

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de  
una empresa agroexportadora de Sullana, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Gerald Daniel Rojas Chayan**

**ASESOR**

**Valeria Tamara Llontop Hernández**

<https://orcid.org/0000-0003-0417-0544>

**Chiclayo, 2024**

**El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los  
colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023**

PRESENTADA POR  
**Gerald Daniel Rojas Chayan**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Martha Fiorella Portaro Inchaústegui  
PRESIDENTE

Román Jesús Marquina Lujan  
SECRETARIO

Valeria Tamara Llontop Hernández  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedicado al Único y Eterno Dios por otorgarme la vida, la fortaleza y la dirección necesaria para enfrentar los desafíos de mi existencia. Habría sido imposible lograrlo sin su ayuda.

Reconozco la incansable labor, consejos, estímulo, amor y entrega de mis padres en mi formación personal. A ellos, mi más profundo afecto y gratitud. Expreso mi reconocimiento hacia mi asesora; Mgtr. Valeria Tamara Llontop Hernández, por compartir su conocimiento, brindarme enseñanzas, orientación y dedicación durante este proceso, contribuyendo significativamente a mi desarrollo académico. Le expreso mi más profundo aprecio y consideración sincera.

## **Agradecimiento**

Doy gracias al Único y Eterno Dios por concederme la existencia, la fuerza y la orientación para hacer frente a los retos que encuentro en mi camino. Reconozco mi eterna gratitud hacia Él. Expreso mi profundo reconocimiento a mis padres por su incansable dedicación, valiosos consejos, aliento, amor y esfuerzos en mi formación, así como por brindarme la oportunidad de continuar mi educación universitaria. Con amor, dedicado a ellos. Agradezco a mi asesora; Mgtr. Valeria Tamara Llontop Hernández, por compartir su sabiduría, enseñanzas, orientación y compromiso durante este proceso, lo cual ha sido fundamental para mi desarrollo académico. Le expreso mi más sincero agradecimiento.

# El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uisek.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>intra.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

[dspace.unitru.edu.pe](https://dspace.unitru.edu.pe)

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura .....	12
Materiales y métodos .....	17
Resultados y discusión .....	18
Conclusiones .....	31
Recomendaciones.....	33
Referencias .....	34
Anexos.....	40

## Resumen

El desarrollo de este estudio tuvo como propósito analizar el efecto de la capacitación laboral en la motivación de los colaboradores de una empresa agroexportadora en Piura, 2023. Se utilizó un enfoque de rigor cuantitativo, de tipología básica, con un alcance explicativo, no experimental y de corte transversal. La obtención de datos se realizó mediante el uso de una encuesta, utilizando un cuestionario aplicado a los 120 operadores de la unidad económica en estudio y para su respectivo análisis se utilizó herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales, mismos que permitieron dar probación a las suposiciones investigativas. Los hallazgos indicaron que la variable de capacitación laboral tuvo un efecto significativo en la motivación de los colaboradores de una empresa agroexportadora en Piura, 2023; por lo cual se expresa que, si se ejecuta una efectiva capacitación dentro de la institución económica, la motivación de los miembros organizacionales se desarrollará en la misma medida, ya que posee una dependencia de la variable independiente.

**Palabras claves:** Gestión de la producción, Gestión de personal, Cultura corporativa, Capacitación laboral, motivación, alcance explicativo.

### **Abstract**

The purpose of the development of this study is to analyze the effect of job training on the motivation of employees of an agro-export company in Piura, 2023. A quantitative rigor approach was used, with a basic typology, with an explanatory, non-experimental and cross section. Data collection was carried out through a survey, using a questionnaire applied to the 120 operators of the economic unit under study and for their respective analysis, descriptive and inferential statistical tools were used, which allowed proving the research assumptions. The findings indicate that the job training variable has a significant effect on the motivation of employees of an agro-export company in Piura, 2023; Therefore, it is expressed that, if effective training is carried out within the company, the motivation of organizational members will develop to the same extent, since it has a dependence on the independent variable.

**Keywords:** Production management, Personnel management, Corporate culture, Job training, motivation, explanatory scope.

## Introducción

Las empresas en la actualidad buscan dar cumplimiento a los objetivos institucionales planteados y para ello se requiere mantener un personal altamente confiable y capacitado, ya que se ha demostrado que los recursos tecnológicos y materiales no son suficientes para alcanzar el éxito empresarial (Niati et al. 2021). Al respecto, Gonzales & Cereceda (2020) argumentaron la necesidad de potenciar a la ciudadanía organizacional, mediante la capacitación constante en la realización de las funciones, de tal manera, que contribuya al desarrollo de nuevas habilidades y retroalimentación de los conocimientos. Es por ello, al brindar capacitaciones con adecuados métodos y programas actualizados acorde a sus necesidades y funciones, se logrará una productividad en sus labores que contribuirá al cumplimiento de objetivos (Hosen et al. 2024).

Es así que, las empresas con éxito se ven influenciadas por una preparación adecuada en su recurso humano, en donde los estudios han demostrado que la capacitación aplicada a los colaboradores incrementará su motivación, siempre y cuando ésta se potencie de forma constante (Ozkeser, 2019). Asimismo, Haryono et al. (2020) sostuvieron que, debido a los constantes problemas sobre el reconocimiento y crecimiento laboral, surge la necesidad de valorar al colaborador y brindar las oportunidades de capacitación para evidenciar resultados favorables en las empresas. Además, Lathabhavan & Chidananda (2023) destacaron que al impartir aprendizajes en las capacitaciones; estas tendrán un fuerte impacto en la motivación, puesto que se constituye como una forma de compensación y apoyo; sin embargo, muchas empresas minimizan su gran relevancia en la eficiente gestión del capital humano.

Al respecto, en África, Oyewole (2020) mencionó que se evidencia el descuido por parte de los líderes en la implementación de los programas de capacitación, lo cual se ve evidenciado en el accionar de los colaboradores durante sus actividades laborales. En ese sentido, en Nigeria, Adenle et al. (2017) indicaron que en el sector agroexportador carece de un recurso humano eficiente y competente, puesto que no tiene acceso a capacitaciones dentro de sus labores. De la misma forma, se aprecia una desigualdad uniforme por diversos factores que afectan el acceso a capacitaciones constantes en el rubro agroexportador africano, por lo que se ve influenciado en la baja productividad laboral (Mthombeni et al. 2022). Seguido a ello, en Camerún, Tambi & Azem (2019) afirmaron que la escasa capacitación en el colaborador afecta negativamente a la motivación de estos dentro de sus acciones laborales en la organización.

Por otro lado, en Asia, Gautam & Basnet (2021) resaltaron la baja calidad de la capacitación efectuada en las organizaciones de Nepal y de sus implicancias en la motivación de los colaboradores. Consecuente a ello, en Indonesia; Ozkeser (2019) argumentó que los diversos sectores empresariales deben orientar los esfuerzos en promover y ejecutar programas de capacitación; sin embargo, no se brinda la importancia que se requiere en mantener trabajadores altamente capacitados; además, no se contribuye a su motivación dentro de los ambientes laborales, afectando directamente en su rendimiento. Además, en Pakistán, Khan et al. (2023) indicaron que las unidades económicas deben impartir programas de capacitación al colaborador de acuerdo con sus funciones, la cual tendría un impacto alto en la motivación, permitiendo tener una eficacia de resultados en sus labores.

De forma similar en Europa; Maican et al. (2021) señalaron que el sector agroexportador en Rumania no orienta los esfuerzos y recursos necesarios para garantizar la eficiencia de las capacitaciones brindadas, afectando directamente al desempeño y motivación, puesto que se evidencia las deficiencias dentro de las tareas laborales, repercutiendo así en la competitividad de los organismos de dicho sector empresarial. Por lo mismo, en República Checa se resaltó que la capacitación es una herramienta esencial que las empresas deben ejecutar continuamente para que el colaborador institucional aplique sus funciones eficazmente, de la misma forma que contribuye a una mejor motivación dentro de su área laboral (Kmecová, 2021). En ese sentido, estudios realizados en España, indican que debido al desarrollo tecnológico y a los cambios constantes, se deben ejecutar capacitaciones actualizadas, adecuadas y continuas, lo cual beneficiaría positivamente a la empresa como al recurso humano (García & Ibáñez, 2023).

En esa misma línea, en América, Hoogesteger & Massink (2021) señalaron la situación precaria en los organismos agroexportadores, dado que el personal no recibe las condiciones requeridas para mejorar el avance de sus actividades, evidenciando la importancia de disponer de eficientes programas de capacitación. Así mismo, en México el 44.9% de las unidades económicas no realizan programas de capacitación, lo cual ha repercutido en el rendimiento de los colaboradores institucionales, dado que no se sienten motivados para cumplir eficientemente las responsabilidades encomendadas (Alvarez, 2022). De igual forma, en Cuba, los estudios confirman que las instituciones empresariales dejan de lado el interés en el talento humano, puesto que no brindan capacitaciones que permita al colaborador desenvolverse positivamente dentro de su área de trabajo, lo cual es un factor que influye en la motivación de estos (Bohórquez et al. 2020).

