



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

**PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA
METODOLOGÍA 5S EN UNA EMPRESA DEL RUBRO CARPINTERÍA, VILLA MARÍA
DEL TRIUNFO, LIMA 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

CHAVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL

ORCID:0000-0001-9342-9209

ASESOR

PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR

ORCID:0000-0002-2186-0398

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0198-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:50** horas del día **25 de Junio** 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
ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Miembro
CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Miembro
Dr. PELAEZ VALDIVIESO JOSE VICTOR Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN UNA EMPRESA DEL RUBRO CARPINTERÍA, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024**

Presentada Por :
(2011110031) **CHAVEZ TAPIA JAIME RAFAEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

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

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Miembro

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Miembro

Dr. PELAEZ VALDIVIESO JOSE VICTOR
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: PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN UNA EMPRESA DEL RUBRO CARPINTERÍA, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024 Del (de la) estudiante CHAVEZ TAPIA JAIME RAFAEL, asesorado por PELAEZ VALDIVIESO JOSE VICTOR 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, 06 de Agosto del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A mis adorados padres que en vida fueron mis maestros, por su esfuerzo y dedicación en darme su apoyo incondicional durante mi formación profesional.

A mí querida compañera y futura esposa, Anita Gaviria R. por su apoyo incondicional, a mis hijas que son el motor y motivo de este esfuerzo para cristalizar mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios por permitirme la salud y esforzarme en estudiar y culminar satisfactoriamente mi trabajo de investigación.

Agradezco a mis asesores de tesis, por orientarme y facilitarme el conocimiento para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Asimismo, agradezco a mis profesores quienes durante el tiempo de mi formación universitaria aportaron con sus conocimientos inculcándome una visión para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Por último, de manera muy especial agradezco a mi familia por su apoyo incondicional alentándome en cumplir mis metas y objetivos.

Índice General

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice General.....	VI
Lista de Tablas.....	VIII
Lista de Figuras	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases teóricas.....	16
2.3. Hipótesis	26
III. Metodología.....	27
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación	27
3.2. Población	28
3.3. Operacionalización de las variables.....	30
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información.....	31
3.5. Método de análisis de datos	32
3.6. Aspectos éticos	33
IV. Resultados	35
V. Discusión	47
VI. Conclusiones	76

VII. Recomendaciones.....	78
Referencias bibliográficas	79
Anexos.....	87
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	87
Anexo 02. Instrumento de recolección de información	88
Anexo 03. Ficha técnica de los instrumentos	90
Anexo 04. Formato de consentimiento informado u otros	109

Lista de Tablas

Tabla 1. Características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. 35

Tabla 2. Características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. 39

Tabla 3. Propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. 42

Lista de Figuras

Figura 1. Características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024..... 38

Figura 2. Características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024..... 41

Resumen

La investigación planteó como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024; la investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta, diseño no experimental de corte transversal, se tomó una población muestral de 6 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 preguntas en escala de Likert, los resultados fueron: Para la variable capacitación laboral se encontró que, el 83.33% están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en la carpintería, el 66.67% están en desacuerdo en que la duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación. Referente a la metodología 5s, el 66.67% están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios, el 83.33% están en desacuerdo en que existe un sistema de gestión de residuos eficiente. se concluye que en la empresa se brindan capacitaciones actuales sobre carpintería; sin embargo, existe la necesidad de a reducir la carga laboral para que todos los colaboradores participen en todas las sesiones de formación; así mismo, la entidad no cuenta con un plan de residuos eficiente para optimizar los recursos y con ello generar mayor rentabilidad a la organización.

Palabras clave: capacitación, Metodología 5s, propuesta de mejora

Abstract

The research proposed as a general objective: Establish a proposal to improve job training for the 5s methodology in the micro and small business in the carpentry sector, case of the VYP SAC company in Villa María del Triunfo, Lima 2024; The research was quantitative, descriptive level of proposal, non-experimental cross-sectional design, a sample population of 6 workers was taken; To collect the information, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire of 20 questions on a Likert scale, the results were: For the job training variable, it was found that 83.33% disagree that the total duration of the training was sufficient to acquire and apply the necessary knowledge in carpentry, 66.67% disagree that the duration of each training session was convenient for their availability and participation. Regarding the 5s methodology, 66.67% disagree that unnecessary elements are regularly eliminated in the work area, 83.33% disagree that there is an efficient waste management system. It is concluded that the company provides current training on carpentry; However, there is a need to reduce the workload so that all employees participate in all training sessions; Likewise, the entity does not have an efficient waste plan to optimize resources and thereby generate greater profitability for the organization.

Keywords: training, 5s methodology, improvement proposal

I. Planteamiento del problema

A nivel mundial las micro y pequeñas empresas son el elemento clave para la transformación política y económica de cualquier país, debido a que representan una de las principales fuerzas en el desarrollo económico, realizando un aporte fundamental a las exportaciones y al comercio. Sin embargo, pese a que las MYPES son importantes en las económicas mundiales, estas atraviesan por problemas de capacitación; además no implementan la metodología 5s como herramienta de mejora continua en los procesos (Pérez, 2019).

En España las MYPES no aplican la capacitación por falta de interés de los de los trabajadores, debido a que no observan el valor o los beneficios de los cursos de capacitación para su éxito profesional. Esto lleva a que los colaboradores abandonen las sesiones antes de tiempo o simplemente se salten las clases por completo si lo perciben como aburrido o de poco valor; otro gran problema se centra en la deficiente implementación de la 5S, lo cual se da por falta de asignación de recursos, es decir la poca comprensión de los directivos acarrea que no se asignen los recursos adecuados al programa, especialmente de uso del tiempo de los empleados para charlas, participación en comisiones, etc. (Pérez, 2023).

En Colombia uno de los errores más comunes de los gerentes es asumir que un alto costo en la capacitación se relaciona con una capacitación exitosa, sin embargo, no es necesariamente el presupuesto lo que determina el éxito o el fracaso de la formación empresarial; otra de las problemáticas encontradas, es que las MYPES desde su punto vista ven costoso la implementación de herramientas de mejora continua, entre esas herramientas la estrategia 5S (Inga, Coyla & Montoya, 2022).

En Ecuador la aplicación de programas de capacitación, continúan siendo aplicadas de forma limitada y en algunos casos de manera incorrecta, es por ello la importancia que exista un adecuado plan en el proceso de capacitación laboral ya que permitirá mayor implicación del personal con los objetivos de la empresa a través de un ambiente sosegado y de participación; otro error común se observa en los procesos de implantación de las 5S, los cuales fracasan en muchas organizaciones por que se cree que simplemente se logra con la capacitación del personal en la materia y no lo ven como toda una estrategia para promover la disciplina y por tanto como un sistema (Avilés, 2023).

El sector de maderas de segunda transformación en el Perú, las micro y pequeñas empresas (MYPES) constituyen el 99% de todas las empresas. En su mayoría, estas empresas cuentan con menos de 5 empleados y tienen una capacidad instalada limitada. Además, se observa que la productividad por trabajador en estas MYPES es baja en comparación con la productividad promedio de compañías de tamaño similar; esto se debe a la falta de capacitación, en este sentido los gerentes no quieren invertir la creación de programas de entrenamiento; otras problemáticas halladas, se encuentra que las empresas están constantemente expuestas a riesgos laborales, malos ambientes en los lugares de trabajo, desordenes, insumos incensarios, fallas en las máquinas de trabajo, pisos resbaladizos, paradigmas como: a los trabajadores se les paga para producir más no para limpiar; y a pesar de ello se rehúsan aplicar la metodología 5s porque lo consideran muy costoso (Turcke, 2021).

A nivel local en la empresa Vyp SAC en Villa María del Triunfo, Lima, se observaron las siguientes dificultades; los trabajadores están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería; la duración de cada sesión de la capacitación no fue conveniente para su disponibilidad y participación; además están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas; en que existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo y que se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua.

Por todo lo expuesto con anterioridad se planteó el siguiente enunciado del problema: ¿Cuál es la propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa Vyp SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024?; y como problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024?, ¿Cuáles son las características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024? , ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024?.

Para resolver el problema se planteó el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa Vyp SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. Y como objetivos específicos: Describir las características principales de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. Describir las características principales de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

El presente trabajo de investigación se justifica de forma teórica, mediante el uso de una base de datos teóricos buscados y encontrados en los diversos argumentos contundentes de revistas, libros, tesis, de esta manera se pudo aplicar los conocimientos en torno a la capacitación y metodología 5s con la finalidad de lograr una mejora continua en el aprendizaje de los colaboradores de la empresa en estudio. Referente a la justificación práctica, la investigación busca ofrecer soluciones concretas y aplicables que puedan generar impactos positivos en el sector empresarial de la carpintería; es decir los resultados de la investigación sirvieron para crear un plan de mejora en donde se establecieron las causas consecuencias y acciones que permitan reducir los problemas en la capacitación y metodología de las 5 s en la empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima. Respecto a la justificación metodológica. El presente trabajo de investigación se justifica porque presentó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, de diseño no experimental. Así mismo, para la recopilación de los datos se utilizó como técnica la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario de 20 preguntas en escala ordinal, el cual fue validado por juicio de tres expertos; además para medir la confiabilidad se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach; esto permitió obtener información sobre la percepción que tienen sobre la capacitación y metodología 5s.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Variable 1: Capacitación laboral

Abreo (2022) en su tesis de licenciatura para la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Titulado: *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Ferretería ‘Bonilla’ en el cantón La Maná, 2022*. Tuvo como propósito la ejecución de un estudio descriptivo entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la organización. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 30 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 79,40% de los trabajadores indican que raras veces se ejecuta una formación para realzar sus destrezas y desempeño; el 56,34% mencionaron que el seguimiento del personal se realiza en base a sus necesidades, el 85,56% mencionaron que la evaluación del personal se realiza por observación directa, el 56,03% mencionaron que se analiza el puesto de trabajo para detectar sus necesidades, el 78% mencionaron que se analiza las funciones del puesto para facilitar la atención hacia los clientes, el 50,00% mencionaron que las entrevistas se realizan con frecuencia para detectar las necesidades, el 66,32% mencionaron que las entrevistas son necesarias para conocer sus necesidades, el 100,00% manifiesta que siempre la capacitación constante les va a otorgar mayor desempeño en sus puestos de trabajo. Se concluye que los trabajadores encuestados aseveran que a veces se ejecutan capacitaciones; por lo cual, es primordial que la empresa efectúe constantemente capacitaciones en el personal para el desarrollo óptimo en sus actividades, donde van adquiriendo un adecuado desempeño profesional, con capacidades y aptitudes eficientes, siendo así, la organización aprovechar de los beneficios que brinda la capacitación para la rentabilidad de la misma, ya que esta acción se ha convertido esencial en todas las empresas.

Zambrano y Pelegrín (2020) en su tesis de licenciatura para la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabi, Ecuador. Titulado: *La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral*, tuvo como objetivo general, proponer una metodología para la capacitación profesional de los colaboradores de las empresas, caso Sálca Ecuador. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no

experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 200 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados, el 56% de los trabajadores indicaron que los gerentes analizan las necesidades de capacitación, el 74% de los trabajadores indicaron que se realizó la capacitación a través de la modalidad virtual y presencial, el 86% de los trabajadores indicaron que los recursos didácticos utilizados en el plan de capacitación fueron los más adecuados, el 78% mencionan que el seguimiento al personal se realiza en base a las necesidades, el 80% mencionan que la evaluación al personal se realiza por observación directa, el 74% mencionan que se analizan el puesto de trabajo para detectar las necesidades, el 93% de los trabajadores manifiestan que la alta gerencia brindó el apoyo necesario frente a alguna dificultad en el programa de capacitación, el 86% de los trabajadores manifiestan que los materiales o recursos de apoyo fueron suficientes y accesibles, el 56% califican como positiva las acciones de capacitación debido a la calidad y eficiencia de las capacitaciones. Se concluye que: La empresa Sállica del Ecuador, se pudo comprobar mediante el análisis de la prueba de Chi-cuadrado, que la aplicación de la metodología generó una mejora significativa tanto en la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores, como en su desempeño profesional.

Borbor (2022) en su tesis de licenciatura para la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. Titulado: *Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón guayaquil, período 2019-2021*. El objetivo de la presente investigación es identificar la percepción de los trabajadores sobre la capacitación y el desempeño laboral de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta, que cuyo eje central es la fabricación de aceites y grasas de calidad. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra de 354 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados, el 87% de los trabajadores manifiestan que en las empresas aplicaron programas de capacitación enfocados a las nuevas tecnologías, el 71% de los trabajadores manifiestan que la duración del programa de capacitación fue la correcta, el 86% de los trabajadores manifiestan que participaron en todas las sesiones programadas del programa de capacitación, el 93% de los trabajadores manifiestan que la alta gerencia brindó el apoyo necesario frente a alguna dificultad en el programa de capacitación, el 86% de los trabajadores manifiestan que Los materiales o recursos de apoyo fueron suficientes y accesibles, e el 60% utiliza políticas de capacitación,

el 68% indicaron que se contrata a personal capacitado, el 49% determino que solo en ocasiones se evalúa el rendimiento de la capacitación. Se concluye que: La percepción de los trabajadores de Industrias Ales C.A. de Manta respecto a la capacitación y el desempeño laboral tiene tendencia negativa porque no satisfacen todas sus exigencias laborales, por lo que la industria debe aplicar mayor esfuerzo en potencializar las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.

Variable 2: Metodología 5s

Gutiérrez (2021) en su tesis de licenciatura para la Universidad Antonio Nariño, Ecuador. Titulado: *Implementación de la metodología 5S en el área productiva de la carpintería El Diamante*, el cual tuvo como objetivo general, implementar la metodología de mejoramiento continuo 5S y delimitación de áreas de trabajo en el área productiva de la carpintería El Diamante de la ciudad de Villavicencio. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 18 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados, El 56% de los trabajadores mencionan que en la carpintería no se eliminan los materiales innecesarios para mejorar el orden en el área de producción, el 53% de los trabajadores mencionan que en la carpintería no se eliminan los residuos en el área de producción, el 100% de los trabajadores mencionan que la carpintería no cuenta con un sistema de gestión de residuos, el 40,00% manifiesta ni de acuerdo, ni desacuerdo respecto a la capacitación a sus trabajadores sobre la importancia de la limpieza y el orden, el 86,00% manifiesta en desacuerdo, y ni de acuerdo, ni desacuerdo respecto la monitorización del orden y la limpieza en la organización, el 42,00% manifiesta medianamente en desacuerdo respecto a la información documentada sobre los procedimientos de limpieza, el 58,00% manifiesta estar en desacuerdo respecto a la distribución según clasificación por frecuencia de uso de las herramientas y materiales, el 44,00% manifiesta estar ni de acuerdo, ni desacuerdo respecto el lugar adecuado para cada elemento. Concluyendo que: Una adecuada señalización en los lugares de trabajo puede salvar vidas, es por ello que este aspecto se considera extremadamente necesario y/o útil en la prevención de los accidentes. Dentro del plan de señalización llevado a cabo en la carpintería, consistió en determinar el tipo de riesgos a los cuales estaban expuestos los trabajadores y con dicha información se buscaron los diferentes diseños de señalización industrial que más se adecúan a esta industria. El personal cumplió un papel importante dentro de este plan, se culturizaron sobre el sentido o

significado que refleja cada una de las figuras comprendiendo con facilidad las indicaciones a seguir en cada señal y tomando las responsabilidades para mantener la disciplina que se comunica en este aspecto.

López (2020) en su tesis de licenciatura para la Universidad Técnica de Cotopaxi. Titulado: *Evaluación de la metodología 5S como parte del mejoramiento continuo en la empresa Aglomerados Cotopaxi S.A.* El objetivo de este estudio es analizar el impacto que tiene la implementación de esta metodología en varias variables relacionadas con la mejora continua. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 52 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados, el 68% de los colaboradores indican que no se fomenta la disciplina para la mejora continua en los procesos internos, el 82% de los colaboradores indican que se incentiva al personal para una mayor disciplina y compromiso en el desarrollo de la mejora continua, el 42% de todos los trabajadores consideran que la mejora en los tiempos de producción es muy buena luego de la implementación de la metodología 5S, el 76% de los trabajadores consideran regular la generación de buenos hábitos en cada una de las áreas de trabajo luego de la implementación de la metodología 5S, el 52% de los trabajadores consideran es muy buena la ubicación adecuada de sus herramientas luego de que la metodología 5S fue implementada, el 44% de los trabajadores consideran buena la distribución en sus áreas de trabajo luego de que la metodología 5S fue implementada, el 46% de los trabajadores considera excelente la clasificación de cartón y plástico en su área de trabajo. Concluyendo que: Se encontró falencias en el manejo de las tres primeras eses por lo que se aplicó de manera inmediata una retroalimentación que fomente una cultura de clasificación, orden y limpieza que permita que la metodología perdure en el tiempo.

Arcentales (2020) en su tesis de licenciatura para la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Titulado: *Plan de mejoras por medio de la tecnología 5S en el área de producción de la empresa Molinos Poulitier S. A.* El objetivo de esta investigación es explorar la viabilidad de implementar una metodología de mejora continua en el área de producción de Molinos Poulitier S.A. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 12 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

El 87,50% del personal encuestado confirma que la distribución y ubicación de su lugar de trabajo contribuye a la organización. El 62,50% menciona que no recibe capacitación que contribuya a contar con una cultura de selección, el 72,50% menciona que no conoce los programas de acumulación de papelería materiales y herramientas en su lugar de trabajo, el 80,00% menciona que los objetos o herramientas están ordenados de acuerdo a la frecuencia de uso, el 92,50% menciona que, si es posible regresar los objetos o herramientas a su lugar original de manera fácil y rápida, el 57,50% menciona que, si se han definido señalización para equipos, pasillos, niveles de inventario, el 95,00% menciona que el mantenimiento que se realiza dentro de la empresa a maquinarias y equipos contribuye a la limpieza, el 77,50% menciona que, si se implementaron programas, rutinas de limpieza para maquinaria, equipos y herramientas, el 72,50% menciona que, si existe un registro o guía para la limpieza de los equipos, herramientas y maquina dentro de su área de trabajo, el 67,50% menciona que, si existe señalización y delimitación de las áreas de trabajo, maquinaria, equipos y herramientas, el 75,00% menciona que la empresa no cuenta con un nivel de estandarización o guía para el orden de las herramientas, materiales y equipos en su lugar de trabajo, el 57,50% menciona que no se realiza el seguimiento al orden de materiales y equipos en su área de trabajo, el 72,50% menciona que no existe seguimiento al orden y disciplina de los trabajos que laboran en el área de producción. Se puede concluir que sin importar el tipo de organización que sea por medio de la metodología 5S se puede alcanzar las metas y objetivos planteados, siendo la mejora de la calidad, el aumento de los costos y productividad una herramienta de análisis en la mejora de la empresa. En la actualidad se puede decir que este método contribuye al desarrollo de la calidad ya que involucra no solo a los colaboradores de la organización sino también a la alta gerencia, puesto que la implantación de dicho sistema ayudará a la sensibilización de la gerencia, la elaboración de planes de trabajo y sobre todo a la estructura organizacional de la empresa.

Nacionales

Variable 1: Capacitación laboral

Cruz (2021) en su tesis de licenciatura para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: Caso Kechwka Contratistas Generales SAC, distrito Ayacucho, 2021*. La investigación tuvo como propósito caracterizar al respecto de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera, específicamente en la empresa antes mencionada. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo,

diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 10 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 60% indica que tienen de 6 a más años que vienen desempeñando en el cargo. el 70% indica que siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, el 60% indica que siempre existe una comunicación adecuada en la carpintería, por lo que se puede deducir que en la empresa existe una comunicación adecuada, el 50% indica que siempre muestra interés en dirigir grupos de personas, el 50% indica que siempre demuestra iniciativa en sus labores del día a día, es decir que, en su gran mayoría, los trabajadores demuestran iniciativa en sus labores, el 80% indica que siempre es perseverante en la consecución de los objetivos que se le da en la carpintería, el 80% indica que siempre piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo, a lo que se deduce que, en su mayoría de los trabajadores se sienten positivo frente a cualquier situación que suscita dentro de la empresa. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores tiene algunas limitaciones en cuanto a las previsiones referentes a los protocolos ante el Covid, asimismo, si poseen un buen nivel de conocimientos, habilidades y actitudes, existiendo un 20% de los colaboradores que necesitan capacitaciones en cuanto a competencias, conformadas por los conocimientos, habilidades y actitudes, indispensables si se quiere aumentar la productividad y competitividad de la carpintería en mención.

Rojas (2020) en su tesis de licenciatura para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Capacitación laboral de las micro y pequeñas empresas rubro comercialización de ropa deportiva: Caso empresa Polmar de Ayacucho, 2020*, la cual tuvo como objetivo dar a conocer la capacitación laboral en las empresas de comercialización de ropa deportiva del distrito de Ayacucho. Utilizando la estrategia de capacitación para tratar a los clientes de manera competitiva, la cual además se formula con la necesidad de describir e interpretar y proponer soluciones a las limitaciones que tienen las empresas de comercialización de ropa deportiva del distrito de, Ayacucho. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 15 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 7 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 76% casi nunca reciben capacitaciones de acuerdo a su función en su puesto de trabajo, el 84% ocasionalmente tiene conocimiento de las capacitaciones programadas para el año, el 53% ocasionalmente innovan las formas de capacitarse, el 80% ocasionalmente miden sus resultados sobre las ventas para poder aumentar las

capacitaciones, el 54% ocasionalmente les capacitan en habilidades comunicativas y de relaciones interpersonales para mejorar las ventas, el 60% casi nunca reciben capacitaciones mediante instrumentos motivacionales, el 53% nunca reciben capacitaciones mediante simulaciones de problemas. Se concluye que la capacitación es un factor de suma importancia para las empresas que buscan ser competitivas en la comercialización de ropa deportiva a nivel local, nacional e internacional.

