



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
ADMINISTRATIVOS POSGRADO Y MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS**

TEMA

**“ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE SECADO EN
MOLINO ÁBREGO S.A.”**

ELABORADO POR:

**VIRGINIA QUINTERO 4-750-880
YOSELIN TEJEIRA 4-795-1465**

**PROFESOR ASESOR:
VLADIMIR VILLARREAL**

DAVID-CHIRIQUÍ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2025

ÍNDICE

Índice de Figuras.....	3
Índice de tablas	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	6
ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO FINAL	6
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Formulación del problema.....	9
1.3 Antecedentes.....	10
1.4 Justificación de la importancia del proyecto	13
1.5 Objetivos del proyecto.....	16
1.5.1 Generales	16
1.5.2 Específicos.....	16
CAPÍTULO II	16
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	16
2.1 Marco teórico.....	16
2.2 Metodología.....	18

2.2.3 Métodos y técnicas utilizadas en el proyecto	19
2.3 Procedimientos	22
2.3.1 Cronograma	26
2.3.2 Presupuesto.....	27
CAPÍTULO III.....	29
RESULTADOS OBTENIDOS.....	29
3.1 Identificación de competencias y habilidades requeridas.....	29
3.2 Desempeño laboral antes y después de la capacitación.....	37
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXO	45
ENCUESTA: Identificación de competencias y habilidades requeridas	45
ESCALA LIKERT: Desempeño laboral (job performance scale)	48

Índice de Figuras

Figura 1. ¿Qué conocimientos técnicos necesita reforzar para operar mejor los equipos de secado?	31
Figura 2. ¿Qué habilidades necesita desarrollar para el manejo de situaciones críticas? ..	32
Figura 3. ¿Qué competencias requiere para mejorar el control de calidad del arroz?	33
Figura 4. ¿Qué habilidades de seguridad industrial requiere fortalecer?	34
Figura 5. ¿Qué competencias necesita para el manejo eficiente de recursos?	35
Figura 6. ¿Qué competencias de trabajo en equipo requiere desarrollar?	36
Figura 7. ¿Qué competencias tecnológicas requiere para mejorar su desempeño?	37

Índice de tablas

Tabla 1. Criterios de Inclusión y Exclusión	20
Tabla 2. Cronograma de la Capacitación	26
Tabla 3. Cronograma	28
Tabla 4. Presupuesto	29
Tabla 6. ¿Qué habilidades necesita desarrollar para el manejo de situaciones críticas?	32
Tabla 7. ¿Qué competencias requiere para mejorar el control de calidad del arroz?	33
Tabla 8. ¿Qué habilidades de seguridad industrial requiere fortalecer?	34
Tabla 9. ¿Qué competencias necesita para el manejo eficiente de recursos?	35
Tabla 10. ¿Qué competencias de trabajo en equipo requiere desarrollar?	36
Tabla 11. ¿Qué competencias tecnológicas requiere para mejorar su desempeño?	37
Tabla 12. Desempeño laboral antes y después de la capacitación	38

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es un elemento esencial para el éxito de cualquier organización, especialmente en sectores industriales donde la calidad y la eficiencia operativa son determinantes. En el caso del Molino Abrego S.A., el departamento de secado juega un papel crucial en la cadena de producción, ya que su correcto funcionamiento impacta directamente en la calidad del producto final y en la optimización de los recursos.

Sin embargo, se han identificado brechas en las competencias y habilidades del personal, lo que limita el rendimiento del área y plantea la necesidad de implementar estrategias de capacitación para mejorar el desempeño laboral. La importancia de esta temática radica en su relevancia para el desarrollo organizacional y la competitividad empresarial.

En un entorno dinámico y exigente, la capacitación laboral no solo permite cerrar brechas de desempeño, sino que también fomenta la mejora continua, incrementa la productividad y fortalece el compromiso de los trabajadores. Este proyecto busca abordar esta problemática desde una perspectiva integral, evaluando el impacto de la capacitación en el desempeño laboral del departamento de secado, con el objetivo de proponer soluciones efectivas y sostenibles.

El propósito de esta investigación es analizar cómo la capacitación puede potenciar las competencias y habilidades del personal, mejorando su desempeño y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Para ello, se identifican las competencias necesarias para un desempeño óptimo, se analiza la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral, y se propone un plan de formación que responda a las necesidades específicas del área. Este

enfoque permitirá no solo mejorar los resultados operativos, sino también fortalecer el desarrollo del talento humano en la organización.

El contenido de este trabajo se organiza en tres capítulos principales. En el Capítulo I, se presentan los aspectos generales del proyecto, incluyendo el planteamiento del problema, la formulación del problema, los antecedentes, la justificación y los objetivos del estudio.

El Capítulo II aborda la fundamentación teórica, donde se desarrolla el marco teórico, la metodología utilizada, los métodos y técnicas aplicados, así como los procedimientos, el cronograma y el presupuesto del proyecto.

En el Capítulo III, se exponen los resultados obtenidos, destacando la identificación de competencias y habilidades requeridas, así como el análisis del desempeño laboral antes y después de la capacitación.

CAPÍTULO I.

ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO FINAL

1.1 Planteamiento del problema.

La capacitación laboral es un proceso clave para el desarrollo de competencias y habilidades en los trabajadores, lo que impacta directamente en el desempeño organizacional. Según Chiavenato (2020), "la capacitación es un proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos". En el caso de Molino Ábrego S.A., una empresa panameña dedicada al procesamiento de granos, el

departamento de secado enfrenta desafíos relacionados con la eficiencia operativa y la calidad del producto final, lo que subraya la necesidad de evaluar cómo la capacitación puede influir en el desempeño de sus trabajadores.

El desempeño laboral en el departamento de secado está influenciado por factores como la falta de actualización en técnicas de secado, el desconocimiento de los estándares de calidad y la ausencia de programas de capacitación continua. Como lo indica Parra-Penagos y Rodríguez-Fonseca (2016), "la capacitación es un factor determinante para garantizar la calidad en los procesos organizacionales, ya que permite a los trabajadores adquirir habilidades específicas que mejoran su desempeño".

Diversos estudios han demostrado la relación directa entre la capacitación y el desempeño laboral. Por ejemplo, Ramírez et al. (2019) concluyen que "las organizaciones que invierten en programas de capacitación logran un incremento significativo en la productividad y en la calidad de los productos o servicios ofrecidos". En el caso de Molino Ábrego S.A., se han registrado inconsistencias en los tiempos de secado y en la calidad del producto final, lo que podría estar relacionado con la falta de habilidades técnicas específicas en los trabajadores.

Actualmente, el departamento de secado de Molino Ábrego S.A. enfrenta problemas recurrentes en la operación de maquinaria y en el cumplimiento de los estándares de calidad. De acuerdo con el informe de gestión operativa de la empresa (Molino Ábrego S.A., 2023), el 40% de los lotes procesados presenta defectos relacionados con el secado, lo que genera pérdidas económicas significativas.

Además, según el diagnóstico organizacional realizado por el Departamento de Recursos Humanos (Molino Ábrego S.A., 2024), el 70% de los trabajadores considera que no cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima. Esta situación coincide con los hallazgos de Sapién-Aguilar et al. (2020), quienes señalan que "la falta de capacitación adecuada genera una disminución en la productividad y un aumento en los errores operativos" (p. 11).

La importancia de abordar este problema radica en que la capacitación no solo mejora el desempeño individual, sino que también impacta positivamente en los resultados organizacionales. En una investigación reciente sobre capacitación laboral y productividad, Céspedes-Correa (2021) enfatiza que "la capacitación laboral es una herramienta estratégica que permite a las empresas adaptarse a los cambios del entorno y mejorar su competitividad" (p. 68). Esta perspectiva es respaldada por Torres-Flórez (2019), quien encontró una correlación positiva entre los programas de capacitación estructurados y el incremento en la productividad organizacional.

La falta de capacitación en el departamento de secado no solo afecta la productividad de la empresa, sino que también tiene implicaciones económicas y sociales significativas. Un estudio reciente del Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2022) revela que "las empresas que no invierten en capacitación enfrentan mayores tasas de rotación de personal y menores niveles de compromiso laboral" (p. 45).

La calidad del producto final representa un aspecto crítico en la industria agroindustrial, particularmente en los procesos de secado de granos. En su investigación sobre capacitación y calidad organizacional, Parra-Penagos y Rodríguez-Fonseca (2016) enfatizan que "la

capacitación técnica en procesos específicos, como el secado de granos, es esencial para garantizar la calidad y la competitividad en el mercado" (p. 13).