En ese mismo sentido, en Sudamérica, Parrales et al. (2021) manifiestan que existe un desinterés de brindar capacitaciones al personal institucional, lo cual se refleja en la decreciente motivación de estos, afectando los logros a corto y largo plazo de la empresa. Consecuentemente, en Ecuador, los miembros organizacionales han manifestado sentirse poco motivados en sus centros de labores, dado que no reciben la capacitación necesaria para ejecutar las funciones delegadas por sus superiores (Obando, 2020). En esa misma línea, en Colombia los organismos del sector agroexportador han evidenciado falencias respecto al desarrollo de las actividades internas; ello es causa de la ausencia de programas de capacitación y fortalecimiento en los conocimientos de los miembros organizacionales (Serrano et al. 2020).

Además, en Brasil, Mataveli et al. (2022) indican que uno de los problemas de las empresas de este rubro es la escasa capacitación que se le brinda al personal, lo cual desencadena en una falta de motivación dentro de sus actividades. No obstante, en el Perú, Nolazco et al. (2021) resaltaron que la deficiente motivación y compromiso de los colaboradores ha sido consecuencia de la desvalorización en las áreas de trabajo, excluyéndose de oportunidades que permitan un desarrollo de ellos dentro de las mismas. Por ello, se destaca que, el 34% de las fuerzas laborales en las empresas deberían ser capacitadas para la mejora de su rendimiento y desempeño institucional, puesto que, con las implementaciones tecnológicas, los cambios surgen con mayor rapidez (Alfaro, 2023) .

En tanto, Ore et al. (2020) manifestaron que los organismos del rubro agroexportador en el Perú, requieren de la aplicación de eficientes programas de capacitación; de tal manera, que se fomente la mejora continua en cada una de las funciones laborales. Por otro lado, en las empresas agroexportadoras en Tarapoto se ha evidenciado el desinterés de la ciudadanía a causa de las mínimas acciones que realizan los líderes por mantener una buena motivación, afectando en gran índice el desempeño eficiente de las labores delegadas (Torres, 2022). Así mismo, en Piura, las empresas han evidenciado falencias en las actividades operativas puesto que, la rotación de recurso humano es constituido como un problema grave, dado que, los programas de capacitación son más constantes, pero poco eficientes, afectando en gran manera la competitividad de los organismos (Yepez, 2019). Consecuente a ello, un estudio de buenas prácticas en el sector agroexportador peruano, indica que se debe dar iniciativa de capacitaciones continuas al personal, con actualizaciones y programas eficientes que permitan incentivar una mayor motivación dentro de sus áreas de trabajo (Adam & Jones, 2019).

A nivel local, una empresa del rubro agroexportador, ubicada en la ciudad de Piura, Sullana, contando con 120 colaboradores que contribuyen al cumplimiento de las actividades organizacionales. Al respecto, se constató de manera directa con la ciudadanía organizacional el descuido de parte de los directivos en la orientación de los esfuerzos en la capacitación laboral; ello limita el acceso a oportunidades de capacitaciones en función con los puestos de trabajo, viéndose reflejado en la dificultad para la realización de las labores. Además, la institución económica no asigna un financiamiento destinado a realizar capacitaciones periódicas, ya que no se realiza de forma eficiente los programas de capacitación, afectando directamente su desempeño, dando origen a un desánimo dentro del ambiente laboral en la empresa.

En consecuencia, surge la siguiente interrogante de indagación ¿Cuál es el efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023?

Ante ello, se estableció como objetivo general el determinar el efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023. Mientras que los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de capacitación laboral, identificar el nivel de la motivación laboral y determinar el efecto de las dimensiones de capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023.

Respecto a la justificación científica de esta indagación es aportar al vacío existente de investigaciones generales respecto a las constantes capacitación y motivación laboral, puesto que no se brinda énfasis en los organismos en comprender y conocer el efecto existente del constructo de la capacitación en la motivación laboral de la organización objeto de estudio, mismo que se logró a través del análisis de las causas de la constante independiente y el efecto de las mismas en la constante dependiente; por tanto, se proporciona un aporte científico al enfatizar en la estimación del grado de afectación entre los constructos mencionados. Por ello, esta investigación se constituye como una herramienta muy significativa en el campo de la administración, proporcionando una base firme para optimizar la eficiencia empresarial y brindar una contribución positiva a los demás organismos locales.

## Revisión de literatura

Se han considerado las siguientes investigaciones previas en el contexto internacional ya que no se hallaron artículos en el ámbito local sobre las variables. Por lo tanto, dentro de los antecedentes relacionados al tema, se han considerado los siguientes:

En un estudio abordado en Turquía, se estableció como propósito demostrar el impacto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores; se consideró a 200 empleados, a quienes se les proporcionó una encuesta; es así que los resultados certificaron que mediante la prueba estadística R cuadrado se encontró el efecto entre los constructos; siendo este de un índice de 0.813, con una significancia de 0.012; por tanto, se interpreta que existe un efecto positivo alto y significativo entre la variable independiente y el nivel de motivación de los colaboradores (Ozkeser, 2019). En esa misma línea, en Indonesia se destacó como fin examinar el efecto de la variable de capacitación en la motivación laboral en una empresa de Saraminda; cuyo tamaño muestral fue de 52 colaboradores a los cuales se orientó el cuestionario; teniendo como resultados que a través de una regresión lineal múltiple se estableció el efecto de la formación en la motivación de los colaboradores, con un índice de 0.323 R cuadrado, y un valor de significancia inferior al 0.05; por ello, se infiere que la constante independiente afecta positivamente en la motivación de los miembros institucionales (Fitri & Eka, 2019).

Así mismo, otra indagación en Indonesia tuvo como fin evidenciar el efecto de la capacitación en la motivación laboral y sus impactos en el rendimiento profesional; teniendo como muestra a 215 colaboradores, a los cuales se les brindó la encuesta; cuyos hallazgos evidenciaron que el constructo formación tiene un efecto en la motivación de los colaboradores en un índice de 0.198, con un nivel de significancia por debajo al 0.05; concluyendo que existe un efecto positivo y significativos entre los constructos de indagación (Haryono et al. 2020). Además, otro estudio en el mismo país estableció con propósito de analizar el efecto de la disciplina y la capacitación en la motivación laboral; cuya muestra fue de 52 colaboradores, a quienes se les brindó la encuesta; teniendo como hallazgos que el efecto de la formación en la motivación de los miembros organizacionales es de un índice de 0.382, con un valor de significancia de 0.016; concluyendo que existe un efecto positivo y significativo entre la constante independiente y la motivación de los colaboradores (Maruhun & Chaerudin, 2020).

De forma similar, otra investigación realizada en Indonesia tuvo como pretensión determinar el efecto de la capacitación en la motivación de los trabajadores; teniendo como muestra a 52

colaboradores, mismos a los que se les orientó los enseres investigativos; cuyos descubrimientos precisaron que el efecto de la formación en la motivación de los miembros organizacionales es de un índice de 0.936, con un valor de significancia de 0.000; concluyendo que existe un efecto positivo y significativo entre la constante independiente y la motivación de los miembros organizacionales (Putu et al. 2019). En la misma línea otra de las indagaciones realizada en el mismo país planteó como objetivo determinar el efecto de la capacitación en la motivación laboral en los trabajadores organizacionales; con un tamaño muestral de 127 laboradores, a los cuales se les dirigió los enseres del estudio; obteniendo como hallazgos que el efecto de la capacitación en la motivación de los miembros organizacionales es significativo, siendo esta de 0.000, mostrando su inferioridad al 0.05, ante ello se concluyó que si existe un grado de afectación positivista entre los constructos de investigación (Sugiarti, 2021).

No obstante, un estudio se planteó como finalidad establecer el efecto de capacitación en la motivación de los trabajadores en una empresa de Indonesia, con un tamaño muestral de 106 laboradores, a los cuales se les dirigió los enseres del estudio; teniendo como descubrimientos que el índice de afectación de la constante dependiente en la independiente es de un índice de 0.678 y un p valor de 0.000; ante ello, se afirmó la existencia de un efecto positivo entre las constantes, por tanto, se infiere que una eficiente activación de los repertorios de una adecuada capacitación, garantizan una mayor motivación en la ciudadanía organizacional (Sabar, 2022). Así también, otros autores, plantearon como finalidad como finalidad estimar el grado de efecto de la capacitación en la motivación laboral en una organización; con un tamaño muestral de 57 laboradores, a los cuales se les dirigió los enseres del estudio; obteniendo como hallazgos que el índice de afectación de la constante dependiente en la independiente es de un índice de 0.478 y un p valor de 0.000; por tanto, se concluye que si existe una afectación positivista y significativa entre las constantes (Rokhmatu et al. 2024).

De forma similar, en India se desarrolló una indagación cuyo propósito fue estimar el grado de efecto de la capacitación en la motivación laboral en una organización, con un tamaño muestral de 150 laboradores, a los cuales se les dirigió los enseres del estudio; teniendo como descubrimientos que el índice de afectación de la constante dependiente en la independiente es de un índice de 0.985 y un p valor de 0.000; por lo cual, se concluyó que existe un efecto positivo y significativo entre las constantes, es así que se establece la importancia de la aplicación de efectivos programas de capacitación y de esa manera fomentar la motivación dentro de los colaboradores en las empresas (Subha & Bhattacharya, 2022).

En cuanto a las bases teóricas, se considera como primera a la capacitación laboral, misma que se centra en los factores que conllevan a mejores resultados laborales, los cuales son predictivos por la ciudadanía organizacional, ocupando una posición fundamental en el desenvolvimiento y motivación de los integrantes, considerando que las expectativas son generadas bajo el entorno laboral, donde se esperan recompensas que conllevan a desarrollar de forma efectiva las funciones organizacionales (Acosta & Olivero, 2023).

