



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

**CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE
DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE MESA FONTS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE
YARINACocha, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

GRANADOS EGG, LADY LIND
ORCID:0000-0002-9672-5027

ASESOR

ZENOZAIN CORDERO, CARMEN ROSA
ORCID:0000-0001-6079-2319

CHIMBOTE-PERÚ
2024



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0298-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:45** horas del día **23** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Presidente
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN Miembro
ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Miembro
Dr(a). ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE MESA FONTS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACOCCHA, 2024**

Presentada Por :
(1811191236) **GRANADOS EGG LADY LIND**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN
Miembro

ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Miembro

Dr(a). ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2024 Del (de la) estudiante GRANADOS EGG LADY LIND, asesorado por ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 12 de Diciembre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Este trabajo de grado se lo dedico en primer lugar a mis padres y hermanos, quienes me han brindado el apoyo día con día de manera incondicional en el desarrollo del mencionado trabajo.

De igual manera, dedicárselo a mi novio y amigos quienes, con su amistad y palabras de ánimo, han sido de empuje para culminar todo lo emprendido en mi preparación profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar, el
hacedor de vida y quien, con su amor
infinito, ha sido mi guía en cada
peldaño de mi vida.

Agradezco a mis padres, quienes, gracias a su
esfuerzo y amor, han forjado en mí los valores
y las capacidades necesarias para ser una
persona capaz de cumplir sus metas.

Índice General

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice General.....	VI
Lista de Tablas.....	VII
Lista de Figuras.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema.....	1
II. Marco teórico.....	3
2.1 Antecedentes.....	3
2.2 Bases teóricas.....	8
2.3 Hipótesis.....	12
III. Metodología.....	13
3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación.....	13
3.2 Población.....	13
3.3 Operacionalización de las variables.....	15
3.4 Técnica e Instrumento de recolección de datos.....	16
3.5 Método de análisis de datos.....	16
3.6 Aspectos Éticos.....	16
IV. Resultados.....	18
V. Discusión.....	26
VI. Conclusiones.....	46
VII. Recomendaciones.....	48
Referencias bibliográficas.....	50
Anexos.....	54
Anexo 01. Carta de recojo de datos.....	54
Anexo 02. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación.....	55
Anexo 03. Matriz de consistencia.....	56
Anexo 04: Instrumento de recolección de información.....	57
Anexo 05. Validación de instrumento por expertos.....	58
Anexo 06. Formato de Consentimiento Informado.....	71

Lista de Tablas

Tabla 1 Características de la capacitación laboral en los trabajadores de la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024.. .	18
Tabla 2 Características del liderazgo en los trabajadores de la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024	21

Lista de Figuras

- Figura 1** Características de la capacitación laboral en los trabajadores de la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024 ... 20
- Figura 2** Características el liderazgo en los trabajadores de la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024 23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general; Establecer la propuesta de mejora de la capacitación laboral para el liderazgo en la pequeña empresa de distribución de agua de mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024; el tipo de investigación fue aplicada de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño No experimental de corte transversal, se tomó una población muestral de 7 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 preguntas en escala de Likert, los resultados fueron: El 43% señala que están de acuerdo con el equipo de trabajo que tiene las habilidades aptas para desarrollar sus talentos, el 29% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que utilizan los recursos necesarios al momento de desarrollar su trabajo, el 43% considera que los trabajadores tienen el crecimiento profesional, el 43% menciona de los trabajadores tienen la adaptabilidad en el trabajo, el 29% están de acuerdo que se considera que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores, el 43% están de acuerdo que el personal tiene el desempeño suficiente para desarrollar sus labores. Se concluye que la pequeña empresa promueve darles todos los materiales para el crecimiento profesional y para el desarrollo dentro y fuera de sus labores, ya que así ellos podrán dar todo de si al momento de su trabajo.

Palabras claves: Rendimiento, desempeño y pequeña empresa

Abstract

The research I set as a general objective; Establish the proposal for improving job training for leadership in the small table water distribution company Fons Vitae S.R.L. of the Yarinacocha district, 2024; the type of research was applied of quantitative approach, descriptive level, of cross-sectional Non-experimental design, a sample population of 7 workers was taken, to collect the information the survey technique was applied and as instrument a questionnaire of 18 questions on Likert scale, the results were: The 43% indicate that they agree that the work team has the skills apt to develop their talents, 29% of the workers totally agree that they use the necessary resources at the time of developing their job, 43% consider that employees have the professional growth, 43% mention of employees have the adaptability in the job, 29% agree that it is considered that employees have the adequate performance of their jobs, the 43% agree that the staff has the sufficient performance to develop their jobs. It is concluded that small businesses promote giving them all the materials for professional growth and for development within and outside their jobs, as this way they will be able to give their all at the time of their work.

Keywords: Yield, performance and small business

I. Planteamiento del problema

Según Montalvo et al. (2021) los dueños y gerentes de microempresas a menudo no tenían una visión estratégica clara sobre la importancia de la capacitación. Esto puede deberse a una falta de conocimiento sobre los beneficios a largo plazo que la capacitación puede aportar a la empresa. Así mismo, en muchos países, las microempresas no recibían suficiente apoyo gubernamental para implementar programas de capacitación. Esto incluyó la falta de subsidios, incentivos fiscales y programas de formación accesibles. En ese sentido, Monteagudo Lambruschini (2024) indica que, si el liderazgo no se tomó en práctica esto afectó dentro de cada entidad ya que el desempeño de los trabajadores no fue bueno. Para que ellos hubieran podido rendir bien necesitaban a un buen líder quien les pueda guiar y enseñar a desarrollarse tanto profesional como personalmente. Según el Workplace Learning Report (2022) la capacitación en liderazgo es una de las áreas más demandadas en Perú. Las empresas han invertido cada vez más en programas de desarrollo de liderazgo para mejorar la efectividad y la retención de sus empleados, esto se refleja en una mayor competitividad empresarial y una reducción en la rotación de personal. La Encuesta Nacional de Capacitación Laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), muestra que un 6.4% de la población de 15 años y más asistieron a cursos de formación para el trabajo en el segundo trimestre de 2023. Aunque no todos estos cursos fueron específicamente de liderazgo, la tendencia general hacia la capacitación laboral es positiva. Del mismo modo, la capacitación online gana popularidad debido a su flexibilidad y accesibilidad. Muchas empresas peruanas adoptaron plataformas digitales para ofrecer programas de liderazgo, lo que permite a los empleados acceder a estos recursos desde cualquier lugar. Las microempresas del rubro de agua de mesa en la ciudad de Pucallpa fueron de primera necesidad, pero debido a esto vimos que hay muchísimas empresas de este rubro, aumentando notablemente la competitividad por la alta demanda. Así como este comercio fue muy rentable también hay problemas de financiamiento y capacitación laboral que se pudo percibir en el desarrollo de sus labores, lo que indico que cuando una empresa no realiza una capacitación tiene problemas en el buen manejo de máquinas y de personal, lo mismo que se notó que ocurrió en la actualidad.

A nivel local en la pequeña empresa Agua de mesa Fons Vitae S.R.L., Yarinacocha, los trabajadores no cuentan con la capacitación suficiente para todas las áreas del trabajo. Se pudo expresar la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la propuesta de Mejora de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024? Y como problema específico: ¿Cuáles son las características de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024?, ¿Cuáles son las características del Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024? , ¿Cuál es el Plan de Mejora de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024?.

Como objetivo general tenemos: Identificar la propuesta de mejora de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024. Y los objetivos específicos son: Determinar las características de la Capacitación en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024. Identificar las características del Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024. Y Elaborar el Plan de mejora de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.

El estudio se justifica por la siguiente razón: A nivel teórico, el presente trabajo de investigación se justificó a nivel teórico, en la importancia que hará resaltar el tema de la capacitación laboral en el liderazgo para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores, siendo que también formará parte de antecedentes para próximas investigaciones relacionadas a estas variables. A su vez tiene como justificación práctica, la investigación permitió conocer acerca del liderazgo en los trabajadores de la pequeña empresa de distribución de agua Fons Vitae S.R.L., y cuanto apporto la capacitación laboral de los mismos. Y así estar preparado para cualquier eventualidad. La investigación también considero implementar una propuesta de mejora que sirva como herramienta para optimizar la situación de la empresa. Del mismo modo se presentó una justificación metodológica de este trabajo de investigación se aplicó un instrumento que fue validado y con un alto nivel de confiabilidad dicho instrumento servirá para futuras investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Variable 1: Capacitación Laboral

Muñoz (2021) en su título menciona *Capacitación continua y su relación con la satisfacción laboral en empresas del sector servicios en España*. Su objetivo es determinar la relación entre la capacitación continua y la satisfacción laboral en trabajadores del sector servicio. Su metodología utiliza un estudio correlacional con una muestra de 150 trabajadores en empresas del sector servicios en España. Se llevaron a cabo encuestas y entrevistas semiestructuradas. Sus resultados se encontraron que el 86% de los encuestados tenía una evaluación positiva significativa entre la capacitación continua y la satisfacción laboral, especialmente entre los empleados que habían estado trabajando en la empresa durante más de 5 años. Su conclusión que, la capacitación continua no solo mejora el desempeño laboral, sino que también aumenta la satisfacción y retención de los empleados a largo plazo.

Silva (2022) en su título de investigación *La capacitación en habilidades digitales y su impacto en la empleabilidad de jóvenes profesionales en América Latina*. Su objetivo Analizar el impacto de la capacitación en habilidades digitales en la empleabilidad de jóvenes en América Latina. La metodología es de estudio descriptivo con una muestra de 300 jóvenes profesionales. Se utilizó una encuesta estructurada para medir la relación entre capacitación y oportunidades laborales. Los resultados fueron que los jóvenes que recibieron capacitación en habilidades digitales obtuvieron un 30% más de probabilidades de encontrar empleo en comparación con aquellos que no participaron en programas de capacitación. Su conclusión, la capacitación en habilidades digitales es crucial para mejorar la empleabilidad en un mercado laboral cada vez más digitalizado, especialmente en regiones emergentes como América Latina.

Hernández (2023) en su tesis menciona *Eficacia de los programas de capacitación en liderazgo en multinacionales de Europa*. Su objetivo principal es de evaluar la efectividad de los programas de capacitación en liderazgo en multinacionales de Europa. Su metodología es una investigación experimental con un grupo de 150 gerentes de diversas multinacionales. Se utilizaron cuestionarios antes y después de la capacitación para medir cambios en las

habilidades de liderazgo. Los resultados que se obtendrá una mejora del 20% en las habilidades de liderazgo entre los gerentes que participarán en los programas de capacitación, con un impacto directo en el rendimiento de sus equipos. Con su conclusión, los programas de capacitación en liderazgo son efectivos para mejorar las habilidades gerenciales y el rendimiento organizacional, especialmente en entornos multiculturales.

Variable 2: Liderazgo

García. & Hernández (2020) en su tesis titulado *El impacto del liderazgo transformacional en la motivación y desempeño laboral - España*. Su objetivo principal es examinar cómo el liderazgo transformacional influye en la motivación y el desempeño laboral en empresas del sector financiero en España. La metodología es de un estudio cuantitativo basado en encuestas a 150 empleados de distintas áreas dentro de una organización financiera. Se utilizó un análisis de regresión múltiple para evaluar la relación entre las variables. Los siguientes resultados los líderes con un estilo transformacional generaron un incremento significativo en la motivación de los empleados, lo que se tradujo en un 20% de mejora en el desempeño laboral. Tuvo como conclusión que el liderazgo transformacional es clave para aumentar la motivación y mejorar el rendimiento en el sector financiero, proporcionando una mayor satisfacción laboral y un ambiente de trabajo más colaborativo.

López (2019) en su título en su investigación *Liderazgo auténtico y su influencia en el bienestar de los empleados: Un estudio en pymes latinoamericanas*. Su objetivo principal es de analizar cómo el liderazgo auténtico impacta el bienestar emocional y profesional de los empleados en pequeñas y medianas empresas en América Latina. Su metodología es una investigación cualitativa a través de entrevistas en profundidad a 25 gerentes y 50 empleados de pymes en México, Argentina y Colombia. Se empleó análisis temático para identificar patrones de liderazgo y bienestar. El siguiente resultado es el 90% de las encuestas menciona que los líderes que adoptan un enfoque auténtico fomentan un ambiente de confianza y transparencia, lo que lleva a una reducción del estrés laboral y un aumento en la satisfacción de los empleados. Se concluye el liderazgo auténtico es fundamental para promover el bienestar emocional en los empleados, ya que fomenta la confianza y reduce los conflictos laborales en las pymes.

Antecedentes Nacionales

Variable 1: Capacitación laboral

García (2023) en su tesis titulada *Evaluación de la eficacia de los programas de capacitación en empresas del sector minero en el sur del Perú*. Su objetivo principal es de determinar la eficacia de los programas de capacitación para mejorar el rendimiento laboral en las empresas mineras. Su metodología es un estudio cuantitativo, con encuestas a 150 empleados capacitados y análisis de productividad antes y después de la capacitación. Su resultado que el 85% de los encuestados mostraron una mejora significativa en sus habilidades, y las empresas reportaron un aumento del 20% en la productividad. Y se concluye que los programas de capacitación en el sector minero son efectivos para mejorar el rendimiento laboral y aumentar la productividad.

