



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM
S.A.C. Huaura, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Blanco Flores, Leonardo Roberto (orcid.org/0009-0003-4877-3459)

ASESOR (A):

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, quien con su sabiduría infinita ha sido una guía importante en mi carrera. Agradezco profundamente la oportunidad que me ha brindado para estudiar y desarrollar mis capacidades.

También quiero agradecer a mi familia por su apoyo incondicional durante esta etapa de mi vida. En especial a mis padres y hermanos, quienes siempre han estado ahí para brindarme su amor y aliento.

AGRADECIMIENTO

A mis compañeros de clase y amigos, quienes compartieron conmigo momentos de trabajo, reflexión y camaradería. Su apoyo emocional y colaboración hicieron este viaje mucho más significativo y ameno.

Finalmente, quiero expresar mi gratitud a la Universidad Cesar Vallejo por proporcionarme un espacio de aprendizaje enriquecedor y por fomentar la excelencia académica. Estoy profundamente agradecido por las oportunidades que me ha brindado y por ser parte de esta comunidad educativa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023", cuyo autor es BLANCO FLORES LEONARDO ROBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 30-01-2024 11:09:41

Código documento Trilce: TRI - 0736289



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BLANCO FLORES LEONARDO ROBERTO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BLANCO FLORES LEONARDO ROBERTO DNI: 76532619 ORCID: 0009-0003-4877-3459	Firmado electrónicamente por: LEBLANCOFL el 30-01- 2024 22:49:11

Código documento Trilce: INV - 1518207

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación	16
3.1.2. Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de la variable capacitación del personal	21
Tabla 2. Niveles de la dimensión transmisión de información	22
Tabla 3. Niveles de la dimensión desarrollo de habilidades	23
Tabla 4. Niveles de la dimensión desarrollo de actitudes	24
Tabla 5. Niveles de la dimensión desarrollo de conceptos	25
Tabla 6. Niveles de la variable desarrollo personal	26
Tabla 7. Niveles de la dimensión conocimiento tecnológico	27
Tabla 8. Niveles de la dimensión desarrollo de liderazgo	28
Tabla 9. Niveles de la dimensión autoadministración de la carrera	29
Tabla 10. Correlación entre transmisión de información y desarrollo personal	30
Tabla 11. Correlación entre desarrollo de habilidades y desarrollo personal	31
Tabla 12. Correlación entre desarrollo de actitudes y desarrollo personal	32
Tabla 13. Correlación entre desarrollo de conceptos y desarrollo personal	33
Tabla 14. Correlación entre capacitación y desarrollo personal	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación no experimental de nivel correlacional	16
Figura 2. Niveles de capacitación del personal	21
Figura 3. Niveles de transmisión de información	22
Figura 4. Nivel de desarrollo de habilidades	23
Figura 5. Niveles desarrollo de actitudes	24
Figura 6. Niveles de desarrollo de conceptos	25
Figura 7. Niveles de la variable desarrollo personal	26
Figura 8. Niveles de conocimiento tecnológico	27
Figura 9. Niveles de desarrollo de liderazgo	28
Figura 10. Niveles de desarrollo de autoadministración de la carrera	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023. El tipo de investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 45 colaboradores de la empresa. Los resultados mostraron que existe relación significativa entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C, el cual fue obtenido mediante la prueba de Rho de Spearman igual a 0,657 y una significancia de 0,000, que es inferior a la significancia establecida de 0,05. Asimismo, esta relación se mantuvo para las dimensiones de transmisión de información ($\rho=0,657$; $p=0,000$), desarrollo de habilidades ($\rho=0,594$; $p=0,000$), desarrollo de actitudes ($\rho=0,633$; $p=0,000$) y desarrollo de conceptos ($\rho=0,740$; $p=0,000$) con el desarrollo personal. Se concluyó que la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo personal, porque a mayor capacitación mayor será el desarrollo personal de los colaboradores.

Palabras clave: capacitación, desarrollo personal, empresa, dimensiones.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between training and personal development at AGRO ISM S.A.C. in Huaura in 2023. The type of research was basic, non-experimental, and cross-sectional design. The sample comprised 45 employees from the company. The results indicated a significant relationship between training and personal development at AGRO ISM S.A.C., as evidenced by Spearman's Rho test yielding a correlation coefficient of 0.657 and a significance level of 0.000, which is below the established threshold of 0.05. Furthermore, this significant relationship held true for various dimensions, including information transmission ($\rho=0.657$; $p=0.000$), skill development ($\rho=0.594$; $p=0.000$), attitude development ($\rho=0.633$; $p=0.000$), and concept development ($\rho=0.740$; $p=0.000$), all of which exhibited correlations with personal development. In conclusion, the study found that training is significantly associated with personal development. Specifically, a higher level of training corresponds to greater personal development among employees.

Keywords: training, personal development, company, dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación del personal en las empresas es una parte fundamental en la actualidad debido a su relevancia para el éxito y la eficiencia de una entidad. En un contexto laboral cada vez más desafiante y de constante transformación, las organizaciones deben asegurarse de que su colaborador esté actualizado en las últimas tendencias, tecnologías y prácticas de la industria para elevar la excelencia de sus productos o servicios y mantener una posición competitiva.

En cuanto al desarrollo personal, su gran importancia se extiende en todas las organizaciones, debido a que las empresas en la actualidad son espacios en los que los individuos pasan gran parte de su tiempo, por ende, pueden convertirse en un escenario idóneo para fomentar aptitudes y obtener saberes. Sin embargo, la realidad es que en muchas organizaciones el crecimiento y desarrollo personal no es una prioridad, lo que puede generar diversas problemáticas.

A nivel internacional, según Forbes (2020) las empresas en la América del Norte vienen enfrentado serios problemas en relación con la capacitación al personal, por ejemplo, Walmart, una de las mayores cadenas minoristas del mundo, en el año 2019 fue demandada por un grupo de trabajadores que argumentaron que la falta de capacitación adecuada los llevó a no cumplir con los requisitos de seguridad laboral y a sufrir lesiones en el trabajo. Del mismo modo, de acuerdo con un trabajo de UBITS (2022) McDonald's en el año 2021 compañía fue objeto de una investigación por parte de la Agencia Nacional de Relaciones Laborales de los Estados Unidos debido a las denuncias de sus trabajadores sobre la falta de capacitación adecuada y la carencia de herramientas necesarias para desempeñar eficientemente sus labores.

En Alemania, de acuerdo con Bonilla et al. (2020) la falta de capacitación del personal adecuado puede tener graves consecuencias en las empresas. Los síntomas más frecuentes son la escasa calidad de los servicios, la disminución de la eficiencia y la falta de motivación de los trabajadores. Este problema puede ser causado por varios motivos, como la insuficiencia de recursos y herramientas adecuadas, la falta de interés y prioridad por parte de la gerencia y el aumento constante de la competencia en el ámbito comercial. Por lo tanto, las empresas que

no brindan capacitación adecuada a sus trabajadores suelen sufrir consecuencias negativas, como la reducción de la excelencia en sus productos y servicios, lo cual puede afectar directamente su rentabilidad.

A nivel nacional, la capacitación del personal es una problemática en muchas empresas del Perú, que se manifiesta en la falta de actualización de conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse adecuadamente en el trabajo. Las causas son la falta de inversión y el desinterés de algunos trabajadores (Esan, 2022). Las consecuencias pueden ser graves, como bajo desempeño, desmotivación y disminución de la productividad (El comercio, 2021). Datos estadísticos de la Cámara de Comercio de Lima muestran que solo el 30% de las empresas invierte en programas de capacitación y solo el 16% tiene un plan formal. Si no se invierte en programas de capacitación, la brecha entre los conocimientos necesarios y los que poseen seguirá aumentando, lo cual perjudicará la capacidad competitiva de las compañías y generará insatisfacción y desmotivación en los trabajadores. Entre las empresas que podrían verse afectadas están Agro ISM S.A.C., Claro Perú y Backus AB InBev (Adecco, 2022).

A nivel local, la problemática de la capacitación del personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. es una situación recurrente que ha afectado su funcionamiento. Uno de los síntomas más notorios es la falta de habilidades técnicas y de liderazgo en el personal, lo que resulta en una disminución del rendimiento en los procedimientos y en la adopción de elecciones. Las causas de esta problemática están relacionadas con la falta de inversión en recursos humanos por parte de la empresa, la ausencia de políticas de capacitación claras y la carencia de un mecanismo para valorar el rendimiento. Las consecuencias de esta problemática son variadas y pueden tener un impacto negativo en el desempeño empresarial. El bajo rendimiento del personal y la rotación constante pueden impactar negativamente en la eficiencia y excelencia del resultado final. El pronóstico para esta situación es incierto, pero puede llevar a un deterioro de la reputación de la empresa, así como a la pérdida de clientes y oportunidades de negocio.

En ese contexto, se procedió a formular como problema general ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023? Y como problemas específicos se plantean los

siguientes: (1) ¿Cuál es el nivel de capacitación en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?, (2) ¿Cuál es el nivel de desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?, (3) ¿Qué relación existe entre la transmisión de información y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?, (4) ¿Qué relación existe entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?, (5) ¿Qué relación existe entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?, (6) ¿Qué relación existe entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?

La justificación del trabajo en ámbito teórico se sustenta debido a que contribuirá con la comprensión de la relación entre la capacitación y desarrollo personal. En la actualidad, hay muchas teorías que explican cómo funciona la capacitación y el desarrollo personal, pero son principalmente teóricas y no están respaldadas por datos empíricos. Esta investigación podría utilizar los datos recopilados para proponer nuevas teorías o para verificar la validez de las teorías existentes.

En el aspecto metodológico, se aportará con el diseño de dos instrumentos de investigación, los cuales pasarán por procedimientos científicos de validación y confiabilidad para ser aplicados por otros investigadores. Práctico, permitirá identificar las necesidades de capacitación y desarrollo personal de los trabajadores de AGRO ISM S.A.C. en Huaura. A partir de la cual se brindará recomendaciones para desarrollar programas de capacitación y desarrollo personal adaptados acorde a las necesidades detectadas.

En el ámbito social, se espera elevar el nivel de vida de los colaboradores, mediante la implementación de programas de capacitación por parte de la gerencia, con el propósito de ayudar a los trabajadores a obtener nuevas habilidades y conocimientos que les permitan mejorar su desempeño laboral, lo que a su vez puede aumentar su autoestima, confianza y bienestar emocional.

El objetivo general es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. Del mismo modo, sus objetivos específicos fueron: (1) Describir el nivel de capacitación en la

empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. (2) Describir el nivel de desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. (3) Describir el nivel de relación que existe entre la transmisión de información y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. (4) Identificar el nivel de relación que existe entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. (5) Describir el nivel de relación que existe entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. (6) Identificar el nivel de relación que existe entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.

Finalmente, toda investigación cuantitativa necesita de una hipótesis general que está formulada de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. Del mismo modo, se establecieron hipótesis específicas que son: (1) Existe relación significativa entre la transmisión de información y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. (2) Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023. (3) Existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023. (4) Existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este marco de la investigación se abordarán los antecedentes de la investigación con finalidad de contextualizar y entender la evolución de los fenómenos del trabajo. En ese sentido, en el contexto nacional, está el trabajo de Velásquez (2022) en Lima, quien realizó con el objetivo de analizar la forma como se ejecuta el proceso de capacitación enfocado en mejorar el desarrollo personal dirigido a las áreas de soporte del negocio de la empresa. El resultado muestra que la mejora de las competencias para el desarrollo personal de los colaboradores es explicada en un 95% por el desarrollo de un enfoque estratégico basado en una capacitación constante, el cual implica una orientación a la formación permanente de sus recursos humanos a través de la capacitación. Asimismo, en dicho proceso se asegura que todos conozcan cuáles son los servicios que se da a los clientes y que directrices guían a la organización. En conclusión, se encontró que la empresa cuenta con lineamientos claros para impulsar el desarrollo personal mediante la capacitación y política laborales enfocadas en la educación de los trabajadores.

También Ugarte et al. (2020) desarrollaron una investigación con el propósito de determinar si la capacitación laboral incide en el desarrollo personal de los trabajadores. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental; la muestra estuvo compuesto por 157 trabajadores; como técnica se empleó la encuesta. El resultado muestra que los trabajadores consideran que el desarrollo profesional ha mejorado mediante las capacitaciones, probado mediante el coeficiente de Spearman de 0.899. Asimismo, las capacitaciones ayudan a impulsar el desarrollo de sus habilidades, el cual les hace más eficientes en sus actividades. En conclusión, se encontró que la mayoría de encuestados considera que la necesidad de capacitación personal se relaciona con el desarrollo personal, ya que estos consideran que así pueden aportar más en sus puestos de trabajo.