Alvarado (2020) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *La capacitación y su relación con la gestión de calidad de la empresa Alvi Security Scrl. Huánuco, 2020*. Tuvo como objetivo: Establecer de qué manera la capacitación se relaciona con la gestión de calidad de la empresa ALVI Security SCRL. Huánuco, 2020. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 45 colaboradores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 7 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% se muestra neutral en base en que, para realizar su actividad, se exija un mínimo de nivel educativo, el 55,6% están de acuerdo en que cuando ingreso a la empresa, le brindaron un curso de inducción o capacitación, el 57,8% indican que los cursos de adiestramiento para el desempeño de sus labores es constante, el 53,5% se muestra neutral en que la capacitación constante para el desarrollo correcto de sus tareas y funciones, el 64,4% está de acuerdo en que la empresa le brinda capacitaciones en temas relacionados con las habilidades de comunicación, el 46,7% indicaron que la empresa le brinda un programa o espacios recreativos, el 53,5% indicaron que el comportamiento e imagen de la empresa transmite confianza. Se concluye que: La capacitación se relaciona de manera positiva con la gestión de calidad de la empresa ALVI Security SCRL. Huánuco, 2020.

Variable 2: Metodología 5s

Ayay (2022) en su tesis de licenciatura para la Universidad Privada del Norte, Perú. Titulado: *Propuesta de implementación de la metodología 5S para mejorar la productividad en el área de almacén en la empresa Locería y cristalería Virgen de la Puerta*, la cual tuvo como objetivo identificar el impacto de la implementación de la metodología 5S en la productividad en el área de almacén de la organización. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 22 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes

resultados: El 75.34% mencionan que identifican y eliminan las fuentes de suciedad, el 81.48% mencionan que mantienen limpio el lugar de trabajo, el 71.88% consideran que distingue fácilmente una situación normal de otra anormal, el 64.21% consideran que trabajan de acuerdo a las normas establecidas, el 79.91% mencionan que requieren que el supervisor haga recordatorio de las reglas establecidas, el 87.77% consideran que en el lugar de trabajo cuentan con todos los materiales requeridos para el desarrollo del trabajo, el 70.11% mencionan que separan los materiales necesarios de los innecesarios, el 89.38% mencionan que optimizan los espacios laborales. Se concluye que: La clasificación mejora los niveles de productividad de los colaboradores del área de almacén en la empresa Locería y cristalería Virgen de la Puerta, debido a que provoca un mayor sentido de la clasificación y la economía, menor cansancio físico y mayor facilidad de operación.

Aliaga (2020) en su tesis de licenciatura para la Universidad Privada del Norte, Perú. Titulado: *Propuesta de 5S como una metodología de mejora en la empresa Molinera San Francisco SAC, Trujillo, 2020*. La que tuvo como objetivo proponer el modelo de la metodología 5S buscando la mejora en la empresa antes mencionada. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 13 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 74% mencionan que requieren que el supervisor haga recordatorio de las reglas establecidas, el 64% consideran que en el lugar de trabajo realizan movimientos innecesarios, el 78% consideran que en el lugar de trabajo tienen materiales no necesarios para la tarea, el 89% mencionan que eliminan las causas de los desperdicios, el 71% consideran que el lugar de trabajo es seguro, el 74% mencionan que eliminan las operaciones inseguras, el 78% consideran que los procedimientos realizados permiten aprovechar al máximo el tiempo, el 82% mencionan que optimizan los espacios laborales. Se concluye que: Se establecieron directrices a seguir con el propósito de incrementar la eficacia de los procedimientos, al mismo tiempo se elaboraron políticas vinculadas a la higiene con el objetivo de convertirla en una práctica habitual para los empleados.

Salinas (2022) en su tesis de licenciatura para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Las 5S como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas en el sector comercio, rubro venta al por menor de productos textiles en comercios especializados, centro comercial Bahía Plaza Center, Chimbote 2020*; tuvo objetivo identificar las principales características de las 5S como factor relevante para

la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta al por menor de productos textiles en comercios especializados centro comercial Bahía Plaza Center, Chimbote, 2020. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 43 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 50% de los representantes oscila entre 31 y 50 años, el 53.33% son de género femenino, el 70% desempeña el cargo de 7 años a más, el 86.67% de las MYPES permanece en el rubro por 7 años a más, el 96.67% tiene de 1 a 5 trabajadores, el 50% de representantes conoce el término gestión de calidad, el 90% aplica un sistema de gestión de calidad, el 60% desconoce el término 5S, el 100% aplica las 5s en su empresa, el 96.67% posee el hábito de limpieza, el 90% de los representantes considera que los materiales se ubican fácilmente al momento de utilizarlos, en el 93.33% de las micro y pequeñas empresas se establecen reglas para eliminar desperdicios, el 90% considera que su ambiente laboral presenta condiciones óptimas de trabajo, el 96.67% de los representantes afirmó que siempre maneja el hábito de limpieza en las distintas áreas de la micro y pequeña empresa. Se concluye que: La gran mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas siempre poseen el hábito de limpieza en su ambiente de trabajo. Esta rutina garantiza que las instalaciones de la empresa se mantengan libres de bacterias o cualquier tipo de virus que puedan resultar contaminantes.

Locales o Regionales

Variable 1: Capacitación laboral

Dillerva (2021) en su tesis de licenciatura para la Universidad Privada de Tacna, Perú. Titulado: *La capacitación laboral y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Tower and Tower S.A., 2021*. Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Tower and Tower S.A., 2021. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 22 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 66.67% de los trabajadores mencionan que nunca se analizan los conocimientos, destrezas y habilidades, el 66.67% consideran que nunca se han detectado las necesidades de capacitación mediante entrevistas, el 66.67% mencionan que nunca en la empresa se desarrollan capacitaciones presencialmente, el 100.00% de los empleados

indicaron que nunca se ejecutan capacitaciones de manera virtual, el 73.02% de los clientes mencionan que rara vez frente a un reclamo o queja los empleados demuestran interés en buscar solución, el 84.13% de los clientes consideran que siempre el servicio que brinda el hotel hace que se sientan valorados, el 90.48% considera que siempre el hotel cuenta con horarios de atención convenientes al brindar el servicio. Se concluye que: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Tower and Tower S.A.

Dávila (2022) en su tesis de licenciatura para la Universidad Norbert Wiener, Perú. Titulado: *Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de droguerías de Lima, 2022*. El objetivo de este estudio es analizar la relación existente entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de las Droguerías. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 150 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 78% de los trabajadores indicaron que los instructores realizaron pruebas prácticas para mejorar el aprendizaje, el 62% de los trabajadores indicaron que los instructores evaluaron su aprendizaje a través de cuestionarios y exámenes, El 78% consideran que el contenido de la capacitación facilita tomar decisiones ante posibles contingentes, el 89% consideran que el contenido de la capacitación es de acuerdo a las actividades laborales, el 80% consideran que la metodología empleada es fácil de entender, el 83% consideran que las técnicas utilizadas en la capacitación son apropiadas, el 86% mencionan que los horarios de las capacitaciones son factibles, el 89% consideran que la duración de la capacitación es la adecuada, el 75% mencionan que el método utilizado por el capacitador es el adecuado. Se concluye que, la mayoría de los encuestados demostró un alto grado de homogeneidad tanto en la variable de capacitación como en el desempeño laboral, por lo tanto, se puede concluir que existe una estrecha relación entre estas dos variables, incluyendo sus dimensiones.

Barrenechea (2021) en su tesis de licenciatura para la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Titulado: *Gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana, 2021*. Tuvo como objetivo: Describir la influencia de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa de outsourcing. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 74 trabajadores,

para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% se muestra neutral en base en que, para realizar su actividad, se exija un mínimo de nivel educativo, el 55,6% están de acuerdo en que cuando ingreso a la empresa, le brindaron un curso de inducción o capacitación, el 57,8% indicar que los cursos de adiestramiento para el desempeño de sus labores es constante, el 53,5% se muestra neutral en que la capacitación constante para el desarrollo correcto de sus tareas y funciones, el 64,4% está de acuerdo en que la empresa le brinda capacitaciones en temas relacionados con las habilidades de comunicación, el 46,7% indicaron que la empresa le brinda un programa o espacios recreativos, el 53,5% indicaron que el comportamiento e imagen de la empresa transmite confianza. Se concluye que, la gamificación influye de manera media en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 24,404 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0.05$.

Variable 2: Metodología 5s

Olaya (2020) en su tesis de licenciatura para la Universidad Peruana de la Américas, Perú. Titulado: *Implementación de la metodología 5S para incrementar la productividad en la empresa Megatextiles SRL. La Victoria, 2020*, presentada a la Universidad Peruana De Las Américas, para optar el título profesional de ingeniero industrial. El objetivo de este estudio fue implementar la metodología 5S con el fin de aumentar la productividad en el taller de la empresa mencionada anteriormente. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 10 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 63% de los trabajadores indican que los puestos de trabajo no presentan una buena imagen de limpieza, el 45% indican que el lugar de trabajo no tiene establecido responsables para la limpieza, el 45% indican que no existe procedimientos de limpieza establecidos para herramientas, materiales, mobiliarios y equipos, el 85% indican que el mobiliario, equipos, herramientas y documentos lucen limpios, el 75% indican que no están en buen estado y libres de suciedad, polvo o basura los pisos, paredes, ventanas, e instalaciones eléctricas, el 45% indican que se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos, el 100% indican que no se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo. Se concluye que: La falta de organización y limpieza en los puestos de trabajo

provoca desorden, pérdida de tiempo y retrasos en la entrega de las órdenes de trabajo, que suelen ser personalizadas según los pedidos recibidos.

Solís (2023) en su tesis de licenciatura para la Universidad Privada del Norte, Perú. Titulado: *Propuesta de aplicación de la metodología 5S para mejorar la productividad de la empresa MyV COMEIMPRO S. A. C. - Lima, Perú, 2021*. Se planteó como objetivo principal evaluar una propuesta de aplicación de la metodología 5S para mejorar la productividad de la empresa MYV Comeimpro S.A.C. Lima, Perú, 2021. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 15 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 86% indican que están todos los elementos de uso frecuente ordenados, en su ubicación y correctamente identificados en su lugar de trabajo. El 85% indican que están los folders y carpetas plenamente identificados y conteniendo los documentos correspondientes. El 68% indican que están identificados los archivadores, estantes y cajones conteniendo a su vez los elementos respectivos. El 50% indican que se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos. El 65% indican que se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo. El 72% indican que están los basureros vacíos y limpios. El 65% indican que se usa un cronograma para la limpieza y son fácilmente visibles. Se concluye que organizar mejora los niveles de productividad de los colaboradores de, debido a que permite la reducción de necesidades de espacio, stock, almacenamiento, aumenta la productividad de las máquinas, equipos e implementos usados en la oficina, así como de las personas implicadas.

Chafloque y Salsavilca (2020) en su tesis de licenciatura para la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Titulado: *Metodología 5S y su influencia en la productividad de una empresa textil, Lima, 2020*. Tuvo como objetivo, determinar la influencia de la metodología 5s en la productividad de la empresa textil EROLMI E.I.R.L. para el año 2020. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal, la muestra poblacional la conforman 22 trabajadores, para recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento el cuestionario de 8 preguntas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 78% consideran que en el lugar de trabajo cuentan con todos los materiales requeridos para el desarrollo del trabajo, el 83% mencionan que separan los materiales necesarios de los innecesarios, el 80% mencionan que establecen un lugar para cada material, el 88% mencionan que emplean

etiquetas para identificar los materiales, el 94% mencionan que identifican y eliminan las fuentes de suciedad, el 83% mencionan que mantienen limpio el lugar de trabajo, el 80% consideran que distingue fácilmente una situación normal de otra anormal, el 77% consideran que trabajan de acuerdo a las normas establecidas. Se concluye que, la metodología que mejor se adapta y brinda mayores soluciones al problema principal es la metodología 5S. Debido que ayuda a contrarrestar el desorden y la falta de limpieza en las áreas de trabajo, genera un mayor compromiso y responsabilidad en las tareas asignadas, mejora el ambiente laboral, permite eliminar procesos repetitivos, trayendo consigo el aumento de la productividad en la fabricación de los trajes impermeables anti-covid.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Capacitación laboral

Proceso educativo y formativo a través del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y competencias específicas relacionadas con el desempeño laboral, no se trata solo de proporcionar información teórica, sino también de brindar oportunidades prácticas para que los trabajadores desarrollen y apliquen nuevas habilidades en el entorno laboral, el objetivo principal de la capacitación laboral es mejorar el desempeño de los empleados, tanto a nivel individual como colectivo, y contribuir al logro de los objetivos organizacionales, mediante programas de capacitación efectivos, las empresas pueden actualizar el conocimiento de los empleados, mejorar las habilidades técnicas y promover el desarrollo de competencias clave, como el liderazgo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas (López, 2020).

Objetivos de la capacitación laboral

El principal objetivo de la capacitación es fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; a través de programas de capacitación adecuados, se busca proporcionar a los trabajadores las herramientas y los conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Esto implica la adquisición de habilidades técnicas, como el dominio de software y equipos específicos, así como habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas (Valdivia y González, 2022).

Beneficios de la capacitación laboral

Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones: cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes; a su vez atrae los mejores talentos una de las ventajas más significativas de la formación laboral y el desarrollo de los trabajadores es su capacidad para atraer a los mejores talentos. Los principales lugares de trabajo utilizan esta estrategia como técnica de reclutamiento (Olave, 2024).

Dimensión 1: Contenido de la capacitación

En conjunto, estas teorías podrán brindar un contenido como base teórica sólida para comprender y analizar el proceso de capacitación laboral en el contexto de las 5S, se podrá utilizar estos marcos teóricos para fundamentar los argumentos, diseñar estrategias de capacitación efectivas y evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño organizacional y la mejora de los procesos en las empresas del rubro de carpintería, específicamente en la metodología 5S en la empresa seleccionada (Miceli, Corengia, & Fernández, 2021).

Indicador 1: Necesidades de capacitación

Las necesidades de capacitación están relacionadas con los contenidos temáticos que los funcionarios deben conocer específicamente para realizar su trabajo. Es decir, están asociadas a los puestos laborales. (Veliz & Llanos, 2021).

Indicador 2: Adaptación a las necesidades

La conceptualización abstracta, en la cual los individuos buscan construir conceptos y teorías basados en la experiencia y la reflexión; aquí, se desarrollan modelos mentales, se realizan conexiones entre diferentes ideas y se generan principios y marcos conceptuales que ayudan a comprender y explicar los fenómenos observados en el entorno laboral las cuales permiten adaptación incluidas las necesidades para toda empresa (Tomalá et al, 2023).

Dimensión 2: Metodología de la capacitación

La teoría del aprendizaje social, ofrece una perspectiva valiosa para comprender cómo se produce el aprendizaje en el contexto de la Metodología en la capacitación laboral. Destaca la importancia de los modelos de referencia, la observación, la imitación y los procesos de reforzamiento y retroalimentación en el desarrollo de habilidades y comportamientos laborales. Al aplicar esta teoría en programas de capacitación, las organizaciones pueden promover un aprendizaje efectivo y fomentar el crecimiento y desarrollo de los empleados (Sumba, Salazar & Suarez, 2022).

Indicador 1: Modalidad de capacitación

Consisten en charlas e intercambios, que suelen extenderse de 2hs. a 3hs., dependiendo las temáticas abordadas. Son organizados a requerimiento de los organismos o a instancias de la oficina, en función de la criticidad de los sectores o tareas que desarrolla el organismo (Rowland, 2021).

Indicador 2: Recursos didácticos utilizados

El diseño de programas de capacitación, propone se diseñen de acuerdo con las necesidades identificadas. Los contenidos, métodos y herramientas de capacitación deben adaptarse a las características de los participantes y a los objetivos establecidos. Es fundamental utilizar enfoques didácticos efectivos que promuevan el aprendizaje significativo (Reasco, Aguilar, Mora y Mayorga, 2024).

Dimensión 3: Duración

La evaluación de la capacitación se refiere a un proceso educativo de corta duración, planificado y estructurado, mediante el cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias de acuerdo con objetivos específicos. Este proceso se lleva a cabo de manera sistemática y organizada, con el propósito de mejorar el desempeño laboral y el crecimiento profesional de los individuos (Miceli, Corengia, & Fernández, 2021).

Indicador 1: Duración total de la capacitación

Se destaca la importancia de garantizar una adecuada implementación de los programas de capacitación. Esto implica asegurar la disponibilidad de recursos, la

participación activa de los empleados y una correcta ejecución de las actividades formativas contemplando la duración necesaria para el buen desarrollo total de la capacitación. Enfoque basado en la duración como en las necesidades del aprendizaje, propone que la capacitación laboral debe estar orientada a desarrollar las competencias necesarias para el desempeño efectivo de los empleados. Esto implica identificar las competencias requeridas en cada puesto de trabajo, diseñar programas de capacitación específicos y evaluar el desarrollo de dichas competencias (Obando, 2020).

Indicador 2: Sesiones

Los temas por tratar son definidos por el programa de capacitación anual o por requerimientos de los gerentes. La programación de las sesiones debe ser publicada en las redes sociales o darles por escrito a los trabajadores, así como por correo masivo a los colaboradores (Medina, Palacios & Vergel, 2021).

Dimensión 4: Apoyo institucional

El objetivo principal del apoyo institucional, como base teórica sólida para comprender y analizar el proceso de capacitación laboral, se podrá utilizar estos marcos teóricos para fundamentar los argumentos, diseñar estrategias de capacitación efectivas y evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño organizacional y la mejora de los procesos en las empresas (Sosa y Herrera, 2022).

Indicador 1: Flexibilidad en las tareas

Cuando hablamos de flexibilidad laboral nos referimos a la racionalización del trabajo, a la productividad, y a encontrar el equilibrio entre los intereses de la persona y los de la empresa. Y es que todas estas cualidades tienen un mismo fin, conciliar la vida personal con la profesional (Lugo, 2023).

Indicador 2: Materiales de apoyo

En el contexto de la capacitación laboral y disponibilidad de recursos materiales, la teoría del aprendizaje social destaca la importancia de proporcionar modelos de referencia y oportunidades de observación para los empleados, los modelos de referencia pueden ser empleados con experiencia, supervisores o incluso vídeos o materiales de capacitación que muestren el comportamiento deseado, al observar a estos modelos, los empleados pueden

aprender nuevas habilidades, técnicas de trabajo o comportamientos apropiados para el rol laboral (López, Coto y Cadena, 2020).

Dimensión 5: Evaluación de la capacitación

La evaluación de la capacitación laboral juega un papel fundamental en el desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores lo que a su vez contribuye al crecimiento y la competitividad de las empresas (Miceli, Corengia, & Fernández, 2021).

Indicador 1: Pruebas prácticas

Se deben realizar pruebas prácticas, debido a que no se trata solo de aprender, se trata de mejorar constantemente; por ende, una evaluación efectiva destila la esencia de los objetivos de aprendizaje y permite hacer ajustes en tiempo real que maximicen un impacto positivo tanto para los colaboradores, como para la compañía (Durán y Martínez, 2020).

Indicador 2: Exámenes de evaluación

La evaluación de la capacitación a través de exámenes se realiza con la finalidad de realizar un análisis exhaustivo del proceso de formación y los logros que determinan la efectividad y el retorno de la inversión (ROI) del programa. Para que sea exitosa, deben evaluarse varios factores: desde la metodología, usabilidad y experiencia de los trabajadores, hasta la evolución de sus competencias e implementación de estas en su rol laboral. En el caso de las capacitaciones para el dominio del inglés, es fundamental evaluar el nivel inicial del idioma de los colaboradores vs el nivel actual, así como su desempeño frente a cada habilidad del idioma (escritura, escucha, lectura, habla), para afrontar nuevos retos empresariales (Cárdenas, 2019).

Variable 2: Metodología de las 5S

La metodología 5 S es una filosofía de trabajo marcada por la cultura japonesa, se trata de un método pensado para dar orden y sentido a las dinámicas de trabajo, dando respuesta a las situaciones de desorganización, situaciones de peligro, higiene y la promoción de hábitos. La metodología 5S se basa en cinco principios fundamentales: Seiri (Clasificar), Seiton (Ordenar), Seiso (Limpieza), Seiketsu (Estandarizar) y Shitsuke (Disciplina) (Aldaz et al., 2022).

Objetivos de la de la metodología de las 5S

Su principal objetivo es mantener y mejorar las condiciones de organización, orden y limpieza, así como mejorar las condiciones de trabajo, seguridad, clima laboral, motivación personal y eficiencia. Las 5S son universales, se pueden aplicar en todo tipo de empresas y organizaciones, tanto en talleres como en oficinas, incluso en aquellos que aparentemente se encuentran suficientemente ordenados y limpios. Por tanto, cualquier tipo de organización, ya sea industrial o de servicios, que desee iniciar el camino de la mejora continua puede implementarlo en áreas como el mantenimiento de activos e instalaciones (Vargas, 2021).