Lozano (2022) en su tesis titulada *Impacto de la capacitación en la competitividad de las microempresas en Lima Metropolitana*. Su objetivo principal Analizar el impacto de la capacitación en la competitividad de las microempresas en Lima. Su metodología es un estudio cualitativo con entrevistas a 50 microempresarios que participaron en programas de capacitación. Su resultado que el 70% de los microempresarios notó mejoras en la gestión de sus negocios y un aumento del 15% en sus ventas después de la capacitación. La capacitación contribuye a mejorar la competitividad de las microempresas en Lima, aunque aún persisten desafíos en su implementación efectiva.

Rojas (2021) en sus tesis titulada *Capacitación y desarrollo del talento humano en el sector salud en Lima*. Su objetivo es de evaluar el impacto de los programas de capacitación en el desarrollo del talento humano en hospitales de Lima. Su metodología es de una investigación mixta, combinando encuestas a 200 trabajadores de la salud y análisis de desempeño pre y post capacitación. Su resultado es el 78% de los trabajadores capacitados presentaron una mejora en sus evaluaciones de desempeño, y se aseguró una mayor satisfacción laboral. Su conclusión que la capacitación en el sector salud ha demostrado ser efectiva para mejorar tanto las habilidades como la satisfacción laboral de los trabajadores.

Variable 2: Liderazgo

Ramírez (2021) en su tesis titulada *El liderazgo democrático y su influencia en la satisfacción laboral en instituciones educativas en Arequipa*. Su objetivo general es de analizar la relación entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas. Metodología es de una investigación cualitativa con entrevistas semiestructuradas a 30 directores y docentes en instituciones educativas públicas y privadas. Su resultado que el 70% de los encuestados consideró que el liderazgo democrático mejoraba la comunicación y la participación, incrementando la satisfacción laboral. Su conclusión que el liderazgo democrático contribuye a un ambiente laboral más positivo y colaborativo en las instituciones educativas, promoviendo una mayor satisfacción entre los docentes.

Castillo (2020) en su tesis menciona Liderazgo en tiempos de crisis: Estudio de caso en empresas de retail en Lima durante la pandemia del COVID-19. Su objetivo principal es de analizar el papel del liderazgo en la gestión de crisis durante la pandemia en el sector retail en Lima. Su metodología es de una investigación cualitativa con entrevistas a 20 gerentes y análisis de documentos internos relacionados con la gestión de la crisis. Su resultado se identificó que el 80% de los líderes adoptaron un enfoque participativo y comunicativo, lo que ayudó a mantener la moral del equipo y la continuidad operativa.

Regionales/locales

Variable 1: Capacitación laboral

García (2023) en su título de su investigación: *Evaluación de la efectividad de los programas de capacitación laboral en pequeñas empresas de Yarinacocha*. Objetivo principal: Evaluar la efectividad de los programas de capacitación implementados en las pequeñas empresas de Yarinacocha en los últimos tres años. Metodología: Investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo. Se aplicaron encuestas a 50 trabajadores de pequeñas empresas locales, complementado con entrevistas a 10 gerentes. Resultados: Se encontró que el 70% de los trabajadores perciben mejoras en sus habilidades, mientras que el 50% de los gerentes reportaron un aumento en la productividad empresarial. Conclusión: La capacitación laboral ha tenido un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores, aunque se requiere mayor inversión en programas específicos para habilidades técnicas.

Rodríguez (2022) en su título de investigación *Capacitación continua y su impacto en la productividad laboral en empresas de servicios en Yarinacocha*. Su objetivo principal es de determinar el impacto de la capacitación continua en la productividad de los empleados en empresas de servicios. Su metodología es de una investigación correlacional con un

enfoque cuantitativo, utilizando encuestas y análisis de datos de rendimiento de los empleados antes y después de las capacitaciones. Su resultado es la productividad de los empleados mejoró en un 25% tras seis meses de capacitación continua, con mayores avances en los sectores de ventas y atención al cliente. Conclusión la capacitación continua es un factor clave en la mejora de la productividad laboral, especialmente en áreas relacionadas con el servicio al cliente.

Paredes (2021) en su tesis titulada *Desafíos de la capacitación laboral en el sector público de Yarinacocha*. Objetivo principal es de identificar los principales desafíos que enfrentan las instituciones públicas en Yarinacocha en la implementación de programas de capacitación laboral. Metodología la investigación cualitativa basada en entrevistas a 20 funcionarios públicos de diferentes áreas administrativas. Resultados fueron los siguientes que los principales desafíos identificados fueron la falta de presupuesto y la escasa planificación estratégica, lo que dificulta el desarrollo de programas efectivos de capacitación. Conclusión: A pesar de la intención de mejorar las competencias laborales en el sector público, las barreras financieras y organizativas limitan significativamente el impacto de los programas.

Variable 2: Liderazgo

López (2020) en su tesis titulada *El liderazgo transformacional y su impacto en la gestión educativa en Yarinacocha*. Su objetivo es de analizar cómo el liderazgo transformacional influye en la mejora de la gestión educativa en instituciones públicas de Yarinacocha. La metodología investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas aplicadas a directivos y docentes de cuatro instituciones educativas. Su resultado que el 75% de los docentes identificó mejoras en la toma de decisiones y en la resolución de conflictos bajo líderes transformacionales. Su conclusión el liderazgo transformacional contribuye significativamente a la mejora de la gestión educativa en las instituciones públicas de Yarinacocha, potenciando la participación y el compromiso del personal docente.

Fernández (2021) en su título de investigación *Liderazgo situacional y el desempeño laboral en instituciones de salud de Yarinacocha*. Su objetivo es de evaluar la relación entre el liderazgo situacional y el desempeño del personal en centros de salud de Yarinacocha. La metodología es de un estudio correlacional de enfoque mixto, utilizando encuestas a 80 empleados y entrevistas a 10 directivos de instituciones de salud. Su resultado se identificó que el liderazgo situacional mejora el desempeño del personal en un 60%, principalmente

en áreas administrativas. El resultado que el liderazgo situacional permite una mayor adaptabilidad en la gestión del personal, lo cual mejora el desempeño en instituciones de salud de Yarinacocha

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Capacitación Laboral

Según Pantaleón (2022) la capacitación laboral es uno de los instrumentos más importantes para todo trabajador, tiene como propósito fundamental mejorar el rendimiento actual y futuro de cada uno, porque perfecciona las habilidades que cada uno se va desarrollando.

La palabra capacitación o también llamado desarrollo personal, es una actividad realizada en una determinada organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, habilidades o conocimientos de su personal (Huerta Gamarra, 2018).

La capacitación concretamente, Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas; la necesidad de poder realizar la capacitación surge cuando hay mucha diferencia entre lo que una persona debería saber, para que de esta manera pueda desempeñar una tarea más eficiente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño laboral o al momento de la descripción de perfil de puesto de trabajo. El empresario es una persona el cual tiene un estilo de vida muy particular, aunque muchas veces crean que es lo contrario, el empresario no es una persona que se arriesgue de manera irresponsable, y mucho menos que tome decisiones sin antes haber realizado un análisis previo. Ciertamente, el empresario es una persona de coraje el cual a la vez el empresario arriesga y toma decisiones, pero antes de poner su empresa en marcha, este recoge analiza y procesa la información que le permita evaluar la viabilidad económica. En el proceso de recopilación y análisis de información que permite evaluar si vale o no acometer una determinada actividad empresarial se presenta en lo que denominamos un plan de negocios.

La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre aquellos empleados más antiguos. También a la vez permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, el aumento de la población de títulos universitarios, los cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas y las crecientes y diversas demandas del mercado. Las inversiones en capacitación redundan en

beneficio tanto para aquellas personas que ingresan a trabajar y para las personas más antiguas en la empresa. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en ese sentido, son las que más se beneficiaran en los mercados híper competitivos que llegaron para quedarse (Gómez, 2020).

Dimensión 1: Rendimiento

La dimensión de rendimiento se refiere a la medida en que una acción, inversión o esfuerzo produce un resultado positivo o beneficioso. En el contexto laboral y organizacional, el rendimiento se puede entender desde varias perspectivas (Gómez, 2020), se consideraran como indicadores:

Indicador 1: Rendimiento Individual:

- **Desempeño Laboral:** Evalúa la eficiencia y efectividad con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades. Incluye factores como la productividad, la calidad del trabajo, y el cumplimiento de objetivos.
- **Desarrollo Profesional:** Considera el crecimiento y la mejora continua de las habilidades y competencias del empleado a lo largo del tiempo.

Indicador 2: Rendimiento Organizacional:

- **Eficiencia Operativa:** Mide la capacidad de la organización para utilizar sus recursos de manera óptima para producir bienes o servicios
- **Resultados Financieros:** Incluye indicadores como la rentabilidad, el retorno sobre la inversión (ROI), y el crecimiento de los ingresos.
- **Satisfacción del Cliente:** Evalúa cómo los productos o servicios de la organización cumplen con las expectativas y necesidades de los clientes.

Indicador 3: Resultado obtenido: Es el efecto final o el producto que se alcanza después de realizar una acción, proceso o esfuerzo determinado. Este resultado muestra si se cumplió un objetivo y refleja el impacto de las actividades realizadas previamente. Generalmente, se evalúa comparándolo con lo que se esperaba lograr.

Dimensión 2: Habilidades

Paredes (2020) considera las siguientes definiciones:

McClelland introdujo el concepto de competencias, que son habilidades y comportamientos observables que contribuyen al éxito en el trabajo. Estas competencias incluyen habilidades técnicas, habilidades de gestión y habilidades interpersonales.

Así mismo, Bandura destacó la importancia de la autoeficacia, que es la creencia en la capacidad propia para ejecutar acciones necesarias para manejar situaciones futuras. Las habilidades relacionadas con la autoeficacia incluyen la resolución de problemas, la toma de decisiones y la gestión del estrés.

Sus indicadores son:

Indicador 1: Capacidad: Hay muchos significados para esta palabra, es la posibilidad o la idoneidad de algo que se lleva a cabo para un trabajo o ya sea una tarea, todo depende del ámbito en lo que se encuentra.

Indicador 2: Cambio: Es una acción de poder transformar una cosa en otra, este cambio ya hubo desde hace muchos años atrás, tanto en lo personal como en el clima, esto poco a poco se van desarrollando

Indicador 3: Capaz de hacer alguna actividad: Es una competencia o una habilidad de realizar algo, también es la capacidad de una persona para llevar a cabo una actividad con éxito.

Dimensión 3: Desarrollo

El desarrollo en el trabajo se refiere al proceso continuo de crecimiento y mejora en el ámbito profesional. Este concepto abarca la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que permiten a los empleados avanzar en sus carreras y alcanzar metas laborales específicas (Mujica & Rincón 2021).

Sus indicadores son:

Indicador 1: Proceso: Es la acción de poder seguir hacia adelante, de avanzar hacia un trayecto determinado, que se avanza durante el tiempo.

Indicador 2: Cambio: Es la acción de transformar ya sea dentro de la humanidad, o en la naturaleza incluso en el mismo clima, que crecen y se desarrollan.

Indicador 3: Crecimiento: Es el sinónimo de aumento, o poder incrementar, se puede emplear de muchos ámbitos, ya sea tanto profesional como en la misma economía.

Variable 2: Liderazgo

El liderazgo se configura por una serie de capacidades que se adquieren con el aprendizaje. Este liderazgo ya no es describir únicamente como una característica individual, sino más bien como una dinámica global, compleja y social estratégica (Aguirre, 2021).

Dimensión 1: Capacidad

La capacidad de liderazgo es la habilidad de influir en otros y guiarlos hacia la consecución de un objetivo común. Un líder efectivo es capaz de motivar, inspirar y generar un impacto positivo en las personas que lo rodean (Aguirre, 2021).

Sus indicadores son:

Indicador 1: Es el talento: Es la habilidad de una persona para ejercer una ocupación o desempeñar alguna tarea que se determinan. Tienen esa facilidad de realizar alguna cosa.

Indicador 2: Se desempeña en algo: Es el rendimiento de una persona al momento de poder realizar sus funciones. Esto involucra varios factores, como el desempeño de sus tareas o desempeño contextual.

Indicador 3: Es la cualidad: Es la propiedad o una característica de alguien o algo, las cualidades son aquellos rasgos que se distinguen, y eso lo hace diferente a los demás.

Dimensión 2: Aprendizaje

El aprendizaje en el liderazgo es el proceso mediante el cual los líderes desarrollan sus capacidades para influir, motivar y guiar a sus seguidores hacia el logro de objetivos comunes. Este proceso incluye la adquisición de nuevas habilidades, la reflexión sobre experiencias pasadas y la adaptación a nuevas situaciones y desafíos (Bolívar, 2020):

Sus indicadores son:

Indicador 1: Acción: Es la realización de algún acto o algún hecho, esto depende de cómo actuar en diferentes situaciones.

Indicador 2: Tiempo que se emplea para aprender: Es la cantidad del tiempo que una persona necesita para adquirir nuevos conocimientos o las habilidades.

Indicador 3: Estrategias: Es la determinación de las metas o los objetivos de alguna empresa a largo plazo, esas acciones que pueden emprender para así puedan lograr cada meta que se propongan.

Dimensión 3: Características

Las características del liderazgo son las cualidades y competencias que permiten a una persona influir, motivar y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes. Estas

características pueden ser innatas o desarrolladas a través de la experiencia y la formación (Aguirre, 2016).

Sus indicadores son:

Indicador 1: Rasgos: Se puede decir que es una característica que se dice de una persona, estos rasgos pueden ser determinados ya sea por genética, o algunos factores ambientales.