Es así como la capacitación es definida como el desarrollo intelectual en un período corto, donde se aplica un método sistematizado y estructurado mediante el cual los colaboradores obtienen enseñanzas y cualidades técnicas cuya finalidad es alcanzar objetivos (Fitri & Eka, 2019). Del mismo modo, se considera un mecanismo primordial en la implantación para una cultura orientada a la eficacia en el trabajo, por ende, una organización debería suministrar programas de desarrollo, entrenamiento y crear capacitaciones que permita contribuir al crecimiento de los colaboradores dentro de los ambientes laborales (Labrador et al. 2019).

Así mismo, se entiende como el desarrollo de nuevos conocimientos, capacidades o destrezas en la ciudadanía organizacional, de tal manera que ello facilita el desarrollo de las tareas laborales en las empresas (Velásquez, 2022). Es así como el fin de la capacitación es contribuir al desarrollo de competencias y retroalimentar los conocimientos en los trabajadores institucionales; por lo que, es de gran vitalidad la aplicación de eficientes programas de retroalimentación teórica durante la ejecución de las tareas profesionales en los organismos (Rokhmatu et al. 2024). Por otra parte, Chiavenato (2019), indica que es entendido como las acciones de formación que brindan las organizaciones a la ciudadanía organizacional, con un fin de fortalecer las aptitudes y saberes respecto a las funciones laborales que estos realizan.

En tanto, las dimensiones de la capacitación laboral fueron propuestas por Fitri & Eka (2019) quien manifiesta como primera dimensión al instructor, el cual provee la información y el material, así como también brinda interacción y comunicación bidireccional con los participantes (Sianturi et al. 2023). Así mismo; se entiende como los líderes que tienen como responsabilidad brindar las actualizaciones de los conocimientos y habilidades a los miembros organizacionales; es por ello, que se destaca la importancia de seleccionar a personas aptas para ejercer la función de instructores en las capacitaciones laborales (Del Toro Soto et al. 2022) Por lo tanto, las características que se deben tener en cuenta son las siguientes; las habilidades de enseñanza y comprensión, así como también tener eficientes habilidades de comunicación y autoridad, sin afectar las habilidades sociales y habilidades técnicas (Silva et al. 2018).

La segunda dimensión está referida a los participantes, que es entendida como las personas que son partícipes de las actividades de capacitación, a las cuales se les brindará las tácticas necesarias para potenciar sus habilidades y destrezas en el progreso de las tareas laborales (Hidalgo et al. 2018). De la misma manera, hace alusión al grupo de individuos que integran los organismos, a los cuales se les deriva participación de los programas de capacitación para la mejora de sus habilidades en la aplicación de sus funciones laborales (Sabar, 2022).

Respecto a la dimensión material, de acuerdo con Ferrando & Callohuanca (2020) son las herramientas necesarias para brindar las capacitaciones de forma efectiva a los trabajadores en las empresas, las cuales brindan dinamismo a las actividades y promueven las interacciones didácticas entre los participantes. Por otro lado, para Gonzales & Cereceda (2020) es entendido como los elementos de gran utilidad en las charlas de capacitación, los cuales permiten que se ejecuten las actividades con eficiencia y garantizan la versatilidad de las aplicaciones teóricas de los contenidos tratados durante la capacitación de los miembros organizacionales.

Con respecto a la cuarta dimensión está el método; es comprendido como las técnicas de entrenamiento que utilizan los instructores para atraer el interés de los involucrados en las actividades de capacitación laboral (Fitri & Eka, 2019). Por lo tanto, la capacitación debe referirse a los métodos utilizados para proporcionar a los colaboradores las habilidades y el conocimiento que facilitará el desarrollo de las funciones laborales (Labrador et al. 2019).

Y la última dimensión son los objetivos, que se entiende como el propósito que se espera de las capacitaciones laborales aplicadas a los miembros, estableciendo parámetros y lineamientos que direccionan dichas actividades hacia los objetivos (Durán & Martínez, 2020). Es por ello, que es esencial establecer acciones con respecto a las metas que se esperan lograr mediante las tareas de formación en cada uno de los miembros de los organismos (Ore et al. 2020).

Por otro lado, referente al enfoque teórico de la motivación laboral es tomada en cuenta la teoría que aborda las tres necesidades propuesta por McClelland durante el 1985, en donde plantea a la motivación como un punto de partida de los patrones de comportamientos de los individuos; por tanto, estas se condicionan por las necesidades de naturaleza humana; destacando que las necesidades insatisfechas generan un efecto de tensión interna, dando origen a estímulos que se orientan al desarrollo de comportamientos que buscan la satisfacción de metas específicas, regulando las tensiones internas; es así, que es aquella fuerza la que orienta a las personas a la construcción de la motivación laboral en las organizaciones (O. Silva, 2022).

En tanto, la motivación laboral es definida como una serie de valores y actitudes que influyen en las personas para alcanzar metas particulares en función a los objetivos individuales, desarrollando comportamientos que contribuyan a la satisfacción de dichas necesidades (McClelland, 1985). Así, la motivación en el trabajo desempeña un papel crucial en aumentar, orientar y prolongar los esfuerzos para alcanzar objetivos; por lo tanto, actúa como un factor que estimula el deseo de llevar a cabo actividades específicas para lograr las metas establecidas (Restrepo et al. 2020).

Al respecto, se destaca que la motivación es un aspecto organizativo de gran relevancia, puesto que incentiva a la fuerza laboral a desarrollar comportamientos de optimismo en el cumplimiento de sus funciones (Rasool et al. 2021). De este modo, los empleados encuentran motivación al alcanzar metas y buscando recompensas externas, ya que disfrutan de experiencias gratificantes, por lo cual se generan emociones y sensaciones internas que contribuyen al desarrollo efectivo de las actividades laborales (Yusuf et al. 2022).

Por lo tanto, las dimensiones de la motivación laboral, se ha basado en la teoría de David McClelland (1985); quién se centró en las necesidades que determinan la motivación de los individuos, por lo que se plantean tres dimensiones, siendo la primera; las necesidades de afiliación, que refleja el deseo de relaciones interpersonales amistosas, positivas y solidarias en los entornos laborales (Madero, 2022). Por tanto, se resalta la relevancia de promover un clima laboral favorable para los individuos en los organismos, impulsando el vínculo de grupos y amistades saludables en las organizaciones (Ryan & Deci, 2020).

Así mismo, se tiene como segunda dimensión a las necesidades de poder, el cual es conceptualizado como el desarrollo competitivo de los trabajadores en la obtención de poder dentro de los organismos, donde se busca tener el control para adquirir mayores beneficios personales y sociales (Odicio et al. 2021). Por ello, las necesidades de poder tienen como característica la búsqueda de poseer control dentro del ámbito laboral, por tanto, se desarrolla la competitividad dentro los mismos (Salvador, 2021). De forma similar, se manifiestan las necesidades de las personas de influenciar, preparar, instruir o alentar a nuevos individuos con el objeto de dar alcance a las metas específicas diseñadas por las empresas (Nahuat et al. 2021).

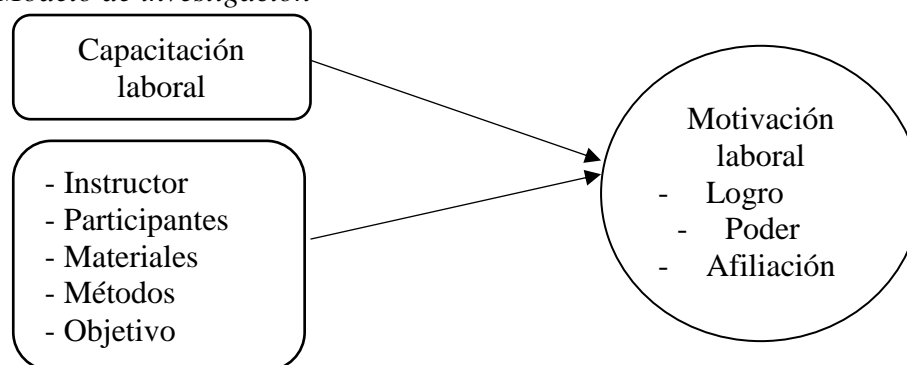
Como última dimensión, se indica a la necesidad de éxito o logro, por su parte Orihuela (2022) sostiene que las necesidades de logro son entendidas como el deseo de ser reconocido como el mejor colaborador en la ejecución de las tareas laborales, por ello, se busca el

reconocimiento en cualquier proyecto que se plantee dentro de los entornos laborales. En tanto, para Nahuat et al. (2021) es la inquietud de los individuos para dar cumplimiento a las metas y objetivos planteados, además se establecen metas desafiantes, por lo cual se asumen retos y riesgos que se orientan al cumplimiento de las metas establecidas.

En función a lo mencionado, se tiene el siguiente modelo de investigación (figura 1), mismo que se ha sido elaborado teniendo en cuenta al autor Fitri & Eka (2019):

**Figura 1**

*Modelo de investigación*



## **Materiales y métodos**

Fue de enfoque cuantitativo dado que las variables fueron medidas numéricamente, además fue de tipología básica puesto que la indagación se enfoca en la obtención y actualización de conocimientos. Por consiguiente, se tuvo un diseño de tipo no experimental dado que no hubo manipulación de datos por parte del investigador. Se consideró transversal ya que los datos fueron recogidos en un instante específico y solo una vez, a través de los instrumentos planteados. Además, fue de alcance explicativo puesto que se busca determinar las causas del constructo independiente y los efectos en la variable dependiente; es así que se evidenció el efecto de la capacitación laboral en la motivación del colaborador (Arias & Covinos, 2021).

