sus miembros y al desempeño organizacional, a tal grado que la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del siglo XXI radicará en el nivel de capacitación y gestión de sus recursos humano (2004,p.10).

Existen estrategias de capacitación, comprende la detección de las necesidades de capacitación, la decisión es la suma del cruce de información entre jefes de planta y desarrolladores del talento humano. Actualmente vivimos en un contexto sumamente cambiante, ante esta circunstancia, Acosta y Bedoya afirman que:

La detección de necesidades de capacitación es importante para el impacto del plan que se propone, apoya a sus miembros para desempeñar su trabajo actual, y sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y colaborar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Vale destacar que, los planes de capacitación que se inician para los empleado ayuda a la empresa en general, ya que los resultados no son individuales, sino, colectivos debido a que dentro de la organización las actividades a realizar requieren la colaboración de todo el personal independientemente de cargo que ocupa.(2013, p. 59).

La presencia de empresas transnacionales para la explotación agroindustrial trae consigo nuevas tecnologías para cultivos, fertiriego y procesamiento de frutas y hortalizas, pero la transferencia intergeneracional de pobreza, analfabetismo poco entienden de esos adelantos. En Ancash, la situación prolongada de pobreza y el no entender cómo puede funcionar una tecnología nunca antes vista brindan argumentos válidos para no contratar mano de obra local. La agroindustria genera poco empleo para la población de la zona, si lo hay es a nivel de operario de campo y línea de producción considerada de muy baja calificación para el grado de tecnología que se maneja. Tampoco genera recursos conexos, pues por ejemplo, las empresas para suministrar mano de obra para cosecha de frutos de exportación no logran cubrir la demanda optando por contratar mano de obra proveniente de plantaciones situadas en el norte de la región, así como también para proveerse de equipos y accesorios de riego tecnificado.

Según el Observatorio Socioeconómico Laboral (OSEL, 2017) de acuerdo a los reportes afirma que la variación anual positiva del empleo en la ciudad de Chimbote se debió al buen comportamiento creció de las ramas de la actividad económica extractiva (39.5%) y servicios (2.1%). En la rama extractiva, la variación del empleo estuvo asociada a la mayor contratación de trabajadores en la sub rama agricultura, para realizar labores de cosecha de mango y uva. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2012) afirma que en el Perú en términos laborales a la población lo definimos: Población en Edad de Trabajar (PET), aptas para trabajar desde los 14 años a 59 años; Población Económicamente Activa (PEA), lo conforman los ocupados y desocupados; PEA ocupada: independientes o dependientes; PEA subempleada cuya ocupación no es adecuada cuantitativamente y cualitativamente pero cuentan con experiencia laboral; PEA desocupada: Se considera en esta categoría a las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron. Por tanto en estos dos últimos casos su probabilidad de acceder a un empleo formal y digno es poco probable, que en síntesis se describe que su empleabilidad es casi nula.

Con respecto a la empleabilidad, el término es definido como un conjunto de características individuales destrezas, actitudes, valores y atributos personales-que incrementan las posibilidades de las personas para obtener buenos empleos y tener éxito en su trayectoria profesional, personal, lo cual les beneficia a ellas, a la economía y a la sociedad en general. El significado casi literal de la palabra empleabilidad que se le otorga es: "habilidad para obtener o conservar un empleo".

Son dimensiones del plan de capacitación en la presente investigación:

El nivel de empleo individual, empleo adecuado según análisis es consecuencia del crecimiento de la agroindustria en el Perú, ha desempeñado un papel fundamental en la economía y su efecto sobre el empleo.

El nivel de empleo familiar, la presencia de empresas agroindustriales determina el tránsito al nivel de empleo decente, el núcleo familiar se ve favorecido por la generación de empleo ligado a la empleabilidad de sus

miembros.

El nivel de empleo comunal, en zonas agroindustriales predominan empresas de 51 a más trabajadores, en consecuencia la comunidad rurales tienen la probabilidad de insertarse en empresas formales y elevar sus niveles de empleabilidad. La empleabilidad está ligada con las características personales del trabajador que facilitan y promueven las buenas oportunidades de empleo, mantenerse empleado y progresar en el ámbito laboral y social.

Se han creado escenarios para discernir conceptos en cada sector productivo y realidad socioeconómica, Casalis sostiene al respecto:

El concepto de empleabilidad parece estar vinculado exclusivamente a una responsabilidad individual, sin embargo, la formación y capacitación de las personas para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo encierra también una dimensión social. En primer lugar, porque los saberes y los conocimientos que porta un trabajador, si bien fueron adquiridos por la persona y en muchos casos son intransferibles, son el resultado de un largo proceso de inversión social y del esfuerzo colectivo de una comunidad. En segundo lugar, porque las posibilidades para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo no son exclusivamente una responsabilidad individual sino del conjunto de la sociedad, en tanto y en cuanto, se requieren condiciones económicas, políticas y sociales que hagan esto propicio. Un contexto económico recesivo o una situación de desempleo estructural no constituyen un escenario favorable para el empleo. Con esto quiero referir a que la empleabilidad está ligada también al conjunto de oportunidades que ofrece una sociedad (2011, p. 24).

En el Perú el término empleabilidad se define a un trabajador que posee habilidades y atributos personales, maneja sus circunstancias personales y puede resolver factores externos para obtener y mantenerse en un empleo formal, asegurando cubrir sus necesidades financieras, personales y de su entorno. Los cambios son impredecibles, en ese sentido “la constante en todo tipo de organización es el cambio, pues según el contexto donde se desarrolle la organización requiere ajustes en su estructura funcional, adaptación a economías con sus mercados y transformación en cada uno de sus trabajadores” (Grados, 2009, p.12). Por tal motivo muchas organizaciones optan por adaptarse al cambio.

Existen diversas experiencias en capacitación según el sector productivo y las exigencias del mercado laboral en cuanto a mano de obra. En ese sentido, Chacaltana y Saavedra, (1999), sostienen que se “muestra que estas inversiones en capacitación, aunque no aseguran a todos los jóvenes una mayor empleabilidad en el mercado de trabajo, a los que si logran acceder él y culminar todas las etapas previstas para su inserción, les genera un beneficio permanente en términos de ingresos, respecto de otros jóvenes con características similares que no han recibido entrenamiento ocupacional” (p.14).

“La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado” (Formichella y London,2005 p.3).

La Organización Internacional del Trabajo, OIT (2004) refiere que el término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo OIT, Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.

Según Arrow (como se citó en Rodríguez, 2012, p. 46) piensa que “la educación puede ser un mecanismo para distinguir a los trabajadores deseables de los no deseables. Esta hipótesis también recibe el nombre de teoría del “filtro”, que al igual que el efecto de fila, implican que la educación sirve como un medio para clasificar a las personas según los certificados de estudios que hayan obtenido y que pueden dar muestra de una mayor disciplina y tenacidad. He ahí la importancia de esta investigación”.

En ese orden de ideas en cada decenio se argumentan y sustentan y adoptan posiciones con respecto al empleo adecuado. En tal sentido,

Rodríguez (2012) sostiene que:

La empleabilidad, por tanto, está relacionada con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado de trabajo, es decir, se asume la existencia de una serie de competencias que mejoran las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo. Las competencias profesionales son, por tanto, claves para la comprensión del concepto de empleabilidad, pero nos interesa la aproximación al estudio de las competencias profesionales desde el punto de vista y con el objetivo de analizar cuáles son las competencias más valoradas en el mundo del trabajo y que por tanto potencian la empleabilidad de quienes las poseen” (p. 81).

Por otro lado las competencias transversales y otras características que consideramos que influyen en el término de empleabilidad. Entre ellas se encuentran: la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, la capacidad de aplicar los nuevos conocimientos a la práctica, la capacidad de tomar la iniciativa y la competencia de ser asertivo (Rodríguez, 2012, p. 51).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿En qué medida el plan de capacitación en explotación agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El presente proyecto de investigación se realiza por que se ha evidenciado por indicadores socioeconómicos vigentes la pobreza monetaria a consecuencia del desempleo; causado porque el trabajador no acredita formalmente la función que desempeña, no ha fortalecido sus capacidades laborales, todo ello impide su empleabilidad

Existe demanda laboral en perfiles ocupacionales relacionados a la agroindustria aun desierta, todo ello porque el trabajador local no logra superar la selección de personal, pues no cumple con el mínimo del nivel de formación requerido postergándolo laboralmente y frustrándolo. Lo citado tiene relevancia social pues nos da la dimensión de la problemática del empleo en el distrito y genera datos con criterios técnicos medibles para formular alternativas de solución.

Esta investigación conviene pues se diseñara un plan de capacitación dirigido a los trabajadores del sector agroindustrial, el más dinámico; la



aplicación del plan ha de fortalecer y acreditar sus competencias laborales para mejorar su empleabilidad, por ende mejorar su capacidad adquisitiva y niveles de vida de la sociedad en su conjunto; por tanto tiene una implicancia práctica.

El valor teórico de lo investigado servirá para diseñar mejoras para la empleabilidad a nivel local, elevar el poder adquisitivo, a través del fortalecimiento del capital humano, que le permitirá acceder y desempeñarse laboralmente en el sector minero a nivel nacional, logrando el bienestar individual, familiar y comunal.

Su utilidad metodológica reside en el estudio del trabajador ligado al sector agroindustrial en el “Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad, pues abordara aspectos relevantes: acciones para garantizar el empleo formal de los trabajadores capacitados, dinamizar la economía local y dar sostenibilidad a la función que desempeña a través de un reconocimiento formal y social. Así mismo, se reducirá la demanda de asistencialismo que solo alivian temporalmente la pobreza monetaria, distraen la atención y desvían recursos públicos.