La calidad del producto final representa un aspecto crítico en la industria agroindustrial, particularmente en los procesos de secado de granos. En su investigación sobre capacitación y calidad organizacional, Parra-Penagos y Rodríguez-Fonseca (2016) enfatizan que "la capacitación técnica en procesos específicos, como el secado de granos, es esencial para garantizar la calidad y la competitividad en el mercado" (p. 15). Esta perspectiva es reforzada por Sapién-Aguilar et al. (2020), quienes encontraron una correlación directa entre la capacitación técnica especializada y la reducción de errores en procesos productivos.

1.2 Formulación del problema.

¿Cuál es el impacto de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de secado en Molino Ábrego S.A. durante el período 2023-2024?

- Sub-preguntas de investigación:
 - ¿Cuáles son las competencias y habilidades requeridas para el desempeño eficiente en el departamento de secado de Molino Ábrego S.A.?
 - ¿Qué relación existe entre las capacitaciones implementadas y los indicadores de rendimiento laboral en el departamento de secado?
 - ¿Qué elementos debe contener un plan de capacitación para potenciar efectivamente las habilidades y competencias de los trabajadores del departamento de secado?

1.3 Antecedentes.

En el ámbito de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, las investigaciones recientes han proporcionado evidencia significativa sobre la relación entre capacitación y desempeño laboral, como se detalla a continuación:

En el contexto de la optimización del capital humano, la investigación titulada "Capacitación y su impacto en el desempeño laboral: Un análisis correlacional en RYSO" de Ross (2023), empleando un diseño no experimental con enfoque cuantitativo en una muestra de 20 trabajadores, reveló que "existe una relación moderada entre capacitación y desempeño laboral ($Rho=0.645$, $p=0.002$)" (p. 45), identificando además correlaciones significativas entre "contenido ($Rho=0.711$), duración ($Rho=0.701$) y objetivos de capacitación ($Rho=0.874$) con el desempeño laboral" (p. 46).

Estos hallazgos son instrumentales para la gestión estratégica del capital humano, pues proporcionan métricas específicas que permiten cuantificar el retorno de inversión en programas de desarrollo del talento, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia para la planificación de intervenciones formativas.

Profundizando en el sector específico, el estudio "Estrategias de capacitación postpandemia y su efecto en el desempeño laboral" de Juárez Hipólito (2022), desarrollado en Molinos del Norte Fray Martin SAC mediante un análisis descriptivo-correlacional, encontró que "el 90% de los colaboradores reportaron beneficios consistentes en su desempeño tras las capacitaciones, mientras que solo el 10% percibió mejoras ocasionales" (p. 78).

La significancia de estos resultados radica en su aporte a la comprensión de las dinámicas de aprendizaje organizacional en entornos industriales específicos, validando la efectividad de las intervenciones formativas como catalizadores del desarrollo competencial.

En la misma línea, la investigación "Factores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral del sector molinero" de Veronica y Tannady (2024), utilizando el método PLS-SEM en una muestra de 100 trabajadores, determinó que "el compromiso organizacional demostró tener una fuerte correlación positiva con el desempeño de los empleados ($p < 0.000$), con un valor de muestra inicial de 0.483" (p. 15). Este hallazgo fundamenta la necesidad de adoptar un enfoque holístico en la gestión del desarrollo humano, donde la capacitación actúe como vector de fortalecimiento del departamento de recursos humanos y la cultura organizacional.

Complementando esta perspectiva, el estudio "Impacto de la formación continua en la productividad empresarial" de Burbano et al. (2023), mediante un análisis cualitativocuantitativo en empresas de servicios, estableció que "la efectividad de la capacitación está estrechamente vinculada con una cultura organizacional que promueve el aprendizaje continuo" (p. 92). Esta investigación respalda nuestro enfoque de implementar un sistema de capacitación continua en el Molino Ábrego S.A., enfatizando la importancia de desarrollar una cultura organizacional que fomente el aprendizaje permanente.

El "Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos del Sector Público" de la Dirección General de Carrera Administrativa de Panamá (2021), basado en un análisis exhaustivo de programas de capacitación institucional, establece que "toda acción de capacitación con duración mayor a 40 horas requiere una evaluación de seguimiento tres meses después de finalizada" (p. 34).

Este marco normativo aporta directrices fundamentales para la implementación de sistemas de medición del impacto formativo, esenciales para la validación de la efectividad de las intervenciones de desarrollo del capital humano y la optimización continua de los programas de capacitación.

La revisión sistemática de estos antecedentes revela patrones significativos en la gestión del desarrollo del capital humano. Se observa una clara evolución desde enfoques tradicionales de capacitación hacia modelos más integrados, donde la formación se entrelaza con elementos de cultura organizacional, compromiso laboral y gestión del conocimiento.

Particularmente, las investigaciones de Ross (2023) y Veronica y Tannady (2024) convergen en demostrar cuantitativamente que el éxito de los programas de capacitación no depende exclusivamente de su contenido técnico, sino de su integración con factores organizacionales más amplios, como evidencian sus coeficientes de correlación significativos ($Rho > 0.7$). Esta tendencia se ve reforzada por los hallazgos de Burbano et al. (2023) y Juárez Hipólito (2022), que subrayan la importancia de establecer ecosistemas de aprendizaje adaptado a contextos industriales específicos.

Para la implementación efectiva en el presente proyecto de investigación, estos antecedentes sugieren la adopción de un modelo híbrido de desarrollo del talento humano que incorpore tres elementos fundamentales:

- Un sistema robusto de evaluación y seguimiento basado en métricas cuantificables, siguiendo las directrices establecidas por la DGCA de Panamá (2021)
- La integración de elementos de gestión del cambio y adaptabilidad organizacional, como sugieren los resultados post-pandémicos de Juárez Hipólito (2022)
- El establecimiento de mecanismos que fortalezcan el compromiso organizacional como catalizador del desempeño laboral, según lo evidenciado por Veronica y Tannady (2024).

1.4 Justificación de la importancia del proyecto.

La capacitación laboral es fundamental para mejorar la eficiencia y la seguridad en los procesos industriales. En Panamá, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) ha promovido programas que fortalecen las competencias laborales y técnicas en sectores clave, con un enfoque especial en la formación práctica para sectores productivos.

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano señala que "la formación técnica especializada ha beneficiado a más de 20,000 personas durante el año 2021, evidenciando un impacto significativo en el fortalecimiento de las competencias laborales y la competitividad de la fuerza de trabajo nacional" (INADEH, 2021, p. 45).

Según la Fundación del Trabajo de Panamá, en 2020, el 52.8% de los trabajadores en el país se encontraba en el sector informal, un indicador que refleja la falta de acceso a oportunidades de capacitación formal en muchos casos (Fundación del Trabajo, 2020).

Implementar un programa de capacitación específico para los trabajadores del Molino Ábrego en el departamento de secado no solo contribuirá a mejorar sus habilidades técnicas, sino que también fortalecerá su estabilidad laboral y reducirá la probabilidad de accidentes, promoviendo un ambiente de trabajo más seguro y productivo.

En el ámbito del sector público, la Dirección General de la Carrera Administrativa (DIGECA) ha destacado que "el desarrollo profesional continuo es esencial para garantizar altos estándares de calidad y eficiencia en los servicios" (DIGECA, 2024, p. 8). A través de su Departamento de Capacitación y Desarrollo del Servidor Público, se han implementado programas enfocados en fortalecer competencias técnicas y de seguridad, promoviendo una mejora constante en el desempeño de los empleados.

Aunque Molino Ábrego S.A. opera en el sector privado, estos programas representan un modelo de referencia valioso para diseñar un plan de formación estructurado que responda a las necesidades específicas del proceso de secado, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad exigidos en la industria agroalimentaria.

Al invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos, las empresas no solo fomentan un entorno de aprendizaje continuo, sino que también aumentan la motivación y el compromiso de su personal. La adquisición de nuevas competencias permite a los trabajadores realizar sus tareas con mayor eficacia y eficiencia, lo que se traduce en una mejora en la productividad general. Además, la capacitación contribuye a la reducción de errores y retrabajos, lo que optimiza los recursos y minimiza costos operativos.