Respecto a la población fue finita y estuvo constituida por los 120 colaboradores de los departamentos administrativos de una empresa del sector agroexportador. En tanto, la muestra en la presente indagación está conformada por todos los trabajadores administrativos de la empresa, resaltando que en la indagación la muestra fue censal.

En cuanto a la herramienta de recopilación de datos se consideró a una encuesta. Además, el instrumento que se aplicó fue un cuestionario, estructurado por Fitri & Eka (2019), mismo que está compuesto por 22 preguntas para cuantificar las variables mediante una escala ordinal del tipo de Likert, en donde en 1 está totalmente en desacuerdo y en 5 totalmente de acuerdo. Es importante precisar que los cuestionarios pasaron por una validación de contenido y una confiabilidad a través del Alpha de Cronbach.

Por tanto, la validez de contenido de los instrumentos arrojó un valor de 0.92 para la constante capacitación y un valor de 0.93 para la constante motivación laboral, indicando así que los cuestionarios son claros y coherentes para la recolección de datos en la muestra establecida. En tanto, la prueba de la confiabilidad se aplicó por medio del Alpha de Cronbach arrojó un valor de 0.875 para el cuestionario de la constante capacitación y un valor de 0.923 para el constructo motivación laboral, indicado así que los cuestionarios son confiables para la adquisición de la información relevante.

De acuerdo con el procedimiento, primero se envió la carta de presentación y permiso a la empresa para ser firmada; luego, al obtener el permiso, se coordinaron las fechas permitidas para encuestar a los colaboradores durante la tercera y cuarta semana de setiembre del 2023, cabe mencionar que, fue de forma colectiva y presencial en las instalaciones de la compañía empresarial.

Por último, se efectuó el procesamiento de los datos, el cual dio inicio en la agrupación de datos recogidos en el programa de Excel, para que posteriormente sea exportada al programa estadístico Software SPSS V. 26 que sirvió para realizar análisis de tipo descriptivo en cada una de las variables con sus dimensiones respectivas, mismas que fueron medidas bajo 3 niveles. Posteriormente, se realizó la prueba de asociación estadística de Rho Spearman. Seguido a ello, se trabajó con una regresión logística binaria, y la prueba de Kappa de Cohen donde se demostró un efecto del constructo capacitación y sus dimensiones en la motivación laboral.

## **Resultados y discusión**

### **Resultados descriptivos**

Seguidamente, se aprecian resultados efectuados en la indagación actual, los cuales se han obtenido en la ejecución del instrumento a través de la recolección de los datos a un 100%,

abordando los datos generales de los consultados y posteriormente se procede al desarrollo de los objetivos específicos hasta el objetivo general planteado.

### Datos generales de los participantes

**Tabla 1**

*Género de los participantes*

	n	%
Masculino	88	73,3%
Femenino	32	26,7%
Total	120	100%

**Tabla 2**

*Edad de los participantes*

	n	%
De 20 a 30 años	59	49,2%
De 31 a 40 años	38	31,7%
De 41 a 50 años	14	11,7%
De 50 años a más	9	7,5%
Total	120	100%

**Tabla 3**

*Grado de instrucción*

	n	%
Técnico	36	30,0%
Superior	84	70,0%
Total	120	100%

### *Objetivo específico 1*

Identificar el nivel de la capacitación laboral en los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023.

Se visualiza que las apreciaciones del constructo capacitación se encuentra en un nivel eficiente (86,7%) en los colaboradores; dado que, la empresa agroexportadora de Sullana orienta los esfuerzos a la retroalimentación, potencialización de los conocimientos y

habilidades de los colaboradores; de tal forma, que se aporta activamente a su formación dentro del ambiente laboral. (ver tabla 4). Estos hallazgos poseen una semejanza con Sugiarti (2021) quien encontró que la capacitación en la empresa de análisis se encuentra en un nivel bueno (70%), lo cual es producto del esfuerzo de los líderes institucionales para brindar los materiales, métodos e instructores necesarios para realizar efectivas actividades de capacitación laboral, lo cual ha propiciado la participación voluntaria de los colaboradores. Por otro lado, en cohesión con Fitri & Eka (2019) la capacitación laboral es percibida como efectiva, denotando así que la unidad económica orienta los esfuerzos a brindar actividades capacitadoras con los elementos necesarios para su efectividad; es decir, provee de materiales, métodos e instructores necesarios para llevar a cabo correctamente las capacitaciones de los trabajadores. Es así, que estos descubrimientos se fundamentan en lo estipulado por Labrador et al. (2019) quienes consideran que la capacitación es un mecanismo elemental en la implantación para una cultura orientada a la eficacia en el trabajo, por lo cual, una organización debería suministrar programas de desarrollo, entrenamiento y crear capacitaciones que permita contribuir al crecimiento de los colaboradores dentro de los ambientes laborales.

**Tabla 4**

*Frecuencia en los diferentes niveles de capacitación laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	16	13,3%
Eficiente	104	86,7%
Total	120	100,0%

Se exterioriza que la dimensión instructor se posiciona en un nivel eficiente (86,7%) en los colaboradores; por tanto, basándonos en dichos hallazgos se puede definir que el instructor de capacitación en la empresa agroexportadora de Sullana, se ejecuta de forma efectiva en la capacitación, puesto que la empresa brinda excelentes instructores que contribuyen al aprendizaje de los trabajadores. (ver tabla 5). Dichos descubrimientos poseen similitud con Fitri & Eka (2019) quienes encontraron que la dimensión instructor se desarrolla de forma efectiva en las actividades de capacitación, puesto que, se cuenta con líderes aptos en experiencia y conocimiento para ejercer las actividades de formación en los entornos de trabajo. Así también, en semejanza con Sugiarti (2021) quien sostuvo que el componente instructor en las actividades de capacitación se ejerce de forma correcta y positiva, denotando que, los capacitadores poseen

un gran dominio sobre los temas o actividades programadas para la formación de la ciudadanía organizacional. Es así como, los descubrimientos se sustentan mediante lo expresado por Sianturi et al. (2023) quienes manifiestan que la dimensión instructor provee la información y el material necesario para ejecutar las actividades capacitadoras, así como también brinda interacción y comunicación bidireccional entre los participantes.

De manera similar, la dimensión participante se instala en un nivel eficiente (80%) en los trabajadores del organismo; dado que, al tener buenos instructores, los colaboradores están dispuestos a participar de forma activa en la capacitación, demostrándose el interés de adquirir nuevos conocimientos, así como también, disipar las dudas e inquietudes sobre cómo mejorar el desarrollo de las actividades laborales, potenciando así sus habilidades y conocimientos. (ver tabla 5). Es así como los hallazgos poseen una similitud con Fitri & Eka (2019) quienes manifestaron que el componente participante se desarrolla de forma efectiva en las actividades de capacitación; dado que, se posee interés y voluntariedad por parte de los colaboradores para brindar opiniones y disipar dudas durante las actividades capacitadoras. Así también, en semejanza con Sugiarti (2021) quien sostuvo que la participación en las actividades de capacitación se ejerce de forma activa, denotando que, los miembros organizacionales están dispuestos a brindar opiniones y consultas respecto a los temas abordado en las actividades de formación laboral. Es así que, los hallazgos se sustentan mediante lo expresado por Hidalgo et al. (2018) quienes sostienen que la dimensión participantes es comprendida como las personas que son partícipes de las actividades de capacitación, a las cuales se les brindará las tácticas necesarias para potenciar sus habilidades y destrezas en el progreso de las tareas laborales.

En tanto, la dimensión material se encuentra en un nivel eficiente (90%) de los trabajadores; por tanto, quedó evidencia de la eficiencia de los materiales en la capacitación, destacando que la empresa provee los elementos necesarios y fundamentales para que las capacitaciones se realicen de forma efectiva. (ver tabla 5). Por tanto, dichos hallazgos poseen similitud con (Haryono et al. 2020) quienes encontraron que el componente material es percibido como eficiente en las actividades de capacitación; puesto que, se proveen los requerimientos e insumos necesarios para que se pueda llevar a cabo las actividades de formación laboral. Así también, en semejanza con Sugiarti (2021) la dimensión material se posiciona en un nivel alto de acuerdo al 83.3% de los miembros organizacionales de la unidad económica en análisis; ello debido a que los líderes orientan recursos para obtener los materiales y suministros requeridos para dar cumplimiento a las actividades de formación laboral. Dichos hallazgos son fundamentados en lo estipulado por Ferrando & Callohuanca (2020) quien sostiene que los

materiales son las herramientas necesarias para brindar las capacitaciones de forma efectiva a los trabajadores en las empresas, las cuales brindan, dinamismo a las actividades y promueven las interacciones didácticas entre los participantes.