La metodología es aplicable a diferentes realidades de nuestra región, pues los criterios técnicos usados en la recolección de datos, su procesamiento y diseño de la intervención se adecuan a diferentes sectores económicos en cada una de sus fases de producción, por tanto son aplicables en diferentes contextos para lograr el bienestar del trabajador.

Podemos afirmar que esta investigación cuenta con valor teórico, pues la experiencia servirá de modelo de cogestión, corresponsabilidad e instaurar políticas laborales que fortalezcan las capacidades del trabajador local para la mejora de su empleabilidad.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

- H<sub>α</sub>. La aplicación del plan de capacitación agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.
- H<sub>0</sub>. La aplicación del plan de capacitación agroindustrial no mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- H<sub>α</sub>. La aplicación Plan de capacitación en Explotación agroindustrial mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma, 2017.
- H<sub>0</sub>. La aplicación Plan de capacitación en Explotación agroindustrial no mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma, 2017.
  
- H<sub>α</sub>. La aplicación Plan de capacitación en Explotación agroindustrial mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma, 2017.
- H<sub>0</sub>. La aplicación Plan de capacitación en Explotación agroindustrial no mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma, 2017.
  
- H<sub>α</sub>. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejora empleabilidad, en la dimensión del nivel de empleo comunal en Casma, 2017.
- H<sub>0</sub>. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial no mejora empleabilidad, en la dimensión del nivel de empleo comunal en Casma, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar en qué medida el Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Identificar el nivel de empleabilidad en los trabajadores de Casma, 2017.  
Diseñar Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma, 2017.

Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma, 2017.

Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo comunal en trabajadores de Casma, 2017.

Evaluar la efectividad del Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

# **CAPÍTULO II**

# **MÉTODO**

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño es un “plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p. 128).

De acuerdo a la Guía de Diseño del trabajo de investigación de la UCV (2013), se usó un diseño experimental de tipo pre-experimental, identificándose un grupo experimental (GE) de los trabajadores del sector agroindustrial de Casma, que fueron sujetos a un pre-test (O1), posterior a ello se aplicó el Plan de Capacitación (X), para establecer comparaciones para la hipótesis, luego se realizó interpretaciones significativas del post test (O2), que guardaban relación con los resultados del estudio. Para el caso, la investigación en cuanto a su grado de control tuvo un diseño pre experimental y cuyo esquema fue el siguiente:

El diagrama que corresponde será:

GE  O1 X O2

donde:

GE : Grupo experimental único compuesto por trabajadores del sector agroindustrial en Casma

O1 : Pre Test.

X : Plan de capacitación

O2 : Post Test.

Se usó un diseño experimental, acogiendo la clase pre experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere que “a un grupo se le aplica una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al estímulo” (p. 141).

Al relacionar al diseño de pre prueba y post prueba con un solo grupo, se debe contar con un punto de referencia inicial que ha de reflejar que nivel tenía el grupo en las variables dependientes antes del estímulo; es decir, hay un seguimiento del grupo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 141).

## **2.2. Variables, Operacionalizacion**

Variables

Las variables en la presente investigación son:

Variable independiente: es la capacitación en explotación agroindustrial

Variable dependiente: es la empleabilidad

## Operacionalización

Variable	DEFINICION CONCEPTUAL	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM	Escala de medición
VI: Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial para la mejora de la empleabilidad de trabajadores.	Desler (2001) define "La capacitación consiste en proporcionar a los empleados nuevos o actuales, las habilidades necesarias que requieren para desempeñar su trabajo".	Conjunto de procedimientos secuenciales en forma ordenada y lógica que se siguen para desarrollar el Plan de capacitación en explotación minera para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Conchucos-Pallasca 2016.	.Planificación .Definición de competencias laborales. .Programación del taller .Ejecución del taller .Evaluación del taller evidenciar efectividad	. Planificación anual .Competencias a certificar .Horas de capacitación programadas .Capacitaciones ejecutadas. .Certificaciones entregadas		P L A N
VD: Empleabilidad.	Saavedra (1997) y en Chacaltana y Saavedra (1999) se ha mostrado que las inversiones en capacitación, aunque no aseguran a todos los jóvenes una mayor empleabilidad en el mercado de trabajo, a los que si logran acceder él y culminar todas las etapas previstas para su inserción, les genera un beneficio permanente en términos de ingresos, respecto de otros jóvenes con características similares que no han recibido entrenamiento ocupacional.	Conjunto de actividades que los trabajadores respecto a las condiciones de empleabilidad en el distrito de Casma, el cual sería medido por encuestas.	. Nivel de empleo individual. . Área laboral actual . Antigüedad laboral . Disponibilidad a la movilidad laboral . Flexibilidad laboral . Opciones laborales . Experiencia laboral mínima . Evolución del sueldo . Estacionalidad . Competencias del puesto . Continuidad en el trabajo . Nivel de empleo familiar. . Necesidades inmediatas satisfechas . Núcleo familiar empleable . Nivel de empleo comunal . Relación laboral . Fidelización de la empresa . Participa en Utilidades . Satisfacción laboral . Responsabilidad social . Inserción laboral	.Motivado para emplearse .Condición contractual Capacitarse mejora el desempeño en el area laboral actual La antigüedad laboral mejora la empleabilidad La disponibilidad a la movilidad laboral mejora su empleabilidad La flexibilidad laboral asegura su empleabilidad Asumire las opciones laborales existentes Es deseable la experiencia laboral mínima La evolucion del sueldo mejora con el plan de capacitación La estacionalidad afecta la empleabilidad Tengo las competencias del puesto a capacitar Capacitarse garantiza la continuidad en el trabajo Capacitarse eleva el rango salarial y mejora el nivel de vida del nucleo familiar Ha satisfecho sus necesidades inmediatas Los trabajadores de tu núcleo familiar son empleables El plan de capacitación satisface el empleo demandado en el mercado laboral local La relación trabajador/empresa mejora la empleabilidad La empresa debe fidelizar la experiencia laboral La empleabilidad genera y participa al trabajador en utilidades Su empleabilidad genera satisfacción laboral La empresa actúa con responsabilidad social Su empleabilidad mejora su inserción laboral	Estoy motivado para emplearme La condición contractual mejora la empleabilidad Capacitarse mejora el desempeño en el area laboral actual La antigüedad laboral mejora la empleabilidad La disponibilidad a la movilidad laboral mejora su empleabilidad La flexibilidad laboral asegura su empleabilidad Asumire las opciones laborales existentes Es deseable la experiencia laboral mínima La evolucion del sueldo mejora con el plan de capacitación La estacionalidad afecta la empleabilidad Tengo las competencias del puesto a capacitar Capacitarse garantiza la continuidad en el trabajo Capacitarse eleva el rango salarial y mejora el nivel de vida del nucleo familiar Ha satisfecho sus necesidades inmediatas Los trabajadores de tu núcleo familiar son empleables El plan de capacitación satisface el empleo demandado en el mercado laboral local La relación trabajador/empresa mejora la empleabilidad La empresa debe fidelizar la experiencia laboral La empleabilidad genera y participa al trabajador en utilidades Su empleabilidad genera satisfacción laboral La empresa actúa con responsabilidad social Su empleabilidad mejora su inserción laboral	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población:**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174), define a la población o universo como “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Para el desarrollo de la tesis se ha evidenciado mediante los reportes del centro de empleo la demanda futura en el cual se plasma el requerimiento de 38 operarios agrícolas ligados al sector agroindustria en el distrito de Casma cuyas edades fluctúan de 30 a 59 años en condición de desempleados, sub empleados o en riesgo de perder su empleo, en términos laborales con bajo nivel de empleabilidad.

#### **Muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el subgrupo del universo o población de interés, sobre el cual se recolectan los datos y que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que tiene que ser representativo de la población. También se define como parte o fragmento de la población que tiene las características de ser objetiva y reflejo de ella de tal manera que los resultados que se obtengan puedan expandir cada uno de los elementos que se encuentran dentro de la población. (p.173).

La determinación de la muestra para el presente trabajo de investigación se realizó por conveniencia y criterial. La muestra es No Probabilística y está constituida por 38 operarios agrícolas ligados al sector agroindustria en el distrito de Casma cuyas edades fluctúan de 30 a 59 años en condición de desempleados, sub empleados o en riesgo de perder su empleo, en términos laborales con bajo nivel de empleabilidad. En consecuencia, la muestra está constituida por 38 trabajadores ligados al sector agroindustria del distrito de Casma. La muestra, en términos laborales denominados también los buscadores de empleo, conforman la bolsa de trabajo del Sistema de Información Laboral (38 registrados en el SILNET), bajo dominio de la Oficina del Centro De Empleo dependientes de la Dirección Regional de Trabajo de la Región Ancash.



## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Para esta investigación se usó una evaluación sistemática, desde la recolección de datos aplicados individualmente a los trabajadores agroindustriales mediante una escala de valoración de Likert, para evaluar el nivel de empleabilidad de los trabajadores en tres dimensiones. Acto seguido, mediante análisis estadístico se visualizará los resultados para demostrar la confiabilidad y validez a través de juicio de expertos.

### **Instrumento**

A través de la escala de actitudes por la empleabilidad, con escala de medición ordinal del 1 al 5, se aplicó un pre test se ejecutó el plan y se aplicó el post test para determinar en qué medida se mejoró la empleabilidad de trabajadores del sector agroindustrial del distrito de Casma, enmarcándose en tres dimensiones desde el nivel de empleo individual, familiar y comunal. Los indicadores constan de 22 ítems que evaluaron actitudes del trabajador por la empleabilidad; cuyos resultados fueron interpretados en términos cuantitativos. La administración de la escala fue individual con una duración de 20 minutos, desprendiéndose de la aplicación de la escala el nivel de empleabilidad de los trabajadores. Los resultados se presentaron en T-Student, tablas y gráficos porcentuales. Como acciones previas se determinó el análisis de la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de cronbach, siendo este aceptable, cabe recalcar que la validez fue a través de juicio de expertos.