La formación continua fomenta la innovación y la adaptabilidad ante los cambios del mercado, lo que es esencial en un entorno empresarial dinámico. A largo plazo, una fuerza laboral bien capacitada puede ser un diferenciador competitivo clave, ya que se traduce en

una mejor atención al cliente, una mayor satisfacción del empleado y, en última instancia, mejores resultados financieros para la organización

De acuerdo con el INADEH, "las empresas que invierten en la capacitación de su personal logran incrementos significativos en la productividad y reducciones en los costos operativos, principalmente debido a la disminución de errores y accidentes laborales" (INADEH, 2021, p. 12). En el departamento de secado, donde cualquier variación en los parámetros de humedad y temperatura puede afectar la calidad del producto final, contar con personal capacitado es crucial para garantizar un proceso eficiente y rentable.

Desde una perspectiva de gestión estratégica del talento humano, la implementación de este proyecto de capacitación en el Molino Ábrego S.A. representa una inversión crítica en el desarrollo del capital intelectual organizacional. La formación específica en procesos de secado no solo fortalecerá las competencias técnicas operativas, sino que también contribuirá al desarrollo de habilidades blandas como la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la resolución de problemas complejos.

Al documentar y estandarizar los procesos de secado a través de programas de capacitación estructurados, se facilita la transferencia de conocimiento tácito a explícito, creando un repositorio de mejores prácticas que puede ser utilizado para la formación continua y el aseguramiento de la calidad.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad organizacional, la implementación de este programa de capacitación representa una inversión estratégica en la construcción de resiliencia operativa; al desarrollar un equipo humano altamente capacitado y multifuncional, el Molino Ábrego S.A.

La formación continua y especializada en procesos críticos como el secado contribuye a la creación de una ventaja competitiva sostenible basada en la excelencia operacional y la calidad del capital humano, factores fundamentales para el éxito a largo plazo en la industria agroalimentaria.

1.5 Objetivos del proyecto

1.5.1 Generales

- Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de secado del Molino Abrego S.A.

1.5.2 Específicos

- Identificar las competencias y habilidades necesarias para el desempeño óptimo de los trabajadores en el departamento de secado.
- Analizar la relación entre la capacitación recibida y el rendimiento laboral de los empleados.
- Proponer un plan de capacitación que potencie las habilidades y competencias de los trabajadores.

CAPÍTULO II.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Marco teórico

La capacitación laboral es un elemento clave para fortalecer las competencias y habilidades de los trabajadores, lo cual influye directamente en su desempeño y productividad. Toala y Reyes (2024) subrayan que la formación continua influye positivamente en la

productividad, la calidad del servicio y la satisfacción de los empleados. En el sector industrial, programas de capacitación bien diseñados pueden contribuir a optimizar la precisión de los procesos y a mantener altos estándares en la calidad de los productos.

Por su parte, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) definen el desempeño laboral como un sistema integrado que busca mejorar la efectividad y el éxito organizacional mediante acciones que generan valor en distintas dimensiones: el desempeño de la tarea, que abarca el logro de actividades con conocimientos que benefician a la organización; los comportamientos que, aun no siendo requeridos, aportan positivamente; y el desempeño contextual, que incluye conductas espontáneas y proactivas que superan las expectativas del puesto. Estas dimensiones son esenciales para alcanzar los objetivos de la empresa.

Diversos estudios también exploran cómo la capacitación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores. Ramos (2017) halló una relación significativa entre el nivel de formación y la productividad en el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, indicando que una mayor capacitación fomenta un mejor desempeño.

Además, Tamayo y Romero (2019) sugieren que un ambiente de trabajo favorable, junto con la formación adecuada, no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también mejora el clima organizacional, creando una cultura de colaboración y eficiencia.

Por último, en el contexto del Molino Ábrego S.A. y específicamente en su departamento de secado, la capacitación juega un rol estratégico. La industria de procesamiento de alimentos enfrenta desafíos particulares, entre ellos, la necesidad de cumplir con estrictas normativas de calidad y seguridad. Según la International Organization for Standardization (ISO, 2015), es fundamental que las empresas aseguren que sus empleados están

debidamente capacitados para cumplir con estos estándares, lo cual ayuda a maximizar la eficiencia operativa y la seguridad en el trabajo.

2.2 Metodología

2.2.1 Diseño de la Investigación

La investigación adopta un enfoque metodológico cuantitativo, fundamentado en el uso de datos numéricos derivados de instrumentos de evaluación que permiten cuantificar de manera objetiva los niveles de desempeño y competencias profesionales. El estudio tiene un carácter descriptivo, enfocándose en documentar y analizar las características actuales del desempeño laboral y las competencias específicas del personal adscrito al departamento de secado.

El diseño se clasifica como longitudinal, dado que contempla la recolección y análisis comparativo de datos en múltiples momentos temporales. Específicamente, se realizarán mediciones antes y después de implementar un programa de capacitación, lo que permitirá evaluar la evolución y transformación del desempeño laboral a través del tiempo.

Metodológicamente, se implementará un estudio de campo que implica la recopilación directa de información en el ambiente laboral real. Este acercamiento garantiza la obtención de datos contextualizados y representativos, asegurando que los resultados reflejen fielmente las condiciones y dinámicas de trabajo existentes.

2.2.2 Población y Muestra

La población está constituida por 10 trabajadores del departamento de secado del Molino Ábrego S.A. Debido al tamaño manejable de la población, se implementa un muestreo censal, incluyendo a la totalidad de los trabajadores del departamento, lo que garantiza la representatividad total de la población objetivo. A continuación, en la tabla 1, se presentan los criterios para la inclusión y exclusión de los sujetos de estudio.

Tabla 1. Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Personal con contrato indefinido	Personal temporal o en período de prueba
Trabajadores con mínimo 6 meses de antigüedad en el puesto	Trabajadores con menos de 6 meses en el puesto
Operarios directamente involucrados en el proceso de secado	Personal en proceso de desvinculación
Personal que haya firmado el consentimiento informado	Empleados que no hayan completado el consentimiento informado

2.2.3 Métodos y técnicas utilizadas en el proyecto.

En el marco del proyecto de investigación se emplearon métodos y técnicas específicas para recopilar, analizar e interpretar los datos relacionados con las competencias, habilidades y desempeño laboral de los trabajadores.

- **Método Descriptivo:** Este método permitió identificar y describir las competencias y habilidades necesarias para el desempeño óptimo de los trabajadores en el departamento de secado. A través de la aplicación de instrumentos específicos, se obtuvo información detallada sobre las áreas de mejora y las necesidades de capacitación.
- **Método Comparativo:** Se utilizó para analizar las diferencias en el desempeño laboral de los trabajadores antes y después de la capacitación. Este método permitió evaluar el impacto de las intervenciones formativas en las competencias y habilidades de los empleados.
- **Método Cuantitativo:** Se empleó para medir de manera objetiva los niveles de competencias y desempeño laboral mediante escalas de evaluación (como la Job Performance Scale) y encuestas estructuradas.
- **Método Analítico:** Este método se utilizó para interpretar los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, estableciendo relaciones entre las necesidades de capacitación identificadas y los niveles de desempeño laboral observados.

Técnicas

- **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):** Se aplicó un instrumento basado en una escala de Likert de 5 puntos para evaluar el nivel actual de competencias y habilidades de los trabajadores en el departamento de secado. Este diagnóstico permitió identificar las áreas específicas que requieren intervención formativa.
 - Competencias evaluadas:

- Conocimiento técnico del proceso de secado ○

Manejo de maquinaria y herramientas ○

Resolución de problemas ○ Trabajo en equipo y

comunicación ○ Cumplimiento de normas de

seguridad, entre otras. ○ Baremos de

interpretación:

□ 1-20 puntos: Nivel bajo (capacitación urgente) □ 21-35 puntos: Nivel regular (capacitación recomendada) □ 36-50 puntos: Nivel excelente (competencias óptimas).

- Escala de Desempeño Laboral (Job Performance Scale): Se utilizó una escala de evaluación para medir el desempeño laboral de los trabajadores en 10 indicadores clave, como productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de plazos, resolución de problemas, y adaptación al cambio, entre otros.
- Indicadores evaluados: ○ Productividad ○ Calidad del trabajo ○ Cumplimiento de plazos ○ Resolución de problemas ○ Trabajo en equipo ○ Conocimiento técnico ○ Adaptación al cambio ○ Organización y planificación ○ Cumplimiento de normas de seguridad ○ Iniciativa ○ Baremos de interpretación:

□ 10-19 puntos: Muy bajo (intervención inmediata)

□ 20-29 puntos: Bajo (refuerzo necesario)

□ 30-39 puntos: Regular (desempeño aceptable)

□ 40-45 puntos: Bueno (desempeño adecuado)

□ 46-50 puntos: Excelente (desempeño sobresaliente).