Además, la dimensión método se sitúa en un nivel eficiente (92.5%) en los colaboradores del organismo; puesto que, durante las capacitaciones se evidencian herramientas y tácticas dinámicas que hacen más interesante la actividad de capacitación. (ver tabla 5). Es así como, los descubrimientos poseen una coherencia con Fitri & Eka (2019) quienes encontraron que el componente método es percibido como bueno, dado que, ejecutan procedimientos y tácticas dinámicas durante la ejecución de las actividades planificadas en las capacitaciones. Así también, en semejanza con Sugiarti (2021) en su estudio la dimensión método es percibido como bueno según las apreciaciones del 70% de los colaboradores consultados en la institución económica en diagnóstico; ello, debido a la presencia de actividades dinámicas y participativas durante el desarrollo de las acciones de formación organizacional. Estos hallazgos son sustentados por Labrador et al. (2019) quienes sostienen que la capacitación debe referirse a los métodos utilizados para proporcionar a los colaboradores las habilidades y el conocimiento que facilitarán el avance optimizado de los deberes laborales.

No obstante, la dimensión objetivo se encuentra en un nivel eficiente (89.2%) de los trabajadores; por tanto, se destaca que los objetivos son eficientes, ya que se contribuye directamente al progreso de nuevas aptitudes, destrezas e intelectos en la ciudadanía institucional. (ver tabla 5). De esta manera, los descubrimientos obtenidos guardan una cohesión con Sugiarti (2021) quien encontró que el componente objetivo se sitúa en un nivel efectivo, dado que, las actividades capacitadoras sí cumplen con los propósitos de contribuir al mejor desempeño de los miembros organizacionales. Así también, en semejanza con Fitri & Eka (2019) quienes encontraron que los objetivos de capacitación se sitúan en un nivel alto, evidenciándose así que las actividades de formación sí cumplen con las necesidades de la empresa. Por lo tanto, estos descubrimientos se fundamentan en lo expresado por Durán & Martínez (2020) quienes sostienen que los objetivos se comprenden como el propósito que se espera de las capacitaciones laborales aplicadas a los miembros, estableciendo parámetros y lineamientos que direccionan dichas actividades hacia las metas organizacionales.

### **Tabla 5**

*Frecuencia de los diferentes niveles de las dimensiones de capacitación laboral*

Nivel	Instructor		Participantes		Material		Método		Objetivo	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%

Deficiente	2	1,7%	6	5%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	14	11,7%	18	15%	12	10%	9	7,5%	13	10,8%
Eficiente	104	86,7%	96	80%	108	90%	111	92,5%	107	89,2%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

### ***Objetivo específico 2***

Identificar el nivel de la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023.

Se puede visualizar que la constante de la motivación laboral se sitúa en un nivel alto de acuerdo al 90.8% de los trabajadores del organismo; es sí, que se define que los colaboradores se sienten motivados en su área laboral, ya que en la agroexportadora de Sullana se promueven las actividades de logro y superación en los retos trazados, además, que se brinda reconocimientos por los logros obtenidos, además se atribuye las capacidades de liderar; de tal manera, que se establecen relaciones laborales positivas, promoviendo la colaboración y la cooperación en cada una de las actividades planteadas. (ver tabla 6). Estos descubrimientos están vinculados a lo encontrado por Sugiarti (2021) quien encontró que la motivación laboral de la ciudadanía organizacional se posiciona en un nivel alto de acuerdo al 84.7% de los consultados, expresando así que, en la empresa de análisis si se implementan actividades y componentes motivadores, lo cual incentiva a los colaboradores al cumplimiento de las tareas delegadas. Por otro lado, en cohesión con (Haryono et al. 2020) , quienes en su indagación destacaron que la motivación de los trabajadores es concebida como bueno, puesto que se evidencia entusiasmo y esmero por el logro de las metas y cumplimiento de las tareas, brindando así su mayor esfuerzo en la ejecución de sus responsabilidades. De esta manera, se infiere que las percepciones de motivación de los colaboradores incrementan al aplicarse actividades de logro, superación y afiliación en las unidades de económicas, ello es fundamentado por McClelland (1985) quien sostiene que la motivación laboral es entendida como la serie de actitudes que influyen en las personas para alcanzar objetivos en función a los objetivos individuales, desarrollando comportamientos que contribuyan a la satisfacción de dichas necesidades. Por consiguiente, es crucial que las compañías dirijan sus esfuerzos hacia la implementación de actividades motivacionales, ya que para los colaboradores es importante ser reconocidos; así también, es de gran relevancia sentir que son pieza clave para el

funcionamiento del organismo, por lo cual desean crecer y ascender laboralmente, atrayendo así seguridad y valoración en los entornos de trabajo.

**Tabla 6**

*Frecuencia en los diferentes niveles de motivación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	11	9,2%
Alto	109	90,8%
Total	120	100,0%

Se visualiza a la dimensión logro, la cual se sitúa en un nivel alto (70%) de los integrantes del organismo; ya que en la empresa se atribuye positivamente a la superación de los retos en la ciudadanía organizacional, asimismo, se brinda recompensas y reconocimientos por su crecimiento y desarrollo eficiente en cada una de las funciones. (ver tabla 7). Dichos hallazgos poseen similitud con Sugiarti (2021) quien sostuvo que el componente logro se encuentra en un nivel bueno de acuerdo al 85.8% de los miembros de la empresa en evaluación; siendo la principal razón el reconocimiento por parte de los líderes en cuanto al cumplimiento o superación de las tareas delegadas; así también, se dispone de retos de superación en los entornos laborales, lo cual permite desarrollar las habilidades, conocimientos y destrezas, demostrándose así las capacidades que cada colaborador posee. Así mismo, en cohesión con Fitri & Eka (2019) quienes en su estudio destacaron el componente logro es percibido como bueno; puesto que, los líderes organizacionales enfatizan en la búsqueda de retroalimentación, atribuyendo una mejora en el desempeño de cada colaborador, fomentando así la obtención de nuevos conocimientos y potencializando las habilidades, lo cual motiva a las miembros organizacionales a ejecutar las funciones delegadas. Por tanto, se infiere que las percepciones de los colaboradores en cuanto al logro dentro de los ámbitos laborales son positivas cuando se establecen actividades de superación y reto para los mismos, ello es fundamentado por Orihuela (2022) quien sostiene que las necesidades de logro son entendidas como el deseo de ser considerado como el mejor colaborador en el desempeño de las responsabilidades laborales; por ello, se busca el reconocimiento en cualquier proyecto que se plantee dentro del ámbito laboral. Es así que, en las unidades económicas es de gran vitalidad satisfacer las necesidades de logro, propiciando la mejora continua durante el cumplimiento de las acciones laborales y fomentando la participación efectiva de los colaboradores en la ejecución de las funciones delegadas.

En tanto, la dimensión poder se encuentra en un nivel alto de acuerdo al 92.5% de los participantes; puesto que se brindan oportunidades de liderazgo y forman parte en el procedimiento de la toma de las iniciativas asociadas con las actividades laborales relevantes para la empresa. Dichos hallazgos, mantienen una similitud con Fitri & Eka (2019) quienes sostienen que las necesidades de poder se posicionan en un nivel alto de acuerdo con las apreciaciones de los colaboradores de la empresa en observación; debido a que se brindan oportunidades a los colaboradores para tomar decisiones importantes y significativas en la organización; así también, se otorga autonomía durante el avance de cada una de las funciones laborales delgadas. Por otro lado, en cohesión con Sugiarti (2021) las necesidades de poder se encuentran en un nivel alto de acuerdo al 83.5% de los consultados, expresando así que, en la empresa en evaluación los colaboradores se sienten motivados al ejercer influencia en las acciones y decisiones de otros miembros organizacionales; así también, se promueve la competitividad a través de la superación de desafíos y oportunidades para utilizar las habilidades y capacidades que cada colaborador poseen. Dichos hallazgos son fundamentados por Odicio et al. (2021) quien sostiene que las necesidades de poder, es comprendido como el desarrollo competitivo de los trabajadores en la obtención de poder dentro de los organismos, donde se busca tener el control para adquirir mayores beneficios personales y sociales.

De forma similar, la dimensión afiliación se encuentra en un nivel alto según el 89.2.% de los laboradores; por lo que, se incentiva activamente a un desarrollo de un clima y ambiente laboral positivo, fomentando relaciones laborales sanas y brindando el apoyo mutuo en todas las actividades establecidas. (ver tabla 7). Es así que los hallazgos poseen una similitud con Fitri & Eka (2019) quien encontró que la dimensión afiliación se encuentra en un nivel alto, ya que los colaboradores se encuentran motivados al realizar las tareas laborales en equipo, lo cual es propiciado por el efectivo clima laboral que desarrolla en los entornos laborales. Así también, en cohesión con Sugiarti (2021) quien destacó en su estudio que la dimensión afiliación se encuentra en un nivel bueno según el 89.8%, denotando así que en la empresa se promueve el apoyo y reconocimiento de los colaboradores; así como también se desarrollan positivas relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral. Estos hallazgos se fundamentan en lo expresado por Madero (2022) quien resalta que las necesidades de afiliación reflejan el deseo de relaciones interpersonales, amistosas, positivas y solidarias en los entornos laborales.

**Tabla 7***Frecuencia en los diferentes niveles de las dimensiones de la motivación laboral*

Nivel	Logro		Poder		Afilación	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	36	30%	9	7,5%	13	10,8%
Alto	84	70%	111	92,5%	107	89,2%
Total	120	100,0%	120	100,0%	120	100,0%

**Objetivo específico 3**

Determinar el efecto de las dimensiones de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023.

Respecto al tercer objetivo específico, se afirma la existencia de una asociación entre las dimensiones de la capacitación y la motivación laboral de la empresa agroexportadora de Sullana. Es así, que en base a los hallazgos se exterioriza que la empresa determina capacitadores competentes, ya que promueve la implicación de los colaboradores, por medio de materiales y métodos que ayudan a dar cumplimiento de los objetivos de capacitación en la organización; por tanto, existe un vínculo con la motivación, puesto que se promueve el desarrollo potencial de cada uno de los colaboradores mediante la obtención de nuevas aptitudes y conocimientos que mejorarán el desarrollo de las actividades laborales (ver tabla 8).