Beneficios de la metodología de las 5S

La mejora continua es una tarea de todos, dado que la implantación del método de las 5S se basa en el trabajo en equipo. Así, permite involucrar a todos en el proceso de mejora desde su conocimiento del puesto de trabajo. La calidad empieza por la propia persona y por el ambiente que le rodea. Ésta es la razón de la utilización de la metodología 5S, enfocada a lograr sitios de trabajo realmente excepcionales, donde se respire un ambiente eficiente, seguro y confortable y nos reporte los siguientes beneficios: Mayor productividad; mejora las condiciones de trabajo, con el aumento de los niveles de seguridad y la disminución de los accidentes; reducción de pérdidas de tiempo y tiempos de respuesta más cortos; mejora en la calidad de productos y/o servicios; bajo nivel de inversión para lograr su implementación; genera cultura organizacional y disciplina personal; genera mayor compromiso, responsabilidad, cooperación y trabajo en equipo; mejora la imagen ante nuestros clientes; acerca a la organización a implementar gestión de calidad total; mejora en el ambiente del trabajador y aumenta su crecimiento; transforma físicamente el entorno del puesto de trabajo, aumentando el orden y el espacio (Lomparte et al., 2022).

Dimensión 1: Clasificar

El propósito de clasificar significa retirar de los puestos de trabajo todos los elementos que no son necesarios para las operaciones del trabajo que se realizara en la empresa, tanto en la oficina, como en el taller. Los elementos necesarios se deben mantener cerca de la acción del trabajo, mientras que los innecesarios se deben retirar del sitio o eliminar (Salazar et al., 2020).

Indicador 1: Colocación de materiales

El primer paso en el proceso de organización del inventario de materiales y herramientas, la clasificación implica la identificación de los elementos que no son necesarios en el área seleccionada para implementar la metodología de las 5S. Durante este paso, se pueden utilizar diversas herramientas para ayudar en el proceso de inventario de materiales y herramientas (Lara y Jurado, 2023).

Indicador 2: Eliminación de los elementos innecesarios en el área de trabajo

Durante la fase de preparación, deben diseñar y presentar un listado de elementos innecesarios. Esta lista tiene como objetivo registrar los elementos que se consideran innecesarios, incluyendo su ubicación, la cantidad encontrada, la posible causa de la presencia y la acción sugerida para la eliminación. Este listado es complementado por el personal operativo, los encargados o los supervisores durante el período en que se lleva a cabo la campaña de clasificación (Cortez, 2023).

Dimensión 2: Ordenar

El objetivo es colocar los elementos necesarios en ubicaciones de fácil acceso para el uso y luego retornarlos al lugar correspondiente. Mediante esta implementación, buscan mejorar la identificación y marcación de los equipos, herramientas, materiales u otros, así como de los sistemas y elementos críticos para el mantenimiento, asegurando el buen estado. Este enfoque permite una rápida ubicación de materiales y herramientas, mejora la imagen del área ante los clientes al transmitir la sensación de eficiencia, facilita el control del inventario de repuestos y materiales, y optimiza la coordinación en la ejecución de tareas. En el entorno de oficina, la metodología 5S facilita la organización de archivos y la búsqueda de documentos, mejora la visibilidad de las carpetas y reduce el tiempo perdido en acceder a la información (Salazar et al., 2020).

Indicador 1: Distribución de herramientas y materiales

El mapa 5S es una representación gráfica que muestra la ubicación planificada de los elementos que desean organizar en un área específica del edificio. Al buscar las mejores ubicaciones para herramientas, equipos, archivadores y otros elementos, se aplican criterios y principios (Juárez et al., 2021).

Indicador 2: Etiquetado de áreas y elementos

Marcación de la ubicación: Después de determinar las ubicaciones ideales, es fundamental contar con un método que permita identificar dichas ubicaciones de manera que cada persona sepa dónde encuentran los elementos y cuántos de cada elemento hay en cada sitio. Para lograr esto, pueden utilizar diferentes enfoques y herramientas como la marcación con colores (Salazar et al., 2020).

Dimensión 3: Limpieza

El objetivo de este paso es fomentar la actitud de limpieza en el lugar de trabajo y mantener la clasificación y el orden de los elementos. Para lograrlo, es fundamental contar con un programa de entrenamiento sólido que brinde a los empleados las habilidades necesarias y suministre los elementos requeridos para llevar a cabo este proceso. Además, se debe asignar el tiempo adecuado para ejecutar las tareas de limpieza y mantenimiento de forma efectiva (Gálvez, 2024).

Indicador 1: Identificación y eliminación de residuos

Los residuos de empresa han de almacenarse siempre en el interior de naves o bajo una cubierta, los residuos no peligrosos podrán almacenarse en contenedores de hierro o compactadores de residuos, la elección dependerá del tipo de residuo y su volumen; La mejor forma de gestionar los residuos es reducir su generación, las empresas pueden aplicar diversas estrategias, como la reducción de envases y embalajes, la reutilización de materiales, la compra de productos con menor impacto ambiental y la aplicación de procesos productivos más eficientes (Allauca y Mosquera, 2022).

Indicador 3: Gestión de residuos

Es el conjunto de actividades necesarias para el tratamiento de los desechos, desde su generación, hasta su eliminación o reaprovechamiento. Eso incluye la recogida de los residuos, su transporte, la gestión de los que son especialmente peligrosos y el reciclaje de los materiales aprovechables (Salazar et al., 2020).

Dimensión 4: Estandarizar

En esta fase, se busca mantener y conservar los logros obtenidos mediante la aplicación de los estándares de las tres primeras S. La cuarta S está estrechamente

relacionada con el desarrollo de hábitos que permitan mantener el lugar de trabajo en condiciones óptimas de manera constante. Se trata de establecer rutinas y prácticas que promuevan la limpieza, el orden y la organización en el entorno laboral. Al fomentar hábitos adecuados, se busca garantizar que todos los miembros del equipo sean responsables de mantener el lugar de trabajo en condiciones excelentes en todo momento. Esto implica una mentalidad proactiva hacia la conservación del orden y la limpieza, y la adhesión a los estándares establecidos como parte de la cultura organizacional (Rodríguez y Sánchez, 2023).

Indicador 1: Normas de orden y limpieza

Un plan de acción anual para la mejora del orden y la limpieza de los lugares de trabajo será motivo de especial interés de la organización para controlar este tema, así como los riesgos convencionales de golpes, choques y caídas en las superficies de trabajo y de tránsito, sensibilizando e informando a todos los miembros de la empresa, definiendo objetivos concretos y estableciendo los controles necesarios sobre su cumplimiento (Salazar et al., 2020).

Indicador 2: Participación en la estandarización

Integrar las acciones de clasificación, orden y limpieza en los trabajos de rutina: el estándar de limpieza de mantenimiento autónomo facilita el seguimiento de las acciones de limpieza y control de elementos de ajuste y fijación. Estos estándares ofrecen toda la información necesaria para realizar el trabajo. El mantenimiento de las condiciones debe ser una parte natural de los trabajos regulares de cada día (Salazar et al., 2020).

Dimensión 5: Disciplina

En esta fase, se busca mantener y conservar los logros obtenidos mediante la aplicación de los estándares de las tres primeras S. La cuarta S está estrechamente relacionada con el desarrollo de hábitos que permitan mantener el lugar de trabajo en condiciones óptimas de manera constante. Se trata de establecer rutinas y prácticas que promuevan la limpieza, el orden y la organización en el entorno laboral. Al fomentar hábitos adecuados, buscan garantizar que todos los miembros del equipo sean responsables de mantener el lugar de trabajo en condiciones excelentes en todo momento. Esto implica una mentalidad proactiva hacia la conservación del orden y la limpieza, y la adhesión a los estándares establecidos como parte de la cultura organizacional (Herrera y Carrillo, 2019).

Indicador 1: Mejora continua en la disciplina

El papel más importante en este paso lo desempeña la dirección, puesto que son los encargados de educar a los empleados sobre los conceptos, herramientas y técnicas de las 5S, asignado tiempos para la realización de las actividades poniendo a su disposición los medios necesarios para realizarlas y promoviendo la continuidad de la realización de dichas actividades. Los empleados también tienen un papel en la disciplina, puesto que tienen que continuar aprendiendo sobre las 5S ayudando a los demás compañeros a la realización y promoción de las actividades. También deben pedir a los altos mandos los recursos que crean necesarios para realizar estas labores y presentar sus ideas de mejora para la empresa. Los buzones de sugerencias, eslóganes 5S y posters 5S son buenas herramientas para llevar a cabo este paso puesto que muestran el compromiso y determinación por parte de la empresa de llevar a cabo estas actividades y permiten a los empleados tomar conciencia de ello y mostrar sus ideas para mejorar la realización de estas tareas (Montes et al. 2023).

Indicador 1: Incentivos ante la disciplina

Reconocer y recompensar el buen desempeño: valorar y reconocer públicamente los logros individuales y colectivos en relación con las 5S. Esto puede incluir el elogio, los premios o incentivos que refuercen la importancia de mantener la disciplina y estimulen la práctica continua (Carriel, Arias y Vélez, 2023).

Marco conceptual

Cultura organizacional. Es lo que caracteriza a la empresa, su forma de ser y actuar hacia dentro, y cómo esta personalidad se refleja hacia fuera, de acuerdo con sus creencias y valores. Está alineada a su estrategia de negocio, siendo el diferenciador entre los consumidores de sus productos y servicios (Tuesta et al., 2023).

Incentivos laborales. Son pequeños beneficios que puede recibir un empleado de forma adicional como recompensa por su buena labor, su puntualidad, su desempeño o como una forma de motivar el trabajo de los colaboradores (Mocha, 2024).

Mejora continua. Es el proceso continuo de analizar el rendimiento, identificar oportunidades y realizar cambios graduales en los procesos, los productos y el personal. Al analizar y ajustar los procesos, tu empresa puede ahorrar tiempo y ofrecer un producto mejor en general (Zayas, 2022).

Normas de calidad. Documentos que proporcionan requisitos, especificaciones, directrices o características que se pueden utilizar de manera constante para garantizar que los materiales, productos, procesos y servicios sean adecuados para su finalidad (Bertoli, Vázquez & Gamarra, 2024).

Programa de capacitación. Es un conjunto de contenidos y materiales para desarrollar y mejorar habilidades, conocimientos y habilidades de los participantes. Permite utilizar diversos recursos según los objetivos (Orellana, 2021).

2.3. Hipótesis

El diseño de investigación fue de nivel descriptivo, por lo tanto, no planteó una hipótesis ya que no se buscó demostrar la relación entre variables, explicar su naturaleza, ni determinar si una es dependiente de la otra. Según Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) afirman que en una investigación o trabajo descriptivo no se considera hipótesis el cual busca como objeto de estudio el porqué, como su nombre lo indica, describe y explica la investigación no dando razones a la cual no tiene lugar.

III. Metodología

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo cuantitativo, porque se utilizó herramientas de medición y evaluación, expresadas cuantitativamente en porcentajes y números, lo cual permitió una interpretación objetiva de los resultados obtenidos en la investigación desarrollada sobre la capacitación y metodología 5s. Al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que investigación de nivel cuantitativa implica la consideración de conceptos lineales y descriptivos, con claridad en los factores, definiciones, límites y ubicación precisa del problema. Además, recopilando datos se pueden medir los datos existentes.

Nivel de investigación

Fue de nivel descriptivo, porque solo se describieron las principales características de la capacitación y metodología 5s. Al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que en esta investigación se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad; utiliza el método de análisis, el cual permite caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades.

Propuesta

La investigación fue de propuesta debido a que se realizó un plan de mejora a los resultados que se obtuvieron, es decir se crearon acciones de mejora para reducir los problemas en la capacitación y metodología 5s. Al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que las investigaciones de propuesta pretenden ofrecer soluciones a problemas específicos que se detallan en una investigación, con la finalidad de que se planten diversas acciones para eliminar o reducir las falencias.

Diseño

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental-transversal.

Fue no experimental, porque no se manipularon deliberadamente a las variables capacitación y metodología 5s, es decir se observaron los acontecimientos tal y como se presentaron en su contexto natural. Al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que en este diseño no existe la manipulación intencional de variables, pues en la

investigación no experimental lo que se hace es observar y analizar fenómenos que ocurren en su contexto natural.

Fue transversal, porque el estudio se efectuó en un determinado tiempo y espacio, teniendo un inicio y fin específicamente en el año 2024. Al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que un estudio transversal es un tipo de estudio observacional que analiza datos recopilados durante un período de tiempo específico y sobre diferentes variables en una muestra de población específica.

3.2. Población

De acuerdo con Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) afirmaron que la población es un conjunto de todos los elementos que nos interesan estudiar y a estos elementos los definimos como unidades de estudio.

La población estuvo conformada por 6 trabajadores de la pequeña empresa VYP SAC, Villa María del Triunfo, Lima 2024. La información fue brindada por el gerente de la empresa.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que decidieron participar en el estudio, es decir los que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Administrador.
- Trabajadores que no aceptaron participar en el estudio, es decir los que no firmaron el consentimiento informado.

Muestra

Del mismo modo que Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) afirmaron que la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población.

La muestra estuvo conformada por 6 trabajadores de la pequeña empresa VYP SAC, Villa María del Triunfo, Lima 2024. En ese sentido ambas variables se tomaron en cuenta la totalidad de sus trabajadores, quienes evaluaron la capacitación laboral y la metodología de las 5S.

Tipo de muestra: Debido a que la muestra es igual al tamaño de la población en el presente estudio se utilizó el tipo de muestra censal, al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) establecen que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición	Categoría o valorización
CAPACITACIÓN LABORAL	La capacitación laboral se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas necesarias para desempeñar una tarea o función en el entorno laboral. Asimismo, la capacitación laboral es un proceso de aprendizaje que busca mejorar el desempeño de los empleados y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (López, 2020).	Contenido de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de capacitación Adaptación a las necesidades 	Likert	Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Neutral: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1
		Metodología de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> Modalidad de capacitación Recursos didácticos utilizados 		
		Duración	<ul style="list-style-type: none"> Duración total de la capacitación Sesiones de capacitación 		
		Apoyo institucional	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad en las tareas Materiales de apoyo 		
		Evaluación de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> Pruebas prácticas Exámenes de evaluación 		
METODOLOGÍA 5S	La metodología 5 S es una filosofía de trabajo marcada por la cultura japonesa, se trata de un método pensado para dar orden y sentido a las dinámicas de trabajo, dando respuesta a las situaciones de desorganización, situaciones de peligro, higiene y la promoción de hábitos. La metodología 5S se basa en cinco principios fundamentales: Seiri (Clasificar), Seiton (Ordenar), Seiso (Limpieza), Seiketsu (Estandarizar) y Shitsuke (Disciplina) (Aldaz et al., 2022).	Clasificar	<ul style="list-style-type: none"> Colocación de materiales Eliminación de elementos innecesarios 	Likert	Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Neutral: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1
		Ordenar	<ul style="list-style-type: none"> Distribución de herramientas y materiales Etiquetado de áreas y elementos 		
		Limpieza	<ul style="list-style-type: none"> Identificación y eliminación de residuos Gestión de residuos 		
		Estandarizar	<ul style="list-style-type: none"> Normas de orden y limpieza Participación en la estandarización 		
		Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> Mejora continua en la disciplina Incentivos ante la disciplina 		

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

Técnica

La técnica que se utilizó para el recojo de información fue la encuesta, la cual se aplicó a los trabajadores de la pequeña empresa VYP SAC, Villa María del Triunfo, Lima. Según Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que es una técnica de la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Instrumento

En esta investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario el cual consta de 20 ítems, 10 ítems para la variable: Capacitación y 10 ítems, para la variable: Metodología 5s (Anexo 2). Según Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que el cuestionario es el conjunto de preguntas estructuradas y organizadas que se utiliza para obtener información relacionada con los objetivos en la investigación.

Los instrumentos fueron validados a través del juicio de tres expertos con grado de maestría y doctorado en administración, quienes evaluaron si las interrogantes de ambos cuestionarios son coherentes y análogas al tema de investigación, con lo cual se determinó que dichos instrumentos son aptos para su aplicación. Al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que el juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

N°	Experto validador	Resultado
01	Mgr. Uribe Cornelio, Guido Elmer	Aprobado
02	Mgr. Avila Crespín, Ivonee Feli	Aprobado
03	Dr. Álvarez Gallegos, Aurelio Francisco	Aprobado

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de los cuestionarios se estimó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach; donde el resultado para la variable Capacitación laboral fue de un valor de 0.922; y para la variable Metodología 5s se obtuvo una confiabilidad del 0.950; lo que indica que los instrumentos tienen una excelente confiabilidad. Al respecto Vizcaíno, Cedeño y Maldonado (2023) indicaron que el alfa de Cronbach va de 0 a 1; mayor fiabilidad cuando se acerca a 1, menor fiabilidad o consistencia cuando se acerca a cero, cuando tiende a cero indica que no hay ninguna correlación entre los elementos. Son totalmente independientes.

3.5. Método de análisis de datos

De acuerdo con Piza et al. (2019) indicaron que el plan de análisis de datos consiste en someter los datos a la ejecución de operaciones, esto se realiza con el propósito de obtener conclusiones exactas que contribuirán a alcanzar nuestros objetivos, después del recojo de los datos mediante la técnica de la encuesta, se tabularon y graficaron de manera ordenada de acuerdo con cada variable y sus dimensiones.

Para el análisis de los datos recolectados se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaborarán tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como figuras estadísticas.

Así mismo es importante destacar que los programas informáticos: Microsoft Word, debido a que con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones; del mismo modo se utilizó el Acrobat Reader XI, el cual es un software gratuito que permitió leer archivos digitales de extensión PDF, como es el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual; así mismo el Microsoft Excel, el cual fue utilizada para llevar a cabo la tabulación y la elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas; del mismo modo se utilizó el programa Turnitin para hacer la verificación que no existe plagio, así como el uso del Mendeley para la generación de las referencias bibliográficas en norma APA 7ma edición; por último, el PPT para la presentación.

3.6. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos del Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277- 2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024.

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes. Se protegió a las personas partícipes de la investigación respetando su privacidad, no se colocaron datos personales como números telefónicos y dirección del domicilio en el consentimiento informado y cuestionario. Asimismo, no se tomó fotografías de su imagen sin la autorización respectiva; y se comunicó a cada trabajador que los datos proporcionados solo tendrían fines investigativos.

Cuidado del medio ambiente. Como forma de contribución al medio ambiente, preservación de la naturaleza y evitar la tala excesiva de árboles, se aplicó el cuestionario utilizando papeles reciclados, los cuales contenían las preguntas a realizar. Además, se utilizó la energía eléctrica moderadamente, se evitó que la laptop de uso para el trabajo de investigación quede cargando por largas horas.

Libre participación por propia voluntad. El cuestionario se aplicó después de dar a conocer el propósito de la investigación, contemplado en el consentimiento informado. Además de la petición de participación hacia los trabajadores, lectura del documento, su aceptación y firma en dicho consentimiento. También se aclararon las dudas de las clientes relacionadas a la información brindada con el fin de otorgarles mayor seguridad en su intervención.

Beneficencia, no maleficencia. Se encuestó a los trabajadores de la microempresa en estudio, que su participación a través de la información brindada no les ocasionaría daño alguno y se respetó sus peticiones como la anonimidad de sus respuestas en el cuestionario. Además, no se interrumpió trabajadores cuando se encontraban realizando alguna función, pues se esperó a que estuvieran libres, así se evitó causarles algún tipo de malestar. También se dio a conocer la importancia que tenía su participación en el trabajo de investigación, resaltando los beneficios de la aplicación de la capacitación y la mejora de la metodología 5S.

Integridad y honestidad. Se trabajó con integridad y rectitud en todas las actividades y procesos de la investigación, recabando información real y veraz mediante la técnica de la encuesta y a través de la búsqueda de libros, tesis, artículos, revistas, diarios y paginas confiables que fueron empleados con mucha transparencia, honestidad y responsabilidad en la elaboración de este estudio.

Justicia. Se otorgó un trato cordial a todos los trabajadores de la investigación, indicándoles la causa e importancia de la encuesta y su colaboración; además, se entregó un modelo de consentimiento igual para todos y se les aplicó las mismas preguntas. También se les dio a conocer los resultados de la investigación, haciéndoles llegar una copia de la información.

IV. Resultados

Objetivo específico 1: Describir las características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Tabla 1

Características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Capacitación laboral	N	%
Capacitación en la adaptación a las necesidades de la empresa		
Totalmente de acuerdo	4	66.67
De acuerdo	2	33.33
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Actualización de conocimientos de las nuevas técnicas de la carpintería		
Totalmente de acuerdo	5	83.33
De acuerdo	1	16.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Capacitación (presencial, virtual, mixta) es efectiva		
Totalmente de acuerdo	2	33.33
De acuerdo	4	66.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Ejemplos y casos prácticos en la capacitación		
Totalmente de acuerdo	1	16.67
De acuerdo	5	83.33
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00

Continua...

Tabla 1

Características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Capacitación laboral	N	%
Duración de capacitación, fue la más adecuada		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	5	83.33
Totalmente en desacuerdo	1	16.67
Total	6	100.00
Sesión de la capacitación fue conveniente para la participación.		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	4	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	33.33
Total	6	100.00
Apoyo necesario para el desarrollo de la capacitación		
Totalmente de acuerdo	5	83.33
De acuerdo	1	16.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Accesibilidad de los materiales de apoyo		
Totalmente de acuerdo	1	16.67
De acuerdo	5	83.33
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Prueba practica para demostrar los aprendido		
Totalmente de acuerdo	4	66.67
De acuerdo	2	33.33
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00

Continua...