- Encuesta de Identificación de Competencias y Habilidades: Se diseñó una encuesta estructurada con preguntas cerradas y opciones múltiples para que los trabajadores identificaran las competencias y habilidades que consideran necesarias para mejorar su desempeño en el área de secado. Esta técnica permitió recopilar información específica sobre las áreas de conocimiento técnico, habilidades organizacionales, trabajo en equipo, seguridad industrial y manejo de recursos.

Se realizó un análisis comparativo de los resultados obtenidos en la Escala de Desempeño Laboral (Job Performance Scale) antes y después de la capacitación. Esto permitió medir el impacto de las intervenciones formativas en el desempeño de los trabajadores.

2.3 Procedimientos

Para este trabajo se han definido seis etapas que permiten identificar el seguimiento y desarrollo de este estudio.

Fase 1: Planificación y Organización

El proyecto inició con una reunión de planificación y coordinación con los responsables del Molino Ábrego S.A., específicamente con los supervisores y gerentes del departamento de secado. Además, se establece una comunicación clara con los trabajadores para garantizar su participación y compromiso.

A partir de este contexto organizacional, se plantean las siguientes preguntas dirigidas al administrador del departamento de secado del Molino Ábrego S.A., con la finalidad de orientar la planificación del proyecto de capacitación y organización del estudio:

1. ¿Cuáles son los principales desafíos operativos que enfrenta actualmente el departamento de secado y cómo afectan estos a la calidad y eficiencia del proceso?

2. ¿Qué competencias técnicas y habilidades considera prioritario fortalecer en el personal para optimizar el desempeño laboral?
3. ¿Qué objetivos específicos espera alcanzar mediante la implementación del programa de capacitación?
4. ¿Qué recursos humanos, materiales y tiempo están disponibles para apoyar la ejecución del plan de capacitación, y cuáles son las principales limitaciones?
5. ¿Qué indicadores de desempeño utilizará para medir el impacto y éxito de las acciones formativas?

La fase concluye con la definición de los instrumentos y la asignación de responsabilidades para la aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y la Escala de Desempeño Laboral (Job Performance Scale), fundamentales para las siguientes etapas del proyecto.

Fase 2: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

En esta fase, se aplicó el instrumento de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) a los trabajadores del departamento de secado. Este diagnóstico permitió evaluar el nivel actual de competencias y habilidades en áreas clave como conocimiento técnico, manejo de maquinaria, resolución de problemas, trabajo en equipo, y cumplimiento de normas de seguridad.

Los trabajadores calificaron su nivel en cada competencia utilizando una escala de Likert de 1 a 5. Los resultados fueron analizados para identificar brechas de competencias y

priorizar las áreas que requieren intervención formativa. Esta información sirvió como base para diseñar el plan de capacitación.

Fase 3: Evaluación Inicial del Desempeño Laboral

Se utilizó la Escala de Desempeño Laboral (Job Performance Scale) para medir el desempeño de los trabajadores antes de la capacitación. Este instrumento evaluó 10 indicadores clave, como productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de plazos, resolución de problemas, y adaptación al cambio.

La evaluación de desempeño se realizó mediante una escala numérica del 1 al 5, aplicando criterios estandarizados de valoración. Este proceso inicial proporcionó una radiografía precisa del rendimiento profesional, revelando los puntos fuertes y las áreas de mejora de cada colaborador.

Fase 4: Implementación de la Capacitación

Con base en los resultados del DNC y la evaluación inicial de desempeño, se diseñaron e implementaron programas de capacitación específicos para abordar las áreas de mejora identificadas.

La capacitación constó de cinco sesiones diseñadas para fortalecer competencias y habilidades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), combinando teoría y práctica para que los trabajadores aplicaran lo aprendido en sus labores; el contenido detallado de cada sesión se presenta en la tabla 2.

Tabla 2. Cronograma de la Capacitación

Sesión	Duración	Día	Horario
Sesión 1: Conocimiento Técnico	4 horas	Día 1	8:00 AM - 12:00 PM
Sesión 2: Manejo de Maquinaria	5 horas	Día 2	8:00 AM - 1:00 PM
Sesión 3: Control de Calidad	3 horas	Día 3	8:00 AM - 11:00 AM
Sesión 4: Seguridad e Higiene	3 horas	Día 4	8:00 AM - 11:00 AM
Sesión 5: Organización y Trabajo	4 horas	Día 5	8:00 AM - 12:00 PM

Fase 5: Evaluación final del desempeño laboral

Una vez concluida la capacitación, se reaplicó la Escala de Desempeño Laboral (Job Performance Scale) con el propósito de medir los cambios en el rendimiento de los trabajadores. Esta evaluación permitió recoger datos actuales sobre el desempeño individual y colectivo, brindando una base objetiva para analizar el efecto del proceso formativo.

Los resultados obtenidos en esta evaluación final fueron comparados con los de la evaluación inicial, lo que facilitó identificar mejoras en los indicadores clave de desempeño. A partir de este análisis, se pudo determinar con claridad el impacto de la capacitación, destacando las áreas donde los trabajadores mostraron mayor progreso y señalando aquellas que aún requieren mayor atención y refuerzo para optimizar su desempeño.

Fase 6: Análisis de resultados y conclusiones

En esta última fase se llevó a cabo un análisis comparativo entre los resultados obtenidos durante las etapas de diagnóstico, evaluación inicial y evaluación final, agrupando los datos por áreas de competencia para identificar patrones claros de mejora en el desempeño laboral. Este enfoque permitió visualizar el progreso alcanzado y detectar las zonas donde la capacitación tuvo mayor impacto o donde aún se requieren ajustes.

Con base en este análisis se formularon conclusiones sólidas sobre la efectividad de la capacitación realizada, además de generar recomendaciones específicas para futuras intervenciones formativas. De esta manera, se validó el éxito del proyecto y se definieron estrategias orientadas a promover la mejora continua dentro del departamento de secado, contribuyendo al fortalecimiento sostenible del equipo de trabajo.

2.3.1 Cronograma

La tabla 3 muestra la estructura de actividades desarrolladas dentro de la investigación.

Tabla 3. Cronograma

Tarea	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.
Fase 1: Planificación y Organización					
Reunión inicial con responsables del molino	X				
Definición de objetivos, recursos y cronograma	X				
Comunicación del proyecto a los trabajadores	X				
Fase 2: Diagnóstico de Necesidades (DNC)					
Aplicación del instrumento DNC		X			

Análisis de resultados del DNC	X
Fase 3: Evaluación Inicial del Desempeño	
Aplicación de la Escala de Desempeño Laboral	X
Análisis de resultados iniciales	X
Fase 4: Implementación de la Capacitación	
Diseño del plan de capacitación	X
Ejecución de las sesiones de capacitación	X
Fase 5: Evaluación Final del Desempeño	
Reaplicación de la Escala de Desempeño Laboral	X
Comparación de resultados pre y post	X
Fase 6: Análisis de Resultados y Conclusiones	
Análisis de resultados	X
Elaboración del informe final	X
Presentacion de llos resultados	X
Elaboracion de propuesta de intervención	X

2.3.2 Presupuesto

En la tabla 4 se muestra un desglose del presupuesto que se requirió en el desarrollo de esta investigación.

Tabla 4. Presupuesto

Categoría y Concepto	Cantidad	C.U.	Total
1. Equipos y Software			
Laptop (alquiler)	5 meses	B/.100.00	B/.600.00
Software SPSS (licencia semestral)	1	B/.400.00	B/.400.00
2. Materiales y Suministros			
Material de oficina	5 meses	B/.50.00	B/.250.00
Impresiones y fotocopias	Global	B/.200.00	B/.200.00
3. Trabajo de Campo			
Viáticos y transporte	5 meses	B/.150.00	B/.900.00
Refrigerios para grupos focales	4 sesiones	B/.75.00	B/.300.00
Material para capacitaciones	Global	B/.400.00	B/.400.00
Subtotal			B/.3,050.00
Imprevistos (10%)			B/.305.00
TOTAL, GENERAL			B/.3,355.00

CAPÍTULO III.

RESULTADOS OBTENIDOS.

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos luego de implementar el proceso de capacitación en el departamento de secado de Molino Ábrego S.A. Se detallan los hallazgos derivados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y se analizan los cambios en el desempeño laboral antes y después de las intervenciones formativas.