Indicador 2: Condiciones: Es la característica o esencia de las cosas, esto se puede utilizar para reconocer a las personas.

Indicador 3: Elementos: Se refiere a algo que no se puede descomponer en partes más pequeñas o no se puede transformar en otras sustancias.

2.3 Hipótesis

En el estudio de investigación no se plantea hipótesis por ser nivel descriptivo. Arias y Holgado (2022), quien afirma en que en un trabajo descriptivo no se considera hipótesis, debido a que una investigación descriptiva es aquella que busca el (qué) del objeto de estudio, más que el (por qué). Como su nombre lo indica, busca describir y explicar lo que se investiga, pero no dar las razones por las cuales eso tiene lugar.

III. Metodología

3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

Tipo

Aplicada. De acuerdo con Hernández Sampieri et al (2014) se distinguió por centrarse en la solución de problemas prácticos y específicos. Este tipo de investigación tuvo como objetivo utilizar los conocimientos adquiridos para optimizar estrategias, crear nuevas tecnologías o poner en marcha soluciones concretas en situaciones reales.

Nivel

Descriptivo. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), este enfoque se centró en identificar y detallar las propiedades, características y perfiles de individuos, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que se analicen. Su propósito fue describir de manera precisa cómo es y cómo se presenta un fenómeno, sin indagar en las causas que lo originan.

Diseño

No experimental, transversal.

Es No experimental debido a que se observaron los fenómenos en su entorno natural, sin intervención o manipulación intencional de las variables.

Es transversal debido a que la recolección de datos se realizó en un único momento, lo cual permitió describir y analizar las variables y su interrelación en ese punto específico en el tiempo (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.2 Población

Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006), la población fue la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudiaron y dan origen a los datos de la investigación. En ese sentido, la población de esta investigación estuvo conformada por 7 trabajadores de la empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L.

Criterio de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión: Se incluyeron en la investigación a 7 trabajadores de la pequeña empresa Agua de mesa Fons Vitae S.R.L., del distrito de Yarinacocha durante el año del 2024.

Criterio de exclusión: No se excluyeron a ningún trabajador ya que todos ellos respetaron su horario de trabajo y no tuvieron vacaciones.

Muestra:

Hernández y Mendoza (2018), la muestra es un subgrupo de una población o universo, sobre la cual se recolectaron los datos pertinentes, y debió ser representativa de dicha población.

Con base a lo expuesto, la muestra fueron 7 trabajadores de la empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L.

Tipo de Muestra: Censal.

Ramírez (2012), este tipo de muestra fue aquella donde todas las unidades de investigación fueron consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra. Por lo que la muestra fue de 7 trabajadores de la empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L.

3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Categorías o valoración
CAPACITACIÓN LABORAL	Se describió la capacitación laboral de la empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024, a través de las dimensiones e indicadores plasmados en el cuestionario.	Rendimiento	Se esfuerza al lograrlo	Likert	Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces = 3 Muy pocas veces = 2 Nunca = 1
			Es una utilidad		
			Es el resultado obtenido		
		Habilidades	Es una capacidad		
			Es una destreza		
			Es capaz de hacer alguna actividad		
		Desarrollo	Es un proceso		
			Es el cambio		
			Es el crecimiento		
LIDERAZGO	Se describió el liderazgo en la empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024, a través de las dimensiones e indicadores plasmados en el cuestionario.	Capacidad	Es el talento		
			Se desempeña en algo		
			Es la cualidad		
		Aprendizaje	Es la acción		
			Tiempo que se emplea para aprender		
			Son estrategias		
		Característica	Son rasgos		
			Son condiciones		
			Son elementos		

3.4 Técnica e Instrumento de recolección de datos

Técnica

La técnica fue encuesta.

Hernández (2014) fue uno de los métodos más comunes para la recopilación de datos en investigaciones ya que nos ayudó a obtener los datos de una manera más estructurada. Consistió en una serie de preguntas formuladas para evaluar una o varias variables de interés en una muestra representativa de la población.

Instrumento

El instrumento fue cuestionario.

De acuerdo con Hernández (2014) esta fue una técnica de recolección de datos que se basó en una serie de preguntas organizadas de manera estructurada que se entregaron por escrito a los participantes de una investigación. Este método facilita la obtención de información específica y medible relacionada con las variables de interés. La escala de medición a considerar fue de Likert, categorizada del siguiente modo: Siempre = 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Muy pocas veces = 2, Nunca = 1.

3.5 Método de análisis de datos

El plan de análisis de datos consistió en aplicar operaciones a los datos con el objetivo de obtener conclusiones precisas que contribuyeron a alcanzar los objetivos. Después de recolectar los datos mediante encuestas, estos se tabularon y se presentaron gráficamente de manera ordenada de acuerdo con cada variable y sus dimensiones. Para el análisis de los datos recopilados, se utilizó un análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaboró tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales, así como figuras estadísticas.

3.6 Aspectos Éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos del Reglamento de integridad Científica en la investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, actualizado y aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 0676-2024 CU – ULADECH, de fecha 28 de junio del 2024.

- **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes**, en el presente estudio se recaudó la información de la mype investigada la cual se mantuvo en absoluta reserva. Respetando el derecho de la persona que participo en la presente investigación con la debida autorización que la empresa y la persona en cuestión autorice.
- **Cuidado del medio ambiente**, en cuanto a la investigación que se realizó, se evitó cualquier daño que se pueda producir en el medio ambiente, plantas o animales. Manteniendo el cuidado y el debido respeto.
- **Libre participación por propia voluntad**, se les hizo llegar de manera adecuada, con una información actualizada a los encuestados, se respetó la decisión de los participantes, que no quisieran ser encuestados. Promoviendo la libre participación.
- **Beneficencia, no maleficencia**

Beneficencia: Se aseguró el bienestar de los miembros que interfirieron en la investigación, es por ello que el investigador debió responder por las reglas generales que se aplica en el reglamento, ya que no debe causar daños y maximizar los beneficios.

No maleficencia: Se garantizo que la participación en la investigación no causo daño a los participantes. Se respeto sus preferencias, como por ejemplo mantener el anonimato en las respuestas. Se evito interrumpir las actividades durante su horario laboral, ya que aseguramos las responsabilidades habituales sin ninguna interferencia.
- **Justicia**, el investigador debió tomar las medidas necesarias para que no toleren las prácticas injustas ya que la justicia otorga a las personas que participaron en la investigación y este accede a los resultados los cuales estarán a la libre disposición de los usuarios.
- a) **Integridad y honestidad:** Se informó a cada participante de la investigación que los datos proporcionados como el nombre, apellido, solo se contemplan en el consentimiento informado y, así como la razón social y dirección del negocio. También se comunicó que las respuestas brindadas se utilizaron solo para el desarrollo de la investigación. Finalmente, se pidió permiso al gerente de la microempresa para tomar fotografía a la parte externa de su establecimiento.

IV. Resultados

Objetivo específico 1: Características de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.

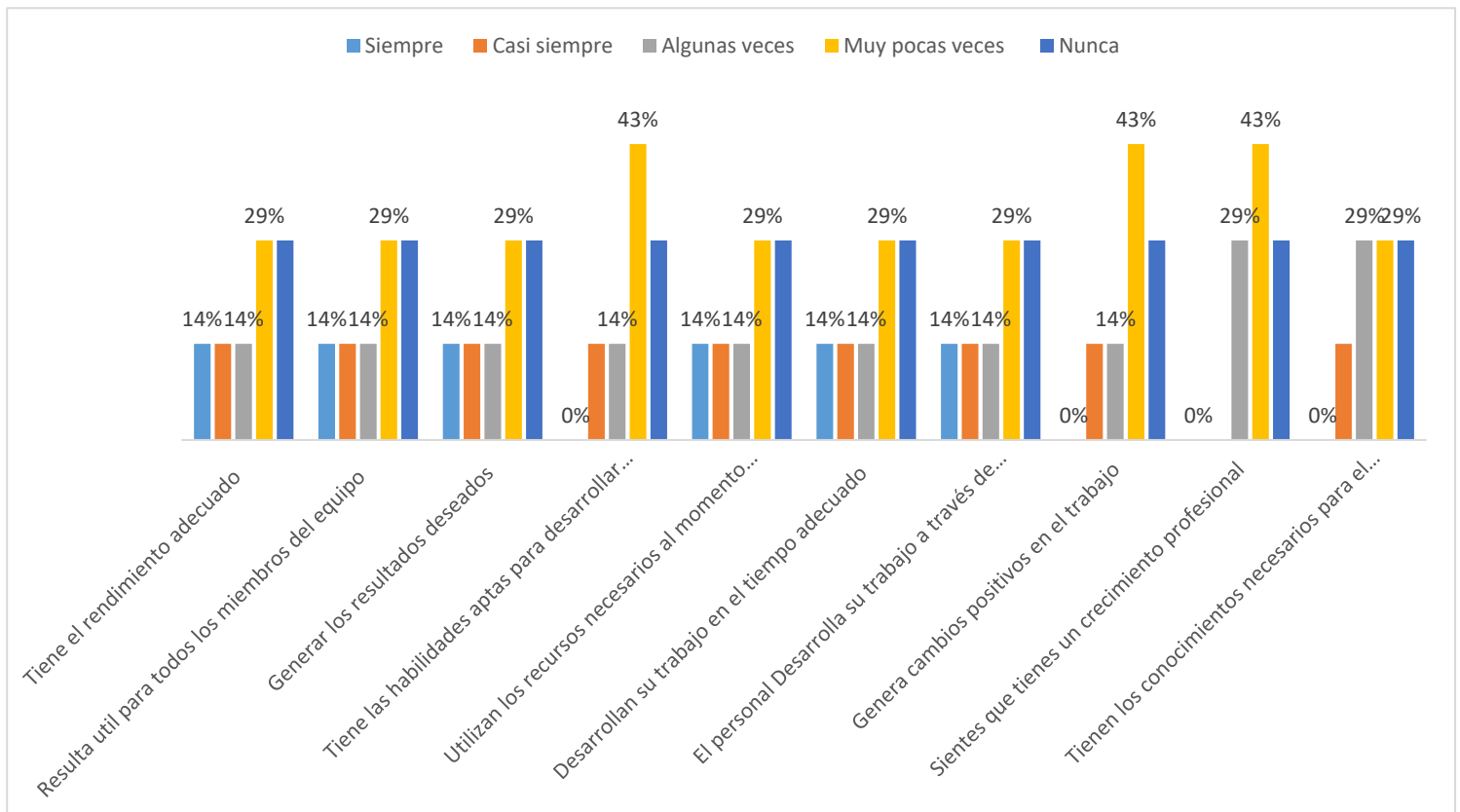
Tabla 1 Características de la capacitación laboral en los trabajadores de la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024

El rendimiento es adecuado por parte del trabajador		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Es útil el trabajo para todos los miembros del equipo		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
El equipo de trabajo genera los resultados deseados		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Sus habilidades son aptas para desarrollar sus talentos		
Siempre	2	29%
Casi siempre	3	43%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	0	14%
TOTAL	7	100%
Empleo de recursos necesarios para desarrollar su trabajo		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%

Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
El trabajo se desarrolla en el tiempo adecuado		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
El trabajo se desarrolla a través de procedimientos óptimos		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Genera cambios positivos en el trabajo		
Siempre	2	29%
Casi siempre	3	43%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	0	0%
TOTAL	7	100%
Los trabajadores tienen un crecimiento profesional		
Siempre	2	29%
Casi siempre	3	43%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	0	0%
TOTAL	7	100%
Desarrollan todos los conocimientos dentro de sus labores		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024

Figura 1 Características de la capacitación laboral en los trabajadores de la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024



Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024

Objetivo específico 2: Características del Liderazgo en la pequeña empresa de

Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024

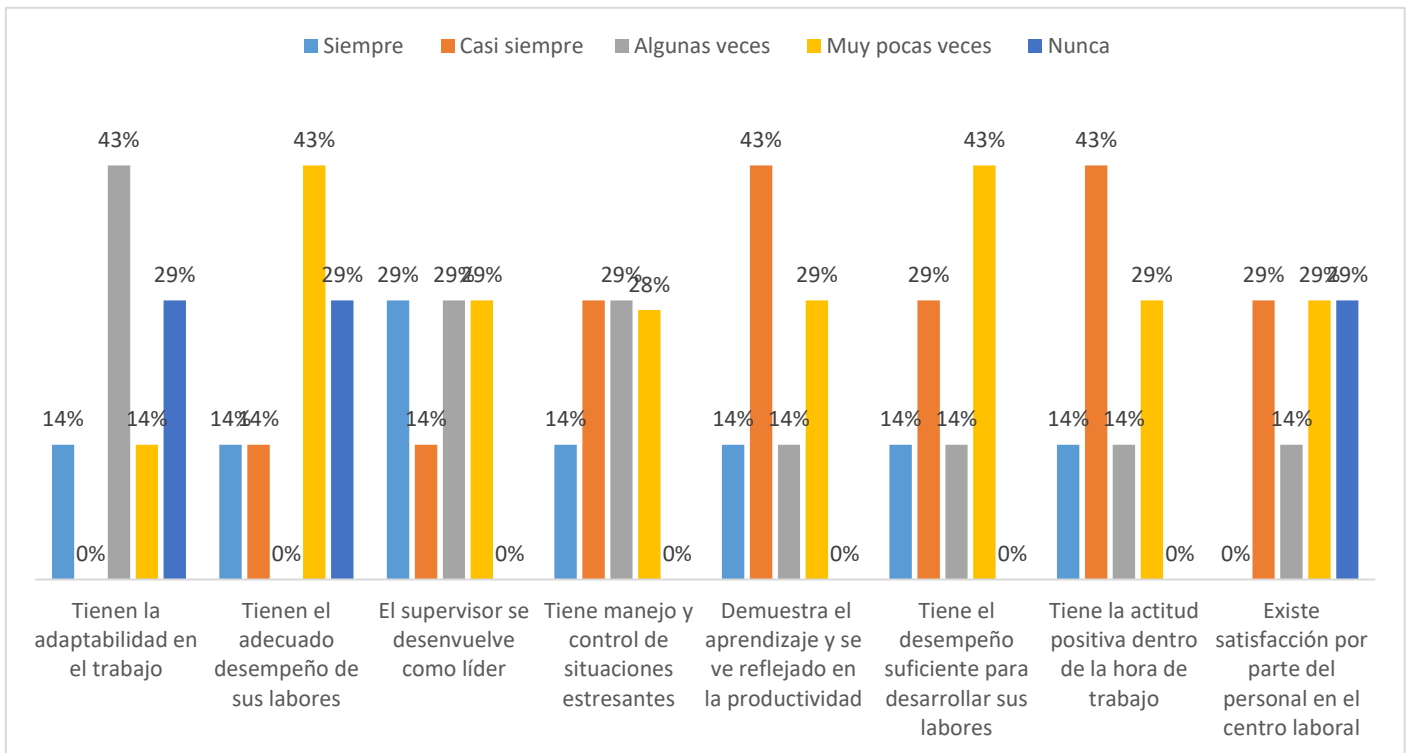
Tabla 2 Características del liderazgo en los trabajadores de la pequeña empresa de
Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024