Tabla 1

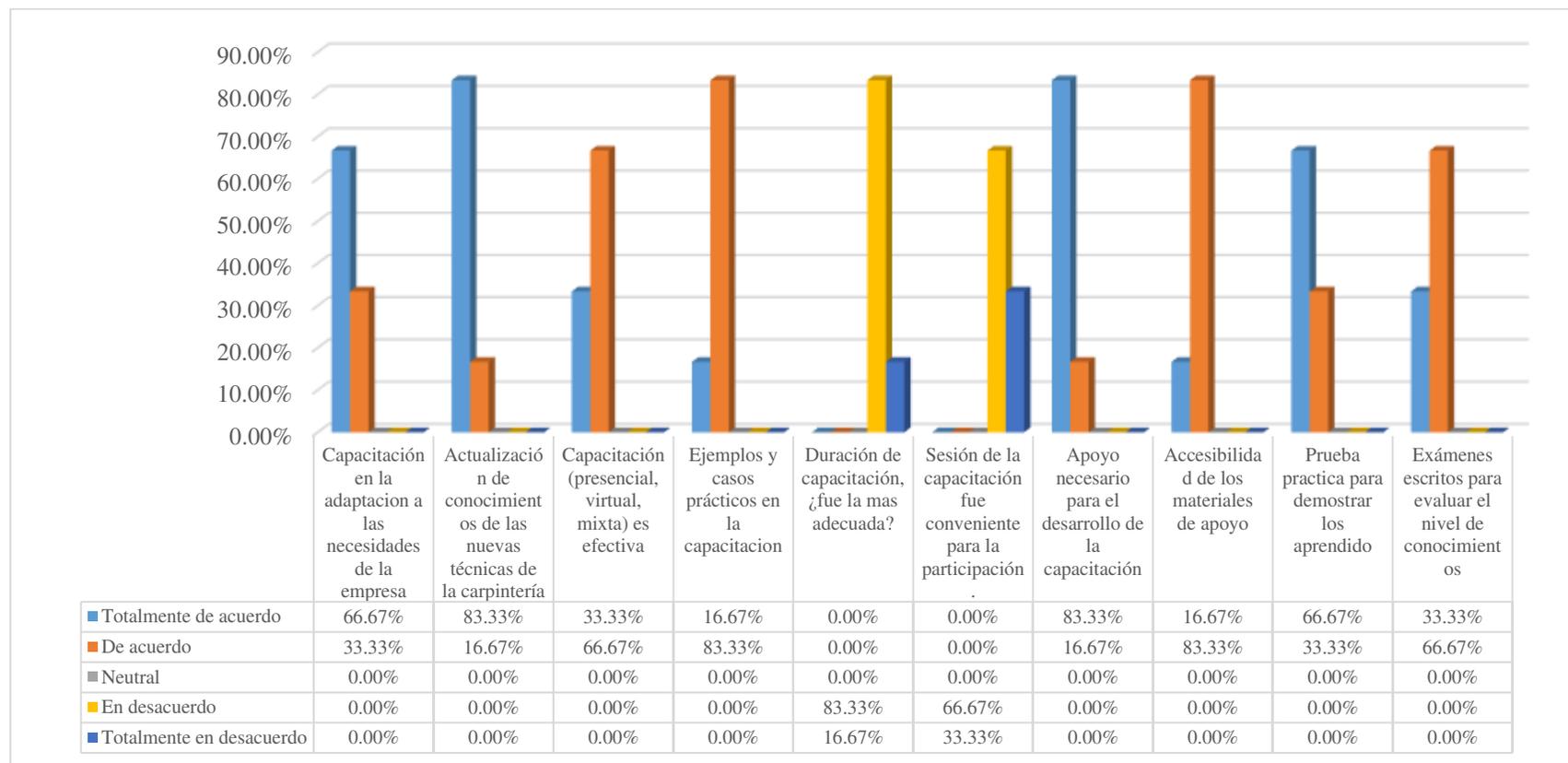
Características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Exámenes escritos para evaluar el nivel de conocimientos		
Totalmente de acuerdo	2	33.33
De acuerdo	4	66.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Figura 1

Características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Objetivo específico 2: Describir las características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024

Tabla 2

Características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Metodología 5S	N	%
Ubicación de equipos de trabajo para la facilidad de acceso		
Totalmente de acuerdo	5	83.33
De acuerdo	1	16.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Eliminación de elementos innecesarios		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	4	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	33.33
Total	6	100.00
Herramientas y materiales ubicados de forma adecuada		
Totalmente de acuerdo	4	66.67
De acuerdo	2	33.33
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Áreas y los elementos etiquetados para su identificación.		
Totalmente de acuerdo	1	16.67
De acuerdo	5	83.33
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Identificación y eliminación de residuos		
Totalmente de acuerdo	2	33.33
De acuerdo	4	66.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00

Continúa...

Tabla 2

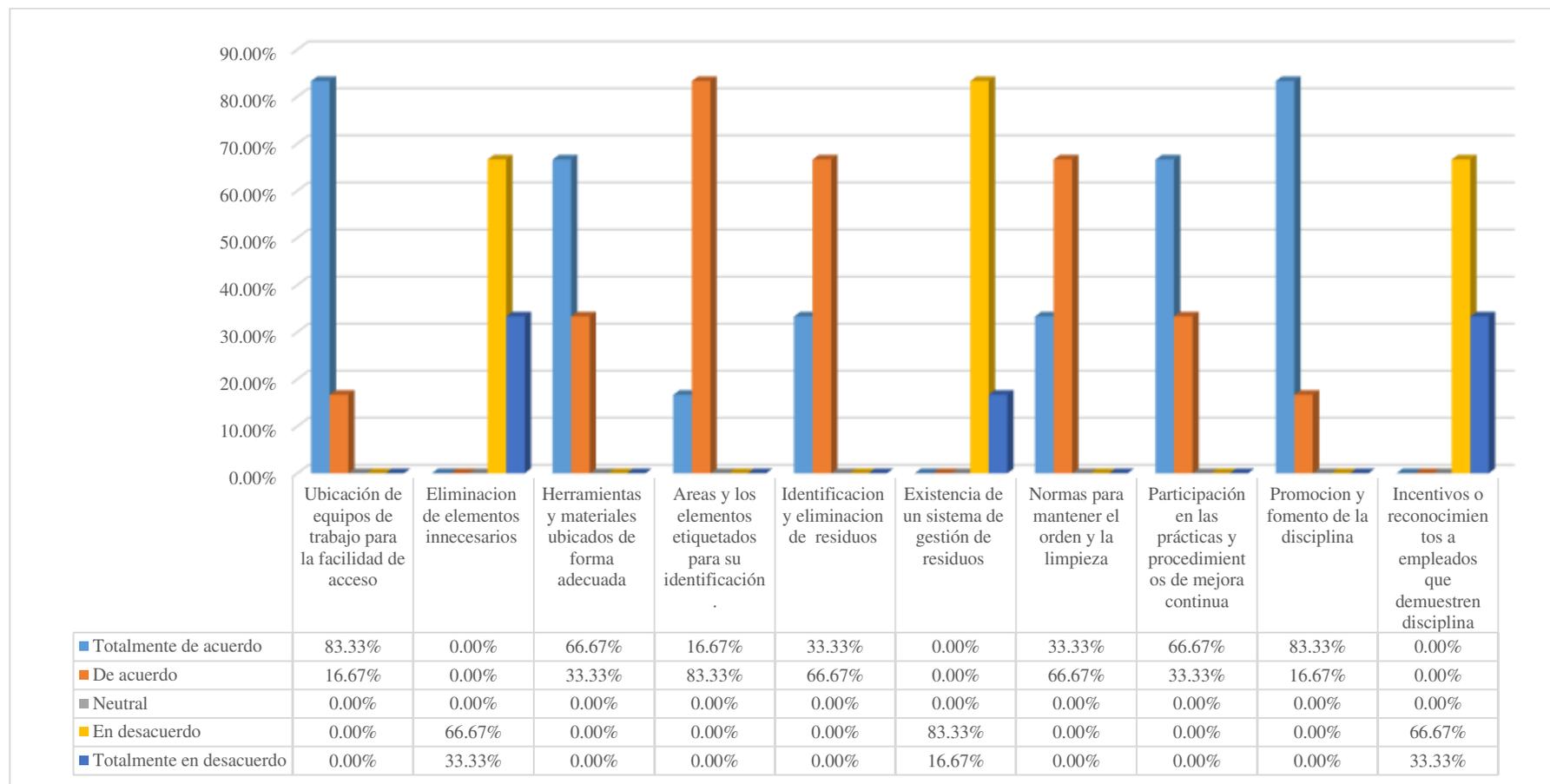
Características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Metodología 5S	N	%
Existencia de un sistema de gestión de residuos		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	5	83.33
Totalmente en desacuerdo	1	16.67
Total	6	100.00
Normas para mantener el orden y la limpieza		
Totalmente de acuerdo	2	33.33
De acuerdo	4	66.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Participación en las prácticas y procedimientos de mejora continua		
Totalmente de acuerdo	4	66.67
De acuerdo	2	33.33
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Promoción y fomento de la disciplina		
Totalmente de acuerdo	5	83.33
De acuerdo	1	16.67
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	6	100.00
Incentivos o reconocimientos a empleados que demuestren disciplina		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
En desacuerdo	4	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	33.33
Total	6	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Figura 2

Características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Objetivo específico 3: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Tabla 3

Propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Variable	Indicador	Problema	Causa	Consecuencia	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Capacitación laboral	Duración total de capacitación	El 83.33% están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería.	La empresa no ha elaborado un programa de capacitación donde se establezcan el tiempo y las horas adecuadas para cada curso por ende los trabajadores sienten que aún existe la necesidad de mejorar sus conocimientos en el rubro de la carpintería.	La inadecuada capacitación laboral produce una disminución de la productividad porque el empleado no tiene todas las competencias y las herramientas que necesita para completar sus tareas efectivamente. Entonces, se producen retrasos que afectan al rendimiento de toda la empresa.	<p>Diseñar un programa de capacitación el cual es un conjunto de contenidos y materiales para desarrollar y mejorar habilidades, conocimientos y habilidades de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema: Capacitación técnicas y estrategias de carpintería. • Objetivo: Analizar las diferentes técnicas y estrategias que favorecen la labor del carpintero y la creación de diferentes tipos de objetos. • Meta. 100% de trabajadores capacitados en técnicas y estrategias de carpintería. • Duración: Trimestral • Recursos: <ul style="list-style-type: none"> a. Materiales: Mesas, sillas, sala de reunión, proyectores, pizarra, lapicero. b. Humanos: Instructor de capacitación. • Cronograma de actividades: Al planificar las sesiones de capacitación de antemano, se evitan demoras y cancelaciones de último momento. Esto ayuda a optimizar el tiempo de los empleados y a reducir los costos asociados con cambios de programación repentinos. 	Gerente/ Colaborador	s/4,000.00
			Los colaboradores consideran que las capacitaciones no fueron muy entretenidas, por ende, no tuvieron total interés.	No lograr mejorar el rendimiento y desempeñarse de manera más eficiente en sus responsabilidades.	Utilizar con mayor frecuencia los medios audiovisuales para lograr una capacitación mas entretenida; se puede decir que la capacitación en video brinda una oportunidad única para que los empleados vean, escuchen y comprendan procesos de fabricación complejos de una manera fácil de		

					comprender. Los componentes visuales y auditivos del entrenamiento en video pueden ayudar a reforzar el aprendizaje y fomentar la retención de información.		
			Los colaboradores no se sienten comprometidos con los objetivos a largo plazo de la empresa; además no existe una comunicación abierta en donde se busque generar confianza con el líder, por ende, no muestra mucho interés en la capacitación.	Inadecuados resultados del programa o plan de capacitación.	Generar una comunicación abierta, es indispensable conocer qué cosas son importantes para los colaboradores, para esto se pueden utilizar herramientas como encuestas, buzones de sugerencias y reuniones de equipo. Es fundamental mantener la mente abierta y animar a los trabajadores a expresar sus ideas y perspectivas, tanto de forma anónima como pública.		
	Sesiones de capacitación	El 66.67% están en desacuerdo en que la duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación.	En fechas donde existe mayor producción los trabajadores tienen mayor carga laboral por ende en algunas ocasiones no se asistía a los cursos de capacitación.	La falta de una buena formación genera conflictos en los empleados de todos los sectores de la empresa. Esto es especialmente cierto entre aquellos trabajadores antiguos y nuevos, ya que, si una persona no sabe cómo realizar sus tareas, habrá numerosos desacuerdos que generarán un clima laboral hostil.	Implementar medidas de flexibilidad horaria en los distintos departamentos de una empresa es una excelente medida para mejorar la productividad por una simple razón: mejora sustancialmente la motivación y el bienestar de los colaboradores, de esta manera tendrán mucho más tiempo para la implementación de la capacitación.	Gerente/ Colaborador	s/500.00
			Agotamiento laboral el cual es un tipo de estrés vinculado con el trabajo. Incluye un desgaste físico o emocional. También puede abarcar el sentirse inútil, impotente y vacío	Actitud de indiferencia y desapego, reduciendo claramente su compromiso hacia el trabajo.	Evaluar y redistribuir la carga de trabajo, se debe realizar una evaluación exhaustiva de las responsabilidades y tareas asignadas a cada empleado. Identificar las áreas de carga excesiva y redistribuir equitativamente las responsabilidades puede ayudar a aliviar la sobrecarga laboral de una forma increíble.		
			En la empresa no se aplican metas realistas, por ende, esto genera sobrecarga laboral.	Alta rotación de personal, ya que los empleados pueden sentirse abrumados y buscar oportunidades en empresas donde se les brinde un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.	Evaluar y ajustar las metas y plazos: Es importante que los objetivos y plazos establecidos sean realistas y alcanzables. Realizar evaluaciones regulares de las metas y plazos, y realizar ajustes cuando sea necesario, permite una mejor gestión de la carga de trabajo y evita que los empleados se sientan abrumados.		
Metodología 5s	Eliminación de elementos innecesarios	El 66.67% están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan	Los espacios para el área de producción no son los más adecuados por lo tanto no existe lugares	Cuando estas condiciones están ausentes, las consecuencias pueden ser, entre otras: pérdida de tiempo en la búsqueda de objetos	Diseño del Programa de metodología 5s. <ul style="list-style-type: none"> Sensibilización. Tiene aproximadamente una (1) hora de duración, se realiza con el personal para que participe activa y 	Gerente/ Colaborador	s/1500.00

		regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas.	para colocar los elementos innecesarios en las actividades diarias	o información; desperdicio de espacio; desabasto de materiales o abasto excesivo o innecesario de los mismos; pérdida o daño del equipo o materiales; ocurrencia de errores, accidentes y enfermedades; disminución de la capacidad de respuesta, improductividad o desmotivación hacia el trabajo y, todo esto, puede provocar un deterioro de la imagen de la organización que pueda llevarla a perder clientes.	<p>conscientemente del programa; donde se recalca la importancia de que el sitio /lugar de trabajo permanezca en completo orden y aseo, para obtener la optimización de los recursos con que se cuenta y dispone</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Programa. Este se realiza en forma concertada con los empleados de la Dependencia donde va a tener su aplicabilidad haciéndoles ver la importancia del compromiso y responsabilidad que éste trae consigo. • Evaluación del Programa o Monitoreo. Para definir los resultados, se requiere de una evaluación y un control periódico del programa 5 S, que permita establecer los cambios que sean requeridos para lograr su efectividad • Seguimiento del programa. Está relacionado con la evaluación y monitoreo, permite establecer controles y ajustes al programa conducentes a beneficiar al empleado. 		
			En la empresa no existe una cultura de aprendizaje y mejora continua, por ende, no se tiene el hábito de mejorar el ambiente laboral a través de la eliminación y orden de las herramientas o equipos en el área de trabajo.	Menor satisfacción y compromiso del personal con la organización, lo que puede llevar a una menor retención de personal	Fomentar la retroalimentación constructiva, crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos dando y recibiendo retroalimentación puede ayudar a fomentar una mentalidad de crecimiento.		
			Resistencia al cambio, el cual se da porque los trabajadores sienten temor cuando se introducen cambios metodológicos y de procesos que conllevan modificaciones de rutinas y/o hábitos.	Puede afectar la cultura empresarial de la organización y socavar la innovación y creatividad. La resistencia al cambio puede aumentar los costos de la empresa al resistir la inversión en nuevas tecnologías y prácticas empresariales.	La mejor forma de combatir la resistencia al cambio es anticiparse a cualquier reclamo generado por falta de información. Desde el inicio del proceso, los responsables deben comunicar al personal la importancia del cambio, sus consecuencias y las acciones a tomar con el fin de que ellos no se vean sorprendidos y estén al tanto de los procesos que significa.		
	Gestión de residuos	El 83.33% están en desacuerdo en que existe un sistema de	Es gerente desconoce de cómo crear o aplicar un plan de gestión de residuos	No optimizar la eficiencia de los procesos, reducir el consumo de recursos y generar un rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de gestión de residuos es un documento que establece las 	Gerente/ Colaborador	s/1000.00

		gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo.	para mejorar la productividad en distintas áreas.	económico, también puede traer como consecuencia el desprestigio de la imagen corporativa asociada al valor de la responsabilidad social.	<p>condiciones y medios para llevar a cabo la gestión de residuos producidos en las diferentes actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasos: • Identificar y cuantificar qué residuos son los que se generan, dependiendo de la industria a la que se pertenece. De este modo se puede ver el tipo de residuo, cuánto y cómo aplicar las medidas adecuadas, en función de la peligrosidad que tengan. • Conocimiento de las leyes aplicadas a cada caso. Es imprescindible identificar qué normativa incluye a la empresa y su relación con la gestión de residuos. Esta normativa puede tener varios ámbitos; comunitario, estatal o autonómico. • Llevar un registro y un seguimiento de las retiradas de producto y qué residuos se han generado. • Actuar en todo lo necesario para cumplir todos los requisitos legales que aplican al sector en concreto. • Marcar los objetivos del plan de gestión de residuos de un modo claro. Tiene que conocerse el modo de reducirlos, el impacto que generan al medio ambiente y la salud de quienes trabajan en la empresa. • Realizar acciones para verificar la integración en el proceso de este plan. También implementar sistemas que permitan evaluar cómo y hasta dónde se alcanzan los objetivos. 		
			La empresa no aplica la responsabilidad social y ambiental, es decir no existe una cultura de cuidado del medio ambiente.	Disminución de la reputación e imagen de la marca.	Crear un Plan de Responsabilidad Empresarial (RSE) es un programa que no solo beneficia a los resultados de una empresa en sí. Sino que, también brinda diversas ventajas para las comunidades que rodean a la misma. Esto se debe a que este plan busca crear empresas sostenibles interesadas en el bienestar de sus clientes.		

			No se está reutilizando los residuos en la empresa.	Aumento de la cantidad de recursos naturales utilizados, la huella ecológica y la energía consumida en la fabricación.	Contactar con organizaciones que se dediquen a la compra de residuos de madera, ya que estas pueden ser utilizadas para biocombustibles como en la fabricación de tableros de fibra de madera e incluso fabricación de embalaje, de esta forma aprovechan todo lo que puede ofrecer la madera.		
Incentivos ante la disciplina	El 66.67% están totalmente en desacuerdo en que se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua.	La empresa no cuenta con un programa incentivos para mejorar y reforzar el compromiso de los trabajadores y lograr la mejora continua en todas las actividades de la empresa.	Disminución del sentido de responsabilidad entre todos, y no lograr ampliar la autonomía otorgada a los empleados.	Crear un programa de incentivos lo cuales son planes de recompensas para premiar y motivar a los empleados por su desempeño excepcional, estos pueden estar basados en diversos criterios, tales como rendimiento laboral, cumplimiento de metas, innovación, mejora continua. Ejemplo: Crear un muro en la empresa donde se coloque la foto del colaborador. Reconocimiento público de los compañeros de trabajo con aplausos. Desayuno o comida a domicilio, o entre compañeros con mejor desempeño	Gerente/ Colaborador	s/1000.00	
		En la empresa se desconoce que incentivos serian mejor percibidos por el trabajador.	Desconocimiento de incentivos que se puede otorgar al colaborador.	Realizar una pequeña encuesta, para determinar qué tipo de incentivos favorecerían a un mejor compromiso para la aplicación de las 5S.			
		Los trabajadores sienten que los incentivos quizá no sean transparentes y no se de en base al mérito o esfuerzo.	Bajo nivel de clima laboral, puesto que puede ocasionarse conflictos internos por un programa de incentivos injusto.	Realizar evaluación del desempeño basada en objetivos es un proceso de evaluación que regula los resultados de un individuo o un equipo en relación con los objetivos establecidos previamente.			

V. Discusión

Objetivo específico 1: Describir las características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

El 66.67% están totalmente de acuerdo en que la capacitación recibida se adapta a las necesidades específicas de la empresa VYP SAC. Estos datos coinciden con Zambrano y Pelegrín (2020) en su investigación *La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral*; afirmaron que el 56% de los trabajadores indicaron que los gerentes analizan las necesidades de capacitación. Pero se contrastan con Abreo (2022) en su tesis *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Ferretería ‘Bonilla’ en el cantón La Maná, 2022*; aportó que el 79,40% de los trabajadores indican que raras veces se ejecuta una formación para realzar sus destrezas y desempeño. Esto demuestra que los trabajadores consideran que la empresa sí aplicó la capacitación en base las necesidades de cada área; pero no se identificó las necesidades a través de entrevistas encuestas; sin embargo, a pesar de ello el programa o las capacitaciones brindadas fueron efectivas, por ende es necesario mencionar que la detección de necesidades de capacitación es el primer paso en la implementación de capacitaciones de colaboradores/as y envuelve una serie de pasos que nos permiten descubrir qué habilidades, conocimientos o actitudes son necesarias para mejorar la eficiencia, calidad y resultados de nuestro ambiente laboral.