El objetivo es mostrar de manera sistemática cómo las estrategias de capacitación impactaron las competencias técnicas, organizativas y de seguridad de los trabajadores, proporcionando una visión integral de la mejora en los indicadores de rendimiento

3.1 Identificación de competencias y habilidades requeridas

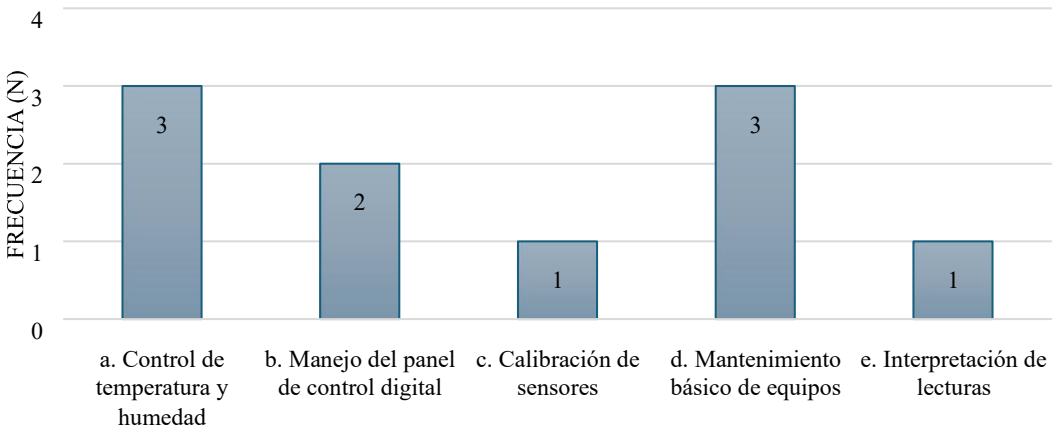
Pregunta 1: ¿Qué conocimientos técnicos necesita reforzar para operar mejor los equipos de secado?

Tabla 5. ¿Qué conocimientos técnicos necesita reforzar para operar mejor los equipos de secado?

Opciones	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
a. Control de temperatura y humedad	3	30%
b. Manejo del panel de control digital	2	20%
c. Calibración de sensores	1	10%
d. Mantenimiento básico de equipos	3	30%
e. Interpretación de lecturas	1	10%

Fuente propia (2025)

Figura 1. ¿Qué conocimientos técnicos necesita reforzar para operar mejor los equipos de secado?



Fuente propia (2025)

El análisis evidencia que el control de temperatura y humedad y el mantenimiento básico de equipos son las competencias técnicas más demandadas, con un 30% de las respuestas cada una. Esto sugiere que los trabajadores perciben una brecha significativa en estas áreas, lo que podría estar impactando la eficiencia operativa y la calidad del proceso de secado.

Desde el área de Recursos Humanos, se recomienda priorizar programas de capacitación técnica que incluyan talleres prácticos y simulaciones en estas competencias clave. Además, el manejo del panel de control digital (20%) también requiere atención, ya que está relacionado con la adaptación tecnológica y la optimización de procesos. Estas necesidades reflejan la importancia de implementar un plan de formación técnica alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

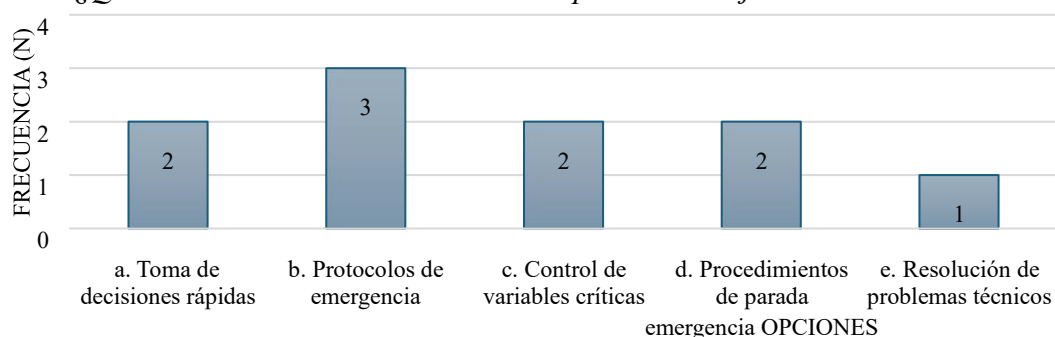
Pregunta 2: ¿Qué habilidades necesita desarrollar para el manejo de situaciones críticas?

Tabla 5. ¿Qué habilidades necesita desarrollar para el manejo de situaciones críticas?

Opciones	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
a. Toma de decisiones rápidas	2	20%
b. Protocolos de emergencia	3	30%
c. Control de variables críticas	2	20%
d. Procedimientos de parada emergencia	2	20%
e. Resolución de problemas técnicos	1	10%

Fuente propia (2025)

Figura 2. ¿Qué habilidades necesita desarrollar para el manejo de situaciones críticas?



Fuente propia (2025)

El manejo de protocolos de emergencia, identificado con un 30% de prioridad, se posiciona como la competencia más crítica para los trabajadores del departamento de secado, evidenciando la necesidad de fortalecer su capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas que puedan comprometer la seguridad operativa y la continuidad del proceso productivo.

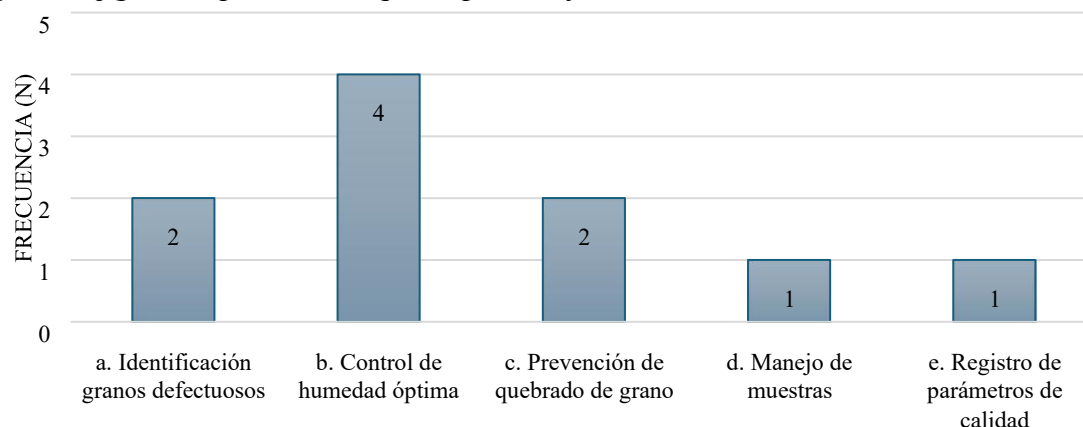
Pregunta 3: ¿Qué competencias requiere para mejorar el control de calidad del arroz?

Tabla 6. ¿Qué competencias requiere para mejorar el control de calidad del arroz?

Opciones	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
a. Identificación granos defectuosos	2	20%
b. Control de humedad óptima	4	40%
c. Prevención de quebrado de grano	2	20%
d. Manejo de muestras	1	10%
e. Registro de parámetros de calidad	1	10%

Fuente propia (2025)

Figura 3. ¿Qué competencias requiere para mejorar el control de calidad del arroz?



Fuente propia (2025)

El control de la humedad óptima, identificado con un 40% de prioridad, se establece como la competencia más crítica para los trabajadores del departamento de secado, lo que refleja una necesidad urgente de reforzar los conocimientos técnicos relacionados con este parámetro clave. La humedad adecuada no solo garantiza la calidad del producto final, sino que también impacta directamente en la eficiencia del proceso y en la satisfacción de los estándares de calidad exigidos por el mercado.