Tienen la adaptabilidad en el trabajo		
Siempre	2	29%
Casi siempre	1	14%
Algunas veces	3	43%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Se considera el adecuado desempeño de sus labores		
Siempre	2	29%
Casi siempre	3	43%
Algunas veces	0	0%
Muy pocas veces	2	29%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
El supervisor se desenvuelve como líder		
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	2	29%
Muy pocas veces	1	14%
Nunca	2	29%
TOTAL	7	100%
Se desempeñan bien en sus labores.		
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	2	29%
Muy pocas veces	2	14%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Demuestran el aprendizaje y se refleja en la productividad		
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	3	43%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Se desempeñan lo suficiente para que se desarrollen en sus labores		
Siempre	0	0%

Casi siempre	3	43%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	2	29%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo		
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	3	43%
Nunca	1	14%
TOTAL	7	100%
Se sientes satisfechos en su centro laboral		
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
Algunas veces	1	14%
Muy pocas veces	2	29%
Nunca	0	0%
TOTAL	7	100%

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024

Figura 2 Características el liderazgo en los trabajadores de la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionado con el liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024

TABLA 3

Propuesta de un plan de mejora de la capacitación laboral para el liderazgo en la pequeña empresa de distribución de agua de mesa Fons Vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024

Variable	Dimensión	Problema	Causa	Consecuencia	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Capacitación laboral	Rendimiento	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre generan cambios positivos en el trabajo.	No le dan toda la libertad a los trabajadores para que den su aporte.	La falta de ideas frescas y nuevas perspectivas limita la capacidad de la empresa para mejorar y adaptarse a cambios del mercado.	Formar pequeños equipos una vez al mes multidisciplinares donde los trabajadores puedan colaborar en proyectos que fomenten cambios positivos y mejoren los procesos internos.	Gerente	S/. 1025
	Habilidades	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen las habilidades aptas para el desarrollo de sus talentos.	Las labores repetitivas que efectúan los trabajadores les impide aprovechar y desarrollar plenamente sus talentos.	Les trae desmotivación y pérdida de interés en la productividad de su labor a largo plazo.	Alternar las responsabilidades dos veces al mes de los trabajadores dentro de distintos equipos o áreas para fomentar la adquisición de nuevas habilidades y brindar variedad en sus tareas diarias.	Gerente y Administración	S/.200
	Desarrollo	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen un crecimiento profesional	Los empleados no tienen la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y asumir mayores responsabilidades.	Sin la oportunidad de aprender y asumir nuevos retos, los trabajadores pueden volverse complacientes, lo que limita la innovación y reduce la productividad general de la organización.	Crear planes de desarrollo que incluyan metas específicas, oportunidades de capacitación y asignaciones de proyectos desafiantes que permitan a los empleados adquirir nuevas competencias.	Gerente	S/.400

Liderazgo	Capacidad	El 43% los trabajadores mencionaron que algunas veces tienen la adaptabilidad en el trabajo.	La falta de experiencia en situaciones nuevas o la resistencia al cambio pueden contribuir a que los empleados no se sientan cómodos adaptándose a nuevas condiciones.	La falta de adaptabilidad puede afectar la capacidad de la empresa para responder a las necesidades cambiantes de los clientes, lo que puede resultar en una disminución de la satisfacción y la lealtad del cliente.	Incluir capacitación dos veces al mes en habilidades como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, que son fundamentales para adaptarse a nuevas situaciones.	Gerente	S/. 200
	Aprendizaje	El 43% de los trabajadores mencionaron que muy pocas veces demuestran el aprendizaje y se refleja en la productividad	La ausencia de retroalimentación constructiva puede hacer que los trabajadores no comprendan cómo aplicar lo aprendido en su trabajo cotidiano, lo que afecta su confianza y rendimiento.	Sin una demostración efectiva de aprendizaje y mejora en la productividad, la organización puede enfrentar dificultades para cumplir con sus objetivos estratégicos y operativos. .	Organizar reuniones regulares como 3 veces al mes donde los empleados puedan compartir cómo han aplicado lo aprendido en su trabajo y discutir los desafíos que enfrentan.	Gerente	S/. 200
	Características	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre se considera el adecuado desempeño de sus labores.	Al no reconocer su desempeño, puede desmotivar a los empleados a mantener un nivel alto de autoconfianza en su trabajo.	Sin el impulso que brinda el reconocimiento, los empleados pueden perder el interés en esforzarse por mejorar su desempeño, lo que puede resultar en una caída en la productividad general de la organización.	Ofrecer incentivos, como bonificaciones, días libres adicionales u oportunidades de desarrollo profesional para aquellos que muestren un desempeño excepcional una vez al mes.	Gerente	S/.1200

V. Discusión

Objetivo específico 1: Determinar las características de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.

El rendimiento es adecuado por parte del trabajador: El 29% de los entrevistados señalaron que siempre y casi siempre sus compañeros de trabajo tienen ese rendimiento adecuado dentro de su labor, sin embargo, García (2023) manifiesta que el 85% de los trabajadores mostraron esa mejoría en sus habilidades para la productividad, no obstante García. & Hernández (2020) menciona que un 20% de los empleados tienen la mejora en el desempeño laboral, De esta forma mejoran sus habilidades y se alinean con los objetivos de la productividad. Las discrepancias en las percepciones y los porcentajes sugieren que un enfoque más sistemático y estructurado hacia la capacitación podría ser beneficioso para homogeneizar el rendimiento y optimizar la productividad.

Es útil el trabajo para todos los miembros del equipo: Un 29% señalaron que siempre y casi siempre el trabajo es muy útil para cada miembro del equipo, sin embargo, Muñoz (2021) señala que el 86% de los empleados que trabajaron durante 5 años tienen esa satisfacción por las capacidades que les brindan, Silva (2022) nos menciona que el 30% de los jóvenes que tuvieron más capacitación tienen más probabilidad de obtener un trabajo, la capacitación no solo aumenta las probabilidades de obtener un empleo como menciona Silva, sino también puede mejorar la percepción de utilidad del trabajo en el tiempo, tal como destaca Muñoz, el trabajo puede ser útil y satisfactorio para todos los miembros del equipo si se invierte en su desarrollo y se les brinda la oportunidad de aplicar y expandir sus habilidades a lo largo de su trayectoria laboral.

El equipo de trabajo genera los resultados deseados: El 29% siempre y casi siempre se consideran que el equipo de trabajo genera los resultados deseados, sin embargo, López (2019) señala que el 90% de los líderes adoptan ese enfoque y gracias a ello aumenta la satisfacción como equipo laboral, Hernández (2023) nos menciona que hay un 20% en el rendimiento como equipo gracias a las capacitaciones que se dio, vemos la importancia de un liderazgo y de capacitaciones para que el equipo de trabajo alcance consistentemente los resultados deseados. La combinación de un liderazgo que inspire y fomente la satisfacción, junto con la mejora de habilidades mediante capacitaciones, parece ser fundamental para que

una empresa crezca de manera constante y sostenida. El equipo de trabajo es más efectivo y capaz de generar los resultados deseados cuando cuenta con líderes motivadores y programas de capacitación que desarrollen el potencial de cada miembro.

Sus habilidades son aptas para desarrollar sus talentos: Un 43% casi siempre se menciona que el equipo de trabajo tiene las habilidades aptas para desarrollar sus talentos, García (2023) señala que el 70% de los trabajadores perciben mejorar en sus habilidades, sin embargo, Silva (2022) obtuvo un 30% que las personas recibieron la capacitación para sus habilidades, es de mucha importancia la capacitación para el desarrollo de talentos dentro del equipo, un acceso limitado a la capacitación estructurada podría estar frenando el potencial de una gran parte del equipo. Al implementar programas de capacitación mas amplios y accesibles, las empresas no solo fortalecerían las habilidades de sus empleados, sino que también fomentarían un entorno en el cual todos los miembros del equipo puedan desarrollar plenamente sus talentos y contribuir a los objetivos de la organización. Es fundamental invertir en capacitación para maximizar el desarrollo de talentos y perfeccionar las habilidades dentro del equipo, logrando así un crecimiento mas equilibrado y efectivo para todos.

Empleo de recursos necesarios para desarrollar su trabajo: El 29% siempre y casi siempre los trabajadores utilizan los recursos necesarios al momento de desarrollar su trabajo, Hernández (2023) nos ofrecer incentivos, como bonificaciones, días libres adicionales u oportunidades de desarrollo profesional para aquellos que muestren un desempeño excepcional menciona que el 20% de los trabajadores participaron en la capacitación, según Lozano (2022) notaron un 15% de aumento en sus ventas gracias a la capacitación que obtuvieron los trabajadores. Es muy importante proporcionar a los trabajadores los recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones de manera completa y efectiva. Sin acceso a los recursos adecuados y sin incentivos para mejorar continuamente, los empleados pueden no alcanzar su máximo potencial, lo que afecta tanto su rendimiento individual como el de la organización en general. Brindar a los empleados acceso a los recursos y capacitaciones necesarios, junto con incentivos bien diseñados, es crucial para mejorar su desempeño y, a su vez, contribuir al éxito y crecimiento de la empresa.

El trabajo se desarrolla en el tiempo adecuado: El 29% siempre y casi siempre los trabajadores desarrollan su trabajo en el tiempo adecuado, Muñoz (2021) manifiesta que el 86% de los empleados que han trabajado durante más de 5 años tenían una evaluación positiva y eso les ayudo a mejorar en su labor, no obstante Rodríguez (2022) nos menciona que un 25% los empleados mejoraron durante los seis meses gracias a la capacitación, cabe resaltar la importancia de prestar atención al desarrollo de sus habilidades en gestión de tiempo y ofrecer capacitaciones continuas que permitan a los empleados optimizar su rendimiento. La combinación de experiencia laboral y capacitación no solo ayuda a los empleados a cumplir con los plazos, sino que también contribuye a un ambiente laboral mas eficiente y organizado. Apoyar a los empleados en su desarrollo a través de capacitaciones y monitorear su evolución en el manejo de tiempo es esencial para que puedan alcanzar los objetivos de la empresa de manera oportuna y eficaz.

El trabajo se desarrolla a través de procedimientos óptimos: Un 29% siempre y casi siempre el personal desarrolla su trabajo a través de procedimientos óptimos, Castillo (2020) menciona que un 80% de los lideres tienen el enfoque para que esto les pueda ayudar como equipo durante su operación, García (2023) manifiesta que un 50% los gerentes aumentan la inversión para los empleados para que puedan tener un mejor rendimiento. Es muy importante poder optimizar continuamente los procedimientos y de fomentar una cultura de mejora constante. La combinación de un liderazgo que impulse la eficiencia y de una inversión en la capacitación y herramientas necesarias permite a los empleados adoptar practicas optimas de manera constante. Trabajar en la optimización de procedimientos y en el desarrollo del personal es fundamental para que la empresa pueda operar de manera más ágil y efectiva, beneficiando tanto a los empleados como al desempeño global de la organización.

Genera cambios positivos en el trabajo: El 43% casi siempre el personal genera cambios positivos en el trabajo, López (2020) explica que el 75% identificaron la mejora en las tomas de decisiones, pudieron resolver los conflictos y gracias a ello tuvieron una mejora dentro del trabajo, sin embargo Paredes (2021) nos menciona que por la falta de presupuesto y la escasa planificación tuvieron dificultades en el desarrollo laboral, es muy importante apoyar a los empleados mediante una adecuada planificación y presupuesto para permitirles desempeñarse al máximo y generar cambios positivos en su trabajo. Brindar recursos y estructura a las iniciativas de mejora permite que los empleados no solo contribuyan con ideas innovadoras, sino que también las implementen efectivamente, ayudando a la

compañía a crecer de manera constante. Para fomentar cambios positivos en el trabajo, es esencial que las empresas inviertan en una planificación adecuada y en el apoyo a sus empleados, lo cual les permitirá alcanzar sus objetivos y contribuir al éxito organizacional.