Por su parte, Castagnola et al. (2020) realizaron una investigación con el objetivo de establecer si la capacitación y el desarrollo personal en el Instituto Nacional de Salud del Niño están relacionadas. El trabajo empleó un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; la muestra fue de 84 colaboradores a quienes se aplicó la encuesta. El resultado muestra que entre la capacitación y desarrollo personal hay un valor significativo de Rho de Spearman de 0.881

($p=0.000$). En conclusión, se encontró una relación alta entre la capacitación y el desarrollo personal porque la organización brinda formación que permiten a sus trabajadores adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para su trabajo, incentivando el desarrollo de actitudes a favor del desarrollo profesional de los colaboradores.

Ferrando y Callohuanca (2020) realizó un trabajo con el objetivo de conocer si las capacitaciones inciden en el desarrollo personal de los directivos de las empresas. El trabajo fue de alcance descriptivo, diseño no experimental y de tipo básico; la población fue de 200 colaboradores a quienes se aplicó la encuesta. El resultado muestra que el análisis estadístico reveló diferencias altamente significativas ($Rho=0.563$; $p=0.002$) en las habilidades de desarrollo personal de los gerentes antes y después de su participación en las sesiones de las capacitaciones, al lograr esto, se adquiere un nivel educativo sobresaliente que trasciende las habilidades técnicas, donde el dominio de la gestión se vuelve un factor para el triunfo de una organización. Asimismo, hubo relación entre el desarrollo del personal con la dimensión desarrollo de conceptos, porque las capacitaciones tienen un efecto positivo porque los trabajadores tuvieron predisposición para brindar ideas innovadoras para los proyectos. En conclusión, se encontró que las capacitaciones tienen relación significativa sobre el desarrollo personal de los colaboradores.

Rolin (2020) trabajó en un trabajo con el objetivo de analizar las estrategias para que el capital humano mejore su desarrollo personal al máximo por medio de la capacitación. La metodología que se empleó fue de enfoque descriptivo y exploratorio, que involucró a una muestra de 300 trabajadores. Para recopilar información se utilizó el método de encuesta. El resultado muestra que 65% de los colaboradores son conscientes de que las capacitaciones son una oportunidad que permite desarrollar el talento humano y su desarrollo personal, ya que estos les ayudan a potenciar su calidad en el trabajo, abriéndose nuevas oportunidades y la empresa les brinda estas facilidades para que crezcan personalmente. En conclusión, se encontró que las capacitaciones ayudan en gran medida a que los colaboradores puedan desarrollarse personalmente, que va de la mano con el aprendizaje continuo del conocimiento para incrementar sus habilidades en el área donde se desempeña.

En el contexto internacional, Burhan et al. (2021) iniciaron un trabajo de investigación en Estados Unidos con el propósito de averiguar la relación entre la capacitación y el desarrollo de los trabajadores. La metodología fue cuantitativa y no experimental; la población fue de 120 participantes a quienes se aplicó la encuesta. El resultado señala que existe relación entre la capacitación y el desarrollo ($Rho=0.789$; $p=0.000$), además, los programas de mejora del personal influyen directamente en la efectividad de la empresa y su avance. En conclusión, se encontró que la inversión en capacitación mejora el desarrollo del personal y permite mejorar el ambiente laboral, porque las actividades se avanzan de manera óptima debido a que el personal desarrolla actitudes de compromiso y colaboración.

En Ecuador, Honores et al. (2020) trabajaron en una investigación con el objetivo de analizar el impacto de la capacitación laboral en el desarrollo personal. El método del trabajo fue analítico y tipo descriptivo; la población fue de, 6745 colaboradores a quienes se aplicó la encuesta. El resultado indica que existe correlación positiva entre la capacitación y el desarrollo personal en el ámbito laboral (coeficiente de correlación de Spearman = 0.645 ; $p=0.000$). La educación es una herramienta crucial para el aprendizaje y desarrollo de habilidades, lo que ayuda a los empleados a desempeñar sus tareas con mayor eficacia, mejorando así su potencial y su progreso profesional. En conclusión, se encontró que la capacitación permite que los colaboradores puedan aportar con su liderazgo e ideas innovadoras, el cual se relaciona con el desarrollo personal de acuerdo con las tareas que se les asigna en la empresa.

En Bangladesh, Karim et al. (2019) desarrollaron un trabajo con el objetivo de evaluar la relación de la capacidad y el desarrollo personal de los colaboradores por medio de la capacitación. El trabajo fue de enfoque cualitativo, descriptivo, con método deductivo; la población fue de 60 participantes a quienes se aplicó la encuesta. El resultado muestra que la empresa brinda oportunidades para el desarrollo y formación profesional, por lo que el 52.3% de los trabajadores están motivados, ya que la capacitación que se les brinda incide en gran medida en el trabajador, el cual se traduce en un mayor rendimiento del personal. El trabajo sugirió que la formación y el desarrollo de todo el personal deberían seguirse de forma dinámica y hacerse obligatorios, y que el empresario debería ofrecer programas de formación obligatorios para todos los trabajadores con el fin de

mejorar sus capacidades. En conclusión, se determinó que hay una relación entre el desarrollo personal con la capacitación laboral, el cual le brinda al trabajador ser dinámico en el mercado e incrementando su productividad en la organización por el incremento de sus habilidades y capacidades.

En Ecuador, Hidalgo et al. (2019) desarrollaron un trabajo con el objetivo de evaluar los efectos de un programa de capacitación en el desarrollo personal de los colaboradores de una cooperativa. La metodología empleada fue de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, con una muestra de 58 colaboradores a quienes se aplicó la encuesta. Los resultados evidencian que la capacitación tiene un efecto favorable en el desarrollo personal (coeficiente de correlación de $Rho=0.232$; valor de $p=0.000$). Esto sugiere que aquellos que participaron en la capacitación poseen la habilidad cognitiva necesaria para ejecutar las actividades de gestión administrativa vinculadas al fomento de cooperativas de transporte, con el propósito de ofrecer un servicio de alta calidad, por lo que, tienen entrenado el desarrollo de conceptos para tener ideas creativas. Esto, a su vez, puede favorecer la gestión asertiva y la viabilidad a largo plazo. En conclusión, se encontró que la capacitación en su dimensión desarrollo de conceptos tiene impacto positivo sobre el desarrollo personal de los colaboradores.

En Colombia, Torres et al. (2019) llevaron a cabo un trabajo de investigación que tuvo como objetivo identificar los procesos de capacitación de los colaboradores en relación con su desarrollo personal. El método que se empleó fue de enfoque cuantitativo, deductivo y de alcance descriptivo; la población fue de 23 colaboradores; se aplicó la encuesta y el cuestionario. El resultado evidencia que, tras completar el entrenamiento y capacitación, luego de haber cumplido los esquemas comprenden una fase de valoración, los colaboradores desarrollan actitudes positivas ($r=0.987$; $p=0.000$) y con esto su desarrollo personal, es decir, aplican lo aprendido en las funciones laborales y en su labor diaria. En conclusión, se encontró que el crecimiento individual de los trabajadores se logra a través de la aplicación de programas de capacitación.

En esta segunda parte del marco teórico se abordarán los conceptos y teorías de la capacitación y el desarrollo personal. Se inicia conceptualizando la capacitación. Conforme a Chiavenato (2019) es un procedimiento organizado y

sistemático a corto plazo que busca desarrollar competencias y habilidades en las personas, mediante la transmisión de conocimientos específicos y la formación de actitudes positivas hacia la organización. La capacitación implica la transmisión de conocimientos particulares sobre el empleo, las posturas hacia distintos elementos de la empresa, del trabajo y del entorno, junto con el progreso de aptitudes y destrezas. (Honores et al., 2020). Entonces, la capacitación es un procedimiento educativo que busca el perfeccionamiento de las aptitudes, saberes y destrezas del personal, con la finalidad de incrementar su desempeño y productividad en el ámbito laboral. (Rivera, 2019).

Para entender mejor la importancia de la capacitación se analizó la Teoría de la Disonancia Cognitiva de Festinger, la cual se fundamenta en la idea de que todo ser humano procura alcanzar una armonía o coherencia interna. Si alguien posee ideas o percepciones que son inconsistentes entre sí (es decir, cuando un pensamiento contradice al otro), se origina una disonancia cognitiva que genera un gran desajuste en su comportamiento. Las personas no pueden tolerar esta disonancia y, cuando se presenta (por ejemplo, si alguien cree en algo, pero actúa en contra de ello), surge una motivación para mitigar el conflicto, conocido como disonancia. Un componente cognitivo es una forma de percepción, convicción o comprensión que la persona posee acerca de sí misma o del entorno y pueden ser modificados mediante charlas o programas de formación dentro de la empresa (Chiavenato, 2019).

Desde esta teoría, la persona funciona como un ser transaccional que no solo reacciona a los estímulos del ambiente, sino que también adopta una postura proactiva al anticipar y a veces generar cambios en su entorno. Además, tiene un comportamiento orientado hacia objetivos, lo que significa que es capaz de establecer metas y trabajar para alcanzarlas. La persona también se considera un modelo de sistema abierto, que busca lograr sus objetivos a través de interacciones activas con su entorno físico y social. Para lograr esto, el individuo necesita desarrollar habilidades mentales, como la capacidad de pensar y tomar decisiones, y adquirir información y creencias que le permitan comprender y enfrentar los desafíos de su ambiente. Es crucial comprender cómo las personas perciben su realidad ambiental y cómo crean filtros para procesar la información (Chiavenato, 2019).

Según Chiavenato (2019) refiere que la capacitación del personal presenta cuatro dimensiones: La primera dimensión es la transmisión de información, es fundamental en numerosos planes de formación, ya que el desafío consiste en impartir información de manera efectiva a los estudiantes, evitando que esta se vuelva abrumadora. Por lo general, se proporciona información de carácter general, preferiblemente vinculada con las actividades del trabajo, como datos sobre la empresa, sus productos y servicios, su estructura de organización, directrices, normativas, entre otros aspectos relevantes. Asimismo, puede incluir la transmisión de nuevos conocimientos.

Como segunda dimensión está el desarrollo de habilidades, sobre todo, las habilidades, destrezas y saberes estrechamente vinculados con el trabajo actual o potenciales roles posteriores. Este tipo de enseñanza está enfocada directamente en las labores y actividades ejecutadas.

Como tercera dimensión está el desarrollo de actitudes, es decir, la transformación de actitudes desfavorables de los colaboradores mediante el fomento de actitudes más positivas, como mejorar la motivación y aumentar la sensibilidad de la gerencia y los supervisores hacia los sentimientos y las respuestas de los individuos. Este proceso puede adquirir nuevos comportamientos y disposiciones, especialmente en relación con los consumidores, como brindar capacitaciones al personal de ventas y cajas en métodos de comercialización.

Como cuarta dimensión está el desarrollo de conceptos, la capacitación tiene como objetivo mejorar la habilidad para conceptualizar, crear nuevas ideas y corrientes de pensamiento, ya sea con el propósito de permitir la implementación de conceptos en la gestión empresarial, o bien para promover la abstracción y fomentar el desarrollo de líderes globales que piensen en términos amplios y universales.

Los objetivos de la capacitación se enfocan en el corto plazo, es limitado y urgente, y persigue brindar los componentes básicos para desempeñar una posición. Se ofrece en compañías u organizaciones especializadas en instrucción. En las empresas, el encargado inmediato del ocupante del puesto a menudo se encarga de la formación. Se ajusta a un plan previamente establecido, implementado a través de un proceso sistemático que busca adaptar al individuo al

trabajo. Puede ser aplicado a todos los departamentos o niveles de la compañía (Medina et al., 2021).