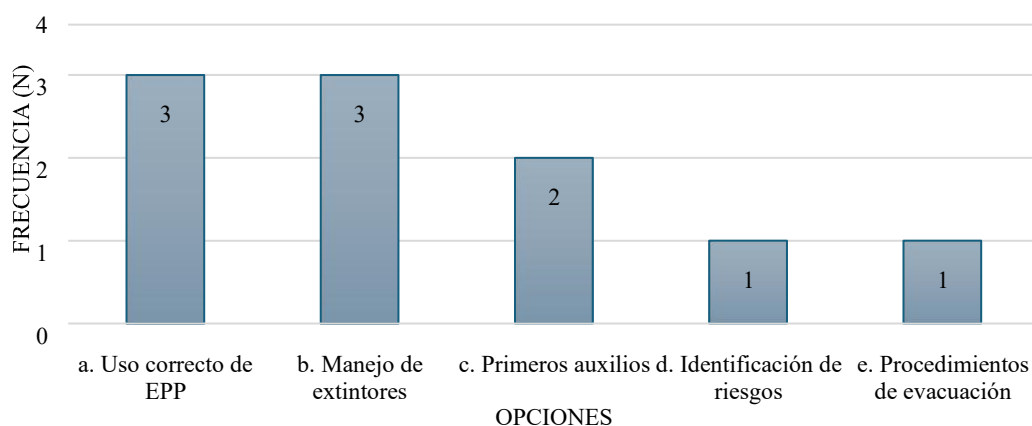
Pregunta 4: ¿Qué habilidades de seguridad industrial requiere fortalecer?

Tabla 7. ¿Qué habilidades de seguridad industrial requiere fortalecer?

Opciones	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
a. Uso correcto de EPP	3	30%
b. Manejo de extintores	3	30%
c. Primeros auxilios	2	20%
d. Identificación de riesgos	1	10%
e. Procedimientos de evacuación	1	10%

Fuente propia (2025)

Figura 4. ¿Qué habilidades de seguridad industrial requiere fortalecer?



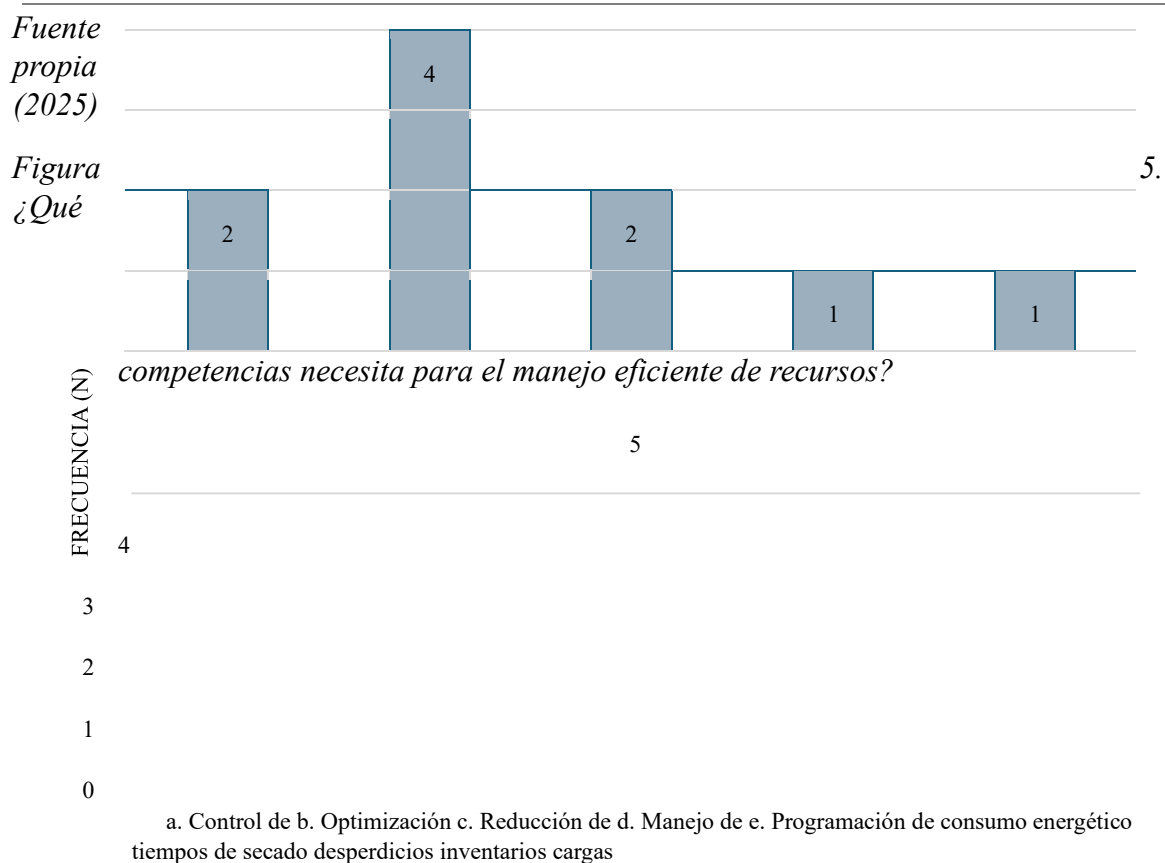
Fuente propia (2025)

El uso correcto de los equipos de protección personal (EPP), con un 30% de prioridad, y el manejo adecuado de extintores, también con un 30%, se posicionan como las competencias más demandadas en el ámbito de la seguridad industrial dentro del departamento. Esto evidencia una necesidad crítica de reforzar la cultura de seguridad en el lugar de trabajo, ya que estas habilidades son esenciales para prevenir accidentes, proteger la integridad física de los trabajadores y garantizar un entorno laboral seguro.

Pregunta 5: ¿Qué competencias necesita para el manejo eficiente de recursos?

Tabla 8. ¿Qué competencias necesita para el manejo eficiente de recursos?

Opciones	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
a. Control de consumo energético	2	20%
b. Optimización tiempos de secado	4	40%
c. Reducción de desperdicios	2	20%
d. Manejo de inventarios	1	10%
e. Programación de cargas	1	10%



Fuente propia (2025)

La optimización de tiempos de secado, con un 40% de prioridad, se posiciona como la competencia más relevante para los trabajadores del departamento, lo que refleja una

percepción clara de la necesidad de mejorar la eficiencia operativa en el uso del tiempo durante los procesos productivos. Este aspecto es fundamental, ya que un tiempo de secado excesivo puede generar cuellos de botella en la producción, aumentar los costos operativos y comprometer la calidad del producto final.

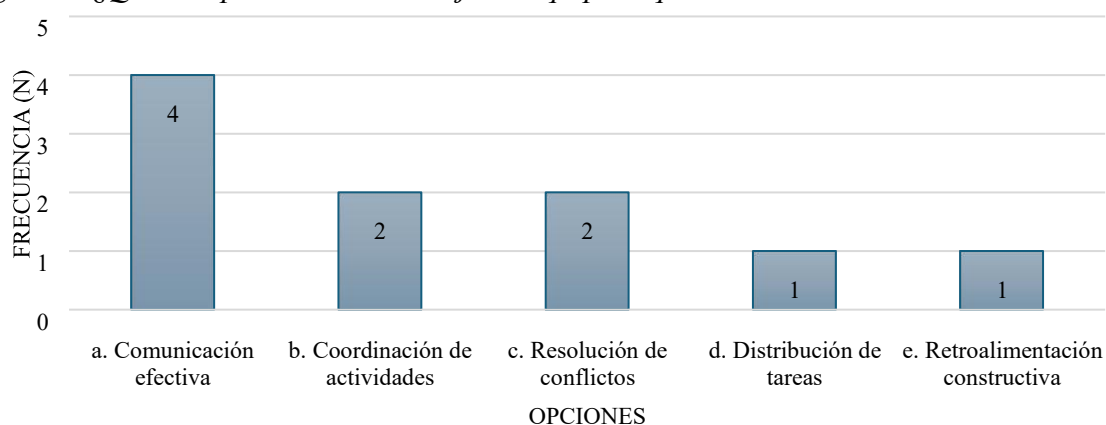
Pregunta 6: ¿Qué competencias de trabajo en equipo requiere desarrollar?

Tabla 9. ¿Qué competencias de trabajo en equipo requiere desarrollar?

Opciones	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
a. Comunicación efectiva	4	40%
b. Coordinación de actividades	2	20%
c. Resolución de conflictos	2	20%
d. Distribución de tareas	1	10%
e. Retroalimentación constructiva	1	10%

Fuente propia (2025)

Figura 6. ¿Qué competencias de trabajo en equipo requiere desarrollar?



Fuente propia (2025)

La comunicación efectiva, con un 40% de prioridad, se posiciona como la competencia más demandada por los trabajadores, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las habilidades interpersonales para garantizar una colaboración eficiente y fluida en el entorno laboral. En un contexto industrial, donde las operaciones requieren una alta coordinación y precisión, la comunicación clara y asertiva es fundamental para evitar malentendidos, reducir errores y mejorar la productividad.