Los trabajadores tienen un crecimiento profesional: Un 43% de los trabajadores casi siempre tienen un crecimiento profesional, según Rojas (2021) menciona que el 78% de los trabajadores tienen el desempeño suficiente ya que les ayuda bastante las capacitaciones que presentan, Hernández (2023) manifiesta que el 20% del liderazgo incluso los gerentes participan en las capacitaciones que programan, así les ayuda en su crecimiento profesional y ayudan a los empleados del trabajo. Es muy importante proporcionar oportunidades de capacitación y fomentar una cultura de crecimiento. La participación de todos, incluidos los líderes, en los programas de desarrollo profesional no solo impulsa el crecimiento individual, sino que también motiva a los empleados a desenvolverse mejor en sus labores. Para que los trabajadores logren un crecimiento profesional constante, es esencial que la empresa ofrezca capacitaciones regulares y que los líderes apoyen activamente estas iniciativas, creando un entorno donde todos puedan alcanzar su máximo potencial.

Desarrollan todos los conocimientos dentro de sus labores: El 29% siempre y casi siempre los trabajadores tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus labores, Lozano (2022) nos menciona que obtuvieron un aumento del 15% gracias al conocimiento que le brindaron en las capacitaciones, según Rodríguez (2022) nos menciona que durante los meses tuvieron una mejora gracias a cada capacitación que hicieron durante todo ese tiempo, entonces el tener el suficiente conocimiento es muy importante para que los trabajadores se desempeñen en cada área. Además, contar con personal bien capacitado contribuye a un entorno laboral más eficiente y productivo. Para que los trabajadores puedan dar lo mejor de sí en sus labores, es fundamental que la empresa invierta en capacitaciones y actualización de conocimientos, fortaleciendo así tanto el desempeño individual como el colectivo y en última instancia, beneficiando el éxito organizacional.

Objetivo específico 2: Identificar las características del Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.

Tienen la adaptabilidad en el trabajo: El 43% de los trabajadores algunas veces se adaptan en el trabajo, García & Hernández (2020) nos menciona que tienen un 20% de mejora en su labor, gracias a cada uno de los trabajadores que ponen de su parte para que puedan acomodarse rápidamente y poder tener esa satisfacción, Lozano (2022) explique que tuvieron un aumento del 15% gracias a la rapidez de aprendizaje que tuvieron los trabajadores, es muy importante fomenten la adaptabilidad y el aprendizaje en el equipo de trabajo. La capacidad de adaptarse no solo permite a los empleados ajustarse a los cambios, sino que también potencia su rendimiento y contribuye al crecimiento organizacional. Para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera óptima, es crucial que desarrollen habilidades de adaptabilidad y que la empresa apoye este proceso mediante programas de formación y un entorno flexible que promueve la adaptación rápida y efectiva a los cambios.

Se considera el adecuado desempeño de sus labores: Un 43% casi siempre consideran que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores, Rojas (2021) señala que el 78% de los trabajadores tienen esa mejora en su desempeño, García & Hernández (2020) menciona que tuvieron un 20% de mejora en el desempeño laboral de los empleados, es muy importante motivar y apoyar a los empleados para que logren un desempeño adecuado y se sientan satisfechos con su trabajo. La motivación, junto con programas de capacitación y reconocimiento, no solo permite que los trabajadores alcancen su potencial, sino que también crea un entorno donde el desempeño laboral es valorado y mejorado constantemente.

El supervisor se desenvuelve como líder: El 29% mencionaron que casi siempre, algunas veces y nunca el supervisor se desenvuelve como líder, López (2019) menciona que tuvieron un 90% que los líderes adoptan ese enfoque dentro del ambiente laboral para que puedan tener la confianza con los trabajadores, Ramírez (2021) señala que el 70% considero que el liderazgo mejoraba la comunicación y la participación con los trabajadores, es muy importante que el supervisor se desempeñe como un líder que fomente la confianza y promueva una comunicación abierta. Un liderazgo efectivo no solo fortalece las relaciones dentro del equipo, sino que también impulsa el rendimiento y el compromiso, factores esenciales para el crecimiento de la empresa. Para que el supervisor inspire confianza y

fortalezca el ambiente laboral, es fundamental que actúe como un líder cercano y accesible, promoviendo la participación de sus empleados y contribuyendo al éxito colectivo.

Se desempeñan bien en sus labores: El 29% mencionaron que casi siempre y algunas veces se considera que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores, Rodríguez (2022) menciona que tuvo un 25% de productividad de parte de los trabajadores, esto mejoro durante el tiempo, Fernández (2021) señala que el 60% mejoro en el desempeño del personal, esto es muy importante proporcionar las herramientas y el apoyo necesario para que los empleados puedan desempeñarse de manera mas eficiente. Un ambiente laboral en el que los empleados puedan mejorar continuamente sus habilidades y recibir retroalimentación constructiva es clave para el éxito de la empresa. Para que los trabajadores se desempeñen correctamente y contribuyan al crecimiento de la compañía, es esencial que la empresa ofrezca oportunidades de desarrollo y se enfoque en la mejora constante del desempeño, lo que a su vez resultara en mayores niveles de productividad y satisfacción.

Demuestran el aprendizaje y se refleja en la productividad: El 43% muy pocas veces el personal demuestra el aprendizaje y se ve reflejado en la productividad, García (2023) menciona que tuvieron el 85% de mejora en sus habilidades y esto reflejo el 20% dentro la productividad de sus labores, también García (2023) nos menciona que tuvo un 50% de aumento en la productividad empresarial. Es muy importante facilitar la transferencia del aprendizaje a las tareas diarias. No basta con proporcionar capacitación, es crucial que los empleados tengan oportunidades de aplicar lo aprendido en situaciones reales de trabajo. Para maximizar la productividad, las empresas deben asegurarse de que los empleados comprendan como sus nuevos conocimientos se integran en su desempeño diario, lo que les permitirá aumentar su eficiencia y contribuir al éxito de la organización. Para que el aprendizaje se refleje en la productividad, es necesario proporcionar un entorno de apoyo donde los empleados puedan aplicar sus nuevas habilidades de manera efectiva.

Se desempeñan lo suficiente para que se desarrollen en sus labores: Un 43% casi siempre el personal tiene el desempeño suficiente para desarrollar sus labores, Fernández (2021) manifiesta que el 60% del personal mejoro su desempeño dentro de las áreas designadas, Rojas (2021) explica que el 78% de los trabajadores tuvieron una mejora en sus evaluaciones de desempeño. La importancia es que puedan darles las capacitaciones suficientes y el apoyo, ya que para los trabajadores puedan desempeñarse de manera efectiva y desarrollarse dentro de sus roles. Proporcionar formación en áreas clave y ofrecer

herramientas para mejorar sus habilidades es fundamental para garantizar que los empleados alcancen su máximo rendimiento y contribuyan al éxito. Es crucial que las empresas proporcionen programas de capacitación constantes, retroalimentación constructiva y un entorno que fomente el crecimiento y el aprendizaje. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también impulsa la productividad y el éxito de la empresa en su conjunto.

Tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo: El 43% muy pocas veces el personal tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo, Muñoz (2021) señala que el 86% de las personas tuvieron esa evaluación positiva dentro de cada capacitación y labor que realizan, Castillo (2020) menciona que obtuvo un 80% que adoptaron ese enfoque y ese positivismo al momento de las participaciones y comunicaciones con el personal del trabajo. Es muy importante tener esa actitud dentro del trabajo para que así también pueda contagiar y ayudar a los demás empleados a que puedan trabajar con ganas. No solo mejora el desempeño individual, sino que también tiene un efecto contagioso entre los compañeros, estimulando un espíritu de equipo y colaboración. Para lograrlo, es fundamental que las empresas fomenten un entorno donde los empleados se sientan valorados y respaldados, y proporcionen espacios donde se puedan desarrollar tanto personal como profesionalmente. Esto mejora la actitud de todos y ayuda a fortalecer la cohesión y el rendimiento general de la empresa.

Se sientes satisfechos en su centro laboral: El 29% siempre, casi siempre y muy pocas veces existe satisfacción por parte del personal en el centro laboral, Ramírez (2021) menciona que obtuvo un 70% en la incrementación de la satisfacción laboral y Rojas (2021) señala que obtuvo un 78% en la mejora de su desempeño en la satisfacción laboral de los personales. Es muy importante que cada personal pueda sentirse cómodo y satisfecho con su labor ya que esto es la clave para el éxito de la empresa, no solo mejora el bienestar de los empleados, sino también tiene un impacto directo en su rendimiento.

Objetivo específico 3: Elaborar el Plan de mejora de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024

PLAN DE MEJORA:

1. Datos generales:

Nombre Comercial: Agua de mesa Fons Vitae

Ruc: 20603872208

Giro de la empresa: Producción y distribución de agua potable. Dirección: Jr. Camino Real Mz. 307 Lt. 12, Yarinacocha.

Nombre del representante: Raúl Enrique Fachin Torres

2. Misión

Somos una empresa dedicada a brindar el mejor servicio de agua potable para el consumo propio teniendo en cuenta los estándares de calidad para cada uno de nuestros consumidores.

3. Visión

Ampliar el mercado de consumidores en la ciudad de Pucallpa brindando un mejor servicio, mejor calidad, y presentaciones de distintos tamaños siendo más accesibles para el consumo de agua de mesa y agua embotellada.

4. Objetivos

-Ofrecer a los habitantes de la zona, la posibilidad de poder adquirir agua potable acorde a los estándares de calidad.

-Garantizar la pureza y el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad, brindando a los consumidores un producto confiable y saludable

-Enfocarse en comprender y satisfacer las necesidades de los consumidores, ofreciendo opciones que se adapten a distintos estilos de vida, tamaños de presentación, y conveniencia en el consumo.

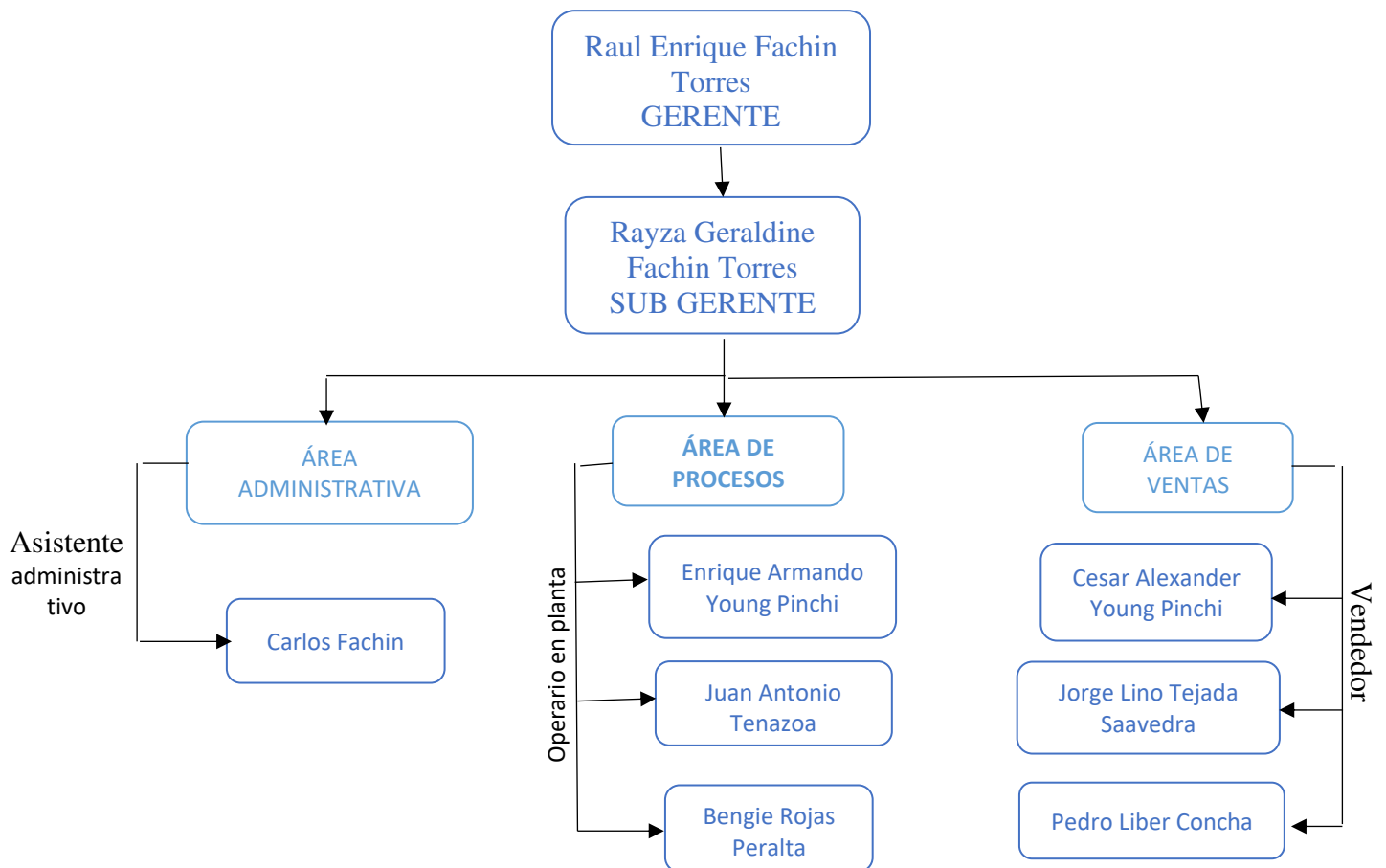
-Fortalecer la identidad de la marca a través de estrategias de marketing efectivas, manteniendo una presencia en el mercado y expandiendo la base de clientes.