El 83.33% están totalmente de acuerdo en que la capacitación brinda actualización de conocimientos en relación a las nuevas técnicas y tendencias en el campo de la carpintería, estos datos coinciden con Borbor (2022) en su tesis *Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón guayaquil, período 2019-2021*; encontró que el 87% de los trabajadores manifiestan que en las empresas aplicaron programas de capacitación enfocados a las nuevas tecnologías, de igual forma coinciden con Abreo (2022) en su tesis *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Ferretería ‘Bonilla’ en el cantón La Maná, 2022*; encontró que el 73.68% de los trabajadores afirman que las capacitaciones brindan actualizaciones de conocimientos de nuevas técnicas. Esto demuestra que las capacitaciones brindadas fueron de temas actuales sobre el rubro por ende

esto motivó a que los trabajadores presten mucha atención a cada detalle de los instructores de capacitación.

El 66.67% están de acuerdo en que la modalidad de capacitación utilizada (presencial, virtual, mixta) es efectiva para mi aprendizaje. Estos datos coinciden con Zambrano y Pelegrín (2020) en su investigación *La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral*; afirmaron que el 74% de los trabajadores indicaron que se realizó la capacitación a través de la modalidad virtual y presencial, de igual forma coinciden con Cruz (2021) en su tesis *Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: Caso Kechwka Contratistas Generales SAC, distrito Ayacucho, 2021*; hallo que el 81% de los trabajadores mencionan que capacitación utilizada es efectiva para los aprendizajes necesarios. En la empresa se aplicaron diversos tipos de modalidades de capacitación con el fin de adaptarse a cada trabajador, pues en algunos casos es mejor recibir una capacitación virtual.

El 83.33% están de acuerdo en que, durante la capacitación, los recursos didácticos como los materiales audiovisuales, revistas, periódicos, trípticos, etc., fueron adecuados para su aprendizaje, estos datos coinciden con Zambrano y Pelegrín (2020) en su investigación *La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral*; afirmaron que el 86% de los trabajadores indicaron que los recursos didácticos utilizados en el plan de capacitación fueron los más adecuados, de igual forma coinciden con Cruz (2021) en su tesis *Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: Caso Kechwka Contratistas Generales SAC, distrito Ayacucho, 2021*; hallo que el 66% de los trabajadores mencionan que los recursos didácticos utilizados en las capacitaciones fueron adecuados para el desarrollo del aprendizaje.

El 83.33% están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería, estos datos se contrastan con Borbor (2022) en su tesis *Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón guayaquil, período 2019-2021*; encontró que el 71% de los trabajadores manifiestan que la duración del programa de capacitación fue la correcta, de igual forma contrasta con Rojas (2020) en su tesis *Capacitación laboral de las*

micro y pequeñas empresas rubro comercialización de ropa deportiva: Caso empresa Polmar de Ayacucho, 2020; menciona que el 71% de los trabajadores manifiestan que las duraciones de las capacitaciones fueron suficiente para aprender los conocimientos necesarios.

El 66.67% están en desacuerdo en que la duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación, estos datos se contrastan con Borbor (2022) en su tesis *Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón guayaquil, período 2019-2021*; encontró que el 86% de los trabajadores manifiestan que participaron en todas las sesiones programadas del programa de capacitación, de igual forma contrasta con Rojas (2020) en su tesis *Capacitación laboral de las micro y pequeñas empresas rubro comercialización de ropa deportiva: Caso empresa Polmar de Ayacucho, 2020*; menciona que el 83% de los trabajadores manifiestan que las duraciones de las sesiones de capacitación fueron convenientes para participación.

El 83.33% están totalmente de acuerdo en que la empresa proporciona el apoyo necesario para el desarrollo de la capacitación, como tiempo asignado y flexibilidad en las tareas diarias, estos datos coinciden con Borbor (2022) en su tesis *Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón guayaquil, período 2019-2021*; encontró que el 93% de los trabajadores manifiestan que la alta gerencia brindó el apoyo necesario frente a alguna dificultad en el programa de capacitación, de igual forma coinciden con Rojas (2020) en su tesis *Capacitación laboral de las micro y pequeñas empresas rubro comercialización de ropa deportiva: Caso empresa Polmar de Ayacucho, 2020*; menciona que el 68% de los trabajadores manifiestan que la empresa proporciona apoyo necesario en la capacitación.

El 83.33% están de acuerdo en que los materiales de apoyo, como manuales, guías o materiales audiovisuales, están fácilmente accesibles para cada uno de los participantes, estos datos se contrastan con Borbor (2022) en su tesis *Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón guayaquil, período 2019-2021*; encontró que el 86% de los trabajadores manifiestan que Los materiales o recursos de apoyo fueron suficientes y accesibles, de igual forma coinciden con Barrenechea (2021) en su tesis *Gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing*,

Lima Metropolitana, 202; encontró que el 56.33% de los trabajadores afirman que los materiales de apoyo es de fácil acceso para cada de participante.

El 66.67% están totalmente de acuerdo en que la empresa le ha realizado una prueba practica para demostrar los aprendido, estos datos coinciden con lo encontrado por Dávila (2022) en su tesis *Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de droguerías de Lima, 2022*; evidenció que el 78% de los trabajadores indicaron que los instructores realizaron pruebas prácticas para mejorar el aprendizaje, de igual forma coinciden con Barrenechea (2021) en su tesis *Gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana, 202*; encontró que el 62.93% de los trabajadores afirman que la empresa aplican pruebas prácticas para demostrar el aprendizaje de las capacitaciones.

El 66.67% están de acuerdo en que la empresa aplicó exámenes escritos para evaluar el nivel de conocimientos sobre los temas de capacitación, estos datos coinciden con lo encontrado por Dávila (2022) en su tesis *Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de droguerías de Lima, 2022*; evidenció que el 62% de los trabajadores indicaron que los instructores evaluaron su aprendizaje a través de cuestionarios y exámenes, de igual forma coinciden con Barrenechea (2021) en su tesis *Gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana, 202*; encontró que el 84.62% de los trabajadores afirman que la empresa realizo exámenes para evaluar el conocimientos sobre los temas de capacitación.

Objetivo específico 2: Describir las características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

El 83.33% están totalmente de acuerdo en que los equipos de trabajo están colocados en lugares que facilitan su acceso y uso, estos datos coinciden con lo encontrado por Arcentales (2020) en su tesis denominada *Plan de mejoras por medio de la tecnología 5S en el área de producción de la empresa Molinos Poulitier S. A.*; encontró que el 80,00% menciona que los objetos o herramientas están ordenados de acuerdo a la frecuencia de uso, de igual forma coinciden con Gutiérrez (2021) realizo una investigación denominada *Implementación de la metodología 5S en el área productiva de la carpintería El Diamante*; hallo que el 69% de los

trabajadores mencionan que los materiales de trabajo son colocados en lugares de fácil acceso. En las áreas operativas los equipos y materiales de trabajo son colocados de manera visible para su fácil ubicación, lo cual previene incluso accidentes de trabajo, el primer paso de las 5S es analizar todo lo que está presente en el espacio de trabajo (todas las herramientas, materiales, equipamientos) para determinar lo que realmente debe estar presente y lo que se puede quitar. Este proceso debe realizarse en equipo, incluyendo a las personas que trabajan en ese espacio, lo que puede generar cierto debate sobre el valor de cada objeto.

El 66.67% están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas, estos datos se contrastan con lo encontrado por Gutiérrez (2021) realizó una investigación denominada *Implementación de la metodología 5S en el área productiva de la carpintería El Diamante*; demostró que el 56% de los trabajadores mencionan que en la carpintería se eliminan los materiales innecesarios para mejorar el orden en el área de producción, de igual forma contrasta con López (2020) en su tesis *Evaluación de la metodología 5S como parte del mejoramiento continuo en la empresa Aglomerados Cotopaxi S.A*, manifestó que el 84% de los trabajadores afirman que se eliminan los elementos innecesarios que puedan las tareas en el área laboral.

El 66.67% están totalmente de acuerdo en que las herramientas y materiales necesarios para realizar las tareas se encuentran ubicados de forma adecuada en el área de trabajo, estos datos coinciden con lo encontrado por Arcentales (2020) en su tesis denominada *Plan de mejoras por medio de la tecnología 5S en el área de producción de la empresa Molinos Poulter S. A.*; encontró que el 92,50% menciona que, si es posible regresar los objetos o herramientas a su lugar original de manera fácil y rápida, de igual forma coinciden con Gutiérrez (2021) realizó una investigación denominada *Implementación de la metodología 5S en el área productiva de la carpintería El Diamante*; halló que el 78% de los trabajadores mencionan que los materiales se encuentran ubicados estratégicamente en el área donde laboran. Una vez que hayas retirado todo lo que no necesitas, puedes comenzar a colocar todo lo que sobra en los lugares más apropiados. Es probable que notes que el espacio disponible parece haber aumentado. Durante esta fase, es necesario encontrar una lógica de orden que funcione para la realidad de cada empresa. Por ejemplo, puedes optar por ordenar las herramientas en función de su frecuencia de

uso, de su peso, de las tareas que normalmente se realizan juntas o incluso según el recorrido de los empleados.

El 83.33% están de acuerdo en que las áreas y los elementos en el lugar de trabajo están claramente etiquetados y marcados para su fácil identificación, estos datos coinciden con lo encontrado por Arcentales (2020) en su tesis denominada *Plan de mejoras por medio de la tecnología 5S en el área de producción de la empresa Molinos Poulthier S. A.*; encontró que el 57,50% menciona que, si se han definido señalización para equipos, pasillos, niveles de inventario, de igual forma coinciden con Ayay (2022) en su tesis *Propuesta de implementación de la metodología 5S para mejorar la productividad en el área de almacén en la empresa Locería y cristalería Virgen de la Puerta*; halló que el 87% de los trabajadores afirman que las diferentes áreas de trabajo cuentan con una señalización correcta.

El 66.67% están de acuerdo en que se identifican y eliminan de manera adecuada los residuos y desechos del área de trabajo, estos datos coinciden con los encontrados por Gutiérrez (2021) realizó una investigación denominada *Implementación de la metodología 5S en el área productiva de la carpintería El Diamante*; demostró que el 53% de los trabajadores mencionan que en la carpintería no se eliminan los residuos en el área de producción, de igual forma coinciden con Ayay (2022) en su tesis *Propuesta de implementación de la metodología 5S para mejorar la productividad en el área de almacén en la empresa Locería y cristalería Virgen de la Puerta*; halló que el 68% de los trabajadores afirman que identifican y eliminan los residuos y desechos en el área de trabajo. La limpieza es uno de los pasos más descuidados e importantes de las 5S. Además de la limpieza básica, esta fase implica restaurar los equipamientos para garantizar que están en perfectas condiciones para el trabajo, lo que puede significar el mantenimiento de máquinas y herramientas. Por lo tanto, es necesario planificar con anticipación para poder reunir los recursos y las personas necesarias.

El 83.33% están en desacuerdo en que existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo, estos datos coinciden con los encontrados por Gutiérrez (2021) realizó una investigación denominada *Implementación de la metodología 5S en el área productiva de la carpintería El Diamante*;

demonstró que el 100% de los trabajadores mencionan que la carpintería no cuenta con un sistema de gestión de residuos, de igual forma coinciden con Aliaga (2020) en su tesis *Propuesta de 5S como una metodología de mejora en la empresa Molinera San Francisco SAC, Trujillo, 2020*; manifiesta que el 73% de los trabajadores mencionan que la empresa no cuenta con un sistema de gestión de residuos para eliminar los desechos generados en las áreas de trabajo.

El 66.67% están de acuerdo en que la empresa cuenta con normas para mantener el orden y la limpieza, estos datos coinciden con lo encontrado por Arcentales (2020) en su tesis denominada *Plan de mejoras por medio de la tecnología 5S en el área de producción de la empresa Molinos Poulter S. A.*; encontró que el 77,50% menciona que, si se implementaron programas, rutinas de limpieza para maquinaria, equipos y herramientas, de igual forma coinciden con Aliaga (2020) en su tesis *Propuesta de 5S como una metodología de mejora en la empresa Molinera San Francisco SAC, Trujillo, 2020*; manifiesta que el 81% de los trabajadores mencionan que en la empresa existen normas de orden y la limpieza en las áreas de trabajo.

El 66.67% están totalmente de acuerdo en que se promueve la participación activa en la estandarización de las prácticas y procedimientos de mejora continua el área de trabajo, estos datos coinciden con lo encontrado por Ayay (2022) en su tesis *Propuesta de implementación de la metodología 5S para mejorar la productividad en el área de almacén en la empresa Locería y cristalería Virgen de la Puerta*; establece que el 78% de los trabajadores indican que la entidad promueve la participación para mejorar las prácticas o procedimientos internos en la empresa, pero se contrasta Arcentales (2020) en su tesis denominada *Plan de mejoras por medio de la tecnología 5S en el área de producción de la empresa Molinos Poulter S. A.*; encontró que el 75,00% menciona que la empresa no cuenta con un nivel de estandarización o guía para el orden de las herramientas, materiales y equipos en su lugar de trabajo. La estandarización es uno de los pasos de las 5S que suele generar más resistencia, pero es fundamental para que todo el trabajo no haya sido en vano. Una vez que se completen los primeros tres pasos, la diferencia será notable. Todo lo que no se necesitaba habrá sido retirado, el espacio estará organizado y limpio, y los equipamientos estarán en buen estado de funcionamiento.

El 83.33% están totalmente de acuerdo en que la empresa promueve y fomenta la disciplina en la implementación de la mejora continua, estos datos coinciden con lo hallado por López (2020) en su tesis *Evaluación de la metodología 5S como parte del mejoramiento continuo en la empresa Aglomerados Cotopaxi S.A*; demostró que el 68% de los colaboradores indican que se fomenta la disciplina para la mejora continua en los procesos internos, de igual forma coinciden con Aliaga (2020) en su tesis *Propuesta de 5S como una metodología de mejora en la empresa Molinera San Francisco SAC, Trujillo, 2020*; manifiesta que el 77% de los trabajadores mencionan que la empresa fomenta la mejora continua. El último paso de las 5S también es el más difícil de alcanzar, y uno que nunca termina. Con los procedimientos 5S implementados, ahora es necesario crear la disciplina para mantenerlos siempre vigentes. Para ello es necesario crear momentos, tiempos y hábitos para verificar y mejorar las 5S. Como toda actividad de mejora continua, mantener la disciplina requiere la participación de todas las personas, todos los días, en todas las áreas de la empresa. Por lo tanto, todo el equipo, desde el liderazgo hasta los operadores, debe participar en esta fase.

El 66.67% están totalmente en desacuerdo en que se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua, estos datos coinciden con lo hallado por López (2020) en su tesis *Evaluación de la metodología 5S como parte del mejoramiento continuo en la empresa Aglomerados Cotopaxi S.A*; demostró que el 82% de los colaboradores indican que se incentiva al personal para una mayor disciplina y compromiso en el desarrollo de la mejora continua, de igual forma coinciden con Olaya (2020) en su tesis *Implementación de la metodología 5S para incrementar la productividad en la empresa Megatextiles SRL. La Victoria, 2020*; aporato que el 72% de los trabajadores afirman que la entidad realiza reconocimientos para la mejora continua. El reconocimiento es fundamental para el mantenimiento de los resultados. En lo referente a aquellos colaboradores que de hecho se preocupan con la conservación del programa, éstos pueden tener algún tipo de reconocimiento diferente ante los que no le dieron el mismo valor. De ese modo, la dedicación podrá ser cada vez más involucrada y cultivada en la empresa. Este reconocimiento puede ser llevado a cabo de diversos modos, como por ejemplo premiaciones o motivaciones adicionales. Defina una gestión mensual de resultados con indicadores previamente seleccionados en que la alta

dirección pueda evaluar los resultados obtenidos durante un determinado período. Lo ideal es premiar a equipos, turnos o áreas y no apenas a colaboradores de un modo individual. De ese modo, usted promoverá el trabajo en equipo también en su empresa.

Objetivo específico 3: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

Nombre comercial: EMPRESA VYP SAC.

2. Misión

Atender las necesidades de nuestros clientes dentro del marco de calidad y excelencia, diseñando y fabricando nuestros productos. Siendo altamente competitivos, priorizando siempre el alto compromiso de cada uno de los productos que se realizan.

3. Visión

Mantener el liderazgo del mercado nacional de la carpintería, mediante productos y servicios de alta calidad, personal competente y tecnología de vanguardia, para agregar valor a nuestros clientes, proveedores, empleados y accionistas.

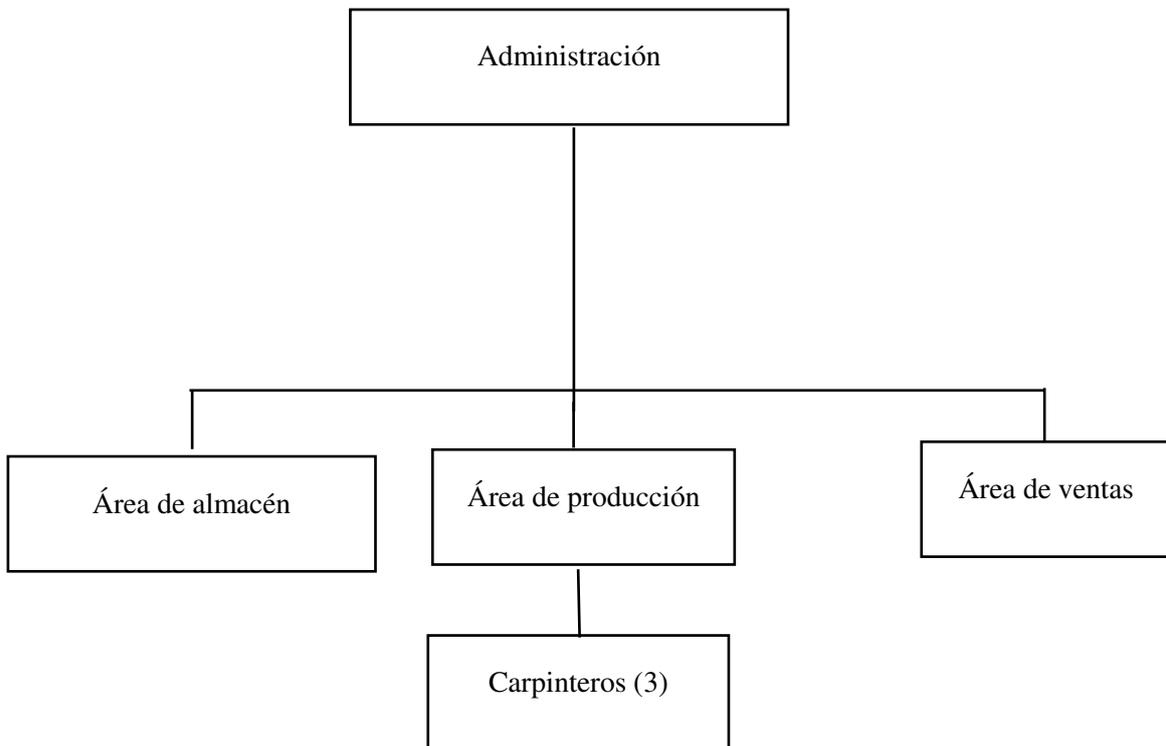
4. Objetivos

- Mejorar la productividad de los trabajadores en un 20% a través de la creación de un programa de capacitación.
- Mantener y mejorar las condiciones de organización, orden y limpieza, en un 5% a través de la implementación de un programa 5 S de Orden y Limpieza.
- Estandarizar los procesos internos a través de la creación de normas de calidad.
- Innovar mediante la introducción de tecnología y automatizaciones en los procesos.
- Lanzar un sistema de recogida de feedback de todos los clientes.

5. Productos y/o servicios

Muebles como mesas, camas, roperos, tapizados, elementos de construcción como puertas, herramientas como martillos y otros. El trabajo sobre la madera incluye principalmente cortar, esculpir, pulir, unir, impermeabilizar y otros.

6. Organigrama de la empresa



Cargo	Administrador
Perfil	<ul style="list-style-type: none">• Licenciado en administración.• Experiencia (2 años) en puestos similares.• Cursos en Mercadeo.• Negocios internacionales.• Gestión humana.• Finanzas.• Operaciones y logística.
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Planificar los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo.• Organizar la estructura de la empresa actual y a futuro; como también de las funciones y los cargos.• Dirigir la empresa, tomar decisiones, supervisar y ser un líder dentro de ésta.