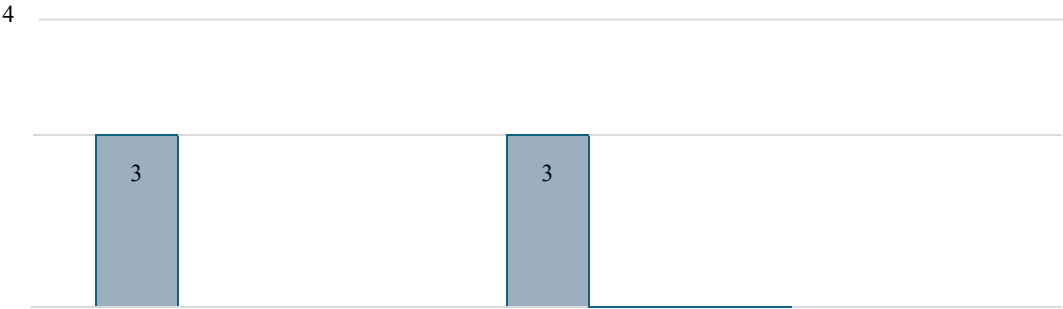
Pregunta 7: ¿Qué competencias tecnológicas requiere para mejorar su desempeño?

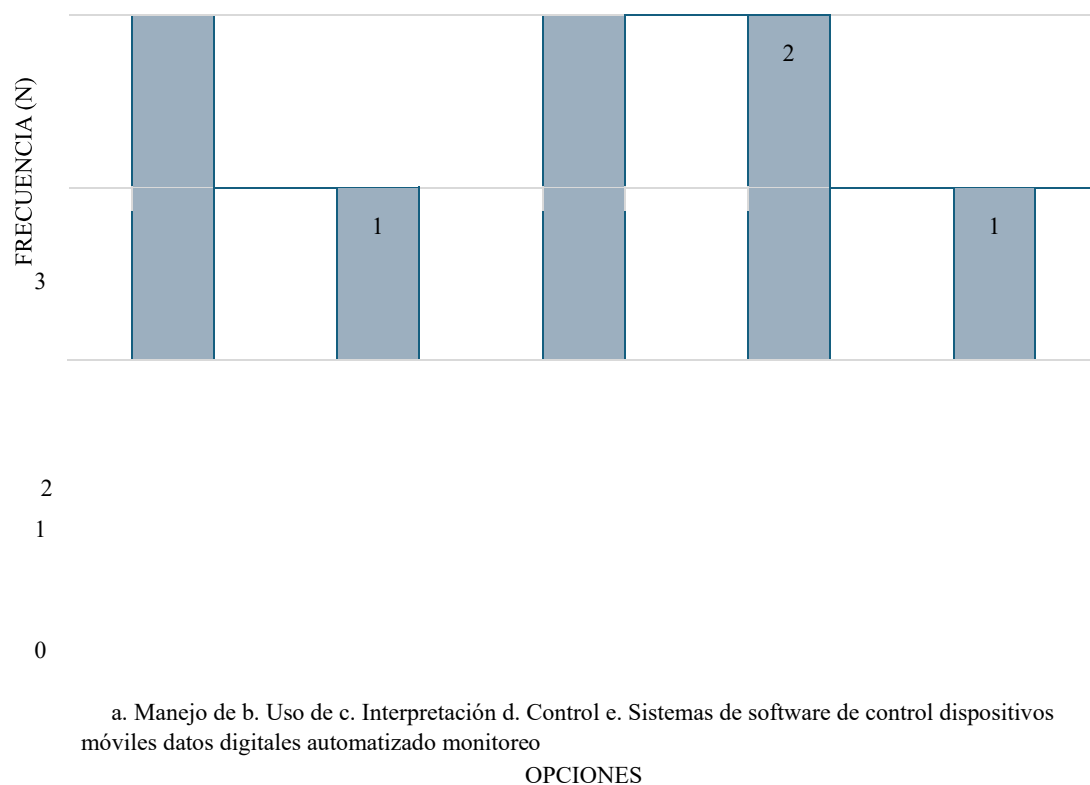
Tabla 10. ¿Qué competencias tecnológicas requiere para mejorar su desempeño?

Opciones	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
a. Manejo de software de control	3	30%
b. Uso de dispositivos móviles	1	10%
c. Interpretación datos digitales	3	30%
d. Control automatizado	2	20%
e. Sistemas de monitoreo	1	10%

Fuente propia (2025)

Figura 7. ¿Qué competencias tecnológicas requiere para mejorar su desempeño?





Fuente propia (2025)

El manejo de software de control y la interpretación de datos digitales, ambos con un 30% de prioridad, se destacan como las competencias tecnológicas más relevantes para los trabajadores del departamento, lo que refleja una necesidad crítica de fortalecer sus habilidades en el uso de herramientas digitales.

3.2 Desempeño laboral antes y después de la capacitación

Tabla 11. Desempeño laboral antes y después de la capacitación

Indicador de Desempeño	Pre (1-5)	Post (1-5)	Mejora
Productividad	3	5	+2
Calidad del trabajo	4	5	+1
Cumplimiento de plazos	3	4	+1

Resolución de problemas	2	4	+2
Trabajo en equipo	3	5	+2
Conocimiento técnico	3	5	+2
Adaptación al cambio	2	4	+2
Organización y planificación	4	5	+1
Cumplimiento de normas de seguridad	3	5	+2
Iniciativa	2	4	+2
Total	30 (Regular)	46 (Excelente)	+16 puntos

Estos resultados evidencian una mejora significativa en los indicadores evaluados, pasando de un Puntaje Promedio Inicial (PPI) de 30 puntos, correspondiente al nivel "Regular", a un puntaje posterior de 46 puntos, alcanzando el nivel "Excelente". Este avance refleja un impacto positivo de las estrategias implementadas, especialmente en áreas críticas como productividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, y adaptación al cambio, que mostraron mejoras de hasta 2 puntos.

Indicadores como calidad del trabajo, cumplimiento de plazos, y organización y planificación, aunque ya tenían un desempeño aceptable, lograron optimizarse con un incremento de 1 punto, consolidando un desempeño sobresaliente en todos los aspectos evaluados.

Desde una perspectiva de Recursos Humanos, estos resultados destacan la efectividad de las intervenciones realizadas. La mejora en indicadores clave no solo refleja un aumento en la eficiencia operativa, sino también un fortalecimiento de la cohesión del equipo y la capacidad de adaptación a los cambios. Este progreso subraya la importancia de un enfoque integral en el desarrollo del talento humano, combinando formación técnica, desarrollo interpersonal y seguimiento continuo para garantizar la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

CONCLUSIONES

El presente proyecto de investigación permite evaluar de manera integral el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de secado del Molino Abrego S.A., cumpliendo con el objetivo general planteado. Los resultados obtenidos evidencian que la capacitación es un factor determinante en la mejora del rendimiento laboral, al potenciar las competencias técnicas, organizativas y de seguridad de los empleados. Este impacto positivo se refleja en el fortalecimiento de las habilidades críticas necesarias para el desempeño óptimo en un entorno operativo altamente especializado.

se identificaron las competencias y habilidades clave para el desempeño eficiente en el departamento de secado, destacando áreas como el control de temperatura y humedad, el mantenimiento preventivo, la resolución de problemas técnicos y el cumplimiento de normas de seguridad. Este diagnóstico permitió establecer un marco de referencia para diseñar intervenciones formativas específicas, alineadas con las necesidades operativas del área y los estándares de calidad de la organización.

El análisis de la relación entre la capacitación recibida y el rendimiento laboral confirmó que las intervenciones formativas tienen un impacto directo y significativo en la mejora del desempeño. La capacitación no solo permitió cerrar brechas de conocimiento técnico, sino que también fortaleció habilidades transversales como la organización, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio. Este hallazgo subraya la importancia de implementar programas de formación continua como estrategia para optimizar la productividad y la eficiencia en el área de secado.

Finalmente, se diseñó un plan de capacitación que responde a las necesidades identificadas y busca potenciar las competencias de los trabajadores. Este plan incluye módulos técnicos especializados, formación en seguridad industrial y desarrollo de habilidades blandas, con un enfoque práctico y orientado a resultados. Se recomienda su implementación progresiva, acompañada de evaluaciones periódicas para medir su efectividad y realizar ajustes necesarios, asegurando así la sostenibilidad de los avances logrados y el desarrollo continuo del talento humano en el departamento de secado.