5. Producto y servicio

Agua de mesa

- ✓ Bidon de 20lt:
Precio S/.3.50 (recojo en planta)
Delivery incluido S/.5.00
- ✓ Paquete de agua personal (15 unidades):
Precio: S/.7.50 (recojo en planta)
Delivery incluido: S/.8.50
- ✓ Recarga de agua:
Por menor, costo: S/.3.00
Por mayor, costo: S/.2.50

6. Organigrama de la empresa



Área Gerencia	
Cargo	Gerente General
Perfil	<p>Profesional con amplia experiencia en gestión empresarial, liderazgo y toma de decisiones estratégicas.</p> <p>Experiencia relevante en su cargo y habilidades en el ámbito empresarial</p> <p>Habilidades para la comunicación y la presentación de los productos</p> <p>Planificación financiera, gestión de pérdidas y ganancias</p> <p>Posees el espíritu emprendedor</p>
Objetivo	Saber dirigir y supervisar cada operación dentro y fuera de la empresa, establecer metas, objetivos y estrategias, tanto políticas para que puedan alcanzar sus objetivos financieros.

Área Administración	
Cargo	Administrador
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> -Profesional en Administración -Experiencia mínima 2 años -Tener habilidades de liderazgo -Tener visión estratégica
Objetivo	Coordinar cada rol del personal para así cumplir los objetivos establecidos
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> -Supervisar el rendimiento del personal -Solucionar los conflictos internos -Evaluar y mejorar cada proceso -Realizar reportes diarios de los resultados -Coordinar cada actividad

Área Caja	
Cargo	Cajero
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> -Tener conocimiento del uso del Software -Persona con habilidades de manejo de transacciones monetarias y sistema de pago
Objetivo	Realizar un buen control de los ingresos y egresos y mantener un adecuado registro de estas.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar las compras y las ventas -Manejar efectivo -Proporcionar recibos -Mantener la caja registradora

Área Venta	
Cargo	Vendedor
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> -Tener conocimiento de ventas -Persona con habilidades de negocio, enfocada a alcanzar el objetivo trasado por la institución -Poseer habilidades comunicativas solidas -Capacidad de resolver las quejas que se presentan diariamente -Destreza para atender y satisfacer a los clientes -Demostrar amabilidad -Tener paciencia con los clientes
Objetivo	Promover y vender los productos de la empresa y brindar una atención personalizada a los clientes
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> -Colaborar en equipo con los colegas -Solucionar quejas, reclamos o preguntas de los clientes -Verificar antes de la entrega si los productos están en buen estado -Ofrecer un servicio y atención de calidad a todos los clientes -Mantener una cartera de clientes.

7. Diagnostico general

Análisis	Oportunidades	Amenazas
	<p>O1 Aumento de ventas</p> <p>O2 Mejorar la calidad del proceso de producción acorde a la actualización de los estándares de calidad</p> <p>O3 Capacitación continua a sus trabajadores</p>	<p>A1 Competencia en el mercado, ya que cuentan con personal estable</p> <p>A2 Los trabajadores de las demás empresas trabajan sus horas completas</p> <p>A3 Tienen personal activo</p>
Fortalezas	FO	FA
<p>F1 Las personas encargadas llevan un buen liderazgo</p> <p>F2 Los trabajadores dan lo mejor de si</p> <p>F3 Se adaptan a los cambios que hay como empresa</p>	<p>Seguir mejorando en las capacitaciones para cada empleado.</p> <p>Implementar cambios positivos dentro del trabajo.</p> <p>Aumentar las ventas en los demás distritos.</p>	<p>Fortalecer en los productos para que sean más conocidos por la ciudad.</p> <p>Llevar un mejor control de las horas trabajadas.</p> <p>Seguir con la actitud dentro y fuera del trabajo.</p>
Debilidades	DO	DA
<p>D1 Los trabajadores se cansan muy rápido</p> <p>D2 No cuentan con personal permanente</p> <p>D3 Trabajan más de sus 8 horas</p>	<p>Potenciar el ánimo para que puedan rendir y llegar a las ventas.</p> <p>Implementar un plan estratégico para que los trabajadores sean permanentes.</p>	<p>Desarrollar estrategias que fomenten las ganas de seguir trabajando dentro de la empresa y puedan seguir compitiendo con las demás compañías.</p> <p>Mejorar con las horas de trabajo.</p>

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causa	Consecuencia
Resultado obtenido	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre generan cambios positivos en el trabajo.	No le dan toda la libertad a los trabajadores para que den su aporte	La falta de ideas frescas y nuevas perspectivas limita la capacidad de la empresa para mejorar y adaptarse a cambios del mercado.
Capacidad	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen las habilidades aptas para el desarrollo de sus talentos.	Las labores repetitivas que efectúan los trabajadores les impide aprovechar y desarrollar plenamente sus talentos	Les trae desmotivación y pérdida de interés en la productividad de su labor a largo plazo.
Crecimiento	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen un crecimiento profesional	Los empleados no tienen la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y asumir mayores responsabilidades.	Sin la oportunidad de aprender y asumir nuevos retos, los trabajadores pueden volverse complacientes, lo que limita la innovación y reduce la productividad general de la organización.
Cualidad	El 43% los trabajadores mencionaron que algunas veces tienen la adaptabilidad en el trabajo.	La falta de experiencia en situaciones nuevas o la resistencia al cambio pueden contribuir a que los empleados no se sientan cómodos adaptándose a nuevas condiciones.	La falta de adaptabilidad puede afectar la capacidad de la empresa para responder a las necesidades cambiantes de los clientes, lo que puede resultar en una disminución de la satisfacción y la lealtad del cliente.
Tiempo que se emplea para aprender	El 43% de los trabajadores mencionaron que muy pocas veces demuestran el aprendizaje y se refleja en la productividad	La ausencia de retroalimentación constructiva puede hacer que los trabajadores no comprendan cómo aplicar lo aprendido en su trabajo cotidiano, lo que afecta su confianza y rendimiento.	Sin una demostración efectiva de aprendizaje y mejora en la productividad, la organización puede enfrentar dificultades para cumplir con sus objetivos estratégicos y operativos.

Condiciones	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre se considera el adecuado desempeño de sus labores	Al no reconocer su desempeño, puede desmotivar a los empleados a mantener un nivel alto de autoconfianza en su trabajo.	Sin el impulso que brinda el reconocimiento, los empleados pueden perder el interés en esforzarse por mejorar su desempeño, lo que puede resultar en una caída en la productividad general de la organización.
-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9. Problemas

Problema	Surgimiento de Problema (causa)
El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre generan cambios positivos en el trabajo.	No le dan toda la libertad a los trabajadores para que den su aporte
El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen las habilidades aptas para el desarrollo de sus talentos.	Las labores repetitivas que efectúan los trabajadores les impide aprovechar y desarrollar plenamente sus talentos
El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen un crecimiento profesional	Los empleados no tienen la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y asumir mayores responsabilidades.
El 43% los trabajadores mencionaron que algunas veces tienen la adaptabilidad en el trabajo.	La falta de experiencia en situaciones nuevas o la resistencia al cambio pueden contribuir a que los empleados no se sientan cómodos adaptándose a nuevas condiciones.
El 43% de los trabajadores mencionaron que muy pocas veces demuestran el aprendizaje y se refleja en la productividad	La ausencia de retroalimentación constructiva puede hacer que los trabajadores no comprendan cómo aplicar lo aprendido en su trabajo cotidiano, lo que afecta su confianza y rendimiento.

El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre se considera el adecuado desempeño de sus labores	Al no reconocer su desempeño, puede desmotivar a los empleados a mantener un nivel alto de autoconfianza en su trabajo.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Resultado obtenido	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre generan cambios positivos en el trabajo.	Formar pequeños equipos una vez al mes multidisciplinarios donde los trabajadores puedan colaborar en proyectos que fomenten cambios positivos y mejoren los procesos internos.
Capacidad	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen las habilidades aptas para el desarrollo de sus talentos.	Alternar las responsabilidades dos veces al mes de los trabajadores dentro de distintos equipos o áreas para fomentar la adquisición de nuevas habilidades y brindar variedad en sus tareas diarias.
Crecimiento	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre tienen un crecimiento profesional	Crear planes de desarrollo que incluyan metas específicas, oportunidades de capacitación y asignaciones de proyectos desafiantes que permitan a los empleados adquirir nuevas competencias.
Cualidad	El 43% los trabajadores mencionaron que algunas veces tienen la adaptabilidad en el trabajo.	Incluir capacitación dos veces al mes en habilidades como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, que son fundamentales para adaptarse a nuevas situaciones.
Tiempo que se emplea para aprender	El 43% de los trabajadores mencionaron que muy pocas veces demuestran el aprendizaje y se refleja en la productividad	Organizar reuniones regulares como 3 veces al mes donde los empleados puedan compartir cómo han aplicado lo aprendido

		en su trabajo y discutir los desafíos que enfrentan.
Condiciones	El 43% de los trabajadores mencionaron que casi siempre se considera el adecuado desempeño de sus labores	Ofrecer incentivos, como bonificaciones, días libres adicionales u oportunidades de desarrollo profesional para aquellos que muestren un desempeño excepcional una vez al mes

11. Recursos para la implementación de las estrategias

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
Formar pequeños equipos una vez al mes multidisciplinarios donde los trabajadores puedan colaborar en proyectos que fomenten cambios positivos y mejoren los procesos internos.	Gerente y Administración	s/. 1000.00	Computadoras, proyectores, internet, páginas webs.	15 días
Alternar las responsabilidades dos veces al mes de los trabajadores dentro de distintos equipos o áreas para fomentar la adquisición de nuevas habilidades y brindar variedad en sus tareas diarias.	Gerente y Administración	s/. 1000.00	Computadoras, proyectores, internet, páginas webs.	15 días
Crear planes de desarrollo que incluyan metas específicas, oportunidades de capacitación y asignaciones de proyectos desafiantes que permitan a los empleados adquirir nuevas competencias.	Gerente y Administración	s/.500.00	Computadoras, proyectores	15 días
Incluir capacitación dos veces al mes en habilidades como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, que son fundamentales para adaptarse a nuevas situaciones.	Gerente y Administración	s/. 600.00	Computadoras, proyectores, hoja de evaluación.	20 días
Organizar reuniones regulares como 3 veces al mes donde los empleados puedan compartir cómo han aplicado lo aprendido en su trabajo y discutir los desafíos que enfrentan.	Gerente y Administración	s/.200.00	Computadora y proyector	10 días

Ofrecer incentivos, como bonificaciones, días libres adicionales u oportunidades de desarrollo profesional para aquellos que muestren un desempeño excepcional una vez al mes	Gerente y Administración	s/5000.00	Computadoras, proyectores, internet	20 días
Total		s/.8,100.00		

12. Cronograma de actividades

N°	Estrategias	Fecha	Termino	Año 2024-2025															
				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Formar pequeños equipos una vez al mes multidisciplinares donde los trabajadores puedan colaborar en proyectos que fomenten cambios positivos y mejoren los procesos internos.	01-12-24	15-12-24	x	x														
2	Alternar las responsabilidades dos veces al mes de los trabajadores dentro de distintos equipos o áreas para fomentar la adquisición de nuevas habilidades y brindar variedad en sus tareas diarias.	16-12-24	28-12-24			x	X												
3	Crear planes de desarrollo que incluyan metas específicas, oportunidades de capacitación y asignaciones de proyectos desafiantes que permitan a los empleados adquirir nuevas competencias.	29-12-24	13-01-25					X	x	x									
4	Incluir capacitación dos veces al mes en habilidades como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, que son fundamentales para adaptarse a nuevas situaciones.	14-01-25	24-01-25								x	x	x						

5	Organizar reuniones regulares como 3 veces al mes donde los empleados puedan compartir cómo han aplicado lo aprendido en su trabajo y discutir los desafíos que enfrentan.	25-01-25	03-02-25															X	X				
6	Ofrecer incentivos, como bonificaciones, días libres adicionales u oportunidades de desarrollo profesional para aquellos que muestren un desempeño excepcional una vez al mes.	04-02-25	10-03-25																		X	X	X

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta centrada en potenciar la capacitación laboral con el fin de elevar el liderazgo en la pequeña empresa de distribución de agua de mesa Fons S.R.L, ubicado en el distrito de Yarinacocha – 2024. Es crucial destacar el impacto de esta sinergia entre capacitación y liderazgo es palpable: los empleados se sienten empoderados y valorados, lo que impulsa su rendimiento y genera un compromiso más fuerte con la organización. Además, una fuerza laboral bien capacitada y motivada está más preparada para enfrentar los desafíos del mercado y contribuir a la innovación y competitividad de la empresa. Esta propuesta se tiene como objetivo implementar estrategias basadas en la capacitación continua y el liderazgo empático permite optimizar la calidad del trabajo en todas las áreas de la empresa. Esto no solo mejora la experiencia de los empleados, sino que también reduce la insatisfacción y, por fin, los niveles de rotación. Una organización que invierte en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, asegurándose de que se sientan valorados y escuchados, crea una cultura organizacional sólida y saludable.