**Tabla 8***Relación entre las dimensiones de capacitación y motivación laboral*

	Motivación laboral
Instructor	,302**
Participantes	,286**
Materiales	,355**
Método	,308**
Objetivos	,354**

\*\*p&lt;0.05

n= 120

## Regresión logística binaria

Los resultados evidencian que todas las dimensiones han obtenido un valor significativo de superior al 0.05; al respecto, se afirma que ninguna de las dimensiones poseen un efecto en la motivación laboral; por tanto, se rechaza la hipótesis específica 2, puesto que esta indica que existe efecto de las dimensiones de capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023; destacando que no existe afectación de los componentes de capacitación con la constante dependiente, dado que las dimensiones instructor, participantes, materiales, métodos y objetivo han obtenido una significancia superior al 0.05 (ver tabla 9). Estos hallazgos fueron refutados por (Maruhun & Chaerudin, 2020) quienes destacaron que todos los componentes de capacitación laboral; es decir, el instructor, participantes, materiales, métodos y objetivos poseen un nexo positivista con la motivación laboral; en otras palabras, si los elementos de formación laboral se desarrollan de forma efectiva, la motivación de colaboradores organizacionales se beneficiaría en la misma medida.

Así también, de forma contraria (Putu et al. 2019) quien en su estudio demostró que los componentes instructor, participantes, materiales, métodos y objetivos poseen una influencia positiva en la motivación laboral; destacando así que al aplicarse de forma efectiva cada uno de los elementos de formación laboral, la variable dependiente es decir la motivación laboral se verá afectada positivamente en la empresa. Por otro lado, de forma opuesta Haryono et al. (2020) destacó que otros componentes de capacitación laboral afectan positivamente en la motivación de los colaboradores. Por tanto, se infiere que los es importante que se ejecuten correctamente cada uno de los elementos capacitadores dentro de los entrono laborales para de esa manera.

**Tabla 9**

*Efecto de las dimensiones de capacitación en la motivación laboral dentro de la ecuación*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	R Cuadrado de Nagelkerke
Instructor	-2,894	1,995	2,103	1	,147	,384
Participantes	18,033	11246,962	,000	1	,999	,370
Materiales	20,252	13214,036	,000	1	,999	,329
Métodos	-1,634	2,914	,314	1	,575	,234
Objetivo	-1,634	2,914	,314	1	,575	,166

*Nota.* Variable de supervisión capacitación laboral

Se visualiza que las dimensiones instructor, método y objetivos han obtenido un valor de significancia de 0.044, 0.007 y 0.007 respectivamente, es así que se manifiesta que solo tres de las cinco dimensiones poseen un efecto en la constante dependiente, es decir, la motivación laboral. Puesto que se descubrió que el trabajo realizado por los instructores en la capacitación, aplicado con métodos adecuados y entendibles a las necesidades del colaborador, alineados a objetivos planteados, va a tener un efecto en la motivación de los participantes. Por tanto, se da afirmación al rechazo de la hipótesis alterna, ya que se evidencia que no existe efecto de las dimensiones de capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023; puesto que dos de ellas obtuvieron un valor de significancia superior al 0.05. Es así, que se infiere que dicho modelo no se ajusta completamente a la información obtenida (ver tabla 10).

**Tabla 10**

*Prueba de Kappa de Cohen de las dimensiones de capacitación y la motivación laboral*

			Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Instructor	Kappa de Cohen	de	,129	,131	2,018	,044
Participantes	Kappa de Cohen	de	-,029	,017	-,430	,667
Materiales	Kappa de Cohen	de	-,026	-,014	-,037	,744
Métodos	Kappa de Cohen	de	,202	,183	2,688	,007
Objetivo	Kappa de Cohen	de	,202	,183	2,688	,007

**\*\*p<0.05**

**n= 120**

*Objetivo general*

Determinar el efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023.

En cuanto al objetivo general, se puede apreciar que el valor de significancia es inferior al 0.05 por lo cual, existe evidencia científica que respaldan una conexión significativa entre la constante capacitación y motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023; cuyo índice de conexión es de 0.382. Es así como, en base a dichos hallazgos se establece que la empresa desarrolla eficientes actividades de capacitación; por tanto, esta se vincula con la motivación de los colaboradores ya que se promueven actividades de logro, poder y afiliación dentro de los ambientes laborales (ver tabla 11).

**Tabla 11**

*Relación entre capacitación y motivación laboral*

			Capacitación	Motivación
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Motivación	Coefficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\*p<0.05

n= 120

### **Regresión logística binaria**

En referencia al objetivo general, los resultados muestran que existe evidencia científica para aceptar la hipótesis alterna, la cual apunta que existe efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023. Por tanto, se

destaca que, al existir un efecto entre las constantes, se infiere que la empresa desarrolla e implementa actividades de capacitación que mantienen un efecto positivo en la motivación, puesto que se enfatiza en el desarrollo del personal al brindar actividades para fortalecer las capacidades y conocimientos de los miembros institucionales. Además, de acuerdo con ello, se indica que a medida que aumente una capacitación constante y eficiente, tendría un efecto más significativo en la motivación de la población organizacional (ver tabla 12). Es así que, en similitud con Ozkeser (2019) quien encontró que, si existe efecto de la capacitación en la motivación laboral, evidenciándose un índice de 0.813, con una significancia de 0.012. por lo cual se expresa que, si se implementa de manera efectiva las acciones de capacitación, la variable independiente poseerá una afectación positiva en el desarrollo del constructo dependiente. Así también, en cohesión Maruhun & Chaerudin (2020) se encontró positiva afectación de la capacitación en la motivación laboral cuyo índice fue de 0.382, con un valor de significancia de 0.016; por lo cual se expresa que la variable independiente tiene un efecto significativo en la motivación de los miembros organizacionales, induciendo así al cumplimiento de las funciones de forma correcta y efectiva en las empresas. En esa misma línea, Putu et al. (2019) encontró una afectación positiva de la capacitación en la motivación de los miembros organizacionales, cuyo índice fue de 0.936, con un valor de significancia de 0.000; por tanto, se evidencia que las actividades de formación organizacional se constituyen como un componente influyente en la motivación de cada uno de los miembros organizacionales, dado que propicia la retroalimentación y efectivo desarrollo de las responsabilidades delegadas en los entornos de trabajo. Al respecto, se infiere que la capacitación es un elemento de gran relevancia para las empresas, puesto que a través de ella se propicia la evolución de nuevas competencias y habilidades en los colaboradores, por lo cual, se promueve la motivación de estos en el desarrollo de las tareas delegadas en las empresas.

**Tabla 12**

*Efecto de capacitación en la motivación laboral dentro de la ecuación*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	R Cuadrado de Nagelkerke)
Capacitación	4,060	1,584	6,572	1	,010	,262
Constante	-3,36	2,647	1,618	1	,203	

En cuanto al objetivo general, se puede afirmar que existe un efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023; el cual manifiesta que existe un efecto justo o moderado entre las constantes; por lo tanto, se exterioriza que a través de la prueba estadística se estimó la validez del modelo sobre el efecto

existente entre las constantes. Por lo que se define que se determina que la empresa a medida que desarrolla los programas de capacitación, estructurados de acuerdo con las necesidades del colaborador, esta tendrá un efecto dentro de la motivación de estos, permitiéndoles un buen desempeño dentro de la empresa y a su vez, que esta pueda lograr las metas trazadas para su buen funcionamiento en el sector agroexportador (ver tabla 13).

**Tabla 12**

*Prueba de Kappa de Cohen de capacitación y motivación laboral*

			Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Medida de acuerdo	de	Kappa	,388	,280	4,339	,000

## Conclusiones

En función a lo expuesto anteriormente, se concluye que si existe efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana; por lo cual se exterioriza que, las actividades de capacitación laboral afectan de forma considerable la motivación de los miembros organizacionales lo cual se refleja en una mayor productividad y disposición de estos para ejercer las funciones laborales.

Asimismo, se concluye que el nivel de capacitación laboral en los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana es eficiente, por lo cual se exterioriza que la unidad económica direcciona los esfuerzos y recursos organizacionales a brindar efectivas actividades de retroalimentación, enfatizando en potenciar las habilidades, conocimientos y destrezas de cada uno de los miembros organizacionales.

Además, se concluye que la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana es alto, por lo que se expone que, para la agroexportadora es de gran relevancia que los miembros organizacionales se sientan plenamente motivados en los entornos laborales; es por ello, que se promueve oportunidades de superación y ascensos

organizacionales; además, de brindar incentivos y reconocimientos que fomentan un ambiente motivador e inspirador.

Por último, se determina que las dimensiones de capacitación no poseen un efecto en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana; por lo cual se exterioriza que, existen otros componentes que poseen mayor presencia y afectación en desarrollo de la motivación de los miembros organizacionales.

## **Recomendaciones**

Se sugiere a la empresa agroexportadora de Sullana continuar con los diferentes métodos de capacitación periódica y actualizada, para así mantener la línea de formación constante, puesto que no todos los colaboradores poseen los mismos estilos de aprendizaje; así también, se sugiere incorporar tecnologías avanzadas, lo cual permita una mayor efectividad de las actividades de capacitación; de esta manera se contribuye a una mejor motivación organizacional, así como también a establecimiento de una cultura de mejora constante.