Para Chiavenato (2019) los principales objetivos de la capacitación son: (a) Preparar a los individuos para llevar a cabo diversas responsabilidades laborales de manera inmediata. Por ello se tiene que suministrar a los colaboradores las herramientas, equipos y recursos esenciales para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente, incluyendo capacitación en el uso de dichos recursos. (b) Ofrecer opciones para el crecimiento personal constante no solo en las labores actuales, sino también en tareas más complicadas y de mayor nivel. Permitiendo a los trabajadores rotar por diferentes departamentos o áreas de la empresa para ampliar su experiencia y conocimientos. Esto también les permitirá comprender mejor cómo funciona la empresa en su conjunto. Además, realizar evaluaciones de desempeño regulares para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva a los trabajadores. (c) Cambiar la mentalidad de los individuos, ya sea para fomentar un ambiente más agradable entre ellos o para incrementar el estímulo y hacerlos más dispuestos a acoger las innovaciones en el ámbito de la administración. Con esto se busca promover un ambiente de trabajo creativo e innovador, donde los trabajadores se sientan libres de compartir propuestas innovadoras y explorar alternativas para mejorar los procesos de trabajo. Asimismo, proporcionar oportunidades para el aprendizaje continuo mediante la asignación de proyectos que desafíen a los trabajadores a aprender nuevas habilidades. (Huang, 2019)

Según Hidalgo et al. (2019) el proceso de la capacitación se describe en cinco pasos:

(a) Diagnóstico de necesidades. Este primer proceso es el inicio de la capacitación, que consiste en identificar las habilidades particulares para mejorar el rendimiento y la eficiencia. Una vez que se han identificado, es crucial asegurarse de que la capacitación sea apropiada para el nivel educativo, experiencia y habilidades específicas de los individuos que participan. (Rahaman & Uddin, 2022)

(b) Diseño didáctico. Consiste en elaborar un programa de enseñanza que contemple los objetivos, procedimientos, recursos audiovisuales, ejemplos, prácticas y tareas relacionadas con la formación. Es responsabilidad del instructor

asegurarse de que los recursos sean adecuados y cubran todas las áreas necesarias. El resultado de este procedimiento es la elaboración de un manual de formación que describe el rol del colaborador en su puesto de trabajo. Después de lo antes indicado se realiza. (Gómez et al.,2019)

(c) Validación. Este tercer proceso consiste en exponer y validar la formación ante una audiencia que sea representativa. Durante este proceso, se basan en los resultados pilotos para asegurar la eficacia de la capacitación. (Tian et al.,2022)

(d) Implementación. Este cuarto proceso, previa a la ejecución del entrenamiento, se recomienda la realización de un taller que se centre en la transmisión de habilidades y conocimientos, independientemente del temario que se abordará en la capacitación, con el propósito de evitar la repetición de tres palabras consecutivas. Es de gran relevancia preparar al instructor antes de llevar a cabo el adiestramiento. (Herawati et al.,2021)

(e) Evaluación. En este último proceso, se busca apreciar las respuestas, la adquisición de conocimientos y el comportamiento de los individuos capacitados para asegurar que se sientan competentes y listos para realizar sus tareas de manera excelente. (Hidalgo et al., 2019)

Según León et al. (2021) se relacionan con deficiencias o insuficiencias, ya sean presentes o futuras, que una persona posee en cuanto a su habilidad laboral. De igual forma, se trata de carencias que pueden ser enmendadas mediante un proceso organizado de educación y aprendizaje. Los vacíos a los que se refiere el término "necesidades de capacitación" se relacionan con los siguientes campos de la competencia profesional: Los conocimientos, se refiere a la habilidad del individuo para identificar, reconocer, explicar y asociar cosas tangibles o abstractas en relación con su labor. Dicho conocimiento se construye a partir del cúmulo de ideas e imágenes que han sido almacenadas en la memoria de la persona. Las aptitudes cognitivas.

Se refieren a la habilidad del individuo para utilizar el discernimiento y la experiencia en la realización de sus labores y la resolución de dificultades laborales. Las aptitudes cognitivas se relacionan con la destreza práctica, es decir, son el conocimiento en práctica. Las aptitudes físicas y mentales se refieren a la habilidad del individuo para llevar a cabo movimientos veloces, confiables y exactos en el

trabajo, mediante la acción combinada de habilidades sensoriales, mentales y físicas. Las habilidades psicomotoras hacen referencia a las habilidades prácticas que posee el colaborador. Por otro lado, las habilidades interpersonales se enfocan en la habilidad del individuo para relacionarse con colegas en el ámbito laboral, con el propósito de transmitir información, convencer, divertir, administrar, educar, negociar o asesorar. (León et al., 2021)

En cuanto al enfoque conceptual y teórico de la variable desarrollo personal, se inicia con lo descrito por, Mego y Mego (2021) las cuales afirman que: Se trata de un desarrollo constante y adquisición de conocimientos con el objetivo de elevar el nivel de vida y el equilibrio afectivo, social y mental de un individuo. Este proceso implica una búsqueda constante de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que permitan a la persona descubrir y alcanzar su máximo potencial, así como mejorar su autoestima, confianza y satisfacción personal (Saavedra et al., 2020). El desarrollo personal implica la habilidad de fijar metas a corto, mediano y largo plazo, y de ejecutar un procedimiento planificado y ordenado para alcanzar su máximo desempeño y colaborar con el logro de los propósitos de la institución en la que se labora (Jarriot et al., 2021).

Por otra parte, en cuanto a La Teoría de la expectativa de Vroom postula que la motivación de un individuo para comportarse de cierta manera se encuentra influenciada por tres elementos clave: la expectativa, la instrumentación y la valencia (Chiavenato, 2019). La expectativa denota la convicción de que el esfuerzo empleado por una persona resultará en un desempeño deseado. En tanto, la instrumentación hace referencia a la creencia de que dicho desempeño conducirá a una recompensa. Por último, la valencia se relaciona con la ponderación otorgada a la importancia de esa recompensa (Chiavenato, 2019). Aplicando esta teoría al desarrollo personal en una empresa, se puede ver que los trabajadores estarán motivados a desarrollarse si creen que sus esfuerzos conducirán a un mejor rendimiento en su trabajo (expectativa), si creen que su mejor rendimiento conducirá a una recompensa (instrumentación) y si valoran la recompensa (valencia). Por lo tanto, la empresa debe asegurarse de que existan oportunidades claras y alcanzables de desarrollo para los trabajadores, que puedan vincular su esfuerzo y rendimiento con recompensas relevantes y valoradas. (Damei, 2020)

Según Chiavenato (2019) el desarrollo personal tiene tres dimensiones. La primera dimensión es el conocimiento tecnológico, que implica la habilidad para utilizar dispositivos electrónicos y computadoras con el fin de realizar diversas actividades, desde procesamiento de textos hasta análisis financieros. En la actualidad, se enfatiza en el uso de herramientas de información que permiten a los individuos conectarse con sus compañeros de equipo en todo el mundo, y no solo para realizar tareas, sino también intercambiar pensamientos y optimizar los métodos laborales de forma conjunta.

La segunda dimensión es el desarrollo de liderazgo, que consiste en identificar y potenciar a individuos con habilidades para liderar la empresa en la actualidad. En vez de recurrir a cursos de capacitación externos para directivos, las empresas ofrecen programas de aprendizaje diseñados a medida.

La tercera dimensión es la autoadministración de la carrera, es aceptar el compromiso de garantizar que se poseen las habilidades, aptitudes y conocimientos requeridos tanto para la labor presente como para oportunidades futuras. Varias universidades de formación empresarial proporcionan plataformas en línea para el crecimiento profesional, con el propósito de asistir a los individuos en la identificación de las destrezas que necesitan adquirir (Chiavenato, 2019).

Los beneficios del desarrollo personal, según Rojas et al. (2021). Primero, mejora la productividad: Los trabajadores que están en constante desarrollo personal suelen ser más eficaces y rendidores en sus labores. Esto se debe a que tienen habilidades y conocimientos actualizados y relevantes que les permiten enfrentar nuevos retos y resolver problemas con mayor facilidad. Segundo, aumenta la satisfacción laboral: Los trabajadores que se sienten valorados y que ven oportunidades de crecimiento en su trabajo, tienen una mayor satisfacción laboral. Esto se traduce en un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa, lo que puede disminuir la rotación de trabajadores y mejorar el ambiente laboral. Tercero, fomenta el trabajo en equipo: El desarrollo personal de los trabajadores también puede incentivar la cooperación y la sinergia entre compañeros de trabajo. Cuando los trabajadores comparten conocimientos y habilidades, pueden trabajar de manera más eficiente y efectiva para alcanzar objetivos comunes. (Rojas et al., 2021).

Según Baquero y Cárdenas (2019) existen diversas estrategias que las empresas pueden implementar para apoyar el desarrollo personal de sus trabajadores. A continuación, se presentan algunas de las más comunes: Ofrecer programas de capacitación y formación: Las empresas pueden proporcionar programas de capacitación y formación en áreas relacionadas con su trabajo. Esto puede incluir cursos en línea, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades formativas. Estas oportunidades pueden ser proporcionadas internamente o en colaboración con proveedores externos. Establecer metas de desarrollo personal: Las empresas pueden trabajar con sus trabajadores para establecer metas específicas de desarrollo personal. Esto puede incluir la identificación de habilidades y competencias que deben ser mejoradas, y el establecimiento de un plan de acción con el propósito de alcanzar los objetivos deseados. Las metas pueden ser revisadas y actualizadas regularmente para garantizar que estas mantengan su pertinencia y factibilidad (Baquero y Cárdenas, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

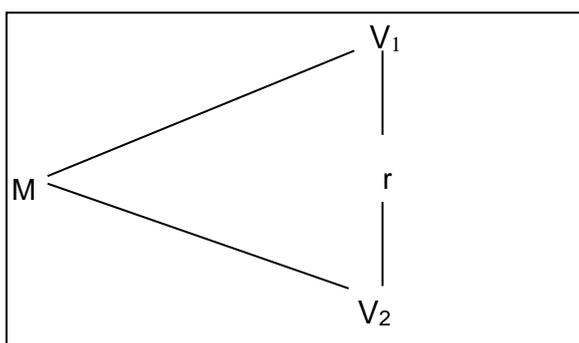
El trabajo es de tipo básica, ya que contribuirá a con información actualizada sobre la relación de la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A. Según Arias (2012), el estudio de tipo básica busca entender y explicar fenómenos, establecer relaciones entre variables y proponer marcos conceptuales.

3.1.2. Diseño de investigación

El tipo de trabajo llevado a cabo no fue experimental-transversal, ya que no hubo ninguna intervención ni manipulación de las variables, sino que se analizaron en su estado natural, el cual fue en un solo momento. Conforme a Hernández y Mendoza (2018), los trabajos no experimentales se fundamentan por su observación sistemática de los fenómenos en su entorno diario, y se considera transversal cuando se toma datos de un momento único. Asimismo, este trabajo será de nivel descriptivo-correlacional, ya que se buscará establecer la correlación existente entre dos variables, describiendo sus características por dimensiones. Para Ñaupas et al. (2018), estos trabajos presentan en primer lugar las características y propiedades de los fenómenos bajo análisis, para posteriormente establecer su nivel de correlación.

Figura 1

Diseño de investigación no experimental de nivel correlacional



Nota: M: colaboradores; V₁: capacitación; V₂: Desarrollo personal; r: Correlación.

Nota: Fuente: Hernández y Mendoza (2018).

3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación, se ha adoptado un enfoque de investigación cualitativa de escala ordinal. Para Ñaupas et al. (2018) este enfoque implica analizar datos que no son numéricos utilizando encuestas y observaciones con el fin de comprender los procesos y las perspectivas de los participantes. Asimismo, la escala ordinal es un tipo de escala de medición que clasifica las respuestas o variables en categorías ordenadas.

Variable capacitación

Definición conceptual: Según Chiavenato (2019) la capacitación es un procedimiento educativo breve, implementado de manera metódica y estructurada, mediante el cual las personas obtienen saberes, fomentan destrezas y aptitudes con base en metas establecidas.

Definición operacional: La capacitación se midió mediante un cuestionario de 15 preguntas de tipo Likert, dividido en diferentes dimensiones como la transmisión de datos, también desarrollo de habilidades, crecimientos de actitud y la ampliación de conceptos, que fue aplicado a los trabajadores de la empresa AGRO ISM S.A.C.

Indicadores: Accesibilidad de la información, aplicación de la información, desempeño del puesto, dominio de actividades, motivación, mejora de actitud, pensamiento estratégico y uso de conceptos a situaciones prácticas.

Escala de medición: Ordinal.

Variable desarrollo personal

Definición conceptual: El desarrollo personal, según Mego y Mego (2021) el desarrollo personal es un proceso continuo de crecimiento y aprendizaje con la finalidad de incrementar la excelencia de vida y el equilibrio afectivo, relacional y mental de una persona.

Definición operacional: El desarrollo personal se midió mediante un cuestionario de 12 ítems que fue de tipo Likert, dividido en las dimensiones de factores, conocimiento tecnológico, desarrollo de liderazgo y autoadministración de la carrera, que fue aplicado a los trabajadores de la empresa AGRO ISM S.A.C.

Indicadores: Manejo de software especializado, adaptabilidad a la tecnología, capacidad de liderazgo, habilidades de gestión, desarrollo de competencias y autoevaluación.

Escala de medición: Ordinal.

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

La población se integró por 45 colaboradores de la empresa AGRO ISM S.A.C. de la ciudad de Huaura. Según García (2016), se define la población como un conjunto de elementos, que puede ser finito o infinito, que comparten atributos comunes, lo que facilita que las conclusiones derivadas del análisis sean extrapolables a la totalidad del grupo.

Muestra

La muestra será censal, por lo cual se trabajará con el total de la población. En este caso, 45 colaboradores de la empresa. De acuerdo con Hernández (2014), se hace referencia a la muestra como un subconjunto de la población, que puede ser de naturaleza probabilística o no probabilística. La selección del tipo de muestra adecuado está intrínsecamente vinculada al enfoque y los objetivos de la investigación en cuestión.