RECOMENDACIONES

- Implementar un programa de capacitación continua con frecuencia trimestral, incorporando simuladores virtuales y prácticas in situ para el manejo de equipos de secado.
- Implementar un sistema de rotación planificada en diferentes subáreas del departamento de secado para ampliar las competencias técnicas del personal.
- Implementar un sistema de evaluación de desempeño trimestral utilizando KPIs específicos para el área de secado.

- Actualizar los protocolos de seguridad específicos para el área de secado, incorporando las últimas normativas y estándares internacionales.
- Implementar un sistema de reportes preventivos digitales para la identificación temprana de riesgos potenciales.
- Implementar un sistema de sugerencias con seguimiento y retroalimentación documentada.
- Desarrollar una plataforma de e-learning personalizada para el entrenamiento técnico continuo.
- Establecer canales de comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos.
- Establecer convenios con instituciones educativas para la formación técnica especializada.
- Establecer un programa de auditorías internas cruzadas entre diferentes turnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuáles son las ocupaciones y habilidades emergentes más demandadas en la región? <https://publications.iadb.org/>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417.

- Burbano Ronquillo, M. B., Villacrés Jínez, P. E., & Rodríguez Benavides, M. L. (2023). El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios. *Pol. Con.* (Edición núm. 85), 8(11), 880-893. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i11.6243>
- Cajo, C. N., & Paz, C. R. (2024). Desempeño laboral y su impacto en la producción empresarial [Trabajo de investigación, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración]. Pimentel, Perú. <https://orcid.org/0009-00035472651>; <https://orcid.org/0009-0002-4604-7931>.
- Case, Z. (2023). Importancia de la capacitación en los colaboradores de Raenco Internacional S.A. Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología. Ciudad de Panamá.
- Céspedes-Correa, F. (2021). Capacitación laboral y productividad en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 63-77. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (4ta ed.). McGraw Hill.
- Departamento de Recursos Humanos, Molino Ábrego S.A. (2024). Diagnóstico organizacional del departamento de secado [Informe interno].
- Dirección General de Carrera Administrativa. (2021). Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos del Sector Público. Ministerio de la Presidencia de Panamá, Dirección de Capacitación y Desarrollo del Servidor Público. <https://www.digeca.gob.pa/tmp/file/1249/plan-nacional-capacitacion.pdf>
- Dirección General de la Carrera Administrativa (DIGECA). (2024). Departamento de Capacitación y Desarrollo del Servidor Público. Recuperado de digeca.gob.pa

Fundación del Trabajo de Panamá. (2020). Boletín 14: Perspectiva laboral en Panamá.

Recuperado de funtrab.org.pa.

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano

(INADEH). (2021). Memoria anual 2021. Recuperado de inadeh.edu.pa.

International Organization for Standardization. (2015). ISO 9001:2015 – Sistemas de gestión de la calidad: Requisitos. ISO.

Juárez Hipólito, M. A. (2022). La capacitación y desempeño laboral del personal en la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC. 2022 [Tesis de licenciatura,

Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.

<https://hdl.handle.net/20.500.14414/21388>

Molino Ábrego S.A. (2023). Informe de gestión operativa anual [Informe técnico].

Departamento de Producción.

Organización Internacional de Trabajo. (2020). Informe sobre la capacitación laboral en América Latina.

Parra-Penagos, C., & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 6(2), 131-143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Ramos, N. (2017). Desempeño laboral y capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú. Universidad César Vallejo.
- Ross Vargas Briceño, W. K. (2024). La capacitación y su relación con el desempeño laboral: Caso RYSO, 2023 (Tesis de licenciatura). Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Escuela Profesional de Administración, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/15495>
- Sapién-Aguilar, A., Piñón-Howlet, L. C., & Gutiérrez-Díez, M. C. (2020). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 20(38), 104-118. <https://doi.org/10.22518/16578953.185>
- Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores. Universidad Nacional de Educación.
- Tannady, H y Veronica, C. (2024). Exploring Role of Organizational Learning, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance at National Rice Milling Industry. *Journal of Social Science and Business Studies*. 2. 251-259. 10.61487/jssbs.v2i3.92.
- Toala Bozada, S. P., & Reyes Pilay, A. J. (2024). Formación, capacitación y el desempeño laboral del hospital del día (IESS) Jipijapa. *Ciencia y Desarrollo*. Universidad Alas Peruanas. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>.
- Torres-Flórez, D. (2018). La importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones. *Revista Geon (Gestión Organizaciones Y Negocios)*, 5(1), 4-5. <https://doi.org/10.22579/23463910.2>

ANEXOS

ANEXO

ENCUESTA: Identificación de competencias y habilidades requeridas

Departamento de Secado - Molino de Arroz Ábrego S.A.

Fecha: // ____

Código de Empleado: _____

Instrucciones: Marque con una (X) las competencias y habilidades que considera necesarias para mejorar su desempeño en el departamento de secado.

1. ¿Qué conocimientos técnicos necesita reforzar para operar mejor los equipos de secado?
 - a. Control de temperatura y humedad
 - b. Manejo del panel de control digital
 - c. Calibración de sensores
 - d. Mantenimiento básico de equipos

- e. Interpretación de lecturas de instrumentos
2. ¿Qué habilidades necesita desarrollar para el manejo de situaciones críticas en el proceso?
- a. Toma de decisiones rápidas
 - b. Protocolos de emergencia
 - c. Control de variables críticas
 - d. Procedimientos de parada de emergencia
 - e. Resolución de problemas técnicos
3. ¿Qué competencias requiere para mejorar el control de calidad del arroz?
- a. Identificación de granos defectuosos
 - b. Control de humedad óptima
 - c. Prevención de quebrado de grano
 - d. Manejo de muestras
 - e. Registro de parámetros de calidad
4. ¿Qué habilidades de seguridad industrial requiere fortalecer?
- a. Uso correcto de EPP
 - b. Manejo de extintores
 - c. Primeros auxilios
 - d. Identificación de riesgos
 - e. Procedimientos de evacuación
5. ¿Qué competencias necesita para el manejo eficiente de recursos?
- a. Control de consumo energético
 - b. Optimización de tiempos de secado

- c. Reducción de desperdicios
 - d. Manejo de inventarios
 - e. Programación de cargas
6. ¿Qué competencias de trabajo en equipo requiere desarrollar?
- a. Comunicación efectiva
 - b. Coordinación de actividades
 - c. Resolución de conflictos
 - d. Distribución de tareas
 - e. Retroalimentación constructiva
7. ¿Qué competencias tecnológicas requiere para mejorar su desempeño?
- a. Manejo de software de control
 - b. Uso de dispositivos móviles
 - c. Interpretación de datos digitales
 - d. Control automatizado
 - e. Sistemas de monitoreo

ESCALA LIKERT: Desempeño laboral (job performance scale)

Instrucciones: Evalúe su desempeño en cada uno de los indicadores utilizando la siguiente escala:

1 = Muy bajo | 2 = Bajo | 3 = Regular | 4 = Bueno | 5 = Excelente

Indicador de Desempeño	Puntaje (1-5)
1. Productividad: Cantidad de trabajo realizado en el tiempo establecido.	
2. Calidad del trabajo: Precisión y ausencia de errores o defectos en las tareas realizadas.	
3. Cumplimiento de plazos: Capacidad para completar las tareas dentro de los tiempos establecidos.	
4. Resolución de problemas: Habilidad para identificar y solucionar problemas relacionados con el trabajo.	
5. Trabajo en equipo: Colaboración efectiva con compañeros y supervisores.	
6. Conocimiento técnico: Dominio de los procesos, herramientas y maquinaria del área.	
7. Adaptación al cambio: Capacidad para ajustarse a nuevas tecnologías, procesos o cambios en el entorno laboral.	
8. Organización y planificación: Habilidad para priorizar tareas y gestionar el tiempo de manera eficiente.	
9. Cumplimiento de normas de seguridad: Adherencia a las políticas de seguridad e higiene en el trabajo.	
10. Iniciativa: Proactividad para asumir responsabilidades adicionales o proponer mejoras.	

Los baremos:

Rango de Puntaje Total	Nivel de Desempeño	Interpretación
10-19 puntos	Muy bajo	El desempeño es insuficiente. Se requiere intervención inmediata y capacitación.
20-29 puntos	Bajo	El desempeño es limitado. Es necesario reforzar habilidades y competencias.
30-39 puntos	Regular	El desempeño es aceptable, pero hay áreas que pueden mejorarse.
40-45 puntos	Bueno	El desempeño es adecuado para el puesto, con margen para optimización.
46-50 puntos	Excelente	El desempeño es sobresaliente y cumple con los estándares más altos.