	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar las actividades planificadas comparándolas con lo realizado y detectar las desviaciones o diferencias.
Cargo	Jefe de producción
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia demostrable como carpintero. • Experiencia práctica en trabajar con materiales de carpintería. • Excelente comprensión de las técnicas de carpintería y métodos de instalación y construcción. • Experto en el uso de equipos eléctricos y manuales y herramientas de medición (sierras eléctricas, martillos, reglas, etc.) • Capacidad para leer documentos y diagramas técnicos. • Voluntad para seguir las directrices de seguridad en todo momento. • Buenos conocimientos de matemáticas básicas. • Buena condición física y resistencia. • Título de educación secundaria; imprescindible haber superado un programa de aprendizaje de carpintería.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Control de obra, control de producción, control de almacén, pedidos, preparación de tajos, organización de obra. • Coordinar los equipos de trabajo, la actividad productiva y sus niveles de eficiencia. • Actividades relacionadas con el proceso productivo (fabricación, calidad, mantenimiento, logística) de acuerdo con las directrices generales marcadas por gerencia. • Asegurar el buen funcionamiento del área de aprovisionamiento y logística. • Analizar posibles mejoras en la producción y el cumplimiento de los estándares de calidad. • Realizar el control presupuestario y de KPIs de actividad de la fábrica, definiendo planes de acción. • Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y actividades preventivas, de acuerdo con los sistemas definidos.
Cargo	Carpinteros
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia demostrable como carpintero • Experiencia práctica en trabajar con materiales de carpintería • Excelente comprensión de las técnicas de carpintería y métodos de instalación y construcción • Experto en el uso de equipos eléctricos y manuales y herramientas de medición (sierras eléctricas, martillos, reglas, etc.) • Capacidad para leer documentos y diagramas técnicos

	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad para seguir las directrices de seguridad en todo momento • Buenos conocimientos de inglés • Buenos conocimientos de matemáticas básicas • Buena condición física y resistencia • Título de educación secundaria; imprescindible haber superado un programa de aprendizaje de carpintería
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Leer prototipos, diagramas y esquemas para comprender plenamente los requisitos • Tomar medidas y calcular el tamaño y la cantidad de material necesario • Cortar, modelar y alisar madera y otros materiales (como fibra de vidrio) según las medidas • Construir marcos de ventanas, puertas, escaleras y pórticos con materias primas o elementos preconstruidos • Colocar pavimentos, techos o paneles de yeso asegurándose de que estén nivelados y sean compatibles • Tallar y montar mobiliario, armarios, estanterías y otros elementos e instalarlos donde se indique • Inspeccionar lugares y llevar a cabo reparaciones o mantenimiento • Construir andamios y otras estructuras de construcción
Cargo	Jefe de ventas
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración • Superior, técnicos o universitarios (completos o truncos). • Experiencia mínima de 01 año en Ventas Intangibles (Asesor Ventas y Servicios, Vendedor de Campo)
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Generar y/o desarrollar cartera de clientes nuevos individuales. • Cumplir con el modelo de ventas y prospección diaria, efectuando llamadas, agendando citas y visitas a clientes con el objetivo de cumplir la cuota asignada. • Reportar diariamente las ventas nuevas realizadas para el pago de las comisiones respectivas

7. Diagnostico general

Análisis FODA	Oportunidades	Amenazas
	<p>Mayores ingresos, generan mayor demanda.</p> <p>2. La Innovación Tecnológica aumenta la productividad y competitividad.</p> <p>3. Poder de negociación con los clientes, por la calidad de sus productos</p> <p>4. Ubicación Estratégica de la Empresa</p> <p>5. Productos de Calidad a precios moderados.</p> <p>6. Aporte al desarrollo económico local</p>	<p>1. Alto poder de negociación de los proveedores</p> <p>2. Incremento de los impuestos y aranceles.</p> <p>3. Amplia variedad entre los competidores actuales</p> <p>4. Pérdida de oportunidades por falta de visión a medio plazo y dinamismo.</p> <p>5. Forma de Pago desventajosas para el cliente</p> <p>6. Productos sustitutos de similares características</p>
<p>Fortalezas</p> <p>Estructura propia</p> <p>2. Producto de muy Buena calidad</p> <p>3. Buena atención por parte de los empleados</p> <p>4. Estabilidad Laboral</p> <p>5. Buena comunicación empleado – empleador</p> <p>6. Precios Competitivos</p> <p>7. Ubicación y Espacio físico adecuado</p>	<p>F – O</p> <p>Ofrecer promociones y descuentos a los clientes con el fin de atraer su preferencia hacia los productos de la empresa carpintería (F 1, 2, 3, 6. O 1, 2, 3)</p> <p>Solicitar financiamiento a entidades bancarias para agrandar la estructura (F.1, O.2, 4)</p> <p>Elaborar una política para la ampliación de plazo de pagos para los clientes más importantes (F. 6, O. 6)</p>	<p>F – A</p> <p>Mejorar la producción mediante la capacitación del personal de la empresa (F 1, 2, 6 A 1).</p> <p>Aplicar la gestión de proveedores con el Finder reducir los costos y con ello mejorar los precios de esta manera se podrá competir con los productos sustitutos (F6, A6).</p>
<p>Debilidades</p> <p>1. La empresa no cuenta con una publicidad</p> <p>2. Falta de políticas de promoción y descuentos a los clientes.</p> <p>3. Falta de imagen empresarial (slogan)</p> <p>4. Falta de capacitación a los empleados</p> <p>5. Limitada variedad de productos ofrecidos</p>	<p>D – O</p> <p>Realizar un plan publicitario en los medios de comunicación por un determinado tiempo (D. 1, 3, A. 3)</p> <p>Diseñar un plan de incentivos para los empleados de la empresa con el objeto de mejorar su rendimiento (D2, O. 4)</p>	<p>D – A</p> <p>Colocar en un lugar visible un letrero con la misión y visión de la empresa para que los empleados conozcan (D5, A4).</p> <p>Crear políticas de promoción y descuentos al cliente fidelizado para mejorar las oportunidades de ventas (D2, A4).</p>

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causa	Consecuencia
Duración total de capacitación	El 83.33% están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería.	La empresa no ha elaborado un programa de capacitación donde se establezcan el tiempo y las horas adecuadas para cada curso por ende los trabajadores sienten que aún existe la necesidad de mejorar sus conocimientos en el rubro de la carpintería.	La inadecuada capacitación laboral produce una disminución de la productividad porque el empleado no tiene todas las competencias y las herramientas que necesita para completar sus tareas efectivamente. Entonces, se producen retrasos que afectan al rendimiento de toda la empresa.
		Los colaboradores consideran que las capacitaciones no fueron muy entretenidas, por ende, no tuvieron total interés.	No lograr mejorar el rendimiento y desempeñarse de manera más eficiente en sus responsabilidades.
		Los colaboradores no se sienten comprometidos con los objetivos a largo plazo de la empresa; además no existe una comunicación abierta en donde se busque generar confianza con el líder, por ende, no muestra mucho interés en la capacitación.	Inadecuados resultados del programa o plan de capacitación.
Sesiones de capacitación	El 66.67% están en desacuerdo en que la duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación.	En fechas donde existe mayor producción los trabajadores tienen mayor carga laboral por ende en algunas ocasiones no se asistía a los cursos de capacitación.	La falta de una buena formación genera conflictos en los empleados de todos los sectores de la empresa. Esto es especialmente cierto entre aquellos trabajadores antiguos y nuevos, ya que, si una persona no sabe cómo realizar sus tareas, habrá numerosos desacuerdos que generarán un clima laboral hostil.
		Agotamiento laboral el cual es un tipo de estrés vinculado con el trabajo. Incluye un desgaste físico o emocional. También	Actitud de indiferencia y desapego, reduciendo claramente su compromiso hacia el trabajo.

		puede abarcar el sentirse inútil, impotente y vacío	
		En la empresa no se aplican metas realistas, por ende, esto genera sobrecarga laboral.	Alta rotación de personal, ya que los empleados pueden sentirse abrumados y buscar oportunidades en empresas donde se les brinde un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.
Eliminación de elementos innecesarios	El 66.67% están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas.	Los espacios para el área de producción no son los más adecuados por lo tanto no existe lugares para colocar los elementos innecesarios en las actividades diarias	Cuando estas condiciones están ausentes, las consecuencias pueden ser, entre otras: pérdida de tiempo en la búsqueda de objetos o información; desperdicio de espacio; desabasto de materiales o abasto excesivo o innecesario de los mismos; pérdida o daño del equipo o materiales; ocurrencia de errores, accidentes y enfermedades; disminución de la capacidad de respuesta, improductividad o desmotivación hacia el trabajo y, todo esto, puede provocar un deterioro de la imagen de la organización que pueda llevarla a perder clientes.
		En la empresa no existe una cultura de aprendizaje y mejora continua, por ende, no se tiene el hábito de mejorar el ambiente laboral a través de la eliminación y orden de las herramientas o equipos en el área de trabajo.	Menor satisfacción y compromiso del personal con la organización, lo que puede llevar a una menor retención de personal
		Resistencia al cambio, el cual se da porque los trabajadores sienten temor cuando se introducen cambios metodológicos y de procesos que conllevan modificaciones de rutinas y/o hábitos.	Puede afectar la cultura empresarial de la organización y socavar la innovación y creatividad. La resistencia al cambio puede aumentar los costos de la empresa al resistir la inversión en nuevas tecnologías y prácticas empresariales.

Gestión de residuos	El 83.33% están en desacuerdo en que existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo.	Es gerente desconoce de cómo crear o aplicar un plan de gestión de residuos para mejorar la productividad en distintas áreas.	No optimizar la eficiencia de los procesos, reducir el consumo de recursos y generar un rendimiento económico, también puede traer como consecuencia el desprestigio de la imagen corporativa asociada al valor de la responsabilidad social.
		La empresa no aplica la responsabilidad social y ambiental, es decir no existe una cultura de cuidado del medio ambiente.	Disminución de la reputación e imagen de la marca.
		No se está reutilizando los residuos en la empresa.	Aumento de la cantidad de recursos naturales utilizados, la huella ecológica y la energía consumida en la fabricación.
Incentivos ante la disciplina	El 66.67% están totalmente en desacuerdo en que se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua.	La empresa no cuenta con un programa incentivos para mejorar y reforzar el compromiso de los trabajadores y lograr la mejora continua en todas las actividades de la empresa.	Disminución del sentido de responsabilidad entre todos, y no lograr ampliar la autonomía otorgada a los empleados.
		En la empresa se desconoce que incentivos serían mejor percibidos por el trabajador.	Desconocimiento de incentivos que se puede otorgar al colaborador.
		Los trabajadores sienten que los incentivos quizá no sean transparentes y no se de en base al mérito o esfuerzo.	Bajo nivel de clima laboral, puesto que puede ocasionarse conflictos internos por un programa de incentivos injusto.

9. Problemas

Problema	Causa
El 83.33% están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería.	La empresa no ha elaborado un programa de capacitación donde se establezcan el tiempo y las horas adecuadas para cada curso por ende los trabajadores sienten que aún existe la necesidad de mejorar sus conocimientos en el rubro de la carpintería.

	<p>Los colaboradores consideran que las capacitaciones no fueron muy entretenidas, por ende, no tuvieron total interés.</p> <p>Los colaboradores no se sienten comprometidos con los objetivos a largo plazo de la empresa; además no existe una comunicación abierta en donde se busque generar confianza con el líder, por ende, no muestra mucho interés en la capacitación.</p>
El 66.67% están en desacuerdo en que la duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación.	<p>En fechas donde existe mayor producción los trabajadores tienen mayor carga laboral por ende en algunas ocasiones no se asistía a los cursos de capacitación.</p> <p>Agotamiento laboral el cual es un tipo de estrés vinculado con el trabajo. Incluye un desgaste físico o emocional. También puede abarcar el sentirse inútil, impotente y vacío</p> <p>En la empresa no se aplican metas realistas, por ende, esto genera sobrecarga laboral.</p>
El 66.67% están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas.	<p>Los espacios para el área de producción no son los más adecuados por lo tanto no existe lugares para colocar los elementos innecesarios en las actividades diarias</p> <p>En la empresa no existe una cultura de aprendizaje y mejora continua, por ende, no se tiene el hábito de mejorar el ambiente laboral a través de la eliminación y orden de las herramientas o equipos en el área de trabajo.</p> <p>Resistencia al cambio, el cual se da porque los trabajadores sienten temor cuando se introducen cambios metodológicos y de procesos que conllevan modificaciones de rutinas y/o hábitos.</p>
El 83.33% están en desacuerdo en que existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo.	<p>Es gerente desconoce de cómo crear o aplicar un plan de gestión de residuos para mejorar la productividad en distintas áreas.</p> <p>La empresa no aplica la responsabilidad social y ambiental, es decir no existe una cultura de cuidado del medio ambiente.</p> <p>No se está reutilizando los residuos en la empresa.</p>
El 66.67% están totalmente en desacuerdo en que se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua.	<p>La empresa no cuenta con un programa incentivos para mejorar y reforzar el compromiso de los trabajadores y lograr la mejora continua en todas las actividades de la empresa.</p> <p>En la empresa se desconoce que incentivos serian mejor percibidos por el trabajador.</p> <p>Los trabajadores sienten que los incentivos quizá no sean transparentes y no se de en base al mérito o esfuerzo.</p>

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Duración total de capacitación	El 83.33% están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería.	<p>Diseñar un programa de capacitación el cual es un conjunto de contenidos y materiales para desarrollar y mejorar habilidades, conocimientos y habilidades de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema: Capacitación técnicas y estrategias de carpintería. • Objetivo: Analizar las diferentes técnicas y estrategias que favorecen la labor del carpintero y la creación de diferentes tipos de objetos. • Meta. 100% de trabajadores capacitados en técnicas y estrategias de carpintería. • Duración: Trimestral • Recursos: <ul style="list-style-type: none"> a. Materiales: Mesas, sillas, sala de reunión, proyectores, pizarra, lapicero. b. Humanos: Instructor de capacitación. • Cronograma de actividades: Al planificar las sesiones de capacitación de antemano, se evitan demoras y cancelaciones de último momento. Esto ayuda a optimizar el tiempo de los empleados y a reducir los costos asociados con cambios de programación repentinos. <p>Utilizar con mayor frecuencia los medios audiovisuales para lograr una capacitación más entretenida; se puede decir que la capacitación en video brinda una oportunidad única para que los empleados vean, escuchen y comprendan procesos de fabricación complejos de una manera fácil de comprender. Los componentes visuales y auditivos del entrenamiento en video pueden ayudar a reforzar el aprendizaje y fomentar la retención de información.</p> <p>Generar una comunicación abierta, es indispensable conocer qué cosas son importantes para los colaboradores, para esto se pueden utilizar herramientas como encuestas, buzones de sugerencias y reuniones de equipo. Es fundamental mantener la mente abierta y animar a los trabajadores a expresar sus ideas y perspectivas, tanto de forma anónima como pública.</p>
Sesiones de capacitación	El 66.67% están en desacuerdo en que la duración de cada sesión de la capacitación fue	Implementar medidas de flexibilidad horaria en los distintos departamentos de una empresa es una excelente medida para mejorar la productividad por una simple razón: mejora sustancialmente la motivación y el bienestar de los colaboradores, de

	<p>conveniente para su disponibilidad y participación.</p>	<p>esta manera tendrán mucho más tiempo para la implementación de la capacitación.</p> <p>Evaluar y redistribuir la carga de trabajo, se debe realizar una evaluación exhaustiva de las responsabilidades y tareas asignadas a cada empleado. Identificar las áreas de carga excesiva y redistribuir equitativamente las responsabilidades puede ayudar a aliviar la sobrecarga laboral de una forma increíble.</p> <p>Evaluar y ajustar las metas y plazos: Es importante que los objetivos y plazos establecidos sean realistas y alcanzables. Realizar evaluaciones regulares de las metas y plazos, y realizar ajustes cuando sea necesario, permite una mejor gestión de la carga de trabajo y evita que los empleados se sientan abrumados.</p>
<p>Eliminación de elementos innecesarios</p>	<p>El 66.67% están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas.</p>	<p>Diseño del Programa de metodología 5s.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización. Tiene aproximadamente una (1) hora de duración, se realiza con el personal para que participe activa y conscientemente del programa; donde se recalca la importancia de que el sitio /lugar de trabajo permanezca en completo orden y aseo, para obtener la optimización de los recursos con que se cuenta y dispone • Implementación del Programa. Este se realiza en forma concertada con los empleados de la Dependencia donde va a tener su aplicabilidad haciéndoles ver la importancia del compromiso y responsabilidad que éste trae consigo. • Evaluación del Programa o Monitoreo. Para definir los resultados, se requiere de una evaluación y un control periódico del programa 5 S, que permita establecer los cambios que sean requeridos para lograr su efectividad • Seguimiento del programa. Está relacionado con la evaluación y monitoreo, permite establecer controles y ajustes al programa conducentes a beneficiar al empleado. <p>Fomentar la retroalimentación constructiva, crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos dando y recibiendo retroalimentación puede ayudar a fomentar una mentalidad de crecimiento.</p> <p>La mejor forma de combatir la resistencia al cambio es anticiparse a cualquier reclamo generado por falta de información. Desde el inicio del proceso, los responsables deben comunicar al personal la importancia del cambio, sus consecuencias y las</p>

		acciones a tomar con el fin de que ellos no se vean sorprendidos y estén al tanto de los procesos que significa.
Gestión de residuos	El 83.33% están en desacuerdo en que existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de gestión de residuos es un documento que establece las condiciones y medios para llevar a cabo la gestión de residuos producidos en las diferentes actividades. • Pasos: • Identificar y cuantificar qué residuos son los que se generan, dependiendo de la industria a la que se pertenece. De este modo se puede ver el tipo de residuo, cuánto y cómo aplicar las medidas adecuadas, en función de la peligrosidad que tengan. • Conocimiento de las leyes aplicadas a cada caso. Es imprescindible identificar qué normativa incluye a la empresa y su relación con la gestión de residuos. Esta normativa puede tener varios ámbitos; comunitario, estatal o autonómico. • Llevar un registro y un seguimiento de las retiradas de producto y qué residuos se han generado. • Actuar en todo lo necesario para cumplir todos los requisitos legales que aplican al sector en concreto. • Marcar los objetivos del plan de gestión de residuos de un modo claro. Tiene que conocerse el modo de reducirlos, el impacto que generan al medio ambiente y la salud de quienes trabajan en la empresa. • Realizar acciones para verificar la integración en el proceso de este plan. También implementar sistemas que permitan evaluar cómo y hasta dónde se alcanzan los objetivos. <p>Crear un Plan de Responsabilidad Empresarial (RSE) es un programa que no solo beneficia a los resultados de una empresa en sí. Sino que, también brinda diversas ventajas para las comunidades que rodean a la misma. Esto se debe a que este plan busca crear empresas sostenibles interesadas en el bienestar de sus clientes.</p> <p>Contactar con organizaciones que se dediquen a la compra de residuos de madera, ya que estas pueden ser utilizadas para biocombustibles como en la fabricación de tableros de fibra de madera e incluso fabricación de embalaje, de esta forma aprovechan todo lo que puede ofrecer la madera.</p>

<p>Incentivos ante la disciplina</p>	<p>El 66.67% están totalmente en desacuerdo en que se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua.</p>	<p>Crear un programa de incentivos lo cuales son planes de recompensas para premiar y motivar a los empleados por su desempeño excepcional, estos pueden estar basados en diversos criterios, tales como rendimiento laboral, cumplimiento de metas, innovación, mejora continua. Ejemplo: Crear un muro en la empresa donde se coloque la foto del colaborador. Reconocimiento público de los compañeros de trabajo con aplausos. Desayuno o comida a domicilio, o entre compañeros con mejor desempeño</p> <hr/> <p>Realizar una pequeña encuesta, para determinar qué tipo de incentivos favorecerían a un mejor compromiso para la aplicación de las 5S.</p> <hr/> <p>Realizar evaluación del desempeño basada en objetivos es un proceso de evaluación que regula los resultados de un individuo o un equipo en relación con los objetivos establecidos previamente.</p>
--------------------------------------	--	---

11. Recursos para la implementación de las estrategias

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
<p>Diseñar un programa de capacitación el cual es un conjunto de contenidos y materiales para desarrollar y mejorar habilidades, conocimientos y habilidades de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema: Capacitación técnicas y estrategias de carpintería. • Objetivo: Analizar las diferentes técnicas y estrategias que favorecen la labor del carpintero y la creación de diferentes tipos de objetos. • Meta. 100% de trabajadores capacitados en técnicas y estrategias de carpintería. • Duración: Trimestral • Recursos: <ul style="list-style-type: none"> a. Materiales: Mesas, sillas, sala de reunión, proyectores, pizarra, lapicero. b. Humanos: Instructor de capacitación. • Cronograma de actividades: Al planificar las sesiones de capacitación de antemano, se evitan demoras y cancelaciones de último momento. Esto ayuda a optimizar el tiempo de los empleados y a reducir los costos asociados con cambios de programación repentinos. 	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Utilizar con mayor frecuencia los medios audiovisuales para lograr una capacitación más entretenida; se puede decir que la capacitación en video brinda una oportunidad única para que los empleados vean, escuchen y comprendan procesos de fabricación complejos de una manera fácil de comprender. Los componentes visuales y auditivos del entrenamiento en video pueden ayudar a reforzar el aprendizaje y fomentar la retención de información.</p>	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Generar una comunicación abierta, es indispensable conocer qué cosas son importantes para los colaboradores, para esto se pueden utilizar herramientas como encuestas, buzones de sugerencias y reuniones de equipo. Es fundamental mantener la mente abierta y animar a los trabajadores a expresar sus ideas y perspectivas, tanto de forma anónima como pública.</p>	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

Implementar medidas de flexibilidad horaria en los distintos departamentos de una empresa es una excelente medida para mejorar la productividad por una simple razón: mejora sustancialmente la motivación y el bienestar de los colaboradores, de esta manera tendrán mucho más tiempo para la implementación de la capacitación.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
Evaluar y redistribuir la carga de trabajo, se debe realizar una evaluación exhaustiva de las responsabilidades y tareas asignadas a cada empleado. Identificar las áreas de carga excesiva y redistribuir equitativamente las responsabilidades puede ayudar a aliviar la sobrecarga laboral de una forma increíble.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
Evaluar y ajustar las metas y plazos: Es importante que los objetivos y plazos establecidos sean realistas y alcanzables. Realizar evaluaciones regulares de las metas y plazos, y realizar ajustes cuando sea necesario, permite una mejor gestión de la carga de trabajo y evita que los empleados se sientan abrumados.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Diseño del Programa de metodología 5s.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización. Tiene aproximadamente una (1) hora de duración, se realiza con el personal para que participe activa y conscientemente del programa; donde se recalca la importancia de que el sitio /lugar de trabajo permanezca en completo orden y aseo, para obtener la optimización de los recursos con que se cuenta y dispone • Implementación del Programa. Este se realiza en forma concertada con los empleados de la Dependencia donde va a tener su aplicabilidad haciéndoles ver la importancia del compromiso y responsabilidad que éste trae consigo. • Evaluación del Programa o Monitoreo. Para definir los resultados, se requiere de una evaluación y un control periódico del programa 5 S, que permita establecer los cambios que sean requeridos para lograr su efectividad • Seguimiento del programa. Está relacionado con la evaluación y monitoreo, permite establecer controles y ajustes al programa conducentes a beneficiar al empleado. 	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