### **Validez**

El proceso de validez a juicio de expertos se realizó por dos jueces especialistas en la materia de investigación, con grado de maestría en gestión pública quienes determinaron su validez rubricando en la misma. Acto seguido se empleó el instrumento para su propósito y determinar su confiabilidad.

## Confiabilidad

Situados en una zona agroindustrial se aplicó la prueba piloto a 10 obreros agrícolas, con 22 elementos. Se aplicó el método estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.738 cuyo resultado manifiesta que el instrumento aplicado es aceptable.

### 2.4. Métodos de análisis de datos

Se analizaron los datos mediante la estadística descriptiva e inferencial presentando los datos en tablas de frecuencias y porcentajes de una variable en grafico de barras, pues son tratados por categorías, algunas de estas medidas estadísticas son las medidas son:

Medidas de tendencia central:

a) La Media aritmética ( $\bar{X}$ ):

Es la suma de todos los valores numéricos observados en una variable cuantitativa, dividido por el número de datos o tamaño de muestra.

Su fórmula es:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

donde:

$\bar{X}$  = Media aritmética

$X_i$  = Número de trabajadores con calificaciones obtenidas en relación a un determinado parámetro.

$n$  = Total de trabajadores de la muestra.

Medidas de dispersión:

Las medidas de dispersión utilizados en el análisis de datos son los que siguen:

La Varianza: Es la suma de las separaciones o distancias al cuadrado de todos los valores numéricos observados respecto de su media, dividido por el número de datos menos uno. Su fórmula es:

$$S^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}$$

donde:

$x_i$  : Valores numéricos observados en una muestra.

$\bar{x}$  : Media aritmética

n : Tamaño de la muestra.

La desviación estándar o típica (S): Es la raíz cuadrada positiva de la varianza y nos indica “cuanto” es la variabilidad. Se denota por “S”. Esto es:

$$S = \sqrt{S^2}$$

Coeficiente de variación: Dara como resultado la dispersión relativa de los datos, siendo el cociente de la desviación típica o estándar entre su media aritmética. Su utilidad radica en comparar la desviación típica con la media aritmética y nos indicó el número de veces que la desviación típica contiene a la media aritmética, expresado en porcentaje. En ese sentido el coeficiente de variación es una medida útil para comparar la variabilidad de dos o más series de datos que tengan igual o distintas unidades de medida, con igual o distinta media aritmética.

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

En donde:

C.V: Coeficiente de variación en porcentaje.

S : Desviación estándar.

$\bar{X}$  : Media aritmética de la información.

b) La metodología estadística utilizada es la estadística inferencial paramétrica, que permite validar si la variable independiente influye de manera significativa o no sobre la variable dependiente a través de la comparación de medias. Para ello se hace uso de la prueba T–Student.

Cuya fórmula es:

$$T = \frac{(\bar{D} - \delta)}{\sqrt{\left(\frac{S_D^2}{n}\right)}}$$

donde:

$$\bar{D} = \frac{\sum_{i=1}^n D_i}{n}$$

: es la media aritmética de las diferencias entre el pos test y pre test

$\delta = \mu_{Pos} - \mu_{Pre}$  : es la diferencia de medias poblacionales planteadas como hipótesis nula, la cual por lo general vale cero.

$$S_D^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (D_i - \bar{D})^2}{n-1}$$

, es la varianza de las diferencias entre el pos test y pre test

n: tamaño de muestra o número de datos

## 2.5. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que tendremos en cuenta en el presente proyecto de investigación se relacionan:

- a) Principio de veracidad: Que responde a las normas para referenciar a los diferentes autores y demás material bibliográfico consultado.
- b) El principio de fidelidad: Respetando el cumplimiento de lo planteado en el proyecto con los cambios debidamente justificado asegurando que los participantes de la muestra nadie conocerá la información proporcionada por ellos.
- c) El respeto a la autonomía: Este principio se plasmara a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tendrá cuidado la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la dirección de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar.
- d) El Principio de beneficencia: En este proyecto se explicitara a los participantes los beneficios y riesgos a que están sometidos para determinar su aceptación o no al estudio.
- e) El Principio de justicia.- Ya que la selección de la muestra no permiten distinguir raza, sexo o religión de los participantes, es importante señalar

que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del rendimiento académico.

f) Anonimato: Situación de permanencia en el anónimo

g) Confidencialidad: Que se hace o se dice en confianza.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

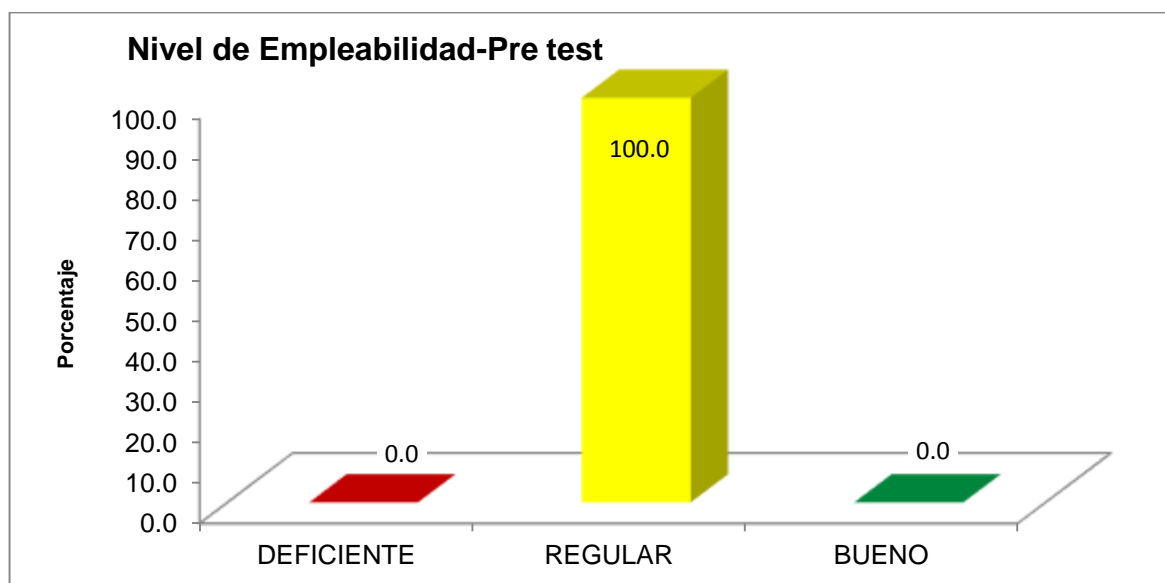
**Tabla 1**

*Nivel de empleabilidad antes de aplicar el plan de capacitación agroindustrial, en los trabajadores de Casma, 2017.*

Nivel de Empleabilidad		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	22 - 51	0	0,0
REGULAR	52 - 81	38	100,0
BUENA	82 - 110	0	0,0
Total		38	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor.

En la Tabla 1 y Figura 1, se determinó que antes de aplicar el plan de capacitación agroindustrial no existe deficiencia ni buena empleabilidad, sin embargo se aprecia que el 100,0% de los trabajadores sienten que la empleabilidad en Casma se encuentra en un nivel regular.



**Figura 1:** *Nivel de empleabilidad antes de aplicar el plan de capacitación agroindustrial, en los trabajadores de Casma, 2017.*

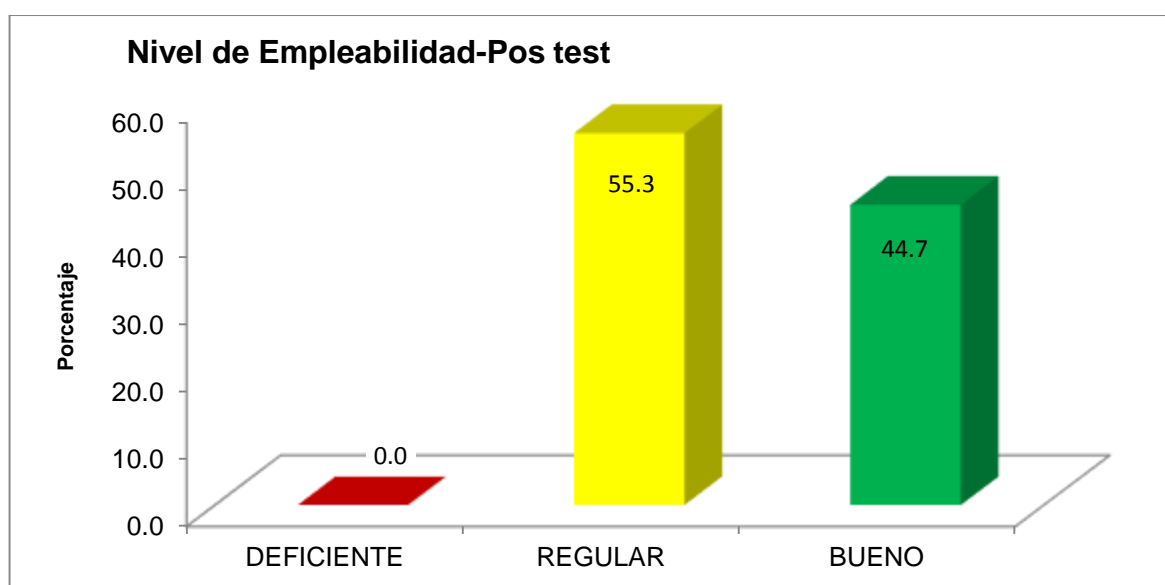
**Tabla 2**

*Nivel de empleabilidad después de aplicar el plan de capacitación agroindustrial, en los trabajadores de Casma, 2017.*

	Nivel de Empleabilidad	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	22 - 51	0	0,0
REGULAR	52 - 81	21	55,3
BUENA	82 - 110	17	44,7
	Total	38	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor.