Muestreo

La selección de los participantes es mediante el método de muestreo aleatorio simple, el cual representa uno de los procedimientos más básicos y se utiliza cuando todos los elementos de la población comparten una probabilidad uniforme de ser seleccionados. Según García (2016) un requisito fundamental para la ejecución de este tipo de muestreo es que todos los individuos de la población deben poseer una igualdad de posibilidades de ser escogidos.

Unidad de análisis

Colaborador de la empresa AGRO ISM S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplea como técnica de trabajo la encuesta con la finalidad de recopilar datos de los colaboradores. Según lo señalado por Arias (2012), la encuesta es una técnica que busca obtener información de una muestra específica de individuos. Se

optó por emplear un cuestionario como herramienta de indagación, el cual contendrá un conjunto de interrogantes vinculadas a las dos variables bajo análisis. Según lo señalado por Kumar (2019), un cuestionario se define como una sucesión de preguntas formuladas a los participantes con el propósito de que las evalúen y proporcionen sus respuestas por escrito en el marco de la investigación.

Antes de llevar a cabo la utilización de los dispositivos de investigación en los individuos elegidos para participar en la investigación, se efectuó una evaluación con el propósito de verificar su autenticidad, llevando a cabo una prueba de validación. En esta etapa participaron tres expertos en el tema, quienes ofrecieron su opinión respecto a la validez de los instrumentos (anexo 4). En dicho anexo, los expertos concuerdan en que el cuestionario para capacitación y desarrollo personal es viable para su aplicación, lo que indica que se trata de un instrumento válido para su utilización.

Se realizó una valoración de la confiabilidad del instrumento de investigación mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de establecer su nivel de fiabilidad. Luego se aplicó una prueba piloto con 30 colaboradores de una organización de Huaura, donde se anotaron los resultados de confiabilidad obtenidos para ambos instrumentos (anexo 7). De acuerdo con dicho anexo, los resultados de la evaluación de confiabilidad del instrumento empleado para medir las variables: capacitación y desarrollo personal. Para la variable capacitación arroja un coeficiente de 0.986 y 0.976 para desarrollo personal, lo que sugieren que el instrumento es fiable y puede ser utilizado con seguridad.

3.5. Procedimiento

El proceso de trabajo se inició con la solicitud de autorización al Gerente de la empresa AGRO ISM S.A.C. de Huaura, así como la obtención del consentimiento informado de los colaboradores. Luego, se aplicaron los cuestionarios (ver Anexo 3) durante los periodos de abril y mayo de 2023 con el fin de recolectar información necesaria, y se completaron en aproximadamente 30 minutos. Por último, los datos obtenidos fueron codificados utilizando el software Excel 2019.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados con los instrumentos del trabajo se inicialmente procesaron utilizando el software Excel 2019. Luego, se trasladaron los datos

previamente procesados al programa SPSS 27 con el fin de llevar a cabo un análisis que abarcara tanto aspectos descriptivos como inferenciales. El análisis descriptivo se empleó para identificar las características y dimensiones inherentes a las variables, y sus resultados se presentaron en tablas de frecuencia y gráficos, junto con sus respectivas explicaciones. Por su parte, el análisis inferencial se desarrolló con el objetivo de evaluar la correlación entre dos fenómenos (consulte anexo 9), donde antes de usar la prueba de Rho de Spearman se determinó la normalidad de los datos (anexo 10).

3.7. Aspectos éticos

En la investigación llevada a cabo, se adhirió a las directrices establecidas por la Universidad César Vallejo, en particular, se siguió la resolución N° 126-2020, que delineó cinco principios éticos como fundamentales en el desarrollo de la investigación. A lo largo de todo el proceso, se demostró un compromiso constante y veraz en el tratamiento de las fuentes de información recopiladas, adhiriéndose rigurosamente a las normativas internacionales de citación y referencia, con el propósito de evitar cualquier infracción a los derechos de terceros. Además, se empleó la herramienta de software Turnitin para corroborar la originalidad del informe de investigación. Por otro lado, se tuvo un escrupuloso respeto por los principios éticos que fueron expuestos por Landi et al. (2021), con la finalidad de garantizar la salvaguardia de los sujetos involucrados en el trabajo.

En el desarrollo del estudio, se respetó la autonomía de los colaboradores al permitirles decidir de forma voluntaria si desean formarse del trabajo. En cuanto a la justicia, se garantizó al ofrecer a todos los colaboradores igualdad de oportunidades para participar. También se proporcionó información clara, precisa y completa sobre la investigación a los colaboradores, protegiendo su bienestar e integridad. Asimismo, se aplicó el principio de no maleficencia, de acuerdo con los principios hipocráticos, se garantizó que los participantes no corran riesgos y llevando a cabo el trabajo con total transparencia.

IV. RESULTADOS

En la investigación se realizó la encuesta a 45 colaboradores que vienen trabajando de manera constante en la empresa AGRO ISM S.A.C., Huaura 2023, posterior a ello se presenta los resultados obtenidos.

Respecto al objetivo específico 1: Describir el nivel de capacitación en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. Se tienen los siguientes resultados:

Tabla 1

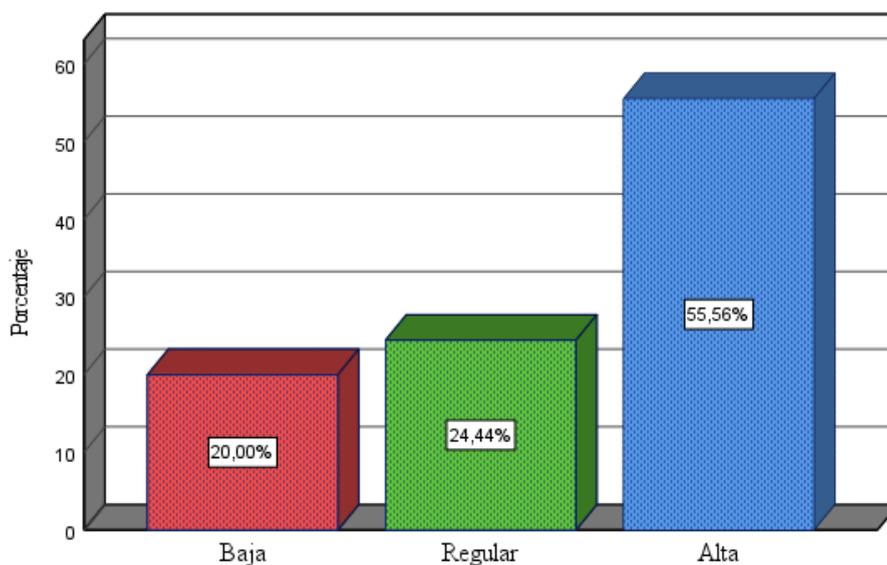
Niveles de la variable capacitación del personal

Nivel	Rango	N	%
Baja	15 – 35	9	20,00%
Regular	36 – 55	11	24,44%
Alta	56 – 75	25	55,56%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 1 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 2

Niveles de capacitación del personal



Nota. La figura 2 muestra los resultados de los niveles de capacitación del personal.

Interpretación: La tabla 1 exhibe los hallazgos relativos al grado de formación del personal en la organización. Los datos revelan que la mayoría de los empleados experimentan un nivel significativamente elevado de instrucción, lo cual corresponde al 55,6% de la totalidad de los encuestados. Le sigue el nivel regular con un 24,4%, mientras que el nivel bajo se sitúa en el 20,0%

Tabla 2

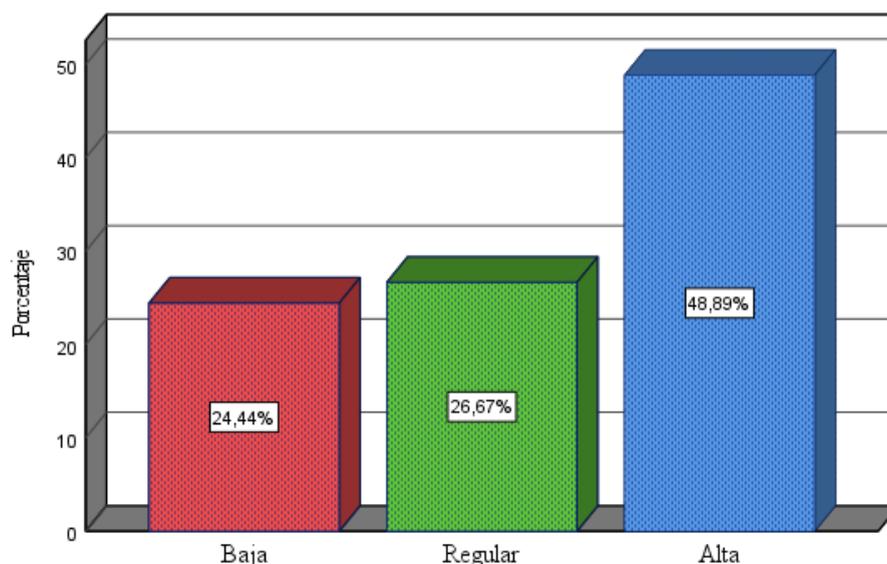
Niveles de la dimensión transmisión de información

Nivel	Rango	N	%
Baja	4 – 9	11	24,44%
Regular	10 – 15	12	26,67%
Alta	16 - 20	22	48,989%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 2 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 3

Niveles de transmisión de información



Nota. La figura 3 muestra los resultados de los niveles de transmisión de información.

Interpretación: La tabla 2 presenta los resultados sobre el nivel de transmisión de información, como parte de la variable de capacitación en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel alto de transmisión de información, representando el 48,9% del total de participantes. Le sigue el nivel regular con un 26,7%, mientras que el nivel bajo se sitúa en el 24,4%.

Tabla 3

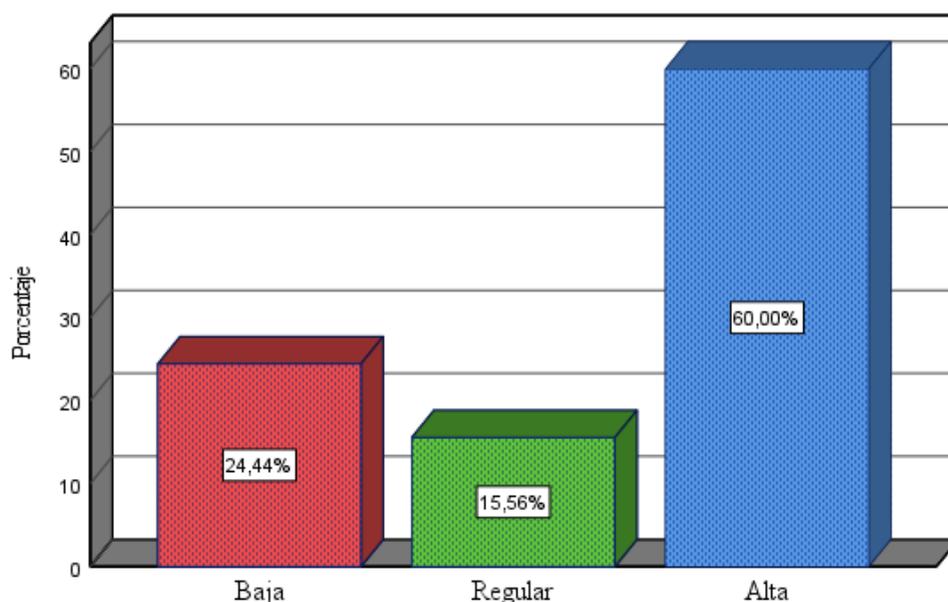
Niveles de la dimensión desarrollo de habilidades

Nivel	Rango	N	%
Baja	4 – 9	11	24,44%
Regular	10 – 15	7	15,56%
Alta	16 - 20	27	60,00%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 3 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 4

Nivel de desarrollo de habilidades



Nota. La figura 4 muestra los resultados de los niveles de desarrollo de habilidades.

Interpretación: La tabla 3 presenta los resultados sobre el nivel de desarrollo de habilidades, como parte de la variable de capacitación en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel alto de desarrollo de habilidades, representando el 60,0% del total de participantes. Le sigue el nivel bajo con un 24,4%, mientras que el nivel regular se sitúa en el 15,6%.