Fomentar la retroalimentación constructiva, crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos dando y recibiendo retroalimentación puede ayudar a fomentar una mentalidad de crecimiento.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
La mejor forma de combatir la resistencia al cambio es anticiparse a cualquier reclamo generado por falta de información. Desde el inicio del proceso, los responsables deben comunicar al personal la importancia del cambio, sus consecuencias y las acciones a tomar con el fin de que ellos no se vean sorprendidos y estén al tanto de los procesos que significa.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de gestión de residuos es un documento que establece las condiciones y medios para llevar a cabo la gestión de residuos producidos en las diferentes actividades. • Pasos: • Identificar y cuantificar qué residuos son los que se generan, dependiendo de la industria a la que se pertenece. De este modo se puede ver el tipo de residuo, cuánto y cómo aplicar las medidas adecuadas, en función de la peligrosidad que tengan. • Conocimiento de las leyes aplicadas a cada caso. Es imprescindible identificar qué normativa incluye a la empresa y su relación con la gestión de residuos. Esta normativa puede tener varios ámbitos; comunitario, estatal o autonómico. • Llevar un registro y un seguimiento de las retiradas de producto y qué residuos se han generado. • Actuar en todo lo necesario para cumplir todos los requisitos legales que aplican al sector en concreto. • Marcar los objetivos del plan de gestión de residuos de un modo claro. Tiene que conocerse el modo de reducirlos, el impacto que generan al medio ambiente y la salud de quienes trabajan en la empresa. • Realizar acciones para verificar la integración en el proceso de este plan. También implementar sistemas que permitan evaluar cómo y hasta dónde se alcanzan los objetivos. 	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
Crear un Plan de Responsabilidad Empresarial (RSE) es un programa que no solo beneficia a los resultados de una empresa en sí. Sino que, también brinda diversas ventajas para las comunidades que rodean a la	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

misma. Esto se debe a que este plan busca crear empresas sostenibles interesadas en el bienestar de sus clientes.				
Contactar con organizaciones que se dediquen a la compra de residuos de madera, ya que estas pueden ser utilizadas para biocombustibles como en la fabricación de tableros de fibra de madera e incluso fabricación de embalaje, de esta forma aprovechan todo lo que puede ofrecer la madera.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
Crear un programa de incentivos lo cuales son planes de recompensas para premiar y motivar a los empleados por su desempeño excepcional, estos pueden estar basados en diversos criterios, tales como rendimiento laboral, cumplimiento de metas, innovación, mejora continua. Ejemplo: Crear un muro en la empresa donde se coloque la foto del colaborador. Reconocimiento público de los compañeros de trabajo con aplausos. Desayuno o comida a domicilio, o entre compañeros con mejor desempeño	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
Realizar una pequeña encuesta, para determinar qué tipo de incentivos favorecían a un mejor compromiso para la aplicación de las 5S.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
Realizar evaluación del desempeño basada en objetivos es un proceso de evaluación que regula los resultados de un individuo o un equipo en relación con los objetivos establecidos previamente.	Administrador y colaborador	s/. 1, 000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

12. Cronograma de actividades

N°	Estrategias	Fecha	Termino	Año 2024																								
				Julio				Agosto				Setiembre				octubre												
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
1	<p>Diseñar un programa de capacitación el cual es un conjunto de contenidos y materiales para desarrollar y mejorar habilidades, conocimientos y habilidades de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema: Capacitación técnicas y estrategias de carpintería. • Objetivo: Analizar las diferentes técnicas y estrategias que favorecen la labor del carpintero y la creación de diferentes tipos de objetos. • Meta. 100% de trabajadores capacitados en técnicas y estrategias de carpintería. • Duración: Trimestral • Recursos: <ul style="list-style-type: none"> a. Materiales: Mesas, sillas, sala de reunión, proyectores, pizarra, lapicero. b. Humanos: Instructor de capacitación. • Cronograma de actividades: Al planificar las sesiones de capacitación de antemano, se evitan demoras y cancelaciones de último momento. Esto ayuda a optimizar el tiempo de los empleados y a reducir los costos asociados con cambios de programación repentinos. 	01-07-24	31-07-24		x						x																	
2	<p>Utilizar con mayor frecuencia los medios audiovisuales para lograr una capacitación más entretenida; se puede decir que la capacitación en video brinda una oportunidad única para que los empleados vean, escuchen y comprendan procesos de fabricación complejos de una manera fácil de comprender. Los componentes visuales y auditivos del entrenamiento en video pueden ayudar a reforzar el aprendizaje y fomentar la retención de información.</p>	01-08-24	31-08-24																									

3	Generar una comunicación abierta, es indispensable conocer qué cosas son importantes para los colaboradores, para esto se pueden utilizar herramientas como encuestas, buzones de sugerencias y reuniones de equipo. Es fundamental mantener la mente abierta y animar a los trabajadores a expresar sus ideas y perspectivas, tanto de forma anónima como pública.	01-08-24	31-08-24							X		X								
4	Implementar medidas de flexibilidad horaria en los distintos departamentos de una empresa es una excelente medida para mejorar la productividad por una simple razón: mejora sustancialmente la motivación y el bienestar de los colaboradores, de esta manera tendrán mucho más tiempo para la implementación de la capacitación.	01-08-24	31-08-24							X		X								
5	Evaluar y redistribuir la carga de trabajo, se debe realizar una evaluación exhaustiva de las responsabilidades y tareas asignadas a cada empleado. Identificar las áreas de carga excesiva y redistribuir equitativamente las responsabilidades puede ayudar a aliviar la sobrecarga laboral de una forma increíble.	01-08-24	31-08-24							X		X								
6	Evaluar y ajustar las metas y plazos: Es importante que los objetivos y plazos establecidos sean realistas y alcanzables. Realizar evaluaciones regulares de las metas y plazos, y realizar ajustes cuando sea necesario, permite una mejor gestión de la carga de trabajo y evita que los empleados se sientan abrumados.	01-08-24	31-08-24							X		X								
7	Diseño del Programa de metodología 5s. <ul style="list-style-type: none"> Sensibilización. Tiene aproximadamente una (1) hora de duración, se realiza con el personal para que participe activa y conscientemente del programa; donde se recalca la importancia de que el sitio /lugar de trabajo permanezca en completo orden y aseo, para obtener la optimización de los recursos con que se cuenta y dispone Implementación del Programa. Este se realiza en forma concertada con los empleados de la Dependencia donde va a tener su aplicabilidad haciéndoles ver la importancia del compromiso y responsabilidad que éste trae consigo. 	01-08-24	31-08-24							X		X								

	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del Programa o Monitoreo. Para definir los resultados, se requiere de una evaluación y un control periódico del programa 5 S, que permita establecer los cambios que sean requeridos para lograr su efectividad <p>Seguimiento del programa. Está relacionado con la evaluación y monitoreo, permite establecer controles y ajustes al programa conducentes a beneficiar al empleado.</p>																			
8	Fomentar la retroalimentación constructiva, crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos dando y recibiendo retroalimentación puede ayudar a fomentar una mentalidad de crecimiento.	01-09-24	30-09-24																	
9	La mejor forma de combatir la resistencia al cambio es anticiparse a cualquier reclamo generado por falta de información. Desde el inicio del proceso, los responsables deben comunicar al personal la importancia del cambio, sus consecuencias y las acciones a tomar con el fin de que ellos no se vean sorprendidos y estén al tanto de los procesos que significa.	01-09-24	30-09-24																	
10	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un plan de gestión de residuos es un documento que establece las condiciones y medios para llevar a cabo la gestión de residuos producidos en las diferentes actividades. Pasos: Identificar y cuantificar qué residuos son los que se generan, dependiendo de la industria a la que se pertenece. De este modo se puede ver el tipo de residuo, cuánto y cómo aplicar las medidas adecuadas, en función de la peligrosidad que tengan. Conocimiento de las leyes aplicadas a cada caso. Es imprescindible identificar qué normativa incluye a la empresa y su relación con la gestión de residuos. Esta normativa puede tener varios ámbitos; comunitario, estatal o autonómico. Llevar un registro y un seguimiento de las retiradas de producto y qué residuos se han generado. Actuar en todo lo necesario para cumplir todos los requisitos legales que aplican al sector en concreto. 	01-09-24	30-09-24																	

	<ul style="list-style-type: none"> • Marcar los objetivos del plan de gestión de residuos de un modo claro. Tiene que conocerse el modo de reducirlos, el impacto que generan al medio ambiente y la salud de quienes trabajan en la empresa. <p>Realizar acciones para verificar la integración en el proceso de este plan. También implementar sistemas que permitan evaluar cómo y hasta dónde se alcanzan los objetivos.</p>																			
11	<p>Crear un Plan de Responsabilidad Empresarial (RSE) es un programa que no solo beneficia a los resultados de una empresa en sí. Sino que, también brinda diversas ventajas para las comunidades que rodean a la misma. Esto se debe a que este plan busca crear empresas sostenibles interesadas en el bienestar de sus clientes.</p>	01-09-24	30-09-24																	
12	<p>Contactar con organizaciones que se dediquen a la compra de residuos de madera, ya que estas pueden ser utilizadas para biocombustibles como en la fabricación de tableros de fibra de madera e incluso fabricación de embalaje, de esta forma aprovechan todo lo que puede ofrecer la madera.</p>	01-09-24	30-09-24																	
13	<p>Crear un programa de incentivos lo cuales son planes de recompensas para premiar y motivar a los empleados por su desempeño excepcional, estos pueden estar basados en diversos criterios, tales como rendimiento laboral, cumplimiento de metas, innovación, mejora continua.</p> <p>Ejemplo: Crear un muro en la empresa donde se coloque la foto del colaborador. Reconocimiento público de los compañeros de trabajo con aplausos. Desayuno o comida a domicilio, o entre compañeros con mejor desempeño</p>	01-10-24	31-09-24																	
14	<p>Realizar una pequeña encuesta, para determinar qué tipo de incentivos favorecían a un mejor compromiso para la aplicación de las 5S.</p>	01-10-24	31-09-24																	
15	<p>Realizar evaluación del desempeño basada en objetivos es un proceso de evaluación que regula los resultados de un individuo o un equipo en relación con los objetivos establecidos previamente.</p>	01-10-24	31-09-24																	

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa Vyp SAC en Villa María del Triunfo, Lima; debido a que existió la necesidad de plantear acciones de mejora que promueven el cambio y aprendizaje continuo a través de la capacitación; además, al implementar adecuadamente las 5s, permite que el trabajo se sienta más comprometido pues el área donde labora será mucho más productivo se realizan un orden y limpieza adecuado.

Los trabajadores están totalmente de acuerdo en que la capacitación recibida se adapta a las necesidades específicas de la empresa VYP SAC, están totalmente de acuerdo en que la capacitación brinda actualización de conocimientos en relación a las nuevas técnicas y tendencias en el campo de la carpintería, están de acuerdo en que la modalidad de capacitación utilizada (presencial, virtual, mixta) es efectiva para mi aprendizaje, están de acuerdo en que, durante la capacitación, los recursos didácticos como los materiales audiovisuales, revistas, periódicos, trípticos, etc., fueron adecuados para su aprendizaje, están en desacuerdo en que la duración total de la capacitación fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería, están en desacuerdo en que la duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación, están totalmente de acuerdo en que la empresa proporciona el apoyo necesario para el desarrollo de la capacitación, como tiempo asignado y flexibilidad en las tareas diarias, están de acuerdo en que los materiales de apoyo, como manuales, guías o materiales audiovisuales, están fácilmente accesibles para los participantes, están totalmente de acuerdo en que la empresa le ha realizado una prueba práctica para demostrar lo aprendido, están de acuerdo en que la empresa aplicó exámenes escritos para evaluar el nivel de conocimientos sobre los temas de capacitación.

Los trabajadores están totalmente de acuerdo en que los equipos de trabajo están colocados en lugares que facilitan su acceso y uso, están en desacuerdo en que en el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas, están totalmente de acuerdo en que las herramientas y materiales necesarios para realizar las tareas se encuentran ubicados de forma adecuada en el área de trabajo, están de acuerdo en que las áreas y los elementos en el lugar de trabajo están claramente etiquetados y marcados para su fácil identificación, están de acuerdo en que se identifican y

eliminan de manera adecuada los residuos y desechos del área de trabajo, están en desacuerdo en que existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo, están de acuerdo en que la empresa cuenta con normas para mantener el orden y la limpieza, están totalmente de acuerdo en que se promueve la participación activa en la estandarización de las prácticas y procedimientos de mejora continua el área de trabajo, están totalmente de acuerdo en que la empresa promueve y fomenta la disciplina en la implementación de la mejora continua, están totalmente en desacuerdo en que se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua.

Se elaboró una propuesta de mejora en base a los resultados de la investigación con la finalidad de mejorar los procesos de capacitación y metodología 5s.

VII. Recomendaciones

Seguir realizando estudios basados en la capacitación laboral y metodología 5s, debido a que los futuros investigadores podrán detectar nuevos errores o falencias respecto a las variables, y así buscar la mejora continua para que las empresas logren alcanzar con mayor facilidad sus metas a largo plazo.

Diseñar un programa de capacitación, debido a que es una inversión estratégica que tiene múltiples beneficios para una empresa, pues no solo mejora la productividad y rentabilidad, sino que también fortalece la motivación y el compromiso de los empleados, y contribuye al crecimiento a largo plazo de la organización, es decir cuando los empleados adquieren nuevos conocimientos y habilidades, se vuelven más competentes en sus tareas y pueden desempeñarse de manera más eficiente, esto tiene un impacto directo en la productividad y rentabilidad de la organización; a su vez realizar una evaluación de competencias ya que es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño de un trabajador con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia a partir de un referente estandarizado e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar el nivel de competencia requerido.

Crear un programa 5s, para contar con un ambiente más organizado y más productivo lo cual ayudará a la mejora del clima organizacional y la forma de trabajar, permitiendo que las actividades sean llevadas a cabo de un modo más rápido, pues un ambiente organizado, limpio y estandarizado, por diversas veces hace que los resultados de la empresa sean mejores; y efectuar periódicamente una sensibilización del personal de las diferentes dependencias, dando a conocer las ventajas de aplicación del sistema de las 5S, para lograr oficinas saludables, Cada dependencia debe asumir un compromiso frente a su implementación, aplicación y permanencia del mismo.

Implementar la propuesta de mejora que fue elaborado en base a los resultados de la investigación.

Referencias bibliográficas

- Abreo, G. (2022). *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Ferretería “Bonilla” en el cantón La Maná, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9148>
- Alvarado, M. (2020). *La capacitación y su relación con la gestión de calidad de la empresa Alvi Security Scrl. Huánuco, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19344?show=full>
- Aldaz, A., Salazar, M., Pacheco, F., & Ortiz, H. (2022). Las 5S como herramienta de mejora caso: laboratorio farmacéutico Liphycos S.A. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9086-9698. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4059
- Aliaga, C. (2020). *Propuesta de 5S como una metodología de mejora en la empresa Molinera San Francisco SAC, Trujillo, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27150>
- Allauca, M., & Mosquera, J. (2022). Aplicación de la 5S en las pymes dedicadas a la fabricación estructural. *ConcienciaDigital*, 5(2), 88-101. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i2.2132>
- Arcentales, G. (2020). *Plan de mejoras por medio de la tecnología 5S en el área de producción de la empresa Molinos Poulter S. A.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7376>
- Avilés, T. (2023). *El mercado laboral ecuatoriano enfrenta cuatro grandes brechas: género, edad, territorio y habilidades*. <https://www.cip.org.ec/2023/09/21/el-mercado-laboral-ecuatoriano-enfrenta-cuatro-grandes-brechas-genero-edad-territorio-y-habilidades/>
- Ayay, K. (2022). *Propuesta de implementación de la metodología 5S para mejorar la productividad en el área de almacén en la empresa Locería y cristalería Virgen de la Puerta*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32165>

- Barrenechea, J. (2021). *Gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79251>
- Bertoli, H, Vázquez, R. C., & Gamarra, L. (2024). Desafíos en la Implementación del Sistema de Gestión de Calidad con la Norma ISO 9001 en las MiPymes Industriales de la Ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 4985-5005. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9055
- Borbor, J. (2022). *Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón guayaquil, período 2019-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4462>
- Cárdenas, V. (2019). *La Capacitación Organizacional: el Diagnóstico y sus Posibilidades*. <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/8bb9f12a-4918-4ba7-9703-e9c20fb4dc8a/content>
- Carriel, R. P., Arias-Pereira, J. M., & Vélez-Vélez, S. M. (2023). Aplicación de la filosofía de las 5S en los microemprendimientos comerciales de Guayaquil. *Revista Científica INGENIAR: Ingeniería, Tecnología E Investigación*. ISSN: 2737-6249., 6(12), 2-20. <https://doi.org/10.46296/ig.v6i12.0100>
- Chafloque, E. y Salsavilca, B. (2020). *Metodología 5S y su influencia en la productividad de una empresa textil, Lima, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/ecd5e411-b2ab-4b38-8a44-24b868cb36ec>
- Cortez, D. (2023). Metodología 5'S: Una revisión del estado del arte. *Revista Imaginario Social*, 6(2). <https://doi.org/10.59155/is.v6i2.113>
- Cruz, R. (2021). *Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: Caso Kechwka Contratistas Generales SAC, distrito Ayacucho, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/22695>

- Dávila, C. (2022). *Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de droguerías de Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8438>
- Dillerva, F. (2021). *La capacitación laboral y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Tower and Tower S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3253>
- Durán, S., & Martínez, H. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 3(6), 2-15. <https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- Gálvez, H. (2024). Análisis de los beneficios de las metodologías 5S y ABC en la gestión eficiente del almacén. *Escolme*, 15 (1). <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/503>
- Gutiérrez, S. (2021). *Implementación de la metodología 5S en el área productiva de la carpintería El Diamante*. [Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño]. <https://repositorio.uan.edu.co/server/api/core/bitstreams/50d90f0c-9bce-4bfd-a9f1-34cd1732db3d/content>
- Herrera, G., y Carrillo, T. (2019). Aplicación de la Metodología 5'S para la Mejora de la Productividad en el Sector Metalmecánico de Cartagena (Colombia). *Revista Espacios*, 10 (11). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p30.pdf>
- Inga, K, Coyla, S., & Montoya, G. (2022). Metodología 5S: Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación. *Qantu Yachay*, 2(1), 41–62. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.20>
- Juárez, K., Cordova, J., Merino, M., & Córdova, N. (2021). Metodología 5S para mejorar el rendimiento del almacén de una empresa azucarera de Perú. *UCV Hacer*, 10(1), 59–68. <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v10i1.578>

- Lara, G., & Jurado, R. (2023). Análisis y propuesta de mejora en el proceso de producción de yogur griego de una empresa peruana mediante herramientas Lean (5S). *Ingeniería Industrial*, 44(44), 37-63. <https://doi.org/10.26439/ing.ind2023.n44.6234>
- Lomparte, A., Orellana, A., Guardamino, S., & Paz, A. (2022). Implementación de la Metodología 5s en las Empresas industriales periodo – 2021. *Qantu Yachay*, 2(1), 16–25. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.18>
- López, D. (2020). *Evaluación de la metodología 5S como parte del mejoramiento continuo en la empresa Aglomerados Cotopaxi S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7413>
- López, D., Coto, E., y Cadena, A. (2020). La capacitación en pequeñas y medianas empresas: hacia una caracterización. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(1), 71–85. <https://doi.org/10.16967/23898186.686>
- Lugo, L. (2023). Importancia y beneficios de la capacitación del personal en los spas de Guasave, Sinaloa, México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9586-9604. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5160
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305–317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>.
- Miceli, S., Corengia, Ángela, & Fernández Fastuca, L. (2021). La capacitación laboral bajo la lupa: de la capacitación en organismos públicos. *Estado Abierto. Revista Sobre El Estado, La Administración Y Las Políticas Públicas*, 5(2), pp. 37-66. Recuperado a partir de [//publicaciones.inap.gob.ar/index.php/EA/article/view/267](http://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/EA/article/view/267)
- Mocha, V. (2024). Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”: The work incentives and the sustained economic growth of the “Manuel Batallas” distributor company. *Sociedad & Tecnología*, 7(2), 163–175. <https://doi.org/10.51247/st.v7i2.420>