Se sugiere a la empresa agroexportadora de Sullana seguir brindando evaluaciones periódicas, que permita realizar mejoras continuas en las actividades de capacitación, que oriente a las necesidades de las áreas en las que se debe enfatizar la retroalimentación de conocimientos, fomentando así una cultura de aprendizaje que valore y celebre el crecimiento de los miembros organizacionales.

Se propone a la empresa agroexportadora de Sullana mantener la orientación de los esfuerzos organizacionales para establecer programas continuos de crecimiento personal y profesional de cada uno de los integrantes organizacionales, brindando oportunidades de ascenso a los colaboradores con gran capacidad de liderazgo, logrando así que el personal incremente la motivación dentro de sus áreas de trabajo.

Se recomienda a la empresa agroexportadora de Sullana fortalecer otros elementos o factores que intervienen e influyen en la motivación de la ciudadanía organizacional, mismos que pueden ser la creación de un clima laboral positivo, donde los colaboradores se sientan respetados y valorados; así también, fomentar la participación y comunicación abierta, garantizando la transparencia entre los directivos y los empleados.

## Referencias

- Acosta, C., & Olivero, E. (2023). Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista CIES*, 7–25. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/475/518>
- Adam C., & Jones E. (2019). Study of good practices in the horticulture sector for export . *Ethical Trading Initiative*, 1, 1–60. [https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared\\_resources/Good%20practices%20in%20horticulture%2C%20Colombia%2C%20Mexico%2C%20Peru\\_2.pdf](https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Good%20practices%20in%20horticulture%2C%20Colombia%2C%20Mexico%2C%20Peru_2.pdf)
- Adenle, A., Manning, L., & Azadi, H. (2017). Agribusiness innovation: A pathway to sustainable economic growth in Africa. *Trends in Food Science & Technology*, 59, 88–104. <https://doi.org/10.1016/j.tifs.2016.11.008>
- Alfaro, C. (2023, July 18). *El futuro de los empleos y la tecnología. El futuro de los empleos y la tecnología*. <https://gestion.pe/opinion/claudia-alfaro-el-futuro-de-los-empleos-y-la-tecnologia-noticia/>
- Alvarez, J. (2022). Identificación de estrategias de capacitación en pymes de la Ciudad de México. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, 31(1), 202–225. <https://doi.org/10.20983/noesis.2022.1.10>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (ENFOQUES CONSULTING EIRL, Ed.; 1st ed., Vol. 1). 2021.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (McGRAW-HILL.).
- Del Toro Soto, M., Jiménez, B., & Velastegui, L. (2022). Estudio de las necesidades de capacitación del entrenador empresarial en hoteles del destino turístico de Varadero. *Explorador Digital*, 6(3.1), 109–120. <https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v6i3.1.2297>
- Durán, S., & Martínez, H. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones de La Salud GESTAR*, 3(6), 2–15. <https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- Ferrando, A., & 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. *Análes Científicos*, 81(1), 1–12.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546804>
- Fitri, M., & Eka, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 92–103.  
<https://doi.org/10.30650/jem.v13i2.1264>
- García, I., & Ibáñez, M. (2023). Formación laboral de los trabajadores en España. Evolución durante el período de crisis y recuperación económica (2007- 2016). *Revista Internacional de Sociología*, 81(4), e239. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.22.1128>
- Gautam, D. K., & Basnet, D. (2021). Organizational culture for training transfer: the mediating role of motivation. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 769–787.  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2147>
- Gonzales, Y., & Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390>
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(09), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hidalgo, Y., Hernández, Y., & Leyva, N. (2018). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1), 1–11.  
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/181562407006.pdf>
- Hoogesteger, J., & Massink, G. (2021). Corporate labour standards and work quality: insights from the agro-export sector of Guanajuato, Central Mexico. *Third World Quarterly*, 42(6), 1196–1212. <https://doi.org/10.1080/01436597.2021.1874334>
- Hosen, S., Hamzah, S., Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Khan, S., Hameed, R., Zahid, N., & Raja, A. (2023). Effectiveness of training on Employee Motivation and Job Satisfaction with Mediating Role of E-learning in Branchless Micro Finance Banking. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 12(4), 54–64.  
<https://doi.org/10.61506/01.00082>
- Kmecová, I. (2021). HOW TO MOTIVATE SME EMPLOYEES TO HIGHER WORK EFFORT. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), 194–209.  
<https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.12>

- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Lolana, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64–73. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000100064](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064)
- Lathabhavan, R., & Chidananda, H. (2023). The mediating effects of work conditions on the relationship between intrinsic motivators and training transfer. *The Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2022-0083>
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 377. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Maican, S., Muntean, A., Paștiu, C., Stępień, S., Polcyn, J., Dobra, I., Dârja, M., & Moisă, C. (2021). Motivational Factors, Job Satisfaction, and Economic Performance in Romanian Small Farms. *Sustainability*, 13(11), 5832. <https://doi.org/10.3390/su13115832>
- Maruhun, S., & Chaerudin, C. (2020). THE EFFECT OF DISCIPLINE AND TRAINING ON JOB MOTIVATION AND IMPLICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY CASE AT PT. VANIA INTERIOR FURNISHING). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 197–207. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i2.81>
- Mataveli, M., Ayala, J., Gil, A., & Roldán, J. (2022). An analysis of export barriers for firms in Brazil. *European Research on Management and Business Economics*, 28(3), 100200. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100200>
- McClelland, D. (1985). *Human motivation*. . Scott Forestan.
- Mthombeni, D., Antwi, M., & Oduniyi, O. (2022). Factors influencing access to agro-processing training for small-scale crop farmers in Gauteng province of South Africa. *Agriculture & Food Security*, 11(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s40066-022-00370-9>
- Nahuat, R., Ochoa, H., & Farah, S. (2021). Factores motivacionales de logro y poder y su relación con la actitud innovadora del individuo. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 12(18), 79–96. <https://doi.org/10.33571/teuken.v12n18a4>
- Niati, D., Siregar, Z., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>

- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Odicio, G., Aguilar, C., Correa, S., Salazar, H., Manrique, J., Enríquez, R., & Rojas, A. . (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790–6808. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)
- Ore, H., Edson, O., & Dora, P. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31–44. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.147>
- Orihuela, N. (2022). Emprendimiento femenino: características, motivos de éxito, limitantes, involucrados y consecuencias. *INNOVA Research Journal*, 7(1), 109–122. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1946>
- Oyewole, O. (2020). EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT AS A MODEL FOR ORGANIZATIONAL SUCCESS. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(3), 181–189. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v5.i3.2018.190>
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P., & Ledesma, G. (n.d.). *GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EFICIENCIA LABORAL EN LAS HACIENDAS BANANERAS DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS*. <https://doi.org/https://zenodo.org/records/6505404>
- Putu, G., I, Nengah., & Putu, G. (2019). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Social Sciences*, 3, 83–85. <https://series.gci.or.id/article/200/13/icesshum-2019>
- Rasool, S., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Restrepo, M., Lelea, M., & Kaufmann, B. (2020). Assessing the quality of collaboration in transdisciplinary sustainability research: Farmers' enthusiasm to work together for the reduction of post-harvest dairy losses in Kenya. *Environmental Science & Policy*, 105, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2019.12.004>

- Rokhmatu, E., Mulyono, S., & Wijayanti, T. (2024). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(01). <https://doi.org/10.47191/ijssshr/v7-i01-105>
- Ryan, R., & Deci, Ed. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sabar, I. (2022). Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 4(1), 113–125. <https://doi.org/10.33258/biohs.v4i1.597>
- Salvador-Ferrer, C. (2021). Motivación de logro y metas en la vida: Rol mediador de la inteligencia emocional. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 19(53), 1–18. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v19i53.3317>
- Serrano, A., Amado, N., & Martinez, M. (2020). Formación empresarial de procesos agroindustriales para asociaciones en Colombia. *Revista Espacios*, 41(22), 172–188. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p11.pdf>
- Silva, O. (2022). Análisis del comportamiento emprendedor en estudiantes de la maestría en gestión organizacional, de la facultad de ciencias, tecnologías y artes de la Universidad Nacional de Pilar, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 1091–1105. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3160](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3160)
- Silva, R., Maridueña, M., & Pino, F. (2018). Factores que influyen en la efectividad de la capacitación empresarial. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 177–183. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000500177](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500177)
- Subha, D., & Bhattacharya, S. (2022). Impact of Training and Motivation during Pandemic on Employee Performance. *CARDIOMETRY*, 24, 643–651. <https://doi.org/10.18137/cardiometry.2022.24.643651>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Tambi, D., & Azem, E. (2019). Employee Motivation and the Promotion of Agricultural Enterprise. *International Journal of Research Studies in Agricultural Sciences*, 5(6). <https://doi.org/10.20431/2454-6224.0506003>

- Torres, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(2), e24. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i2.24>
- 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](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1491)
- Yepez, R. (2019, September 19). *¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral?* . Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>
- Yusuf, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>