Tabla 4

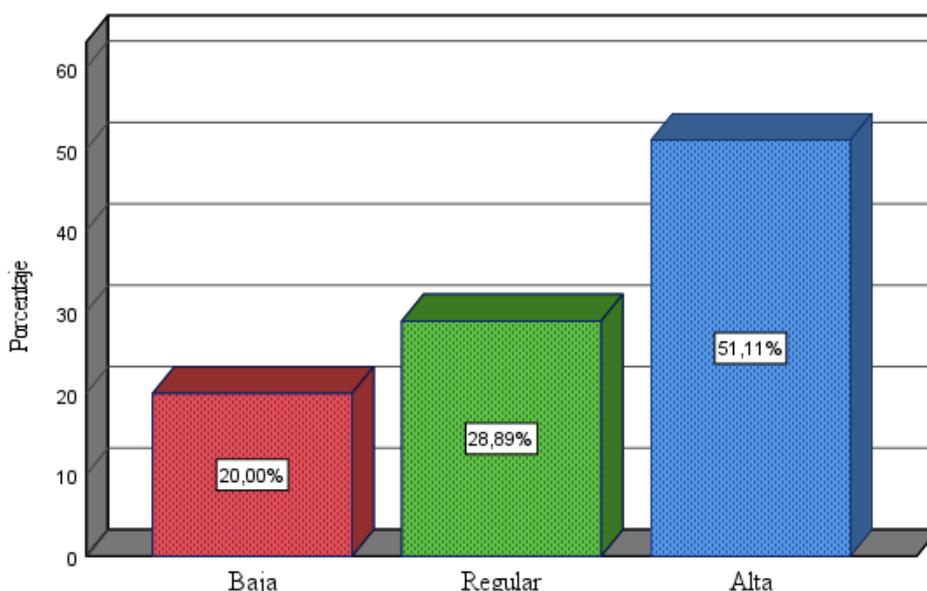
Niveles de la dimensión desarrollo de actitudes

Nivel	Rango	N	%
Baja	4 – 9	9	20,00%
Regular	10 -15	13	28,89%
Alta	16 - 20	23	51,11%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 4 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 5

Niveles de desarrollo de actitudes



Nota. La figura 5 evidencia los hallazgos de los niveles de desarrollo de actitudes.

Interpretación: La tabla 4 presenta los resultados sobre el nivel de desarrollo de actitudes, como parte de la variable de capacitación en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel alto de desarrollo de actitudes, representando el 51,1% del total de participantes. Le sigue el nivel regular con un 28,9%, mientras que el nivel bajo se sitúa en el 20,0%.

Tabla 5

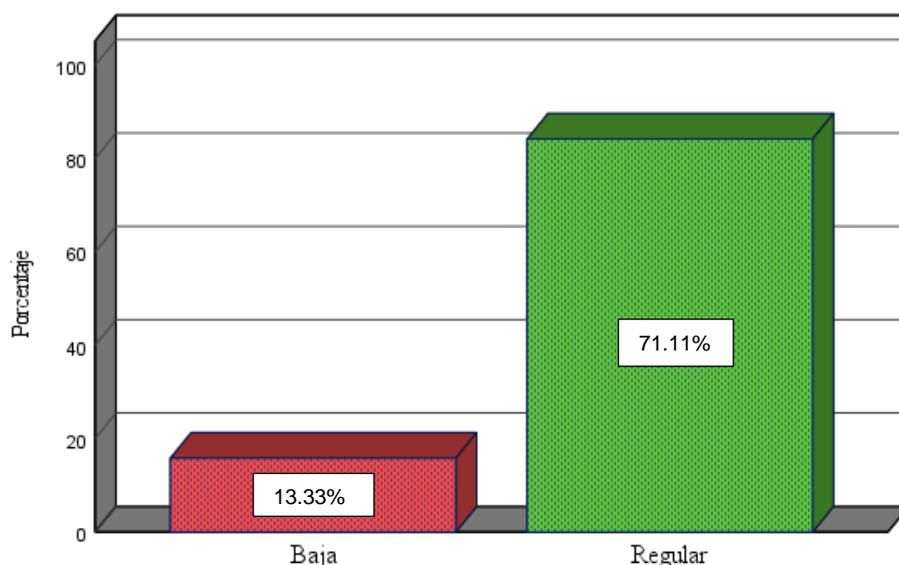
Niveles de la dimensión desarrollo de conceptos

Nivel	Rango	N	%
Baja	3 – 7	6	13,3%
Regular	8 – 11	32	71,1%
Alta	12 - 15	0	00,0%
Total		45	100,0%

Nota. La tabla 5 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 6

Niveles de desarrollo de conceptos



Nota. La figura 6 evidencia los hallazgos de los niveles de desarrollo de conceptos.

Interpretación: La tabla 5 presenta los hallazgos sobre el nivel de desarrollo de conceptos, como parte de la variable de capacitación en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel regular de desarrollo de conceptos, representando el 71,1% del total de participantes. Le sigue el nivel bajo con un 13,3%, mientras que el nivel alto se sitúa en el 00,0%.

Respecto al objetivo específico 2: Describir el nivel de desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. Se tienen los siguientes resultados:

Tabla 6

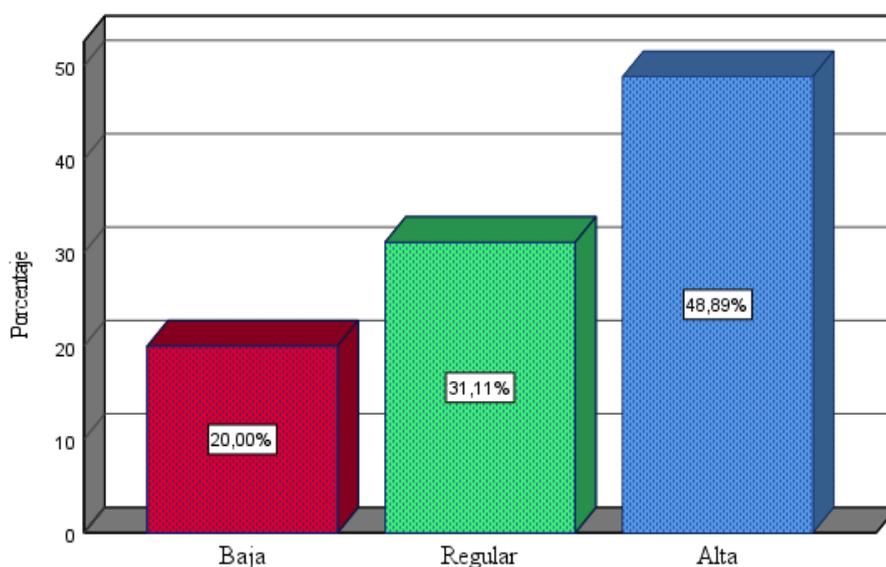
Niveles de la variable desarrollo personal

Nivel	Rango	N	%
Bajo	12 - 28	9	20,00%
Regular	29 – 44	14	31,11%
Alto	45 - 60	22	48,89%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 8 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 7

Niveles de la variable desarrollo personal.



Nota. La figura 6 evidencia los hallazgos de la variable desarrollo personal.

Interpretación: La tabla 6 presenta los hallazgos sobre el nivel de desarrollo personal en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel alto de desarrollo personal, representando el 48,9% del total de participantes. Le sigue el nivel regular con un 31,1%, mientras que el nivel bajo se sitúa en el 20,0%.

Tabla 7

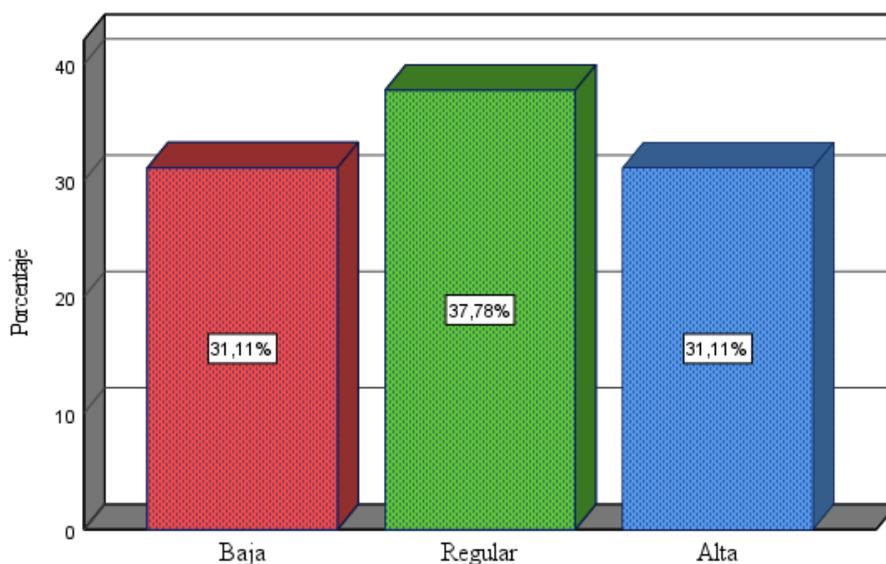
Niveles de la dimensión conocimiento tecnológico

Nivel	Rango	N	%
Bajo	4 – 9	14	31,11%
Regular	10 – 15	17	37,78%
Alto	16 – 20	14	31,11%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 7 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 8

Niveles de conocimiento tecnológico



Nota. La figura 7 evidencia los hallazgos de los niveles de conocimiento tecnológico.

Interpretación: La tabla 7 presenta los hallazgos sobre el nivel de conocimiento tecnológico, como parte de la variable desarrollo personal en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel regular de conocimiento tecnológico, representando el 37,8% del total de participantes. Le sigue el nivel alto y bajo con un 31,1% cada uno.

Tabla 8

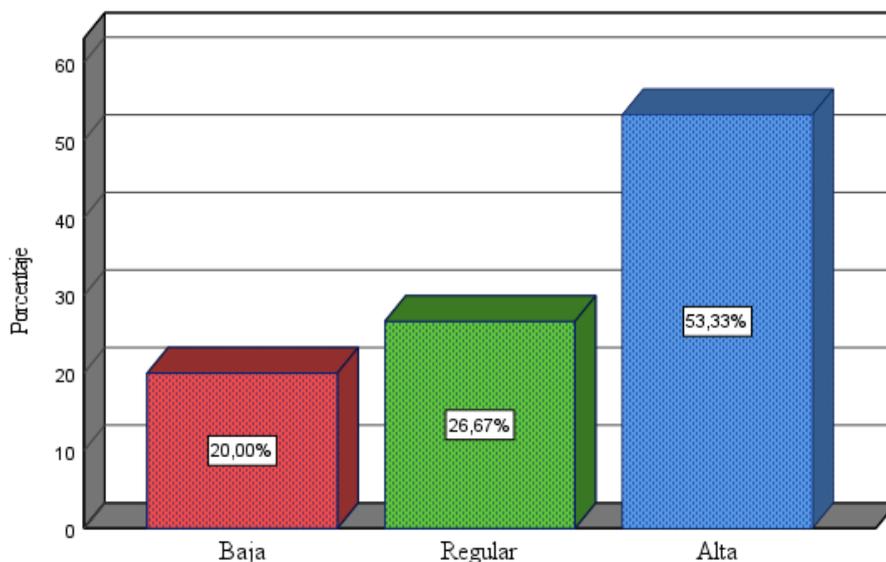
Niveles de la dimensión desarrollo de liderazgo

Nivel	Rango	N	%
Bajo	4 – 9	9	20,00%
Regular	10 – 15	12	26,67%
Alto	16 – 20	24	53,33%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 8 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 9

Niveles de desarrollo de liderazgo



Nota. La figura 9 evidencia los hallazgos de los niveles de desarrollo de liderazgo.

Interpretación: La tabla 8 presenta los hallazgos sobre el nivel de desarrollo de liderazgo, como parte de la variable desarrollo personal en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel alto de desarrollo de liderazgo, representando el 53,3% del total de participantes. Le sigue el nivel regular con un 26,7%, mientras que el nivel bajo se sitúa en el 20,0%.