En la Tabla 2 y Figura 2, se determinó que después de aplicar el plan de capacitación agroindustrial no existe empleabilidad deficiente, sin embargo se aprecia que el 55,3% de los trabajadores sienten que la empleabilidad en Casma se encuentra en un nivel regular y el 44,7% dicen que la empleabilidad es de nivel bueno.



**Figura 2:** *Nivel de empleabilidad después de aplicar el plan de capacitación agroindustrial, en los trabajadores de Casma, 2017.*



## Aplicar el Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo individual

**Tabla 3**

*Indicadores estadísticos sobre la empleabilidad individual.*

Media			Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST	Diferencia	PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
33,87	45,05	11,18	1,961	3,031	5,8%	6,7%

**Nota:** En la Tabla 3 se aprecia que el puntaje promedio obtenido sobre el empleo individual, en el pre test, es 33,87; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 45,05. Esto ha generado una diferencia de 11,18 puntos, incremento favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el empleo individual, en el pos test presenta una dispersión relativa (6,7%) indicando esto una mayor inestabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 5,8%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de capacitación agroindustrial mejoró el empleo individual.

## Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo individual

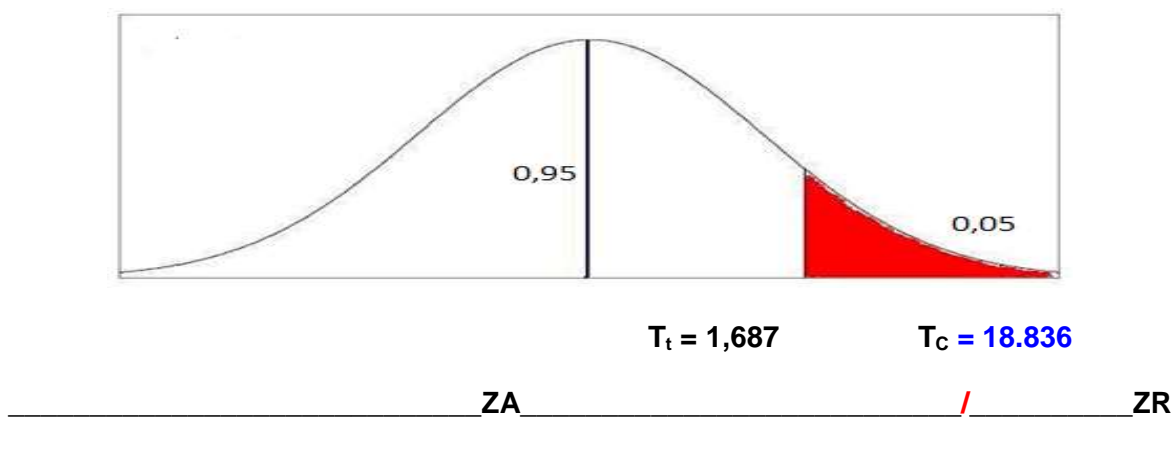
ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AGROINDUSTRIAL PARA MEJORAR EL EMPLEO INDIVIDUAL.

**Tabla 4**

*Prueba T Student y su significancia*

Valor Calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$T_c = 18,836$	$p = 0,000$	Sig.

Observando la significancia en la Tabla 4 ( $p < 0,05$ ) y en la figura 3, el valor calculado ( $T_c = 18.836$ ) es superior al valor tabular ( $T_t = 1,687$ ), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de capacitación agroindustrial, dado que mejoró el empleo individual en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.



**Figura 3:** Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo individual.

**Nota:** ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

### Aplicar el Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo del núcleo familiar

**Tabla 5**

*Indicadores estadísticos sobre el empleo del núcleo familiar.*

Media		Diferencia	Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST		PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
8,47	10,55	2,08	1,156	1,058	13,6%	10,0%

**Nota:** En la Tabla 5 se aprecia que el puntaje promedio obtenido sobre el empleo del núcleo familiar, en el pre test, es 8,47; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 10,55. Esto ha generado una diferencia de 2,08 puntos, incremento favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el empleo del núcleo familiar, en el pos test presenta una dispersión relativa (10,0%) indicando esto una mayor estabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 13,6%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de capacitación agroindustrial mejoró el empleo del núcleo familiar.

## Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo del núcleo familiar

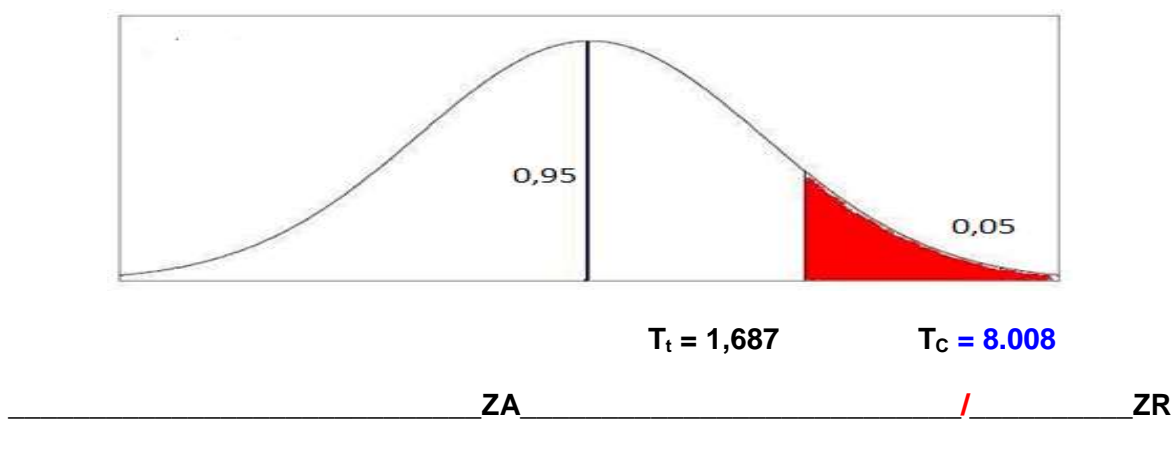
ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AGROINDUSTRIAL PARA MEJORAR EL EMPLEO DEL NÚCLEO FAMILIAR.

**Tabla 6**

*Prueba T Student y su significancia*

Valor Calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$T_c = 8,008$	$p = 0,000$	Sig.

Observando la significancia en la Tabla 6 ( $p < 0,05$ ) y en la figura 4, el valor calculado ( $T_c = 8.008$ ) es superior al valor tabular ( $T_t = 1,687$ ), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de capacitación agroindustrial, dado que mejoró el empleo del núcleo familiar en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.



**Figura 4:** Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo del núcleo familiar.

**Nota:** ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

## Aplicar el Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo comunal

**Tabla 7**

*Indicadores estadísticos sobre el empleo comunal.*

Media			Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST	Diferencia	PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
17,45	24,71	7,26	1,519	2,217	8,7%	8,9%

**Nota:** En la Tabla 7 se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el empleo comunal, en el pre test, es 17,45; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 24,71. Esto ha generado una diferencia de 7,26 puntos, incremento favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el empleo comunal, en el pos test presenta una dispersión relativa (8,9%) indicando esto, aproximadamente una igual estabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 8,7%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de capacitación agroindustrial mejoró el empleo comunal.

## Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo comunal

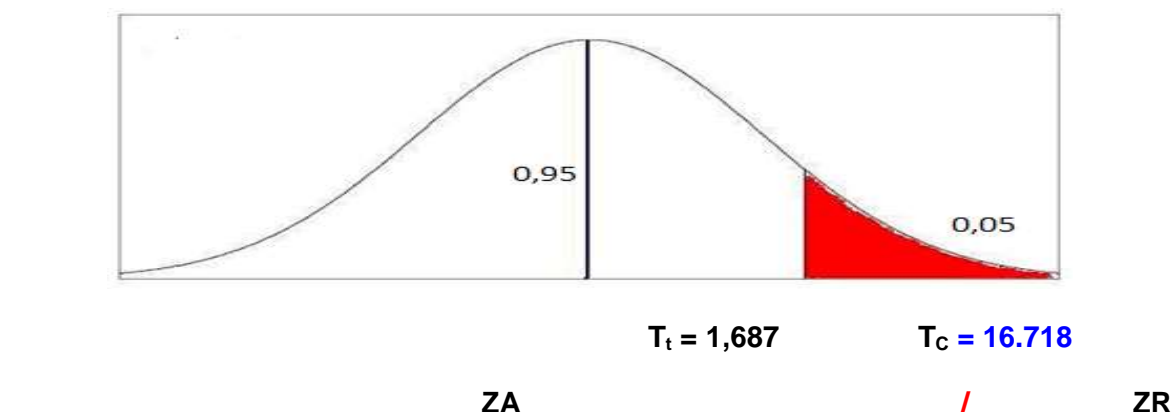
ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AGROINDUSTRIAL PARA MEJORAR EL EMPLEO COMUNAL.

**Tabla 8**

*Prueba T Student y su significancia*

Valor Calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$T_c = 16,718$	$p = 0,000$	Sig.

Observando la significancia en la Tabla 8 ( $p < 0,05$ ) y en la figura 5, el valor calculado ( $T_c = 16.718$ ) es superior al valor tabular ( $T_t = 1,687$ ), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de capacitación agroindustrial, dado que mejoró el empleo comunal en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.