La mayoría de los entrevistados señalaron que siempre sus compañeros de trabajo tienen el rendimiento adecuado, casi siempre considera que el trabajo resulta útil para todos los miembros del equipo, siempre el equipo de trabajo genera los resultados deseados, casi siempre el equipo de trabajo tiene las habilidades aptas para desarrollar sus talentos, siempre utilizan los recursos necesarios al momento de desarrollar su trabajo, también casi siempre desarrollan su trabajo en el tiempo adecuado, siempre están de acuerdo que desarrollan su trabajo a través de procedimientos óptimos, casi siempre el personal genera cambios positivos en el trabajo y sienten que tienen un crecimiento profesional, los trabajadores casi siempre saben los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus labores.

Algunas veces los trabajadores tienen la adaptabilidad en el trabajo, casi siempre ellos tienen el adecuado desempeño de sus labores, también que el supervisor se desenvuelve como líder, casi siempre consideran que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores, igual que el personal demuestra el aprendizaje y ve reflejado la productividad, casi siempre tienen el desempeño suficiente para desarrollar sus labores, casi siempre el personal tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo, y siempre existe la satisfacción por parte del personal en el centro laboral.

La mayoría de los trabajadores señalaron que nunca tienen el rendimiento adecuado y que son pocas veces que el equipo tuvo habilidades aptas para que así puedan desarrollar sus talentos, mencionan que nunca tuvieron la adaptabilidad dentro del trabajo y que algunas veces el personal muestra el aprendizaje que eso se ve reflejado en la productividad, ya que nunca tienen la actitud positiva dentro del trabajo por el mismo motivo que les hacen trabajar más de la hora.

Se elaboro una propuesta de mejora en base a los resultados de la investigación con la finalidad de poder mejorar en la productividad de la empresa a través de capacitación para el liderazgo, dicha propuesta se elaboró ya que la empresa del estudio evidencio los siguientes problemas: La empresa no cuenta con la visión, misión, manual de organización y funciones, además podemos decir que no se promueve el desarrollo profesional y eso hace que no se logra a la meta deseada, tanto para los trabajadores como los encargados.

VII. Recomendaciones

Realizar nuevas investigaciones de capacitación laboral y el liderazgo se han convertido en pilares fundamentales para garantizar la competitividad y sostenibilidad a largo plazo. Fons SRL, una empresa de distribución de agua de mesa en Yarinacocha, ha reconocido que el éxito no solo depende de la calidad de su producto, sino también de la capacidad de su equipo para adaptarse y crecer en un entorno laboral en constante cambio. A través de una propuesta innovadora centrada en potenciar la capacitación laboral, busca elevar el nivel de liderazgo entre sus colaboradores, impulsando el desarrollo de competencias clave que no solo mejorarán el rendimiento individual, sino que también contribuirán a fortalecer la cohesión del equipo y la resiliencia organizacional. En un sector altamente competitivo, la inversión en el talento humano no solo es una estrategia para mejorar la productividad, sino un paso esencial hacia la creación de un entorno de trabajo donde el liderazgo emergente y colaborativo sea la norma.

Se recomienda que los microempresarios sigan teniendo el rendimiento adecuado dentro del trabajo y que así pueda seguir resultando útil para cada miembro, gracias a ello seguirán teniendo mejores resultados, y ello se basa en las habilidades que cada uno de los trabajadores van a desarrollar durante el proceso, también se recomienda que sigan utilizando los recursos necesarios para que se puedan desarrollar y realizarlo en el tiempo debido, es muy recomendable que el personal pueda tener cambios positivos dentro del trabajo para que pueda seguir crecimiento profesionalmente, también se recomienda tener todos los conocimientos necesarios para los empleados dentro de su labor. Se recomienda que los trabajadores puedan tener esa adaptabilidad cuando empiezan a trabajar, para que así puedan desempeñarse adecuadamente en cada labor, se recomienda que el líder pueda cumplir con el rol dentro del trabajo y pueda desenvolverse, también se recomienda que el personal pueda seguir aprendiendo cada vez más y así se reflejara en la productividad que realizara día tras día, así podrán estar con una buena actitud dentro de la hora del trabajo y con esa misma actitud puedan desarrollar cada labor y sentirse satisfechos con su trabajo.

Se recomienda que se les puede brindar el tiempo necesario para que así puedan rendir mejor día tras día, y poder organizar actividades donde puedan demostrar esas habilidades como sus talentos, también se les recomienda que puedan trabajar solo las horas pactadas por el gerente ya que eso ayudara a no estresarse ni cargarse mucho, y poder brindarles todo el tiempo suficiente para que puedan aprender y ello les ayudara

dentro de la labor, poder contratar a más empleados para que la carga sea menos y puedan trabajar con calma.

Poder implementar la propuesta de mejora que fue elaborado en base a cada resultado de la investigación, de esa manera se recomendó: realizar una mejor visión empresarial, mejorar en la misión, poder crear un manual de organización y funciones, realizar planes de desarrollo profesional y mejorar los espacios de trabajo, que puedan remodelarlo para que así puedan trabajar cómodos y sacar su máximo rendimiento de cada trabajador.

Referencias bibliográficas

- Aguirre León, G. (2021). *El Liderazgo De Los Gerentes De Las Pymes De Machala*. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 8, 187-195. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027
- Bernal, C. A. (2020). *Metodología de la investigación*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2020). *Liderazgo para el aprendizaje*. *Organización y Gestión Educativa*, 18, 15-20. https://www.researchgate.net/publication/293237940_Liderazgo_para_el_aprendizaje
- Castillo (2020). *Liderazgo en tiempos de crisis: Estudio de caso en empresas de retail en Lima durante la pandemia del COVID-19*. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/46719/3/TFG%20-%2020201704446.pdf>
- Demuner Flores, M. del R. (Ed.). (2021). *Gestión del conocimiento en la innovación en pequeñas empresas de manufactura*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613017/>
- García. (2023). *Evaluación de la efectividad de los programas de capacitación laboral en pequeñas empresas de Yarinacocha*. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9194/UNFV_EUPG_Monrroy_Incio_Javier_Eleazar_Doctorado_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García & Hernández, (2020). *El impacto del liderazgo transformacional en la motivación y desempeño laboral*. https://www.researchgate.net/publication/342611083_el_impacto_del_liderazgo_transformacional_en_la_motivacion_de_los_trabajadores_de_la_ciudad_de_durango

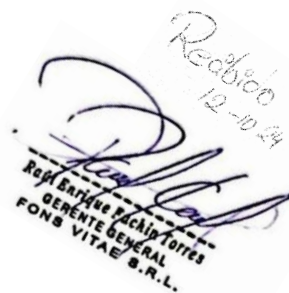
- Gómez. (2018). *Medición De La Cultura Organizacional*. *Ciencias Administrativas*, 8, 61-73. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2637>
- Gómez, K. G. C., & Núñez, D. I. M. (2022). *Propuesta de un Plan de Capacitación en Sar Energy alineado a la Estrategia Corporativa*. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/48883>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2020). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Huamaní Ramos, M. (2020). *Plan de capacitación para elevar el nivel de desempeño en los colaboradores del área de mantenimiento en la Empresatepsa S.A.C. San Luis- Lima (2018)*. Universidad Ricardo Palma.
- Huerta Gamarra, R. R. (2020). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro ferretería de la provincia de Recuay periodo 2015-2016*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/2524>
- INEI. (2023). *DANE - Formación para el trabajo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/formación-para-el-trabajo>
- Lozano. (2022). *Impacto de la capacitación en la competitividad de las microempresas en Lima Metropolitana*. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/articulosdedivulgacioncientifica/como-impacta-la-capacitacion-en-negocios-dirigida-a-microempresarios-bodegueros-peruanos-en-la-mejora-personal-y-en-la-mejora-del-negocio-realizada-en-tiempos-de-pandemia/>
- Martinez, N. E. M. (2022). *El liderazgo: su influencia y relación con el desarrollo de planes de formación de las organizaciones*. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8967/1/552785-2022-1-GTH.pdf>

- Montalvo, D. L., Coto, E. J., & López, A. C. (2021). *La capacitación en pequeñas y medianas empresas: Hacia una caracterización*. Revista Perspectiva Empresarial, 8(1), 71-85. <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/686>
- Monteagudo Lambruschini, G. M. (2024). *El liderazgo estratégico y la cultura organizacional en las empresas de bidones de agua en el sector de bebidas no alcohólicas, en Lima Metropolitana, 2020-2021*.
- More Jimenez, K. C., & Perez Pacpac, S. A. (2022). *Capacitación y liderazgo en los directivos en una empresa constructora, Nuevo Chimbote 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126804>
- Moreyra, G. M. N. (2020). *Estilos de liderazgo en las mypes del sector canto grande, san juan de lurigancho - 2020*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30909>
- Mujica Chirinos, N., & Rincón González, S. (2010). *El concepto de desarrollo: Posiciones teóricas más relevantes*. Revista Venezolana de Gerencia, 15(50), 294-320. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29015906007.pdf>
- Paredes (2021). *Desafíos de la capacitación laboral en el sector público de Yarinacocha*. <https://cursalab.io/blog/desafios-de-capacitacion/>
- Pantaleón Sánchez, A. (2022). *Análisis sobre la capacitación en las organizaciones*. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/handle/20.500.12055/2819>
- Paredes, D. M. (2019). *Dimensiones pedagógicas que configuran las prácticas de aprendizaje-servicio*. Páginas de Educación, 12(2), 23-42. <https://doi.org/10.22235/pe.v12i2.1834>
- Rodríguez (2022). *Capacitación continua y su impacto en la productividad laboral en empresas de servicios en Yarinacocha* file:///C:/Users/Duana/Downloads/Dialnet-ElImpactoDeLaFormacionContinuaEnLaProductividadDeE-9252209.pdf
- Robalino Flores, A. G. (2022). *Plan de capacitación para fortalecer el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de una empresa eléctrica*. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/1f8f666a-5e39-4efc-a3fc-05dd5df4ac1a>

- Supño, A., & Elizabeth, D. (2022). *Programa De Capacitación En Gestión De Calidad Del Servicio De Atención Y Sus Efectos En Las Competencias Del Personal Y Satisfacción Del Cliente En Una Empresa De Transporte Terrestre, 2018*. Universidad Ricardo Palma.
- Tacunga, R. S. B. (2021). *La Motivación Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas Privadas En La Provincia De Manabí – Ecuador* [Universidad Nacional Mayor De San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/142ce3b1-be22-4d09-900b-f67fd3365b8e/content>
- Torres Mendoza, G. A. (2022). *Capacitación y desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas, sector construcción: Caso empresa contratistas generales cautivo - Yarinacocha, 2019*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27492>
- Workplace Learning Report 2022 de LinkedIn Learning. (2022). *Workplace Learning Report 2022 de LinkedIn Learning*. <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/es-es/pdfs/2022-Workplace-Learning-Report-Espanol-LATAM.pdf>
- Zuluaga, A. A., López, A. F., & Guelke, K. C. (2021). *Impacto del liderazgo, capacitación, inducción y entrenamiento del personal en el*. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42003>

Anexos

Anexo 01. Carta de recojo de datos



Chimbote, 12 de octubre de: 2024

CARTA N° 0000001519- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**RAUL ENRIQUE FACHIN TORRES
AGUA DE MESA FONS VITAE**

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACOCHA 2024, que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo de LADY LIND GRANADOS EGG, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 71987577, durante el período de 05-08-2024 al 30-09-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente:



Dr. NILO VELASQUEZ CASTILLO
Coordinador de Gestión de Investigación

Anexo 02. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Fecha: 02 de Setiembre

Oficio: Aceptación de la investigación

Dr. Nilo Velasquez Castillo

Coordinación de Gestión de Investigación

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Presente.-

Asunto: Aceptación para el desarrollo de la investigación

Referencia: CARTA N° 0000001519- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

A través de la presente, me dirijo a usted para hacerle llegar un cordial saludo en nombre de la empresa Fons Vitae S.R.L., ubicada en el distrito de Yarinacocha, Provincia coronel Portillo, Región de Ucayali.

Me complace informarle que la Srta. Lady Lind Granados Egg con DNI N° 71987577, egresada del Programa de la ULADECH Católica, ha presentado una carta de acuerdo con el asunto de referencia, donde solicita autorización para el recojo de datos de la investigación titulada: Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de distribución de agua de Mesa Fons Vitae S.R.L.

Por tal motivo, se acepta la solicitado, asimismo, se le autoriza a incluir el nombre de nuestra empresa, en el título del informe de investigación y utilizar los datos para el desarrollo de la investigación.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterando mis muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente



Raúl Enrique Pachin Torres
GERENTE GENERAL
FONS VITAE S.R.L.

Anexo 03. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
Problema Principal	Objetivo General	El presente trabajo no formula Hipótesis. Arias y Holgado (2022) Nos explica que en un trabajo descriptivo no se considera hipótesis, debido a que una investigación descriptiva es aquella que busca el (qué) del objeto de estudio, más que el (por qué). Busca describir y explicar lo que se investiga.	Variable 1 Capacitación laboral Dimensiones: Rendimiento Habilidades Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Inv.: Cuantitativo • Nivel de Inv.: Descriptivo • Diseño de Inv.: No experimental Transversal • Población y muestra: <ul style="list-style-type: none"> • Población: Trabajadores de la empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L • Muestra: Los 7 trabajadores • Técnica e Instrumento: Encuesta • Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la propuesta de Mejora de la capacitación laboral para el liderazgo en la pequeña empresa de distribución de agua de mesa Fons vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024?	Identificar la propuesta de mejora de la capacitación laboral para el liderazgo en la pequeña empresa de distribución de agua de mesa Fons vitae S.R.L. del distrito de Yarinacocha, 2024			
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿Cuáles son las características de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024?	Determinar las características de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.			
¿Cuáles son las características del Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024?	Identificar las características del Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.			
¿Cuál es el Plan de Mejora de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.?	Elaborar el Plan de mejora de la Capacitación Laboral para el Liderazgo en la pequeña empresa de Distribución de Agua de Mesa Fons Vitae S.R.L. del Distrito de Yarinacocha, 2024.			