Tabla 9

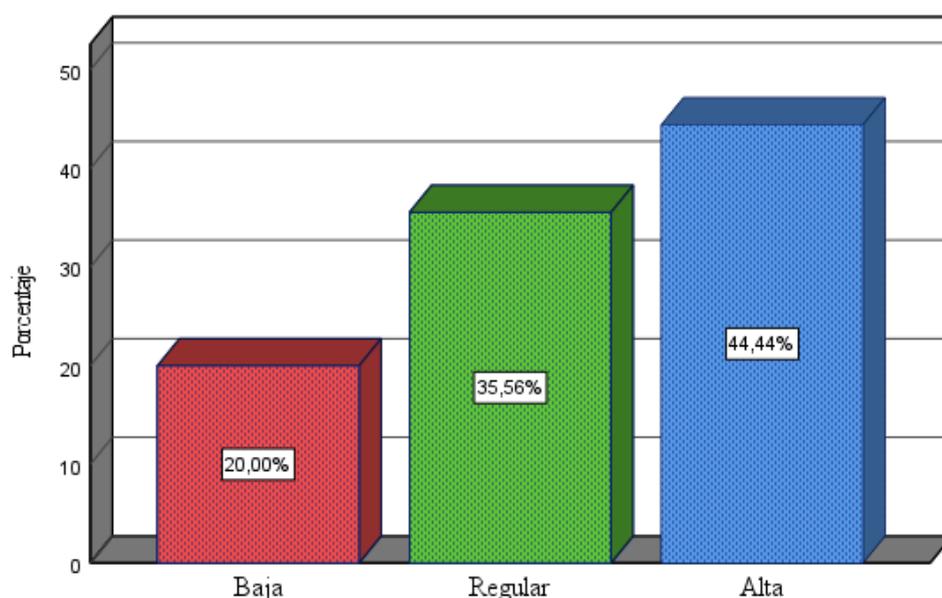
Niveles de la dimensión autoadministración de la carrera

Nivel	Rango	N	%
Bajo	4 – 9	9	20,00%
Regular	10 – 15	16	35,56%
Alto	16 – 20	20	44,44%
Total		45	100,00%

Nota. La tabla 9 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Figura 10

Niveles de desarrollo de autoadministración de la carrera



Nota. La figura 10 evidencia los hallazgos los niveles de desarrollo de autoadministración de la carrera.

Interpretación: La tabla 9 presenta los resultados sobre el nivel de autoadministración de la carrera, como parte de la variable desarrollo personal en la empresa. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel alto de autoadministración de la carrera, representando el 44,4% del total de participantes. Le sigue el nivel regular con un 35,6%, mientras que el nivel bajo se sitúa en el 20,0%.

Comprobación de la hipótesis específica 1:

H1. Existe relación significativa entre la transmisión de información y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.

H0. No existe relación significativa entre la transmisión de información y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.

Tabla 10

Correlación entre transmisión de información y desarrollo personal

			Dimensión transmisión de información	Variable desarrollo personal
Rho de Spearman	Dimensión transmisión de información	Coefficiente	1,000	0,657
		Significancia		0,000
	Variable desarrollo personal	N	45	45
		Coefficiente	0,657	1,000
	Significancia	0,000		
	N	45	45	

Nota. La tabla 10 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Según el análisis de hipótesis llevado a cabo, se ha comprobado de manera concluyente una asociación sustancial entre la dimensión de "transmisión de información" y el avance en el crecimiento individual ($R_s=0,657$; $p=0,000$) dentro del contexto del estudio. Estos resultados confirman que a medida que la transmisión de información aumenta, el desarrollo personal de los miembros del equipo también experimenta un incremento significativo. Por lo tanto, se valida la hipótesis alternativa mientras se descarta la hipótesis nula, la cual sostenía que no existía una relación significativa entre la transmisión de información y el desarrollo personal. Este hallazgo sugiere que, en correlación con el aumento de la transmisión de información, se observa una elevación concomitante en el nivel de desarrollo personal de los colaboradores.

Comprobación de la hipótesis específica 2:

H1. Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.

H0. No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.

Tabla 11

Correlación entre desarrollo de habilidades y desarrollo personal

			Dimensión desarrollo de habilidades	Variable desarrollo personal
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo de habilidades	Coefficiente	1,000	0,594
		Significancia		0,000
		N	45	45
Variable desarrollo personal		Coefficiente	0,594	1,000
		Significancia	0,000	
		N	45	45

Nota. La tabla 11 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Según el análisis, se ha evidenciado una relación de importancia entre la dimensión de desarrollo de competencias y el desarrollo individual ($R_s=0,594$; $p=0,000$). Este hallazgo respalda la conclusión de que un mayor nivel de desarrollo de competencias se asocia positivamente con el desarrollo personal de los individuos. Por consiguiente, se corrobora la hipótesis alternativa, mientras que la hipótesis nula es rechazada, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre el desarrollo de competencias y el crecimiento personal. En este contexto, se deduce que a medida que se incrementa el nivel de desarrollo de competencias, también se observa un aumento en el crecimiento personal.

Comprobación de la hipótesis específica 3:

H1. Existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.

H0. No existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.

Tabla 12

Correlación entre desarrollo de actitudes y desarrollo personal

		Dimensión desarrollo de actitudes	Variable desarrollo personal
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo de actitudes	Coeficiente	1,000
		Significancia	0,633
		N	0,000
			45
	Variable desarrollo personal	Coeficiente	0,633
		Significancia	1,000
		N	0,000
			45

Nota. La tabla 12 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

Según el análisis de la prueba de hipótesis, se ha comprobado la existencia de una correlación significativa entre la dimensión del crecimiento de las actitudes y el desarrollo individual ($R_s=0.633$; $p=0.000$). Esto sugiere que a medida que las actitudes experimentan un mayor desarrollo, el desarrollo personal de los individuos colaboradores también se ve incrementado. Por lo tanto, se respalda la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula, que sostenía que no existía una relación significativa entre el desarrollo de las actitudes y el desarrollo personal. En consecuencia, puede inferirse que a medida que la dimensión del desarrollo de las actitudes aumenta, el nivel de desarrollo personal de los colaboradores también experimenta un aumento correspondiente.

Comprobación de la hipótesis específica 4:

H1. Existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.

H0. No existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.

Tabla 13

Correlación entre desarrollo de conceptos y desarrollo personal

		Dimensión desarrollo de conceptos	Variable desarrollo personal
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo de conceptos	1,000	0,740
	Coeficiente Significancia		0,000
	N	45	45
	Variable desarrollo personal	0,740	1,000
	Coeficiente Significancia	0,000	
	N	45	45

Nota. La tabla 13 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

En base a la prueba de hipótesis, se estableció una conexión sustancial entre la expansión de los conceptos y el desarrollo individual ($R_s=0,740$; $p=0,000$). Este hallazgo sugiere que a medida que se fortalece la dimensión del desarrollo de conceptos, se observa un incremento correlativo en el desarrollo personal de los miembros del equipo. En consecuencia, la hipótesis alternativa es respaldada, mientras que la hipótesis nula es refutada, indicando una relación significativa entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal. En resumen, se puede deducir que un aumento en el desarrollo de conceptos se traduce en un mayor desarrollo personal de los colaboradores.

Comprobación de la hipótesis general:

H1. Existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.

H0. No existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.

Tabla 14

Correlación entre capacitación y desarrollo personal

			Variable capacitación	Variable desarrollo personal
Rho de Spearman	Variable capacitación	Coeficiente	1,000	0,657
		Significancia		0,000
		N	45	45
Rho de Spearman	Variable desarrollo personal	Coeficiente	0,657	1,000
		Significancia	0,000	
		N	45	45

Nota. La tabla 14 evidencia los hallazgos identificados en el programa Spss.

En base a la prueba de hipótesis, se ha establecido una relación de gran relevancia entre la instrucción recibida y el desarrollo individual ($r_s=0,657$; $p=0,000$). Esto sugiere que a medida que se incrementa la formación, se observa un correspondiente incremento en el progreso personal de los miembros del equipo. En consecuencia, se respalda la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula, que señalaba que no había una conexión estadísticamente significativa entre la formación y el desarrollo personal. De este modo, se puede deducir que a medida que se fortalece la formación, el progreso personal de los colaboradores también tiende a experimentar un aumento. (Normas APA, 7ª edición).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se desarrolló con el propósito de analizar de manera integral la relación entre la capacitación y el desarrollo personal, junto con sus respectivas dimensiones, en los colaboradores de la empresa AGRO ISM S.A.C. ubicada en la ciudad de Huaura. Con el fin de alcanzar este objetivo, se utilizó una estrategia metodológica que implicó la administración de un cuestionario a un grupo representativo compuesto por 45 individuos colaboradores. El propósito principal de esta investigación radicaba en la identificación y el análisis de diversas dimensiones de la capacitación experimentados por los participantes, así como explorar cómo estos se relacionaban con el desarrollo personal.

El resultado hallado respecto al objetivo específico 1, evidencia que existe relación significativa entre la dimensión, transmisión de información y el desarrollo personal, establecido con ayuda del estadístico de Spearman ($R_s=0,657$; $p=0,000$). Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Honores et al. (2020), quienes identificaron una conexión entre la transmisión de información y el progreso personal en su investigación previa ($R_s=0,557$; $p=0,000$). Además, Torres et al. (2019) también investigaron este tema en un grupo de 23 colaboradores y encontraron una relación similar entre la transmisión de información y el desarrollo personal ($r=0.987$; $p=0.000$). Estos resultados corroboran la importancia de la comunicación de datos en el crecimiento personal, como se ha evidenciado en múltiples investigaciones. De acuerdo con Chiavenato (2019) la transmisión de información es donde se proporciona datos de carácter general sobre la empresa, como aquellos que están vinculadas con las actividades del trabajo, productos y servicios, estructura de organización, directrices y normativas. El análisis de los datos obtenidos para el primer objetivo específico

De igual manera, al analizar el resultado del objetivo específico 2, se evidencia que existe relación significativa entre la dimensión, desarrollo de habilidades y el desarrollo personal, que se estableció con ayuda del estadístico de Spearman ($R_s=0.594$; $p=0.000$). Estos resultados son similares con Castagnola et al. (2020), quienes encontraron que hay asociación entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal mediante las capacitaciones ($R_s=0,698$; $p=0,000$), el cual les permiten a sus trabajadores adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes

para su trabajo, incentivando el desarrollo de actitudes a favor del desarrollo profesional de los colaboradores. Asimismo, coincide con Ugarte et al. (2020), debido a que encontraron que el desarrollo personal se relaciona con las capacitaciones ($R_s=0.899$; $p=0.000$), porque ayudan a impulsar el desarrollo de sus habilidades, el cual les hace más eficientes en sus actividades. Según Chiavenato (2019) el desarrollo de habilidades busca fortalecer las competencias que se requieren para el desempeño laboral actual o futuro, se trata de una formación orientada a las tareas y funciones que se realizan en el trabajo.

Asimismo, en el objetivo específico 3, se evidencia que existe relación significativa entre la dimensión, desarrollo de actitudes y el desarrollo personal, que se estableció con ayuda del estadístico de Spearman ($R_s=0.633$; $p=0,000$). Los resultados se relacionan con el trabajo realizado por Barreto (2021), puesto que encontró una relación entre el desarrollo de actitudes positivas y el desarrollo personal ($r=0.987$; $p=0.000$). Asimismo, son similares con Castagnola et al. (2020), quienes encontraron que hay relación entre desarrollo de actitudes y el desarrollo personal mediante las capacitaciones ($R_s= 0,717$; $p=0,000$). De acuerdo con Chiavenato (2019) uno de los objetivos de la capacitación es cambiar la mentalidad de los individuos, para promover un ambiente de trabajo creativo e innovador, donde los trabajadores se sientan libres de compartir propuestas innovadoras y explorar alternativas.

Por otro lado, el resultado respecto al objetivo específico 4, evidencia que existe relación significativa entre la dimensión, desarrollo de conceptos y el desarrollo personal, que se estableció con ayuda del estadístico de Spearman ($R_s=0,740$; $p=0.000$). Lo hallado se corrobora con Ferrando y Callohuanca (2020), quienes en su trabajo demostró que hay relación entre el desarrollo del personal con la dimensión desarrollo de conceptos ($Rho=0,563$; $p=0,002$), porque las capacitaciones tienen un efecto positivo porque los trabajadores tuvieron predisposición para brindar ideas innovadoras para los proyectos. Además, son similares con Castagnola et al. (2020), quienes encontraron que hay relación entre el desarrollo del personal con la dimensión desarrollo de conceptos mediante las capacitaciones ($R_s= 0,782$; $p=0,000$). Los hallazgos se sustentan con Chiavenato (2019) al referirse que en el desarrollo de conceptos se puede crear nuevas ideas

y que promuevan el desarrollo de líderes.

Finalmente, el resultado del objetivo general, evidencia que existe relación significativa entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C., que se estableció con ayuda del estadístico de Spearman ($R_s=0,657$; $p=0,000$) en una población 45 colaboradores. Dicho hallazgo coincide con el resultado de Ugarte et al. (2020) quien en su investigación trabajo en una muestra de 157 colaboradores, encontró que la capacitación laboral incide en el desarrollo personal de los trabajadores, probado mediante el coeficiente de Spearman de 0.899. También, al concluir la etapa de capacitaciones, los trabajadores consideran que el desarrollo profesional ha mejorado mediante dichas capacitaciones.

Además, el resultado tiene similitud con Castagnola et al. (2020), en su trabajo conformado por 84 colaboradores, determinó que existe relación entre la capacitación y desarrollo personal, con un valor significativo de Rho de Spearman de 0.881 ($p=0.000$). Asimismo, estos resultados coinciden con Ferrando y Callohuanca (2020) quienes en su trabajo académico que tuvo una muestra de 200 colaboradores, encontraron que las capacitaciones tienen relación significativa sobre el desarrollo personal de los colaboradores ($Rho=0.563$; $p=0.002$).