**Figura 5:** Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar el empleo comunal.

**Nota:** ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

## Aplicar el Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad

**Tabla 9**

*Indicadores estadísticos sobre la empleabilidad.*

Media			Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST	Diferencia	PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
59,79	80,32	20,53	3,095	4,822	5,2%	6,0%

**Nota:** En la Tabla 9 se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre la empleabilidad, en el pre test, es 59,79; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 80,32. Esto ha generado una diferencia de 20,53 puntos, incremento favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre la empleabilidad, en el pos test presenta una dispersión relativa (6,0%) indicando esto, una ligera mayor inestabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 5,2%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de capacitación agroindustrial mejoró la empleabilidad.

### Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad

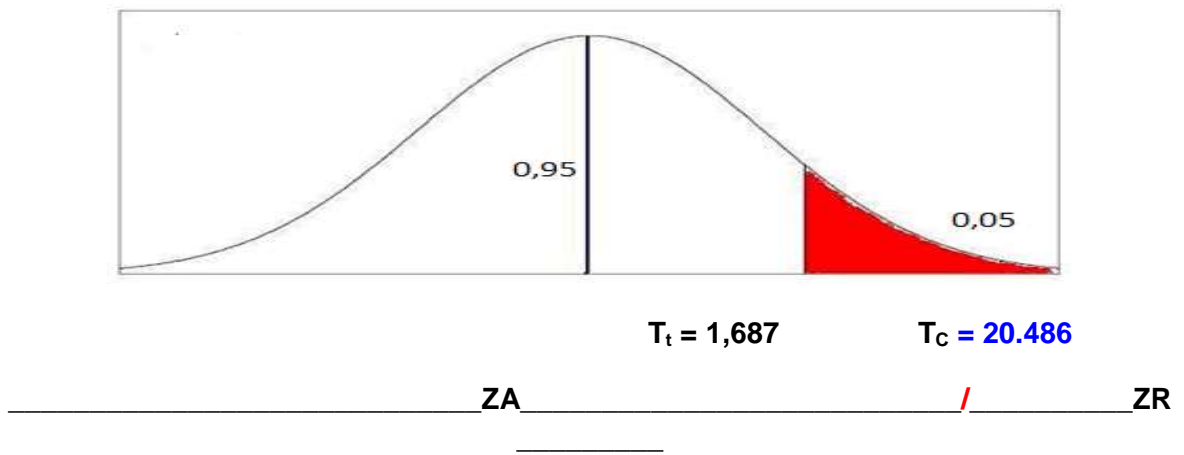
ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AGROINDUSTRIAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD.

**Tabla 10**

#### *Prueba T Student y su significancia*

Valor Calculado	Sig.	Decisión
$T_c = 20,486$	$p = 0,000$	$p < 0,05$ Sig.

Observando la significancia en la Tabla 10 ( $p < 0,05$ ) y en la figura 6, el valor calculado ( $T_c = 20,486$ ) es superior al valor tabular ( $T_t = 1,687$ ), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de capacitación agroindustrial, dado que mejoró la empleabilidad en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.



**Figura 6:** Efectividad del Plan de Capacitación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad.

**Nota:** ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

# **CAPÍTULO IV**

# **DISCUSIÓN**



#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue determinar en qué medida el plan de capacitación en explotación agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

Los resultados de la investigación nos indican que el promedio obtenido sobre empleabilidad en el pre test arrojó 59.79 puntos, en cambio en el post test el puntaje promedio fue 80.32 puntos, ello generó una diferencia de 20.53 puntos incremento favorable al post test, estos resultados reflejan que el plan de capacitación al sector agroindustrial mejoró la empleabilidad.

El fundamento teórico de la investigación corrobora los resultados obtenidos, así García y Valencia (2007) precisan que la planificación en el proceso de capacitación es una actividad racional, anticipada que permite preparar a los individuos para alcanzar determinados objetivos para que sean más eficientes en su trabajo, Muñoz (2012) por su parte indica que en el mundo laboral debe capacitar a los trabajadores proponiéndole un conjunto de capacidades en el saber, saber hacer y saber ser, para que estos puedan mejorar su desempeño y lograr los resultados esperados.

Para lograr el objetivo trazado en la investigación se programaron un conjunto de talleres que son programas educativos de corto tiempo pero intensivos para prepararlos en un área de trabajo específico a partir de la participación activa de los participantes.

Se debe precisar que Cortez y Fernández opinan que la capacitación es uno de los procesos de mayor relevancia en la administración de los seres humanos y que tiene la meta de repotenciar las habilidades y destrezas de las personas para que sean capaces de adquirir un trabajo o desarrollarse adecuadamente en el mismo; entendiéndose que la capacitación de los recursos humanos es una respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con personal capacitado y productivo como lo señala Lay (2004).

En cuanto a los objetivos específicos, el nivel de empleabilidad antes de aplicar el plan de capacitación al sector agroindustrial se ubicó en el nivel regular con el 100% y después de aplicar el plan de capacitación el nivel de empleabilidad se ubicó en el nivel regular con 53.3% y en el nivel bueno con el 44.07%.

Al aplicar el plan de capacitación agroindustrial para mejorar el empleo individual los resultados reflejan que entre el pre y post test se obtuvo un incremento de 45.05 favorable al post test; en la dimensión empleo del núcleo familiar el incremento favorable al post test fue de 10.55, en la dimensión empleo comunal se generó una diferencia de 7.26 puntos como incremento favorable al post test; estos resultados reflejan que el plan de capacitación mejora el empleo a nivel de las tres dimensiones y como consecuencia de ello se alcanzó el objetivo general de la investigación.

Los resultados anteriores permiten reafirmar la conclusión a la que arribaron en los trabajos previos, así Rabb (2005) precisa que el favorecer el aumento de la empleabilidad permite el desarrollo de capacidades y habilidades como un medio para elevar la productividad y mejorar las condiciones de vida; de otra parte Ibarra (2008) sostiene que los programas de servicios comunitarios representan una experiencia exitosa para la vinculación de trabajadores en el mercado laboral; también Díaz (2011) indica que el perfeccionamiento de jóvenes potenciales en busca de trabajo es importante para emplearse, siempre en cuando desarrollen habilidades necesarias para un buen desempeño; en esa misma línea Rodríguez (2012) concluye que si se brinda una buena orientación profesional por competencias se elevara el nivel de empleabilidad de los estudiantes universitarios.

A nivel nacional Jucahuanga (2013) también destaca la importancia de los programas de capacitación y concluye que la capacitación como estrategia es importante por el cumplimiento de funciones en la fase laboral.

A partir de los anteriores cabe mencionar que una de las barreras para lograr el desarrollo de la agroindustria en nuestra región es la falta de capacitación del personal que se dedica al campo, ya que sus labores agrícolas los realizan en forma artesanal.

**CAPÍTULO V**

**CONCLUSIONES**

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1. Conclusión general**

Se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre la empleabilidad, en el pre test, es 59.79; en cambio en el post test el puntaje promedio obtenido es 80.32. Esto ha generado un diferencia de 20.53 puntos, incremento favorable al post test. Entonces estos resultados reflejan que el plan de capacitación agroindustrial mejoró la empleabilidad.

### **5.2. Conclusiones específicas**

Siendo esto una afirmación concluyente, se identificó que antes de aplicar el plan de capacitación agroindustrial no existe deficiencia ni buena empleabilidad, sin embargo se aprecia que el 100% de los trabajadores sienten que la empleabilidad en Casma se encuentra en un nivel regular.

En ese mismo orden de ideas, se ha identificado que después de aplicar el plan de capacitación agroindustrial no existe empleabilidad deficiente, sin embargo se aprecia que el 55.3% de los trabajadores sienten que la empleabilidad en Casma se encuentra en un nivel regular y el 44% dicen que la empleabilidad es de nivel bueno.

En las tres dimensiones se detallarán los resultados concluyentes:

A nivel de empleo individual, se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el empleo individual, en el pre test, es de 33.87; en cambio en el post test el puntaje promedio es de 45.05. Esto ha generado una diferencia de 11.18 puntos, incremento favorable al post test.

A nivel de empleo del núcleo familiar, se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el empleo del núcleo familiar, en el pre test, es de 8.47; en cambio en el post test el puntaje promedio obtenido es 10.55. Esto ha generado una diferencia de 2.08 puntos, incremento favorable para el post test.

A nivel de empleo comunal, se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el empleo comunal, en el pre test. Es de 17.45; en cambio en el post test el puntaje promedio obtenido es 24.71. Esto ha generado una diferencia de 7.26, incremento favorable al post test.

**CAPÍTULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

A las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con sede en Casma, promover la capacitación a la población sobre temática relacionada con la explotación agroindustrial para elevar el nivel de la empleabilidad.

A los empresarios de la agroindustria capacitar a los trabajadores en temas relacionados agroindustria, como medio para mejorar su empleabilidad.

A la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Casma, desarrollar talleres de capacitación en temática relacionada con la agroindustria y favorecer la empleabilidad en los trabajadores.

A los futuros trabajadores de la agroindustria capacitarse y actualizarse en temas agroindustriales, como requisito para obtener plazas laborales.

A los futuros maestrantes de gestión pública diseñar proyectos y estudios relacionados con las diversas áreas de la explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

## **VII. REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- Acosta, C. y Bedoya, L. (2013) Propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveeduría de servicios y suministros industriales, (provesica Oriente C.A.) Maturín 2013 (Tesis de maestría).  
Recuperada de <http://hdl.handle.net/123456789/4744>
- Casalis, A. (2011). Análisis de la Política Oficinas de Empleo Municipal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en Argentina, entre 2005 y 2010 (Tesis de maestría).  
Recuperada de [http://1400610657\\_tesis-casalis](http://1400610657_tesis-casalis)
- Carpio Ventura, J. E., Gaona Abad, L. S., Uculmana Villagómez, L. M., & Vilca Antezana, S. H. I. (2015). Barreras en el desarrollo de la agroindustria del espárrago en la Región Ica. (Tesis de maestría).  
Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7658>
- Dessler (2001). *Administración de personal*.  
Recuperada de <https://books.google.com.pe/books>
- Díaz Orellana, M. (2011). Modelo de negocio para el desarrollo de un centro de Formación de Competencias para la Agroindustria (Tesis de maestría).  
Recuperada de [http://www.thesis.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cf-diaz\\_mo/html/index-frames.html](http://www.thesis.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cf-diaz_mo/html/index-frames.html)
- Formichella y London (noviembre, 2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. Revista In *Anales de la AAEP*. Recuperado de [http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella\\_london.pdf](http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf)
- García, E., y Valencia, M. (2007). *Planeación estratégica*. ML Estela García Sánchez, *Planeación Estratégica*.  
Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/planeacion-estrategica-teoria-y-practica/oclc/893562783>
- Grados, J. (2009). Capacitación y desarrollo de personal.  
Recuperado de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=UACHBC.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=101575>.