## Anexos

## Anexos

*Anexo 1: Carta de aceptación*

	<b>FRUTISSIMA E.I.R.L.</b>	<b>DESDE 2021</b>
<b>SULLANA, PIURA</b>		
<b>R.U.C: 20608896105</b>		
Registrada dentro de Sociedades Mercantiles como Empresa Individual de Responsabilidad Limitada -E.I.R.L. Estado: ACTIVO - Condición: HABIDO - Fecha de Inscripción : 22/12/2021 - Fecha de Inicio de Actividades: 12/12/2021		
<b>Licenciada: Jessica Antonella Arbulú Castillo</b>		
<b>Sr: Gerald Daniel Rojas Chayan</b>		
<b>ASUNTO: Solicitud de autorización para realizar proyecto de investigación.</b>		
Reciba un saludo cordial, a la vez me es grato dirigirme ante su persona para expresarle lo siguiente:		
<p>Yo, Lic. JESSICA ANTONELLA ARBULÚ CASTILLO, a nombre de la Empresa FRUTISSIMA E.I.R.L, nos complace notificarle la aceptación del proyecto "El efecto de la formación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023" a llevarse a cabo por GERALD DANIEL ROJAS CHAYAN, estudiante del VIII ciclo de la carrera de Administración De Empresas – Facultad de Ciencias Empresariales de la UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO identificado con DNI N°76958203, a partir del mes de setiembre - 2023 hasta fines de mayo - 2024, por lo que mi despacho <b>AUTORIZA</b> su solicitud para fines de la investigación dentro de nuestra empresa.</p>		
<b>Atentamente,</b>	Piura, 20 de junio del 2023.	
<b>Jessica Antonella Arbulú Castillo Economista</b>	 ----- Jessica Antonella Arbulú Castillo ECONOMISTA	
<b>AV. IGNACIO SCHEAFER NRO. 507 AVENIDA PRINCIPAL PBLO PIURA / PIURA / TAMBO GRANDE</b>		
<b>FUENTE: CALLE LA ROSA, 12, BOREO, GUADALAJARA • 923 452 431</b>		

*Anexo 2: Cuestionario de capacitación laboral y motivación laboral.*

**Datos generales**

**Género:**  Hombre  Mujer

**Edad:**  Entre 20 a 30 años

De 31 a 40 años

De 41 a 50 años

De 51 años a más

**Grado de instrucción:**  Técnico  Superior

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

Variable- Dimensión/Preguntas	PUNTUACION				
	1	2	3	4	5
<b>Variable: Capacitación laboral</b>					
<b>Dimensión: Instructor</b>					
1. Los instructores que brindan capacitación realmente dominan el material					
2. Los instructores pueden proporcionar interacción y comunicación bidireccional con los participantes					
<b>Dimensión: Participantes</b>					
3. Los colaboradores comprenden el material proporcionado					
4. Los colaboradores perciben los beneficios al participar de la capacitación laboral					
<b>Dimensión: Material</b>					
5. El material proporcionado es acorde con los objetivos de capacitación					
6. El material proporcionado es bastante completo					
<b>Dimensión: Método</b>					
7. El método de capacitación utilizado está de acuerdo con los objetivos de entrenamiento.					
8. El método utilizado le facilita la comprensión del material proporcionado					
<b>Dimensión: Objetivo</b>					
9. La capacitación se realiza en función de los objetivos que quieres alcanzar					
10. Se entiende el propósito de la capacitación realizada					
<b>Variable: Motivación laboral</b>					
<b>Dimensión: Necesidad de Logro</b>					
1. Sientes que el trabajo que estás haciendo es un desafío que debes superar					

2. Realizas el trabajo con máxima responsabilidad y eficiencia					
3. Necesitas el reconocimiento por el trabajo que realizas					
4. Proporcionas ideas creativas en tu trabajo					
<b>Dimensión: Necesidad de Poder</b>					
5. Sientes que tu trabajo actual es cómodo y adecuado					
6. Debes mejorar tu rendimiento para conseguir un ascenso					
7. Ahora tienes la confianza del liderazgo por el desempeño que brindas a la empresa					
<b>Dimensión: Necesidad de Afiliación</b>					
8. Tienes una buena relación con los empleados y líderes de la empresa.					
9. Puedes adaptarte bien a la cultura laboral de la empresa					
10. Puede establecer una buena cooperación con otros equipos y empleados					
11. Puedes resolver bien los problemas en la empresa					
12. Puedes evitar consecuencias negativas derivados de problemas en la empresa					

Nota: Obtenido de <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/1264>

*Anexo 3: Matriz de consistencia*

EL EFECTO DE LA CAPACITACIÓN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE SULLANA, 2023					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables		Metodología
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General	V 1	Dimensiones	
¿Cuál es el efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023?	Determinar el efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023.	Existe efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023	<b>Independiente:</b> Capacitación laboral	1. Instructor	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Nivel:</b> Explicativo <b>Diseño:</b> Sin experimentación-transversal <b>Población:</b> 120 colaboradores. <b>Muestra:</b> Censal <b>Técnica e instrumentos:</b> Encuesta / cuestionario
				2. Participantes	
				3. Material	
				4. Método	
				5. Objetivo	
			<b>V 2</b>	<b>Dimensiones</b>	
			<b>Dependiente:</b> Motivación laboral	1. Logro	
				2. Poder	
				3. Afiliación	
Preguntas Específicas	Objetivos Específicos				
1. ¿Cuál es el nivel de la capacitación laboral?	1. Identificar el nivel de capacitación laboral				
2. ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral?	2. Identificar el nivel de motivación laboral				
3. ¿Cuál es el efecto de las dimensiones de capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023?	3. Determinar el efecto de las dimensiones de capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023.				

*Nota.* Elaboración propia

*Anexo 4: Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica/Cuestionario Escala</b>
<b>Capacitación laboral</b>	Independiente	Un educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado mediante el cual el personal adquiere conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido (Friti et al. 2019).	Instructor	1,2	Encuesta Cuestionario Ordinal
			Participantes	3,4 5,6	
<b>Motivación laboral</b>	Dependiente	Es una serie de actitudes y valores que influyen en los individuos para lograr cosas específicas por objetivos individuales, que la actitud y el valor sean invisibles, lo que da fuerza para animar a las personas a comportarse en la consecución de sus objetivos (McClelland, 1985);	Material	7,8	
			Método	9,10	
			Objetivo		
			Logro	1,2,3,4	
			Afiliación	8,9,10,11,12	
			Poder	5,6,7	

*Nota.* Elaboración propia

*Anexo 5: Procedimientos estadísticos complementarios*

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,216	120	,000
Instructor	,359	120	,000
Participantes	,288	120	,000
Material	,392	120	,000
Método	,402	120	,000
Objetivo	,384	120	,000
Motivación	,250	120	,000

*Confiabilidad de capacitación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	10

*Confiabilidad de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	12

*Prueba de Bondad de Hosmer y Lemeshow en el efecto de las dimensiones de capacitación en la motivación laboral*

Paso	Chi- cuadrado	gl	Sig.
1	7,417	5	,191

*Prueba de Bondad de Hosmer y Lemeshow en el efecto de la capacitación en la motivación laboral*

Paso	Chi- cuadrado	gl	Sig.
------	---------------	----	------

---

1	5,009	1	,025
---	-------	---	------

---

*Anexo 6: Formato de validación por juicio de expertos*



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, GERALD DANIEL ROJAS CHAYAN, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas, titulado ***"El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023"***; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 07 de septiembre de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jorge Augusto Mundaca Guerra", is written over a horizontal line. Below the signature is a dashed line.

**DR. JORGE AUGUSTO MUNDACA GUERRA**

**Dr.: JORGE AUGUSTO MUNDACA GUERRA**

**Cargo Actual: Docente Universitario**

**Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN**



### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, GERALD DANIEL ROJAS CHAYAN, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado ***“El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023”***; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 07 de septiembre de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Valeria Lontop Hernández', is written over a horizontal dashed line.

**FIRMA DEL JUEZ EXPERTO**

**Mg.:** Valeria Lontop Hernández

**Cargo Actual:** Docente Universitario

**Especialidad del experto:** ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, GERALD DANIEL ROJAS CHAYAN, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado ***“El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023”***; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 04 de septiembre de 2023.

  
.....  
**FIRMA DEL JUEZ EXPERTO**

**Dr.:** Luis Arturo Montenegro Camacho

**Cargo Actual:** D.T.C

**Especialidad del experto:** INVESTIGADOR G.P Y G.



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, GERALD DANIEL ROJAS CHAYAN, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado ***"El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023"***; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 06 de septiembre de 2023.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr.: Carmelo Henry Zaira Rojas

Cargo Actual: CONSULTOR Y DOCENTE UNIVERSITARIO

Especialidad del experto: ECONOMISTA (DESARROLLO DE PROYECTOS INTERNACIONALES)

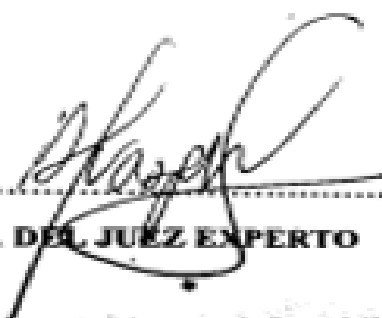


### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, GERALD DANIEL ROJAS CHAYAN, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado ***"El efecto de la capacitación en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de Sullana, 2023"***; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 06 de septiembre de 2023.



.....  
**FIRMA DEL JUEZ EXPERTO**  
.....

Dr.: Mg. Alex Humberto Vásquez Santisteban

Cargo Actual: DOCENTE

Especialidad del experto: GESTIÓN DE PERSONAS Y COMERCIAL.