Otro hallazgo que coincide con el trabajo es Burhan et al. (2021), quienes evaluaron a 120 participantes, donde demostraron que existe relación entre la capacitación y el desarrollo ($Rho=0,789$; $p=0,000$), además, los programas de mejora del personal influyen directamente en la efectividad de la empresa y su avance. De la misma manera, Hidalgo et al. (2019) encontró que la capacitación tiene un efecto favorable en el desarrollo personal (coeficiente de correlación de $Rho=0,232$; valor de $p=0,000$). Esto, a su vez, favorece a la gestión asertiva y la viabilidad a largo plazo, el cual le brinda al trabajador el ser dinámico en el mercado e incrementando su productividad en la organización por el incremento de sus habilidades y capacidades.

Sobre esto, Chiavenato (2019) menciona que la teoría de la disonancia cognitiva de Festinger habla sobre la idea de que todo ser humano procura alcanzar una armonía o coherencia interna. Un componente cognitivo es una forma de percepción, convicción o comprensión que la persona posee acerca de sí misma o del entorno y pueden ser modificados mediante charlas o programas de formación

dentro de la empresa. Desde esta teoría, la persona funciona como un ser transaccional que no solo reacciona a los estímulos del ambiente, sino que también adopta una postura proactiva al anticipar y a veces generar cambios en su entorno. Además, tiene un comportamiento orientado hacia objetivos, lo que significa que es capaz de establecer metas y trabajar para alcanzarlas.

Asimismo, Chiavenato (2019) menciona que al aplicar la teoría de la expectativa de Vroom al desarrollo personal en una empresa, se puede ver que los trabajadores estarán motivados a desarrollarse si creen que sus esfuerzos conducirán a un mejor rendimiento en su trabajo (expectativa), si creen que su mejor rendimiento conducirá a una recompensa (instrumentación) y si valoran la recompensa (valencia). Por lo tanto, la empresa debe asegurarse de que existan oportunidades claras y alcanzables de desarrollo para los trabajadores, que puedan vincular su esfuerzo y rendimiento con recompensas relevantes y valoradas.

En consecuencia, se puede indicar que los resultados de esta investigación y los trabajos previos mencionados respaldan la importancia de la capacitación y el desarrollo personal. Estos muestran que las capacitaciones no solo son una inversión en habilidades técnicas, sino también en el enriquecimiento individual de los colaboradores, las empresas pueden ajustar sus estrategias para maximizar los beneficios tanto para el personal como para la organización, por lo tanto, se enfatiza cómo el crecimiento individual de los empleados se traduce en beneficios tangibles para la empresa en términos de productividad, innovación y competitividad.

En ese sentido, el presente trabajo adquiere una relevancia fundamental al proporcionar evidencia sólida acerca de la relación significativa entre la capacitación y el desarrollo personal en el entorno laboral de la empresa AGRO ISM S.A.C. Los resultados obtenidos a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman revelan de manera coherente que existe una relación significativa entre un mayor nivel de capacitación y el desarrollo personal. Estos hallazgos tienen implicaciones sustanciales, porque resalta la importancia de considerar la capacitación como una estrategia que impacta tanto en el crecimiento a largo plazo de los individuos como en el éxito integral de la organización.

Antes de finalizar es necesario considerar algunas limitaciones, el cual deben ser superadas para fortalecer la consistencia del trabajo. Por ejemplo, se puede ampliar

el tamaño de la muestra utilizada, porque en la investigación solo se tuvo una población de 45 colaboradores, por lo tanto, la posibilidad de que los resultados estén influidos por ciertas particularidades individuales es una consideración relevante. Mediante un aumento en el tamaño de la muestra, los resultados podrían obtener mayor representatividad y, en consecuencia, las conclusiones serían más confiables.

También, es crucial explorar otros elementos que podrían mediar o moderar la relación entre la capacitación y el desarrollo personal. Por ejemplo, investigar la duración de la capacitación, la modalidad de formación o el nivel de compromiso de los empleados podrían influir en la magnitud de esta relación. Abarcar estos elementos en futuros trabajos podría enriquecer la comprensión de los mecanismos subyacentes y proporcionar recomendaciones más precisas para optimizar el desarrollo personal a través de la capacitación.

VI. CONCLUSIONES

La capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo personal en la empresa Agro ISM de Huaura 2023. En ese sentido, se puede inferir que a medida que la capacitación aumenta, también tiende a aumentar el desarrollo personal de los colaboradores.

Un significativo de los colaboradores perciben la capacitación del personal como alta en la empresa Agro ISM de Huaura 2023. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores tienen una opinión positiva sobre la calidad de las oportunidades de capacitación que se les proporcionan.

Un significativo de los colaboradores perciben el desarrollo personal como alto en la empresa Agro ISM de Huaura 2023. Esto indica que la organización brinda oportunidades de crecimiento profesional que son valoradas positivamente por esta parte de la fuerza laboral.

La dimensión transmisión de información se relaciona significativamente con el desarrollo personal en la empresa Agro ISM de Huaura 2023. Por lo tanto, se puede inferir que a medida que aumenta la transmisión de información, tiende a aumentar el nivel de desarrollo personal de los colaboradores.

La dimensión desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el desarrollo personal en la empresa Agro ISM de Huaura 2023. En ese sentido, se puede inferir que a medida que aumenta el desarrollo de habilidades, también tiende a aumentar el desarrollo personal.

La dimensión desarrollo de actitudes se relaciona significativamente con el desarrollo personal en la empresa Agro ISM de Huaura 2023. Por tanto, se puede inferir que a medida que aumenta la dimensión de desarrollo de actitudes, también tiende a aumentar el nivel de desarrollo personal de los colaboradores.

La dimensión desarrollo de conceptos se relaciona significativamente con el desarrollo personal en la empresa Agro ISM de Huaura 2023. En ese sentido, se puede inferir que a medida que aumenta el desarrollo de conceptos, también tiende a aumentar el desarrollo personal de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de recursos humanos, se recomienda colaborar con los líderes de cada departamento de la empresa para identificar áreas específicas de capacitación que pueden ser fortalecidas. Esto permitirá personalizar la formación de acuerdo con las necesidades particulares de cada equipo, maximizando así el impacto de los programas de desarrollo.

Al gerente de recursos humanos, se recomienda implementar una campaña de comunicación interna que destaque los beneficios y el propósito de los programas de capacitación. Esto aumentará la conciencia y la percepción positiva de los colaboradores sobre las oportunidades de desarrollo, fortaleciendo así su participación.

Al gerente de recursos humanos, se recomienda implementar evaluaciones periódicas de desempeño y retroalimentación para los colaboradores. Esto permitirá identificar brechas en habilidades y oportunidades específicas de mejora, orientando así los programas de capacitación a las necesidades reales del personal. La evaluación continua y la retroalimentación constructiva motivarán el desarrollo y crecimiento profesional.

Al gerente de recursos humanos, se recomienda implementar canales de comunicación interna efectivos, como reuniones regulares, foros o plataformas digitales. El cual facilitará la transmisión de información y la creación de un ambiente donde los colaboradores se sientan motivados para contribuir al desarrollo personal y organizacional.

Al gerente de recursos humanos, se recomienda establecer un calendario anual de programas y talleres para el desarrollo de habilidades clave. El cual proporcionará oportunidades regulares para adquirir nuevas habilidades que mejorará constantemente las competencias de nuestros colaboradores.

Al gerente de recursos humanos, se recomienda establecer un sistema de reconocimiento que destaque actitudes positivas y comportamientos ejemplares. Esto estimulará una cultura donde las actitudes positivas sean valoradas y promovidas, contribuyendo al desarrollo personal y al ambiente laboral positivo.

Al gerente de recursos humanos, se recomienda incorporar el desarrollo de conceptos teóricos y prácticos en los programas de capacitación existentes. Esto proporcionará una comprensión más completa, promoviendo un desarrollo personal más integral.

REFERENCIAS

Baquero, D., y Cárdenas, S. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Conrado*, 15(70), 421-428.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500421

Bonilla, D. M., Macero, R. M., & Mora, E. R. (2020). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268

Burhan, N., Jabbar, B., Gardi, B., Abdalla, P., Sorguli, S., Mahmood, H., y Anwar, G. (2021). The role of training and development on organizational effectiveness. *Ismael, NB, Othman, BJ, Gardi, B., Hamza, PA, Sorguli, S., Aziz, HM, Ahmed, SA, Sabir, BY, Ali, BJ, Anwar, G. (2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 15-24.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3851340

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION

Adecco (2022). ¿Cuánto invierten las empresas peruanas en capacitaciones?

<https://www.adecco.com.pe/outsourcing/cuanto-invierten-empresas-capacitaciones/>

Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., y Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (5.a. ed.). McGraw-Hill Publishing Co. <https://www.buscalibre.pe/libro-gestion-del-talento-humano/9781456269845/p/52376181>
- Corporación Financiera de Desarrollo [COFIDE]. (2023). *Falta de capacitación: riesgos de no capacitar a tu equipo de trabajo*. <https://acortar.link/gCifCM>
- Damei, M. Y. (2020). The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia. *Journal of Research in Business and Management*, 8(1), 8-17. https://www.researchgate.net/profile/Mohamed_Damei/publication/340502842_The_Effect_of_Job_Training_on_Employee_Retention_in_Somalia/links/5e8d8e304585150839c79fee/The-Effect-of-Job-Training-on-Employee-Retention-in-Somalia.pdf
- El comercio (2021). *CADE 2021: 21 empresas peruanas reconocidas por sus proyectos de valor compartido*. <https://elcomercio.pe/economia/cade-2021-21-empresas-peruanas-reconocidas-por-sus-proyectos-de-valor-compartido-noticia/>
- Esan (2022). *Capacitación de personal: estrategias claves para mejorar el rendimiento laboral*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/capacitacion-de-personal-estrategias-claves-para-mejorar-el-rendimiento-laboral>
- Ferrando, A., y Callohuanca, J. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. In *Anales científicos* (Vol. 81, No. 1, pp. 1-12). Universidad Nacional Agraria La Molina. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546804>
- Forbes (2020). *Falta de capacitación: la debilidad de la transformación digital*. <https://www.forbes.com.mx/falta-de-capacitacion-la-debilidad-de-la-transformacion-digital/>
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. https://www.academia.edu/51451884/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigacion_para_Administradores_Joaquin_Garcia_1ed

Gómez, C. A., Carvajal, D. A. C., Zapata, E. J. R., & Villar-Vega, H. (2019). A review of virtual reality videogames for job-training applications. *Revista Cintex*, 24(1), 64-70.

<https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/346>

Herawati, S., Negara, Y. D. P., Febriansyah, H. F., & Fatah, D. A. (2021). Application of the waterfall method on a web-based job training management information system at Trunojoyo University Madura. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 328, p. 04026). EDP Sciences.

https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/104/e3sconf_icstunkhair2021_04026/e3sconf_icstunkhair2021_04026.html

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Santa Fe, Colombia: Mc Graw Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hidalgo, M., Romero, M., y Pazmiño, V. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 204-222.