- Hernández, Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ª ed.) México DF: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, SA DE CV
- Huamán (2015). Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Vamos Perú, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más de edad en la región Lambayeque (Tesis de maestría).  
Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6855>
- Ibarra, S. (2008). Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad (Tesis de maestría).  
Recuperada de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra\\_s/html/index-frames.html](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra_s/html/index-frames.html)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI 2013 Perú: “Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2004-2012”. Lima: INEI.  
Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1105/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/libro.pdf)
- Julcahuanga, J. (2013). Evaluación de las estrategias de capacitación laboral juvenil pro joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura (Tesis de maestría).  
Recuperada de <http://tesis.pucp.edu. /repositorio/handle/123456789/4992>
- Lay, M. (2004). Propuesta de un modelo general para la capacitación de directivos y reservas en la Empresa Pecuaria Martí (Tesis de Doctorado).  
Recuperada de <http://biblioteca.ihatuey.cu/link/tesis/tesism/mariatlay.pdf>
- Legorreta, A. (2014). Plan de negocios como estrategia de comercialización para una agroindustria de dulces de leche (Tesis de maestría).  
Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/14752>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2014 “Encuesta Nacional de Variación del Empleo – ENVE, Abril – 2014”. Lima: Dirección General de Promoción del Empleo. Recuperado de <http://www2.trabajo.>

[gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/avance-estadistico-mensual/](http://gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/avance-estadistico-mensual/)

Observatorio Socioeconómico Laboral: Dirección Regional de Trabajo de Ancash. (Julio, 2016). *Gobierno Regional de Ancash*. Recuperada de <http://osel-ancash.blogspot.pe/>

Muñoz Pérez, A. (2012). Formación técnica por competencias laborales en la experiencia educativa de los CEFOP n°4 y n°10 del PASE (1996-2007). (Tesis de maestría).

Recuperada de <http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=empleabilidades+&type=AllFields>

Rabb, V. (2005). De que hablamos cuando hablamos de empleabilidad. (Tesis de maestría).

Recuperada de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105964/rabb\\_v.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105964/rabb_v.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Real Academia Española. (2017). Disquisición. En diccionario de la lengua española (23.a ed.).

Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=7HamHPs>

Rodríguez, A. (2012). Orientación profesional por Competencias transversales Para mejorar la empleabilidad. (Tesis doctoral).

Recuperada de <https://zaguan.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf>

Saavedra, J; Chacaltana, J. (2001). Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación (Tesis de maestría).

Recuperada de <http://repositorio.grade.org.pe/handle/GRADE/156>

Sanchez-Hernandez, R. (2011). La capacitación como predictora de satisfacción del cliente en organizaciones turísticas.

Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/3604/360433577006.pdf>

Servicio Nacional del Servicio Civil. (julio, 2017). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado de [http://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/publicaciones/dic2014/Documento\\_sobre\\_evaluacion\\_de\\_la\\_Capacitacion.pdf](http://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/publicaciones/dic2014/Documento_sobre_evaluacion_de_la_Capacitacion.pdf)

Sileceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo personal*.

Recuperado de <https://books.google.es>

Soto, L. (2013), Propuesta de un modelo de centro de excelencia en innovación y transferencia tecnológica y desarrollo de capacidades en el departamento de Huánuco. (Tesis de maestría).

Recuperada de [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1393/1/soto\\_cl.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1393/1/soto_cl.pdf)

Vergara García, G. d. R. (2015). Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de servicios. (Tesis de maestría).

Recuperada de [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1393/1/soto\\_cl.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1393/1/soto_cl.pdf)

Vilca, J., Castillo F., Linares E., Domínguez, J. (2012), Planeamiento Estratégico para el Sector Construcción del Departamento de La Libertad. (Tesis de maestría).

Recuperada de <https://es.scribd.com/document/218821055/Tesis-Plan-Estrategico>

# **ANEXOS**

Anexo 1: Instrumentos

FICHA TECNICA	
Nombre del instrumento	Escala de actitudes por la empleabilidad
Autor	Br. Nikolay Elias Paredez Meza
Dirigido a	Trabajadores del sector agroindustrial del Casma,2017
Evalua	El nivel de empleabilidad en los trabajadores de Casma 2017
Dimensiones e indicadores que evalua	Existen tres dimensiones desde el nivel de empleo individual, familiar y comunal; los indicadores evaluó actitudes del trabajador por la empleabilidad
Nº de items	22
Interpretacion de resultados	Cuantitativos
Forma de administracion	Individual
Duracion	20 minutos
Objetivo	Identificar el nivel de empleabilidad de trabajadores de Casma 2017
Escala de medicion	Ordinal
Analisis estadistico	Los resultados se presentaron en T-Student, tablas y gráficos porcentuales. , siendo este aceptable, cabe recalcar que
Confiabilidad	Se determinó el análisis de la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de cronbach
Validez	La validez fue a través de juicio de expertos.

ESCALA DE ACTITUDES POR LA EMPLEABILIDAD

Fecha: / /2017

Lugar: Casma

Srs. trabajadores/ras queremos conocer sus niveles de empleabilidad para el sector agroindustrial en su distrito

Instrucciones: marca con una (x) en una casilla de cada fila según la valoración que considere.

1. Indique el grado de acuerdo o de desacuerdo en las siguientes afirmaciones

2. Focalizarse en lo que realmente pasa y no en lo que usted cree o piensa que debiera ser.

ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
<b>Nivel de empleo individual</b>						
1	Estoy motivado para emplearme	1	2	3	4	5
2	La condición contractual mejora la empleabilidad	1	2	3	4	5
3	Capacitarse mejora el desempeño en el area laboral actual	1	2	3	4	5
4	La antigüedad laboral mejora la empleabilidad	1	2	3	4	5
5	La disponibilidad a la movilidad laboral mejora su empleabilidad	1	2	3	4	5
6	La flexibilidad laboral asegura su empleabilidad	1	2	3	4	5
7	Asumire las opciones laborales existentes	1	2	3	4	5
8	Es deseable la experiencia laboral mínima	1	2	3	4	5
9	La evolucion del sueldo mejora con el plan de capacitación	1	2	3	4	5
10	La estacionalidad afecta la empleabilidad	1	2	3	4	5
11	Tengo las competencias del puesto a capacitar	1	2	3	4	5
12	Capacitarse garantiza la continuidad en el trabajo	1	2	3	4	5
<b>Nivel de empleo familiar</b>						
13	Capacitarse eleva el rango salarial y mejora el nivel de vida del nucleo familiar	1	2	3	4	5
14	Ha satisfecho sus necesidades inmediatas	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores de tu núcleo familiar son empleables	1	2	3	4	5
<b>Nivel de empleo comunal</b>						
16	El plan de capacitacion satisface el empleo demandado en el mercado laboral local	1	2	3	4	5
17	La relación trabajador/empresa mejora la empleabilidad	1	2	3	4	5
18	La empresa debe fidelizar la experiencia laboral	1	2	3	4	5
19	La empleabilidad genera y participa al trabajador en utilidades	1	2	3	4	5
20	Su empleabilidad genera satisfacción laboral	1	2	3	4	5
21	La empresa actúa con responsabilidad social	1	2	3	4	5
22	Su empleabilidad mejora su inserción laboral	1	2	3	4	5

Apreciamos su valioso tiempo, gracias.

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

### I. DATOS GENERALES:

**1.1 Título de la Tesis:** "Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017".

**1.2 Investigador:** Br. Nikolay Elias Paredes Meza

#### 1.3 Objetivos:

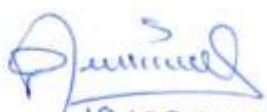
##### 1.3.1 General:

Determinar en qué medida el Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

##### 1.3.2 Específicos:

- Identificar el nivel de empleabilidad en los trabajadores de Casma, 2017.
- Diseñar Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.
- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma, 2017.
- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma, 2017.
- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo comunal en trabajadores de Casma, 2017.
- Evaluar la efectividad del Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

**Características de la población:** Para el desarrollo de la tesis se ha determinado operarios agrícolas ligados al sector agroindustria en el

  
18127209

distrito de Casma. Los usuarios son ciudadanos de 30 a 59 años en condición de desempleados, sub empleados o en riesgo de perder su empleo, en términos laborales con bajo nivel de empleabilidad.

**1.4 Tamaño de la muestra: 38**

**1.1 Nombre del Instrumento:** Escala de actitudes por la empleabilidad

**II. DATOS DEL INFORMANTE:**

- 2.1 Apellidos y Nombres: Lezama Paredes Maria del Rocío  
2.2 Grado Académico: Mag. Gestión Pública  
2.3 Institución donde labora: Puesto de Salud Nicolas Garateo  
2.4 D.N.I: 18127209  
2.5 Correo electrónico: rocylezp73@hotmail.com

**III. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN:**

  
18127209





**VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del experto: Mg. Lezama Paredes María del Rocío
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Obstetra, Puesto de Salud Nicolás de Garatea-MINSA.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de actitudes por la empleabilidad
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Nikolay Elias Paredes Meza

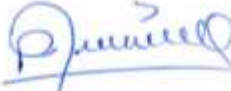
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado			X		
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de la ciencia y tecnología			X		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica			X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad			X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			X		
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa			X		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		

**II. OPINION DE APLICABILIDAD**

..... Instrumento aplicable a muestras reales. .....