Anexo 04: Instrumento de recolección de información



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con las siguientes alternativas.

Nota: Con la aceptación de la aplicación al presente cuestionario está dando su CONSENTIMIENTO INFORMADO respecto a la información por usted proporcionada.

Variable	Dimensión	Siempre (1)	Casi siempre (2)	Algunas veces (3)	Muy pocas veces (4)	Nunca (5)						
		Nº	Ítems					Alternativa				
VARIABLE 1 Capacitación Laboral	Rendimiento	1	Consideras que tu compañero de trabajo tiene el rendimiento adecuado					1	2	3	4	5
		2	Considero que el trabajo Resulta util para todos los miembros del equipo					1	2	3	4	5
		3	Consideras que el equipo de trabajo generar los resultados deseados					1	2	3	4	5
	Habilidades	4	El equipo de trabajo tiene las habilidades aptas para desarrollar sus talentos					1	2	3	4	5
		5	Los trabajadores Utilizan los recursos necesarios al momento desarrollar su trabajo					1	2	3	4	5
		6	Los trabajadores desarrollan su trabajo en el tiempo adecuado					1	2	3	4	5
	Desarrollo	7	El personal Desarrolla su trabajo a través de procedimientos óptimos					1	2	3	4	5
		8	El personal Genera cambios positivos en el trabajo					1	2	3	4	5
		9	Sientes que tienes un crecimiento profesional					1	2	3	4	5
		10	Los trabajadores tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus labores					1	2	3	4	5

Variable	Dimensión	Siempre (1)	Casi siempre (2)	Algunas veces (3)	Muy pocas veces (4)	Nunca (5)						
		Nº	Ítems					Alternativa				
VARIABLE 2 Liderazgo	Capacidad	1	Los trabajadores tienen la adaptabilidad en el trabajo					1	2	3	4	5
		2	Consideras que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores					1	2	3	4	5
		3	¿El supervisor se desenvuelve como líder?					1	2	3	4	5
		4	El personal tiene manejo y control de situaciones estresantes					1	2	3	4	5
	Aprendizaje	5	El personal Demuestra el aprendizaje y se ve reflejado en la productividad					1	2	3	4	5
		6	El personal tiene desempeño suficiente para desarrollar sus labores					1	2	3	4	5
		7	El personal tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo					1	2	3	4	5
	Característica	8	Existe satisfacción por parte del personal en el centro laboral					1	2	3	4	5

Anexo 05. Validación de instrumento por expertos

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Miguel Ángel Limo Vásquez

N° DNI / CE: 18215927

Edad: 48 años

Teléfono / celular: 949853330

Email: mlimov@uladech.edu.pe

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría _____

Doctorado: _____

Especialidad: Administración


Institución que labora: ULADECH

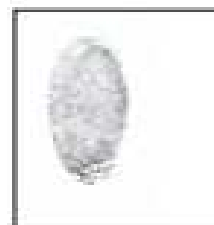
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2024

Autor: Lady Lind Granados Egg

Programa académico: Administración


Dr Miguel A. Limo Vásquez
DNI: 18215927
CLAD 04926



Firma del Experto

Huella digital del experto

CARTA DE PRESENTACIÓN



Magister / Doctor: Miguel Ángel Limo Vásquez

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Lady Lind Granados Egg estudiante del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica LosÁngeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUADE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2024

y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted

.Atentamente,

Firma del estudiante
DNI N° 71987577

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACOCCHA, 2024								
Variable 1:		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: Rendimiento		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Consideras que tu compañero de trabajo tiene el rendimiento adecuado	X		X		X		
2	Considero que el trabajo Resulta útil para todos los miembros del equipo	X		X		X		
3	Consideras que el equipo de trabajo generar los resultados deseados	X		X		X		
Dimensión 2: Habilidades								
1	El equipo de trabajo tiene las habilidades aptas para desarrollar sus talentos	X		X		X		
2	Los trabajadores Utilizan los recursos necesarios al momento desarrollar su trabajo	X		X		X		
3	Los trabajadores desarrollan su trabajo en el tiempo adecuado	X		X		X		
Dimensión 3: Desarrollo								
1	El personal Desarrolla su trabajo a través de procedimientos óptimos	X		X		X		
2	El personal Genera cambios positivos en el trabajo	X		X		X		
3	Sientes que tienes un crecimiento profesional	X		X		X		
4	Los trabajadores tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
Variable 2:								
Dimensión 1: Capacidad								

1	Los trabajadores tienen la adaptabilidad en el trabajo	X		X		X		
2	Consideras que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores	X		X		X		
3	¿El supervisor se desenvuelve como líder?	X		X		X		
4	El personal tiene manejo y control de situaciones estresantes	X		X		X		
Dimensión 2: Aprendizaje								
1	El personal Demuestra el aprendizaje y se ve reflejado en la productividad	X		X		X		
2	El personal tiene desempeño suficiente para desarrollar sus labores	X		X		X		

Dimensión 3: Características								
1	El personal tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo	X		X		X		
2	Existe satisfacción por parte del personal en el centro laboral	X		X		X		


Recomendaciones:

.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable Después De Modificar () No

Aplicable () Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Miguel Ángel Limo Vásquez

DNI: 1821592


 Dr Miguel A. Limo Vásquez
 DNI: 18215927
 CLAD 04926



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Yuly Yolanda Morillo Campos.....

N° DNI / CE: 33263862.....

Edad: ...51 años.....

Teléfono / celular: 988967896.....

Email: yymorillo@gmail.com

Título profesional: Licenciada en Administración.....

Grado académico: Maestría

Doctorado:

Especialidad:

.....Gestión Pública.....

Institución que labora:

Asesora académica independiente


Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACCOCHA, 2024

Autor(es): Lady Lind Granados Egg

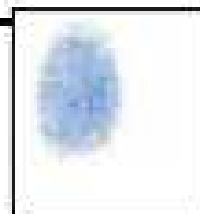
Programa académico:

ADMINISTRACION

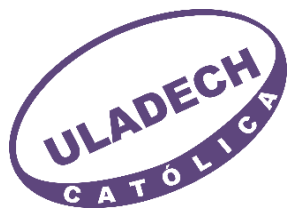


Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CUIA N° 91259

Firma del Experto



Huella digital del experto



CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Yuly Yolanda Morillo Campos

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Lady Lind Granados Egg estudiante del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUADE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2024

y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted

.Atentamente,

Firma del estudiante
DNI N° 71987577

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2024								
	Variable 1:	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Rendimiento							
1	Consideras que tu compañero de trabajo tiene el rendimiento adecuado	X		X		X		
2	Considero que el trabajo Resulta útil para todos los miembros del equipo	X		X		X		
3	Consideras que el equipo de trabajo generar los resultados deseados	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidades							
1	El equipo de trabajo tiene las habilidades aptas para desarrollar sus talentos	X		X		X		
2	Los trabajadores Utilizan los recursos necesarios al momento desarrollar su trabajo	X		X		X		
3	Los trabajadores desarrollan su trabajo en el tiempo adecuado	X		X		X		
	Dimensión 3: Desarrollo							
1	El personal Desarrolla su trabajo a través de procedimientos óptimos	X		X		X		
2	El personal Genera cambios positivos en el trabajo	X		X		X		
3	Sientes que tienes un crecimiento profesional	X		X		X		
4	Los trabajadores tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
	Variable 2:							
	Dimensión 1: Capacidad							
1	Los trabajadores tienen la adaptabilidad en el trabajo	X		X		X		

2	Consideras que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores	X		X		X		
3	¿El supervisor se desenvuelve como líder?	X		X		X		
4	El personal tiene manejo y control de situaciones estresantes	X		X		X		
Dimensión 2: Aprendizaje								
1	El personal Demuestra el aprendizaje y se ve reflejado en la productividad	X		X		X		
2	El personal tiene desempeño suficiente para desarrollar sus labores	X		X		X		

Dimensión 3: Características								
1	El personal tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo	X		X		X		
2	Existe satisfacción por parte del personal en el centro laboral	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable Después De Modificar () No Aplicable ()

NOMBRE Y APELLIDO DE EXPERTO: _Yuly Yolanda Morillo Campos_____

Morillo
 Mg Yuly Yolanda Morillo Campos
 LICENCIADA EN ADMINISTRACION
 CLAD N° 01359



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Robert Rubio Castillo

N° DNI / CE: ...33888279.....

Edad: 52 años

Teléfono / celular: 985964848

Email:
Robert.rubio.castillo@hotmail.com

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría X

Doctorado: _____

Especialidad: Administración
Institución que labora: essalud

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

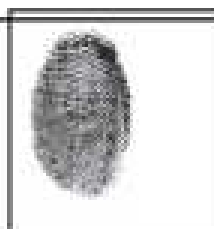
Título: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2024

Autor: Lady Lind Granados Egg

Programa académico: Administración



ING. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAS. N° 01358



Firma del Experto

Huella digital del experto

CARTA DE PRESENTACIÓN



Magister / Doctor: Robert Rubio Castillo

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Lady Lind Granados Egg estudiante del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbo, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUADE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2024

y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted

.Atentamente,

Firma del estudiante

DNI N° 71987577

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: CAPACITACIÓN LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2024								
	Variable 1:	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Rendimiento							
1	Consideras que tu compañero de trabajo tiene el rendimiento adecuado	X		X		X		
2	Considero que el trabajo Resulta útil para todos los miembros del equipo	X		X		X		
3	Consideras que el equipo de trabajo generar los resultados deseados	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidades							
1	El equipo de trabajo tiene las habilidades aptas para desarrollar sus talentos	X		X		X		
2	Los trabajadores Utilizan los recursos necesarios al momento desarrollar su trabajo	X		X		X		
3	Los trabajadores desarrollan su trabajo en el tiempo adecuado	X		X		X		
	Dimensión 3: Desarrollo							
1	El personal Desarrolla su trabajo a través de procedimientos óptimos	X		X		X		
2	El personal Genera cambios positivos en el trabajo	X		X		X		
3	Sientes que tienes un crecimiento profesional	X		X		X		
4	Los trabajadores tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
	Variable 2:							
	Dimensión 1: Capacidad							
1	Los trabajadores tienen la adaptabilidad en el trabajo	X		X		X		

2	Consideras que los trabajadores tienen el adecuado desempeño de sus labores	X		X		X	
3	¿El supervisor se desenvuelve como líder?	X		X		X	
4	El personal tiene manejo y control de situaciones estresantes	X		X		X	
Dimensión 2: Aprendizaje							
1	El personal Demuestra el aprendizaje y se ve reflejado en la productividad	X		X		X	
2	El personal tiene desempeño suficiente para desarrollar sus labores	X		X		X	

Dimensión 3: Características							
1	El personal tiene la actitud positiva dentro de la hora de trabajo	X		X		X	
2	Existe satisfacción por parte del personal en el centro laboral	X		X		X	

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable Después De Modificar () No Aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Robert Rubio Castillo DNI: 3388827



MG. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 01358



Confiabilidad de instrumento

N DE ENCUESTADOS	D1			D2			D3				D4				D5		D6		total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
E1	1	1	1	4	1	2	1	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	5	34
E2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	39
E3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	56
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	67
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	1	1	2	65
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	4	5	80
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
varianza	1.96	1.96	1.96	0.98	1.96	1.39	1.96	0.98	0.57	1.06	1.67	1.67	1.39	1.06	1.10	1.27	1.10	1.39	
sumatoria de varianzas	25.4																		
varianza de la suma de los ITEMS	249.1428571																		

k:	coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.95	RANGO	CONFIABILIDAD
α:	Numero de items del instrumento	→	20	0.53 a menos	confiabilidad nula
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	sumatoria de las varianzas de los items	→	25.4	0.54 a 0.59	confiabilidad baja
	varianza total del instrumento	→	249.14	0.60 a 0.65	Confiable
				0.66 a 0.71	Muy confiable
				0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
				1	Confiabilidad perfecta

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Anexo 06. Formato de Consentimiento Informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula:

_____ y es dirigido por _____, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____. Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

DECLARACION JURADA

Yo, GRANADOS EGG LADY LIND identificado (a) con DNI: 71987577, con domicilio real: Calle 2 Urb Santa Beatriz Mz F Lt 28, Distrito de Yarinacocha, Provincia de coronel portillo Departamento de Ucayali,

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de (estudiante/bachiller) de Administración con código de estudiante: 1811191236 de la Escuela Profesional de administración, Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada: CAPACITACION LABORAL PARA EL LIDERAZGO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA DE MESA FONS VITAE S.R.L. DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2024. Son reales, dado que en la investigación no hubo manipulación, ni fabricación de resultados, por ende, son netamente verídicos.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad.

Pucallpa, 07 de octubre de 2024



Firma del estudiante/bachiller
DNI:71987577



Huella digital