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>

Huang, W. R. (2019). Job training satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Career Development and Job Satisfaction*, 25.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jpUtEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA25&dq=job+training&ots=pTtg1oGaX5&sig=wSaUV1agtEAHSigdcZfBWl3HpCs#v=onepage&q=job%20training&f=false>

- Jariot, M., Sala, J., Arnau, L., y marzo, M. (2021). Análisis del modelo teórico del test situacional de desarrollo de competencias básicas de empleabilidad: la perspectiva de los trabajadores. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (37), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7767575>
- Karim, M., Choudhury, M., y Latif, W. (2019). The impact of training and development on employees' performance: an analysis of quantitative data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(2), 25-33. <https://acortar.link/S1rwAx>
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (5.^a ed.). SAGE Publications Ltd. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3103710>
- León, C., Menéndez, A., Rodríguez, I., García, M., Quesada, L., y Quintana, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *Edumecentro*, 13(2), 19-32. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019
- López, N, y Dondero, P. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 184-192. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>
- Medina, B., Palacios, W., y Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
- Mego, O., y Mego, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú-2019. *TZHOECOEN*, 13(1), 57-69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa* (5.ª ed.). México: Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas d e Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

- Rahaman, M. A., & Uddin, M. S. (2022). The effect of promotion and job training on job satisfaction of employees: An empirical study of the SME sector in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 255-260.
- <https://www.researchgate.net/publication/358137940> The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71.
- <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rojas, A., Tiga, D., y Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y seguridad del trabajo*, 67(265), 253-265. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Rolin, C. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37.
- <https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16z>
- Saavedra, F., Delgado, J., y Saldaña, C. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198.
- <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Tian, B., Lin, C., Zhang, W., & Feng, C. (2022). Tax incentives, on-the-job training, and human capital accumulation: evidence from China. *China Economic Review*, 75, 101850.
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1043951X22001080>
- Torres, D., Espejo, K., y Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta-Colombia. *Management Review*, 4(1), 12-27.
- <https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>

UBITS (2022). *Las consecuencias de no analizar las necesidades de capacitación en tu empresa.*

<https://www.ubits.com/contenidos/falta-capacitacion-laboral-consecuencias>

Ugarte, W., Melgar, T., y Tacillo, E. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión en el tercer milenio*, 23(45), 69-81.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>

Velásquez, E. (2022). Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 132-154.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1491

Villasana, L., y Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16-

34. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de Operacionalización de las variables

Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C, Huaura 2023

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Capacitación	Según Chiavenato (2019) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.	La transmisión de información	Accesibilidad de la información.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) A veces 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo (Escala ordinal)
			Aplicación de la información	
		El desarrollo de habilidades	Desempeño del puesto	
			Dominio de actividades	
		El desarrollo de actitudes	Motivación	
			Mejora de actitud	
		El desarrollo de conceptos	Pensamiento estratégico	
			Uso conceptos a situaciones prácticas	
Desarrollo Personal	Según Chiavenato (2019) consiste en ayudar a los empleados a desarrollar planes de carrera a largo plazo, que incluyan objetivos específicos y un camino claro para avanzar en la organización.	Conocimiento tecnológico	Manejo de software especializado	<ol style="list-style-type: none"> 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) A veces 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo (Escala ordinal)
			Adaptabilidad a la tecnología	
		Desarrollo de liderazgo	Capacidad de liderazgo	
			Habilidades de gestión	
		Autoadministración de la carrera	Desarrollo de competencias	
			Autoevaluación	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Capacitación del personal

Querido estudiante solicito su colaboración marcando el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre la capacitación de personal en la empresa,

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada una de ellas, según la siguiente tabla:

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

Ítems		1	2	3	4	5
La transmisión de información						
1	En la empresa se cuenta con facilidad para acceder a la información requerida para cada puesto de trabajo.					
2	En la empresa existe un sistema eficiente que facilita el acceso a la información para cada puesto de trabajo.					
3	En la empresa se recopila la información de los colaboradores para utilizarla de manera efectiva en la toma de decisiones.					
4	En la empresa la información aportada por los colaboradores se aplica de forma práctica en las actividades de la organización.					
El desarrollo de habilidades						
5	En la empresa los colaboradores cumplen de manera efectiva con las responsabilidades asignadas a su puesto.					
6	En la empresa se los colaboradores demuestran un desempeño sólido en las tareas relacionadas con su puesto.					
7	En la empresa los colaboradores demuestran un alto nivel de dominio en las actividades que realizan.					
8	En la empresa los colaboradores muestran habilidades sólidas en la ejecución de las tareas asignadas.					
El desarrollo de actitudes						
9	En la empresa los colaboradores muestran entusiasmo en su trabajo diario.					
10	En la empresa los colaboradores se sienten motivados para alcanzar los objetivos establecidos.					
11	En la empresa los colaboradores muestran disposición para adaptarse a los cambios.					
12	En la empresa los colaboradores trabajan para mejorar su comportamiento laboral.					
El desarrollo de conceptos						
13	En la empresa los colaboradores demuestran habilidades para analizar situaciones desde una perspectiva estratégica.					
14	En la empresa los colaboradores son capaces de identificar oportunidades de mejora.					
15	En la empresa los colaboradores aplican conceptos teóricos en situaciones prácticas de manera efectiva.					

Cuestionario de desarrollo Personal

Querido estudiante solicito su colaboración marcando el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre el desarrollo del personal en la empresa.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada una de ellas, según la siguiente tabla:

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

Ítems		1	2	3	4	5
Conocimiento tecnológico						
1	Los colaboradores demuestran dominio en el uso de software especializado.					
2	Los colaboradores se capacitan para el uso eficientemente de software especializado.					
3	Los colaboradores muestran facilidad para adaptarse a nuevas tecnologías.					
4	Los colaboradores muestran destreza para el uso de nuevas tecnologías.					
Desarrollo de liderazgo						
5	Los colaboradores ejercen un liderazgo en sus áreas de responsabilidad.					
6	Los colaboradores son capaces de guiar a sus compañeros de equipo de manera efectiva.					
7	Los colaboradores demuestran habilidades sólidas en la gestión de proyectos.					
8	Los colaboradores son competentes en la administración eficiente de los recursos asignados.					
Autoadministración de la carrera						
9	Los colaboradores continúan desarrollando sus carreras profesionales.					
10	Los colaboradores muestran un crecimiento constante en sus competencias laborales.					
11	Los colaboradores evalúan objetivamente su propio desempeño.					
12	Los colaboradores autoevalúan el desempleo del equipo de trabajo.					

Anexo 3. Modelo de Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.**

Investigador: **Blanco Flores, Leonardo Roberto**

Propósito del trabajo

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023**”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus del campus Lima – Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: AGRO ISM S.A.C. Huaura.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Qué relación existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El trabajo no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del trabajo podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Blanco Flores, Leonardo Roberto. Email: leoblanco.1028@gmail.com. y Docente asesor Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle. Email: calanchezafrica@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos

Validez del cuestionario para las variables capacitación y desarrollo personal

Expertos	Especialidad	Calificación
Dra. Calanchez Uribarri, África del Valle		Aplicable
Dr. Kerwin José Chávez Vera		Aplicable
Mr. Bazalar Bazalar Manuel Jesús		Aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Primera dimensión / subcategoría: AUTOADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desarrollo de competencias y autoevaluación de la autoadministración de la carrera.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	Los colaboradores continúan desarrollando sus carreras profesionales	4	4	4	-
	Los colaboradores muestran un crecimiento constante en sus competencias laborales.	4	4	4	-
Autoevaluación	Los colaboradores evalúan objetivamente su propio desempeño.	4	4	4	-
	Los colaboradores autoevalúan el desempeño del equipo de trabajo.	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. África del Valle Calanchez Uribarri

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración y Doctorado en Ciencias. Mención Gerencia.

12 de julio de 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Primera dimensión / subcategoría: AUTOADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desarrollo de competencias y autoevaluación de la autoadministración de la carrera.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	Los colaboradores continúan desarrollando sus carreras profesionales	4	4	4	-
	Los colaboradores muestran un crecimiento constante en sus competencias laborales.	4	4	4	-
Autoevaluación	Los colaboradores evalúan objetivamente su propio desempeño.	4	4	4	-
	Los colaboradores autoevalúan el desempleo del equipo de trabajo.	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Kerwin Jose Chavez Vera

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Dr. en Gerencia

12 de julio de 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Primera dimensión / subcategoría: AUTOADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desarrollo de competencias y autoevaluación de la autoadministración de la carrera.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	Los colaboradores continúan desarrollando sus carreras profesionales	4	4	4	-
	Los colaboradores muestran un crecimiento constante en sus competencias laborales.	4	4	4	-
Autoevaluación	Los colaboradores evalúan objetivamente su propio desempeño.	4	4	4	-
	Los colaboradores autoevalúan el desempleo del equipo de trabajo.	4	4	4	-

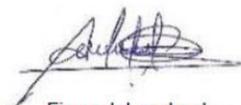
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Manuel Jesús Bazalar Bazalar

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Dr. en Gerencia.

12 de julio de 2023



Firma del evaluador
DNI: 15592170



Anexo 6. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Capacitación	La transmisión de información	Accesibilidad de la información. Aplicación de la información	Tipo de investigación: Básica Enfoque de investigación Cuantitativa Diseño de investigación: No experimental Población 45 colaboradores. Técnica de recolección de datos: Encuesta. Instrumento recolección
¿Qué relación existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.	Existe relación significativa entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.		El desarrollo de habilidades	Desempeño del puesto Dominio de actividades	
				El desarrollo de actitudes	Motivación Mejora de actitud	
				El desarrollo de conceptos	Pensamiento estratégico Aplicación conceptos a situaciones prácticas	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Desarrollo Personal	Conocimiento tecnológico	Manejo de software especializado Adaptabilidad a la tecnología	
1. ¿Qué relación existe entre la transmisión de información y el desarrollo personal en	1. Describir el nivel de capacitación en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. 2. Describir el nivel de	1. Existe relación significativa entre la transmisión de información y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM		Desarrollo de liderazgo	Capacidad de liderazgo Habilidades de gestión	

<p>la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023? 2. ¿Qué relación existe entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023? 3. ¿Qué relación existe entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023? 4. ¿Qué relación existe entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?</p>	<p>desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. 3.Describir el nivel de relación que existe entre la transmisión de información y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. 4.Identificar el nivel de relación que existe entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. 5.Describir el nivel de relación que existe entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. 6.Identificar el nivel de relación que existe entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.</p>	<p>S.A.C. Huaura 2023. 2. Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023. 3. Existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023. 4. Existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C Huaura 2023.</p>		<p>Autoadministración de la carrera</p>	<p>Desarrollo de competencias</p>	<p>de datos: Cuestionario</p> <p>Procesamiento de información: Software: SPSS 27</p>
---	--	--	--	---	-----------------------------------	---

Anexo 7. Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Cuestionario de capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	46,58	295.568	.919	.985
p2	46,82	299.104	.898	.985
p3	47,00	300.455	.884	.985
p4	46,96	298.634	.929	.985
p5	46,73	296.336	.906	.985
p6	46,82	295.831	.913	.985
p7	46,73	300.609	.947	.985
p8	46,84	297.816	.930	.985
p9	46,69	297.356	.904	.985
p10	46,89	297.146	.915	.985
p11	46,78	304.768	.835	.986
p12	46,69	300.583	.890	.985
p13	46,69	301.901	.885	.985
p14	46,62	301.695	.875	.986
p15	46,71	300.392	.922	.985

Cuestionario de Desarrollo personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	12

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
f1	36.29	162.937	.636	.979
f2	36.27	158.336	.760	.977
f3	35.91	155.719	.928	.973
f4	35.91	156.446	.870	.974
f5	35.71	153.665	.873	.974
f6	35.62	153.104	.902	.973
f7	35.71	155.483	.923	.973
f8	35.76	155.871	.868	.974
f9	35.91	154.810	.898	.973
f10	35.67	153.364	.921	.973
f11	35.76	151.598	.919	.973
f12	35.71	152.256	.933	.972

Anexo 8. Autorización de la empresa



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huaura, 27 de junio de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Filial Lima Norte

A través del presente, **HUERTA BAYONA IBER OSVINO**, identificado (a) con DNI N°09636872 representante de la empresa/institución **AGRO ISM S.A.C** con el cargo de **Representante legal**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) **Blanco Flores Leonardo Roberto** DNI: 76532619

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **"Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023"**

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

AGRO ISM S.A.C.

IBER OSVINO HUERTA BAYONA
APODERADO

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos: **HUERTA BAYONA IBER OSVINO**

Cargo: **Representante Legal**

Anexo 9: Coeficiente de correlación Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Anexo 10: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	.819	45	.000
Desarrollo personal	.823	45	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la investigación aplicando la prueba de Shapiro-Wilk, se halló que el p-valor de la variable capacitación es 0.000; al igual que la variable desarrollo personal que fue de 0.000; siendo menores al 5% ($p < 0,05$); lo que evidencia que los datos de estas no siguen una distribución normal. Considerando lo anterior se usó la prueba no paramétrica del coeficiente Rho de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables.

Anexo 11: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.**

Investigador: **Blanco Flores, Leonardo Roberto**

Propósito del trabajo

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023**”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus del campus Lima – Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: AGRO ISM S.A.C. Huaura.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Qué relación existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El trabajo no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del trabajo podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Blanco Flores, Leonardo Roberto. Email: leoblanco.1028@gmail.com y Docente asesor Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle. Email: calanchezafrica@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juana Emmelyn Sosa Gonzales

Fecha y hora: 07/08/2023  

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023.**

Investigador: **Blanco Flores, Leonardo Roberto**

Propósito del trabajo

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023**", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus del campus Lima – Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: AGRO ISM S.A.C. Huaura.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Qué relación existe entre la capacitación y el desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**Capacitación y desarrollo personal en la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura 2023**"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa AGRO ISM S.A.C. Huaura. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El trabajo no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del trabajo podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

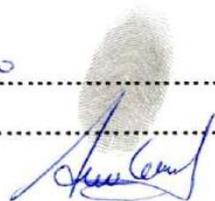
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Blanco Flores, Leonardo Roberto. Email: leoblanco.1028@gmail.com y Docente asesor Dra. Calanchez Urribari, África del Valle. Email: calanchezafrica@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Andree chavez Lopez*

Fecha y hora: *08/08/2023*



Anexo 12

Envió de artículo científico