III. PROMEDIO DE VALORACION: 60%

Fecha: 28 / 09 / 2017

  
18127209



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Ítems	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema ?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuados para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalizacion de las variables?	X		
5	¿La estructura que el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿El numero de ítems es el adecuado?	X		
7	¿Los ítems del instrumento son validos?	X		
8	¿Se debe incrementar el numero de ítems?		X	
9	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....  
.....  
.....

  
18/27209

Fecha: 28/06/2017

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ESCALA DE ACTITUDES POR LA EMPLEABILIDAD

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida el Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores en Explotación Agroindustrial de Casma, 2017

**VALORACION DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		f		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Lezama Paredes, María del Rocío

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR :** Magister en Gestión Pública

  
DNI/Nº: 18127209.

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

### I. DATOS GENERALES:

**1.1 Título de la Tesis:** "Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017".

**1.2 Investigador:** Br. Nikolay Elias Paredez Meza

#### 1.3 Objetivos:

##### 1.3.1 General:

Determinar en qué medida el Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

##### 1.3.2 Específicos:

- Identificar el nivel de empleabilidad en los trabajadores de Casma, 2017.
- Diseñar Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.
- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma, 2017.
- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma, 2017.
- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo comunal en trabajadores de Casma, 2017.
- Evaluar la efectividad del Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.



**Características de la población:** Para el desarrollo de la tesis se ha determinado operarios agrícolas ligados al sector agroindustria en el



distrito de Casma. Los usuarios son ciudadanos de 30 a 59 años en condición de desempleados, sub empleados o en riesgo de perder su empleo, en términos laborales con bajo nivel de empleabilidad.

**1.4 Tamaño de la muestra: 38**

**1.1 Nombre del Instrumento:** Escala de actitudes por la empleabilidad

**II. DATOS DEL INFORMANTE:**

- 2.1 Apellidos y Nombres:** *Juanita Vásquez Elias Manuel*  
**2.2 Grado Académico:** *Magister en Gestión Pública*  
**2.3 Institución donde labora:** *Jefe de la Oficina de Abastecimiento en la red de Salud Huaylas Norte*  
**2.4 D.N.I.:** *32960193*  
**2.5 Correo electrónico:** *manuelperu9@hotmail.com*

**III. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN:**





**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

TITULO DE LA TESIS: "Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores en explotación agroindustrial de Casma, 2017."  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de actitudes por la empleabilidad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Totalmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Relación entre variable y dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Empleabilidad	Nivel de empleo individual	Motivado para emplearse	1				X											
		Condición contractual	2				X											
		Área laboral actual	3				X											
		Antigüedad laboral	4				X											
		Disponibilidad a la movilidad laboral	5				X											
		Flexibilidad laboral	6				X											
		Opciones laborales	7				X											
		Experiencia laboral máxima	8				X											
		Evolución del sueldo	9				X											
		Estacionalidad	10				X											
		Competencias del puesto	11				X											
		Continuidad en el trabajo	12				X											
		Pliego salarial en su entorno familiar	13				X											
		Facilidades financieras satisfechas	14				X											
		Facilidades familiares empleables	15				X											
	Oportunidad de empleo derivado en el mercado laboral local	16				X												
	Nivel de empleo comunal	Relación laboral empresa	17				X											
		Fidelización de la empresa	18				X											
		Participa en Utilidades	19				X											
		Satisfacción laboral	20				X											
		Responsabilidad social	21				X											
		Insanción laboral	22				X											

*[Handwritten signature]*  
 DNI N° 320960443

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ACTITUDES POR LA EMPLEABILIDAD**

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida el Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores en Explotación Agroindustrial de Casma, 2017

**VALORACION DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Guarniz Vásquez, Elías Manuel

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR** : Magister



\_\_\_\_\_  
DNI N°:32960193



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Guarniz Vásquez Elías Manuel  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Jefe de la oficina de Abastecimiento en la Red de Salud Huaylas Norte  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de actitudes por la empleabilidad  
 1.4 Autor del instrumento: Br. Nikolay Elias Paredes Meza

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado			X		
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de la ciencia y tecnología			X		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica			X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad			X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas			X		
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa			X		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		

**II. OPINION DE APLICABILIDAD**

Se valida el instrumento es aplicable en situaciones reales.

**III. PROMEDIO DE VALORACION:**

60%

Fecha: 30/10/2017



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Ítems	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema ?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuados para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalizacion de las variables?	X		
5	¿La estructura que el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿El numero de items es el adecuado?	X		
7	¿Los items del instrumento son validos?	X		
8	¿Se debe incrementar el numero de items?		X	
9	¿Se debe eliminar algunos items?		X	

Aportes y/o sugerencias:

Debería anexarse en la prueba de ensayo

.....

.....

.....



Fecha: 30/06/2017

## **Análisis de fiabilidad del cuestionario empleabilidad**

### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	22

### **Estadísticos de los elementos**

	Media	Desviación típica	N
P1	1,90	,568	10
P2	1,90	,738	10
P3	2,10	,876	10
P4	2,30	,675	10
P5	1,80	,919	10
P6	2,00	,943	10
P7	2,00	,816	10
P8	1,20	,422	10
P9	1,80	,919	10
P10	1,60	,966	10
P11	3,20	,422	10
P12	2,20	,632	10
P13	2,40	,966	10
P14	1,70	,823	10

P15	2,20	1,033	10
P16	2,20	,632	10
P17	1,50	,527	10
P18	2,30	,823	10
P19	2,10	,994	10
P20	1,80	,789	10
P21	1,80	,789	10
P22	1,50	,850	10

$$\sum S_i^2 = 14,006$$

#### Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach de cada elemento
P1	,732
P2	,727
P3	,724
P4	,716
P5	,759
P6	,694
P7	,720
P8	,730
P9	,755
P10	,784
P11	,756
P12	,704
P13	,715

P14	,705
P15	,706
P16	,719
P17	,752
P18	,711
P19	,723
P20	,706
P21	,689
P22	,762

**Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
43,50	$S_T^2 = 47,389$	6,884	22

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{22}{22-1} \left[ 1 - \frac{14,006}{47,389} \right]$$

$\alpha = 0,738$

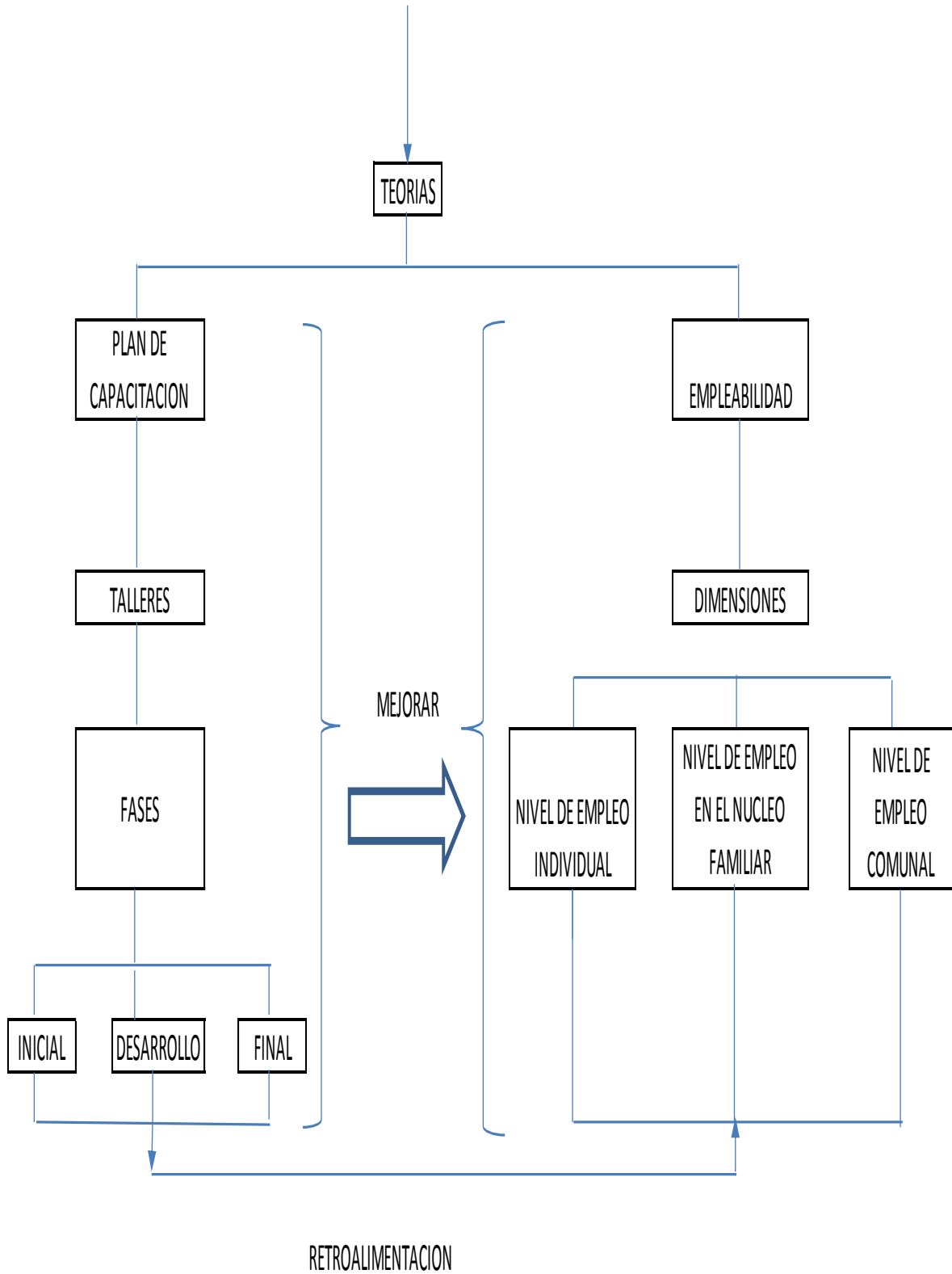
El instrumento (cuestionario) que mide empleabilidad ha dado una confiabilidad a través del Alfa Cronbach ( $r = 0,738$ ). Este resultado manifiesta que el instrumento es aceptable.

## Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO
¿En qué medida el Plan de Capacitación en Explotación agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma 2017?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar en qué medida el Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma 2017.	Hs. La aplicación del plan de capacitación en explotación agroindustrial mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma 2017. Ho. La aplicación del plan de capacitación en explotación agroindustrial no mejora la empleabilidad en trabajadores de Casma 2017.	Vi: Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial para la mejora de la empleabilidad de trabajadores.	.Planificación. .Definición de competencias laborales. .Programación del taller .Ejecucion del taller .Evaluación y evidenciar su efectividad	Pre – experimental GE = O1 X O2 GE: grupo experimental O1: Pre-test (prueba de entrada) X: Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial para la mejora de la empleabilidad de trabajadores O2: Post-test (prueba de salida)
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> 1.- Identificar el nivel de empleabilidad en los trabajadores de Casma, 2017. 2.- Diseñar Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma 2017.				
	3.- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma 2017.	Hs. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma 2017. Ho. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial no mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo individual en trabajadores de Casma 2017.			
	4.- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma 2017.	Hs. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma 2017. Ho. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial no mejora la empleabilidad, en la dimensión de empleo del núcleo familiar en trabajadores de Casma 2017.		Vd: Empleabilidad.	
	5.- Aplicar el Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en la dimensión de empleo comunal en trabajadores de Casma 2017.	Hs. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial mejora empleabilidad, en la dimensión del nivel de empleo comunal en Casma 2017. Ho. La aplicación Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial no mejora empleabilidad, en la dimensión del nivel de empleo comunal en Casma 2017.			
	6.- Evaluar la efectividad del Plan de capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma 2017.				

Anexo 3: Otros

DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACION EN EXPLOTACION AGROINDUSTRIAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD EN TRABAJADORES DE CASMA 2017



## **Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma 2017.**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. Institucion : Trabajadores del sector Agroindustrial de Casma
- 1.2. Maestria : Gestión Pública
- 1.3. Lugar : Distrito de Casma
- 1.4. Fecha : 20 de Junio al 20 de Julio de 2017
- 1.5. Temas : Explotación Agroindustrial
- 1.6 Investigador: Br. Nikolay Elias Paredes Meza

### **II. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación se realiza porque se ha evidenciado por indicadores socioeconómicos vigentes la pobreza monetaria a consecuencia del desempleo; causado porque el trabajador no acredita formalmente la función que desempeña, no ha fortalecido sus capacidades laborales, todo ello impide su empleabilidad

Existe demanda laboral en perfiles ocupacionales relacionados a la agroindustria demandados por los empleadores pero el trabajador no logra superar la selección de personal, pues no cumple con el mínimo del nivel de formación requerido postergándolo laboralmente y frustrándolo.

### **III. OBJETIVOS**

Desarrollar un plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores del sector agroindustrial en Casma 2017.



#### IV. SELECCIÓN DE CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES

CAPACIDADES	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES
<p>-Indaga y reconoce la importancia del desarrollo de habilidades.</p> <p>-Reconoce la importancia del manejo pre, post cosecha, selección de frutos.</p> <p>-Previene y evita puntos críticos por la mala selección de frutos.</p> <p>-Interpreta ordenes de trabajo en el marco de buenas prácticas.</p>	<p>.Guia de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), Manejo pre cosecha, selección de frutos y post cosecha de frutos.</p> <p>.Manual de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).</p> <p>. Programación de la producción, manejo de herramientas y lectura de instrumentos de medición.</p> <p>.Protocolos de procesos de aseguramiento de la calidad y Buenas Prácticas de Almacenamiento (BPA).</p>	<p>-Practica actitudes y valores éticos.</p> <p>-Demuestra actitud de respeto y solidaridad.</p> <p>-Valora la importancia de la capacitación</p> <p>-Demuestra actitudes emprendedoras.</p>

#### V. ESTRATEGIAS

Talleres de capacitación personalizados, 20% teórico y 80 % práctico, con una duración de 25 horas *pedagógicas* en días hábiles, intensivo, con grupos pequeños.

## VI. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

N°	Actividades / Talleres	Tiempo (05 Horas efectivas)				
		Talleres				
		1	2	3	4	5
1	Habilidades blandas					
2	Guía de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), Manejo pre cosecha, selección de frutos y post cosecha de frutos.					
3	Manual de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).					
4	Programación de la producción, manejo de herramientas y lectura de instrumental de medición.					
5	Protocolos de aseguramiento de la calidad y Buenas Prácticas de Almacenamiento (BPA).					

## **VII. MEDIOS Y MATERIALES**

Los medios a utilizar datan desde un aula debidamente equipada con equipos audiovisuales, mobiliario suficiente, material didáctico, mesa de faena, instrumental, herramientas y muestras de frutos frescos. Así mismo una institución formadora acreditada por la entidad competente y personal docente calificado.

## **VIII. EVALUACIÓN**

Se evaluará en tres momentos:

- A. Evaluación Inicial: La evaluación inicial es a través de un Pre test que nos permitirá recoger información sobre la empleabilidad en sus tres dimensiones.
- B. Evaluación del desarrollo: Es efectuado mientras dura el plan que consiste en el recojo sistemático, análisis e interpretación y la toma de decisiones sobre el plan.
- C. Evaluación final: La evaluación final es a través de Post test para determinar en qué medida el plan de capacitación mejora la empleabilidad en los trabajadores del sector agroindustrial.

## Base de Datos

Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.																							
VARIABLE (Y): EMPLEABILIDAD - PRE TEST																							
SUJETOS	ÍTEMS																						TOTAL
	Dimension Nivel de Empleo Individual												Dimen Empleo Familiar			Dimension Empleo Comunal							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
P1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	3	57
P2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	1	2	2	2	57
P3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	1	2	2	3	58
P4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	1	3	2	3	64
P5	3	3	2	1	3	4	2	3	3	4	1	3	4	2	1	4	4	3	1	2	1	3	57
P6	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	1	2	3	2	4	3	4	3	1	2	1	2	57
P7	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	3	61
P8	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	1	4	4	3	1	2	2	2	55
P9	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	1	3	2	1	62
P10	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	3	62
P11	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	1	3	4	3	1	2	2	2	57
P12	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	62
P13	3	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	62
P14	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	3	4	2	4	4	3	3	1	2	1	3	60
P15	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	1	2	2	2	58
P16	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	63
P17	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	3	62
P18	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	2	2	3	63
P19	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	2	2	1	59
P20	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	1	2	2	2	61
P21	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	1	2	2	2	57
P22	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	1	3	2	3	66
P23	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	2	63
P24	4	3	2	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	1	2	3	1	2	2	3	55
P25	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	1	2	2	2	56
P26	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	1	2	2	1	57
P27	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	3	62
P28	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	60
P29	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	2	2	3	61
P30	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	1	2	2	2	60
P31	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	2	2	3	63
P32	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	1	2	2	1	58
P33	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	1	2	2	2	61
P34	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	53
P35	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	3	64
P36	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	1	4	4	3	1	2	2	2	55
P37	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	1	3	2	1	62
P38	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	3	62
VARIANZA	0.18	0.10	0.23	0.10	0.62	0.62	0.18	0.18	0.49	0.23	0.18	0.23	0.18	0.18	1.34	0.27	0.18	0.10	0.00	0.27	0.18	0.50	8.89
TOTAL	6.53																						

## Base de Datos

Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017.																							
VARIABLE (Y): EMPLEABILIDAD - POST TEST																							
SUJETOS	ÍTEMS																						
	Dimension Nivel de Empleo Individual												Dimen Empleo Familiar			Dimension Empleo Comunal							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
P1	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	88
P2	4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	85
P3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	5	79
P4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	87
P5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	75
P6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	85
P7	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	5	4	5	2	5	85
P8	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	73
P9	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	75
P10	4	4	4	5	3	3	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	83
P11	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	1	4	77
P12	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	5	4	4	3	2	5	82
P13	4	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	83
P14	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	76
P15	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	86
P16	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	69
P17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	81
P18	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	79
P19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	80
P20	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	81
P21	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	1	4	74
P22	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	77
P23	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	1	3	72
P24	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	3	5	1	5	82
P25	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	79
P26	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	81
P27	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	1	5	76
P28	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	88
P29	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	76
P30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	85
P31	4	4	4	5	3	3	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	83
P32	5	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	2	5	77
P33	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	77
P34	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	2	4	2	5	88
P35	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	83
P36	3	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	85
P37	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	78
P38	5	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	82
VARIANZ	0.54	0.44	0.44	0.67	0.28	0.28	0.77	0.54	0.18	0.40	0.18	0.40	0.22	0.27	0.18	0.54	0.46	0.46	0.44	0.10	1.21	0.23	30.50
TOTAL	9.23																						



Reporte SILNET

Casma/Casma/Ancash

Demanda Futura

Opearario Agroindustrial

38 operarios

Validado: r/flores

Mayo-Junio 2017

Rango de edad:30-59 años

Condición: buscador