- Montes Quispe, R., Malpartida Gutierrez, J. N., Bringas Ríos, V. Y., Olivera Chura, A., & Torres Huamaní, J. (2022). Aplicación de las 5s en las empresas textiles latinoamericanas. *Qantu Yachay*, 2(2), 142–147. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i2.35>
- Obando, R. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11 (2). <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Olave, Y. (2024). *Una capacitación efectiva requiere más que participación de Recursos Humanos*. <https://expansion.mx/opinion/2024/03/12/una-capacitacion-efectiva-requiere-mas-que-participacion-de-recursos-humanos>
- Olaya, D. (2020). *Implementación de la metodología 5S para incrementar la productividad en la empresa Megatextiles SRL. La Victoria, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de la Américas]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3337056>
- Orellana, R. (2021). *Plan de desarrollo*. <https://economipedia.com/definiciones/plan-de-desarrollo.html>
- Pérez, C. (2019). *Comparación internacional del aporte de las mipymes a la economía*. <https://www.cien.adexperu.org.pe/wp-content/uploads/2019/09/Comparacion-Internacional-del-aporte-de-las-MIPYMES-a-la-Economia-DT-2019-03.pdf>
- Pérez, R. (2023). *Más del 80% de las empresas españolas ofrecen formación a sus empleados*. <https://www.ittalent.es/formacion/2023/07/mas-del-80-de-las-empresas-espanolas-ofrecen-formacion-a-sus-empleados#:~:text=De%20hecho%2C%20en%20Espa%C3%B1a%20m%C3%A1s,de%20Udemy%20Business%20en%20Espa%C3%B1a.>
- Reasco, B., Aguilar, J., Mora, J., & Mayorga, H. (2024). Capacitación Inclusiva para Impulsar el Liderazgo de los Estudiantes Universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 5988-6002. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11018

- Rodríguez, M., y Sánchez, R. (2023) Diseño e implementación de Kaizen y la Metodología 5'S para reducir costos en una empresa avícola. *Universidad Privada del Norte*, 2 (2). https://laccei.org/LEIRD2023-VirtualEdition/papers/Contribution_167_final_a.pdf
- Rojas, R. (2020). *Capacitación laboral de las micro y pequeñas empresas rubro comercialización de ropa deportiva: Caso empresa Polmar de Ayacucho, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19135?show=full>
- Rowland, F. (2021). Impacto de la capacitación en la productividad. Caso empresas chilenas del sector minería y sector alimentos. *Journal of Management & Business Studies*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v3i2.1630>
- Salazar Sandoval, C. A., Johao Ore Quiroz, H. P., Benavides Alvarado, B. J., Delgado Calderón, Y. A., & Pantoja-Tirado, L. (2020). Metodología 5S, alternativa viable en la mejora de procesos de la industria alimentaria. *TAYACAJA*, 3(2). <https://doi.org/10.46908/rict.v3i2.116>
- Salinas, A. (2022). *Las 5S como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas en el sector comercio, rubro venta al por menor de productos textiles en comercios especializados, centro comercial Bahía Plaza Center, Chimbote 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30688>
- Solís, R. (2023). *Propuesta de aplicación de la metodología 5S para mejorar la productividad de la empresa MyV COMEIMPRO S. A. C. - Lima, Perú, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35775>
- Sosa, G., y Herrera, P. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. *Gestionar*, 2 (2). <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/28>
- Sumba, R., Salazar, M., & Suarez, B. (2022). Capacitación como ventaja competitiva de la asociación Mario Falconi Yépez. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 13-28. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.13-28](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.13-28)

- Tomalá, J., Sáenz, Y., Mite, C., & Palacios, J. (2023). Incidencia de la capacitación profesional en el desarrollo empresarial de las pymes del sector industrial de Durán. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 3551-3563. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6425
- Tuesta, J., Riva, R., Pérez, C., & Pinchi, A. (2023). Cultura organizacional y calidad de atención del servicio administrativo en una universidad peruana. *Revista Amazónica De Ciencias Económicas*, 2(1), e451. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.451>
- Turcke, G. (2021). *Qué es la capacitación empresarial y por qué es tan importante en el mercado actual*. <https://cognosonline.com/pe/blog-pe/capacitacion-empresarial/>
- Valdivia, A., & González, A. (2022). Detección de necesidades de capacitación en Mipymes de ropa regional estilizada de Tuxtepec (Oaxaca, México). *Revista Universidad Y Empresa*, 24(43), 1–24. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10521>
- Vargas, D. (2021). Aplicación del Lean Manufacturing (5s y Kaizen) para el incremento de la productividad en el área de producción de adhesivos acuosos de una empresa manufacturera. *Industrial Data*, 24 (2). <https://www.redalyc.org/journal/816/81669876011/81669876011.pdf>
- Veliz, K., & Llanos, M. (2021). La capacitación, activo para alcanzar el desarrollo organizacional y del capital humano en las instituciones públicas: Coordinación Zonal 5 – Salud – Ecuador: Training, active to achieve organizational development and human capital in public institutions: Zonal Coordination 5 - Health - Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 8(5), 19–39. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.85.542>
- Vizcaíno, P., Cedeño, & Maldonado, J. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zambrano, A., & Pelegrín, N. (2020). La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral. *Revista Electrónica Formación Y Calidad*

Educativa. ISSN 1390-9010, 8(1), 42–62.
<https://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3157>

Zayas, I. (2022). La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 9(17). Recuperado a partir de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/253>

Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa Vyp SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024?</p>	<p>Objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa Vyp SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Describir las características de la capacitación laboral en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. Describir las características de la metodología 5S en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la capacitación laboral para la metodología 5s en la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024.</p>	<p>Para la presente investigación, como es de nivel descriptivo, se obvia la formulación de las hipótesis.</p>	<p>Variable 1: Capacitación laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contenido de la capacitación. • Metodología de capacitación. • Duración y temporalidad. • Recursos y apoyo. • Evaluación de la capacitación. <p>Variable 2: Metodología 5S Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasificar. • Ordenar. • Limpiar. • Estandarizar. • Disciplina. 	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población muestra: y</p> <p>Población: 6 trabajadores.</p> <p>Muestra: 6 trabajadores.</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de información



Cuestionario aplicado a los colaboradores de la micro y pequeña empresa rubro carpintería, caso empresa VYP SAC en Villa María del Triunfo, Lima 2024

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

Respecto a la variable: Capacitación laboral

Escala:

Totalmente de acuerdo	: 5
De acuerdo	: 4
Neutral	: 3
En desacuerdo	: 2
Totalmente en desacuerdo	: 1

Dimensión 1: Contenido de la capacitación	1	2	3	4	5
1. ¿Consideras que la capacitación recibida se adapta a las necesidades específicas de la empresa VYP SAC?					
2. ¿Sientes que la capacitación brinda actualización de conocimientos en relación a las nuevas técnicas y tendencias en el campo de la carpintería?					
Dimensión 2: Metodología de capacitación					
3. ¿La modalidad de capacitación utilizada (presencial, virtual, mixta) es efectiva para mi aprendizaje?					
4. ¿Durante la capacitación, los recursos didácticos como los materiales audiovisuales, revistas, periódicos, trípticos, etc., fueron adecuados para su aprendizaje?					
Dimensión 3: Duración y temporalidad					
5. ¿En relación a la duración total de la capacitación, ¿qué tan de acuerdo estás con que fue suficiente para adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería?					
6. ¿La duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación?					
Dimensión 4: Apoyo institucional					
7. ¿La empresa proporciona el apoyo necesario para el desarrollo de la capacitación, como tiempo asignado y flexibilidad en las tareas diarias?					
8. ¿Los materiales de apoyo, como manuales, guías o materiales audiovisuales, están fácilmente accesibles para cada uno de los participantes?					
Dimensión 5: Evaluación de la capacitación					
9. ¿La empresa le ha realizado una prueba practica para demostrar los aprendido?					
10. ¿La empresa aplicó exámenes escritos para evaluar el nivel de conocimientos sobre los temas de capacitación?					

Respecto a la variable: Metodología 5s

Escala:

- Totalmente de acuerdo : 5
- De acuerdo : 4
- Neutral : 3
- En desacuerdo : 2
- Totalmente en desacuerdo : 1

Dimensión 1: Clasificar	1	2	3	4	5
1. ¿Los equipos de trabajo están colocados en lugares que facilitan su acceso y uso?					
2. ¿En el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas?					
Dimensión 2: Ordenar					
3. ¿Las herramientas y materiales necesarios para realizar las tareas se encuentran ubicados de forma adecuada en el área de trabajo?					
4. ¿Las áreas y los elementos en el lugar de trabajo están claramente etiquetados y marcados para su fácil identificación?					
Dimensión 3: Limpieza					
5. ¿Se identifican y eliminan de manera adecuada los residuos y desechos del área de trabajo?					
6. ¿Existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo?					
Dimensión 4: Estandarización					
7. ¿La empresa cuenta con normas para mantener el orden y la limpieza?					
8. ¿Se promueve la participación activa en la estandarización de las prácticas y procedimientos de mejora continua el área de trabajo?					
Dimensión 5: Disciplina					
9. ¿La empresa promueve y fomenta la disciplina en la implementación de la mejora continua?					
10. ¿Se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua?					

Anexo 03. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Uribe Cornelio Guido N° DNI: 70117561 Edad: 42 Teléfono / Celular: 912 937 055 Email:	
Título profesional: Administración. Grado Académico: Maestría <u> X </u> Doctorado <u> </u> Especialidad: Gestión publica Institución que labora: Unidad de Gestión Educativa Local de Aija	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis Título: PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024. Autor(es): CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL Programa Académico: Administración	
 Firma	 Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Uribe Cornelio Guido

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: CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL Estudiante del programa académico de Administración 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 PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 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 operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL
10526149

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024								
	VARIABLE 1: Capacitación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Contenido de la capacitación	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Consideras que la capacitación recibida se adapta a las necesidades específicas de la empresa VYP SAC?	x		x		x		
2	¿Sientes que la capacitación brinda actualización de conocimientos en relación a las nuevas técnicas y tendencias en el campo de la carpintería?	x		x		x		
	Dimensión 2: Metodología de capacitación							
1	La modalidad de capacitación utilizada (presencial, virtual, mixta) es efectiva para mi aprendizaje.	x		x		x		
2	Durante la capacitación, los recursos didácticos como los materiales audiovisuales, revistas, periódicos, trípticos, etc., fueron adecuados para su aprendizaje.	x		x		x		
	Dimensión 3: Duración y temporalidad							
1	En relación a la duración total de la capacitación, ¿qué tan de acuerdo estás con que fue suficiente para	x		x		x		

	adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería?							
1	La duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación.	x		x		x		
	Dimensión 5: Apoyo institucional							
1	La empresa proporciona el apoyo necesario para el desarrollo de la capacitación, como tiempo asignado y flexibilidad en las tareas diarias.	x		x		x		
2	Los materiales de apoyo, como manuales, guías o materiales audiovisuales, están fácilmente accesibles para cada uno de los participantes.	x		x		x		
	Dimensión 4: Evaluación de la capacitación							
1	La empresa le ha realizado una prueba practica para demostrar los aprendido.	x		x		x		
2	La empresa aplicó exámenes escritos para evaluar el nivel de conocimientos sobre los temas de capacitación.	x		x		x		
	Variable 2: Metodología 5s							
	Dimensión 1: Clasificar							
1	Los equipos de trabajo están colocados en lugares que facilitan su acceso y uso.	x		x		x		

2	En el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas.	x		x		x		
Dimensión 2: Ordenar								
1	Las herramientas y materiales necesarios para realizar las tareas se encuentran ubicados de forma adecuada en el área de trabajo.	x		x		x		
2	Las áreas y los elementos en el lugar de trabajo están claramente etiquetados y marcados para su fácil identificación.							
Dimensión 3: Limpieza		x		x		x		
1	Se identifican y eliminan de manera adecuada los residuos y desechos del área de trabajo.	x		x		x		
2	Existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo.	x		x		x		
Dimensión 4: Estandarización								
1	¿La empresa cuenta con normas para mantener el orden y la limpieza?	x		x		x		
2	Se promueve la participación activa en la estandarización de las prácticas y procedimientos de mejora continua el área de trabajo.	x		x		x		

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Ivonee Feli Avila Crespín

N° DNI: 46211751

Edad: 35

Teléfono / Celular: 981 587 705 Email: -----

Título profesional: Administración .

Grado Académico: Maestría x Doctorado

Especialidad:

Gestión pública

Institución que labora:

Universidad Unamba

Identificación del proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024.

Autor(es):

CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL

Programa Académico:

Administración

 <p>Firma Avila Crespín Ivonne Feli DNI N° 46211751</p>	
<p>_____</p> <p>Firma</p>	<p>Huella digital</p>

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Avila Crespin Ivonee Feli

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: CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL Estudiante del programa académico de Administración 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 PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 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 operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL
10526149

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024								
	VARIABLE 1: Capacitación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Contenido de la capacitación	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Consideras que la capacitación recibida se adapta a las necesidades específicas de la empresa VYP SAC?	x		x		x		
2	¿Sientes que la capacitación brinda actualización de conocimientos en relación a las nuevas técnicas y tendencias en el campo de la carpintería?	x		x		x		
	Dimensión 2: Metodología de capacitación							
1	La modalidad de capacitación utilizada (presencial, virtual, mixta) es efectiva para mi aprendizaje.	x		x		x		
2	Durante la capacitación, los recursos didácticos como los materiales audiovisuales, revistas, periódicos, trípticos, etc., fueron adecuados para su aprendizaje.	x		x		x		
	Dimensión 3: Duración y temporalidad							
1	En relación a la duración total de la capacitación, ¿qué tan de acuerdo estás con que fue suficiente para	x		x		x		

	adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería?							
1	La duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación.	x		x		x		
	Dimensión 5: Apoyo institucional							
1	La empresa proporciona el apoyo necesario para el desarrollo de la capacitación, como tiempo asignado y flexibilidad en las tareas diarias.	x		x		x		
2	Los materiales de apoyo, como manuales, guías o materiales audiovisuales, están fácilmente accesibles para cada uno de los participantes.	x		x		x		
	Dimensión 4: Evaluación de la capacitación							
1	La empresa le ha realizado una prueba practica para demostrar los aprendido.	x		x		x		
2	La empresa aplicó exámenes escritos para evaluar el nivel de conocimientos sobre los temas de capacitación.	x		x		x		
	Variable 2: Metodología 5s							
	Dimensión 1: Clasificar							
1	Los equipos de trabajo están colocados en lugares que facilitan su acceso y uso.	x		x		x		

2	En el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas.	x		x		x		
Dimensión 2: Ordenar								
1	Las herramientas y materiales necesarios para realizar las tareas se encuentran ubicados de forma adecuada en el área de trabajo.	x		x		x		
2	Las áreas y los elementos en el lugar de trabajo están claramente etiquetados y marcados para su fácil identificación.							
Dimensión 3: Limpieza		x		x		x		
1	Se identifican y eliminan de manera adecuada los residuos y desechos del área de trabajo.	x		x		x		
2	Existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo.	x		x		x		
Dimensión 4: Estandarización								
1	¿La empresa cuenta con normas para mantener el orden y la limpieza?	x		x		x		
2	Se promueve la participación activa en la estandarización de las prácticas y procedimientos de mejora continua el área de trabajo.	x		x		x		

	Dimensión 5: Disciplina							
1	La empresa promueve y fomenta la disciplina en la implementación de la mejora continua	x		x		x		
2	Se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua	x		x		x		

Recomendaciones:

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Dr. / Mg. Avila Crespín Ivonne Feli

DNI: 46211751



Firma
Avila Crespín Ivonne Feli
DNI N° 46211751



Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

Nº DNI: 29571960

Edad: 51

Teléfono / Celular: 901 208 403 Email: alvarez aurelio958@gmail.com

Título profesional: Administración.

Grado Académico: Maestría _____ Doctorado x

Especialidad:

Gestión pública

Institución que labora:

Unidad de Gestión Educativa Local de Aija

Identificación del proyecto de Investigación o Tesis

Título:

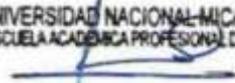
PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024.

Autor(es):

CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL

Programa Académico:

Administración

 UNIVERSIDAD NACIONAL-MICHAELA BASTIDAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos
DNI: 29571960
DOCENTE

Firma



Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

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: CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL Estudiante del programa académico de Administración 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 PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 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 operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL
10526149

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024								
	VARIABLE 1: Capacitación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Contenido de la capacitación	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Consideras que la capacitación recibida se adapta a las necesidades específicas de la empresa VYP SAC?	x		x		x		
2	¿Sientes que la capacitación brinda actualización de conocimientos en relación a las nuevas técnicas y tendencias en el campo de la carpintería?	x		x		x		
	Dimensión 2: Metodología de capacitación							
1	La modalidad de capacitación utilizada (presencial, virtual, mixta) es efectiva para mi aprendizaje.	x		x		x		
2	Durante la capacitación, los recursos didácticos como los materiales audiovisuales, revistas, periódicos, trípticos, etc., fueron adecuados para su aprendizaje.	x		x		x		
	Dimensión 3: Duración y temporalidad							
1	En relación a la duración total de la capacitación, ¿qué tan de acuerdo estás con que fue suficiente para	x		x		x		

	adquirir y aplicar los conocimientos necesarios en el ámbito de la carpintería?							
1	La duración de cada sesión de la capacitación fue conveniente para su disponibilidad y participación.	x		x		x		
	Dimensión 5: Apoyo institucional							
1	La empresa proporciona el apoyo necesario para el desarrollo de la capacitación, como tiempo asignado y flexibilidad en las tareas diarias.	x		x		x		
2	Los materiales de apoyo, como manuales, guías o materiales audiovisuales, están fácilmente accesibles para cada uno de los participantes.	x		x		x		
	Dimensión 4: Evaluación de la capacitación							
1	La empresa le ha realizado una prueba practica para demostrar los aprendido.	x		x		x		
2	La empresa aplicó exámenes escritos para evaluar el nivel de conocimientos sobre los temas de capacitación.	x		x		x		
	Variable 2: Metodología 5s							
	Dimensión 1: Clasificar							
1	Los equipos de trabajo están colocados en lugares que facilitan su acceso y uso.	x		x		x		

2	En el área de trabajo se eliminan regularmente los elementos innecesarios o en desuso que puedan generar desorden o dificultar las tareas.	x		x		x		
Dimensión 2: Ordenar								
1	Las herramientas y materiales necesarios para realizar las tareas se encuentran ubicados de forma adecuada en el área de trabajo.	x		x		x		
2	Las áreas y los elementos en el lugar de trabajo están claramente etiquetados y marcados para su fácil identificación.							
Dimensión 3: Limpieza		x		x		x		
1	Se identifican y eliminan de manera adecuada los residuos y desechos del área de trabajo.	x		x		x		
2	Existe un sistema de gestión de residuos eficiente para el manejo y disposición adecuada de los desechos generados en el área de trabajo.	x		x		x		
Dimensión 4: Estandarización								
1	¿La empresa cuenta con normas para mantener el orden y la limpieza?	x		x		x		
2	Se promueve la participación activa en la estandarización de las prácticas y procedimientos de mejora continua el área de trabajo.	x		x		x		

	Dimensión 5: Disciplina							
1	La empresa promueve y fomenta la disciplina en la implementación de la mejora continua	x		x		x		
2	Se establecen incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un alto nivel de disciplina en la implementación de la mejora continua	x		x		x		

Recomendaciones:

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Dr. Álvarez Gallegos Aurelio Francisco DNI: 29571960


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos
 DNI: 29571960
 DOCENTE



Confiabilidad

PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024

No	CAPACITACIÓN LABORAL										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	1	1	2	4	5	2	2	2	4	5	28
4	1	1	4	2	5	4	4	4	2	5	32
5	1	1	2	4	5	2	2	2	4	5	28
6	1	1	4	2	5	4	4	4	2	5	32

VARIANZA POBLACIONAL	3.56	3.56	1.56	1.56	0.00	1.56	1.56	1.56	1.56	0.00	91.56
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Escala valorativa	Codigo
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutral	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

K =	10 item
K/(K-1) =	1.111
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	16.44
$s_t^2 =$	91.56
ALFA =	0.912

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Como se puede apreciar el resultado tiene un valor de 0.912; lo que indica que este instrumento tiene un excelente grado de confiabilidad ya que cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad. Lo que indica que este instrumento es válido para su uso para la recolección de datos.

No	METODOLOGÍA 5S										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	46
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38

VARIANZA POBLACIONAL	0.14	0.14	0.22	0.81	0.81	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	21.33
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Escala valorativa	Codigo
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutral	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

K =	10 item
K/(K-1) =	1.111
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	3.22
$s_t^2 =$	21.33
ALFA =	0.943

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Como se puede apreciar el resultado tiene un valor de 0.943; lo que indica que este instrumento tiene un excelente grado de confiabilidad ya que cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad. Lo que indica que este instrumento es válido para su uso para la recolección de datos.

Anexo 04. Formato de consentimiento informado u otros



**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 Angeles 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 los medios de comunicación de la Universidad. 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):

Documento de aprobación de institución para la recolección de información



Chimbote 14 de mayo del 2024

CARTA N° 0000000496- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

Presente:

A través del presente, reciba el cordial saludo en nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, a la vez solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada, que involucra la recolección de información/datos a la empresa; a cargo del investigador, con DNI N°, cuyo asesor es el/la docente

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 y estima personal.

Atentamente.

Dr. Willy Valle Salvatierra
Coordinador de Gestión de Investigación

DECLARACIÓN JURADA

Yo, CHÁVEZ TAPIA, JAIME RAFAEL, identificado (a) con DNI N°10526149, con domicilio real en: Sta Rosa 530 Urb. José Carlos Mariátegui Villa María del Triunfo.

DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de (estudiante /bachiller) Administración con código 2011110031 de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-1:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA METODOLOGÍA 5S EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA RUBRO CARPINTERÍA, CASO EMPRESA VYP SAC EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2024.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad.

Fecha: de 24 de mayo del 2024



Firma del estudiante bachiller
DNI: 10526149



Huella digital