



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CAPACITACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO CARPINTERÍA DE MADERA:
CASO KECHWKA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.,
DISTRITO AYACUCHO, 2021**

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

AUTOR

BR. CRUZ AZORSA, RICARDO JAVIER

ORCID: 0000-0003-2356-9956

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO - PERÚ

2021

Equipo de Trabajo

AUTOR:

BR. CRUZ AZORSA, RICARDO JAVIER

ORCID: 0000-0003-2356-9956

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado Ayacucho – Perú.

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho, Perú.

JURADO

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH

PRESIDENTA

ORCID: 0000-0002-9569-9824

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES

MIEMBRO

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO

MIEMBRO

ORCID: 0000-0003-4439-1448

Hoja de firma del jurado y asesor

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH

ORCID: 0000-0002-9569-9824

PRESIDENTA

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES

ORCID: 0000-00002-6611-9480

MIEMBRO

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO

ORCID: 0000-0003-4439-1448

MIEMBRO

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

ASESOR

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud y bienestar para poder alcanzar las metas y objetivos en mi vida personal.

A los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por su apoyo constante en el proceso de mi formación profesional.

Dedicatoria

A mis queridos padres y hermanos, que siempre estuvieron dándome ánimos para la culminación de mi carrera profesional.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar las características de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021. La población de estudio estuvo conformada por los 10 trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo y de diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. De los resultados obtenidos de la encuesta a los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. se obtiene que con respecto a los conocimientos de los trabajadores, la debilidad es que la gran mayoría de trabajadores no conoce el protocolo sanitario para prevenir el Covid. Asimismo con respecto al desarrollo de habilidades y actitudes se percibe que la mayoría de los trabajadores si conocen esos temas. Como conclusión general se observa que la mayoría de trabajadores si conocen temas con respecto a desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, pero de todas maneras hay un porcentaje cercano al 20 % que necesitan capacitaciones en esos tres ámbitos y de esa manera mejorar la productividad y competitividad de la carpintería.

Palabras claves: Capacitación del personal, carpintería de madera.

Abstract

The objective of this research was to identify the characteristics of job training in micro and small companies in the wood carpentry industry: case of Kechwka Contractors General SAC, Ayacucho district, 2021. The study population was made up of 10 workers from the Kechwka company General Contractors SAC. The type of research was applied, descriptive level and non-experimental design. The survey technique and the questionnaire were used as an instrument for data collection. From the results obtained from the survey of the workers of the company Kechwka Contractors Generales S.A.C. It is obtained that with respect to the knowledge of the workers, the weakness is that the vast majority of workers do not know the health protocol to prevent Covid. Likewise, with regard to the development of skills and attitudes, it is perceived that the majority of workers do know these issues. As a general conclusion, it is observed that the majority of workers do know issues regarding the development of knowledge, skills and attitudes, but in any case there is a percentage close to 20% who need training in these three areas and thus improve productivity and carpentry competitiveness.

Keywords: Staff training, wood carpentry.

Contenido

Equipo de Trabajo.....	ii
Hoja de firma del jurado y asesor	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
Índice de tablas y figuras	x
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xi
I. Introducción.....	12
II. Revisión de literatura.....	15
III. Hipótesis	26
IV. Metodología.....	27
4.1. Diseño de la investigación.....	27
4.2. Población y muestra	28
4.3. Definición y operacionalización de variables	29
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
4.5. Plan de análisis	30
4.6. Matriz de consistencia.....	31
4.7. Principios éticos	32

V. Resultados.....	33
5.1. Resultados	33
5.2. Análisis de resultados.....	50
VI. Conclusiones.....	59
Aspectos complementarios	61
Recomendaciones	61
Referencias bibliográficas.....	62
Anexos	65

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1. Edad	33
Tabla 2. Género.....	34
Tabla 3. Grado de instrucción.....	35
Tabla 4. Cargo que desempeña	36
Tabla 5. Tiempo que desempeña en el cargo	37
Tabla 6. ¿Muestra agrado de participar en trabajos cooperativos?	38
Tabla 7. ¿Existe una comunicación adecuada en la carpintería?	39
Tabla 8. ¿Muestra interés en dirigir grupos de personas?.....	40
Tabla 9. ¿El liderazgo es una práctica constante en la carpintería?	41
Tabla 10. ¿Demuestra iniciativa en sus labores del día a día?.....	42
Tabla 11. ¿Es perseverante en la consecución de los objetivos que le da la carpintería?.....	43
Tabla 12. ¿Piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo?	44
Tabla 13. ¿Siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo?	45
Tabla 14. ¿Ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, Ud. conoce sobre primeros auxilios?	46
Tabla 15. ¿Ud. conoce el reglamento interno de la carpintería?.....	47
Tabla 16. ¿Ud. conoce las funciones del puesto de trabajo que desempeña en la carpintería?.....	48
Tabla 17. ¿Ud. conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19?	49

Índice de figuras

Figura 1. Edad.....	33
Figura 2. Género	34
Figura 3. Grado de instrucción.....	35
Figura 4. Cargo que desempeña.....	36
Figura 5. Tiempo que desempeña en el cargo.....	37
Figura 6. ¿Muestra agrado de participar en trabajos cooperativos?.....	38
Figura 7. ¿Existe una comunicación adecuada en la carpintería?.....	39
Figura 8. ¿Muestra interés en dirigir grupos de personas?	40
Figura 9. ¿El liderazgo es una práctica constante en la carpintería?	41
Figura 10. ¿Demuestra iniciativa en sus labores del día a día?	42
Figura 11. ¿Es perseverante en la consecución de los objetivos que le da la carpintería?	43
Figura 12. ¿Piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo?	44
Figura 13. ¿Siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo?	45
Figura 14. ¿Ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, Ud. conoce sobre primeros auxilios?	46
Figura 15. ¿Ud. conoce el reglamento interno de la carpintería?	47
Figura 16. ¿Ud. conoce las funciones del puesto de trabajo que desempeña en la carpintería?	48
Figura 17. ¿Ud. conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19?.....	49

I. Introducción

Según la (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2018), el análisis de la producción y comercio de madera e internacional incorporara una mirada alternativa al problema de madera ilegal a partir de la demanda de los productos maderables, así como el punto de vista del consumidor institucional, sistematizando para ello información secundaria del periodo 2010 – 2015 referente a la cadena productiva forestal.

Es así, que la industria de la madera en lo que respecta a segunda transformación del recurso forestal es una de las actividades de gran importancia en la ciudad de Ayacucho y otras ciudades, por cuanto a través del proceso productivo se genera mayor valor agregado a la materia prima, a la vez que satisface diversas necesidades de las personas para proporcionales comforts y facilitar una mejor realización de diversas tareas al interior de los hogares, oficinas y centro de trabajo.

La manufactura de madera está constituida por un 7% por actividades se aserrío, carpintería 9% y la fabricación de muebles por 78%, en el Perú existen 14,638 fábricas de muebles, de las cuales el 44% están ubicadas en la ciudad de Lima.

En consecuencia, la capacitación laboral es un proceso de aprendizaje que permite a un trabajador adquirir nuevos conocimientos y habilidades para el desempeño en sus actividades, permitiendo el confecciona miento y gestionando confecciona el plan de capacitación, tal como lo indica (Sinnaps, 2015).

Es de esta forma, que un mundo profesional en constante cambio, las organizaciones que no siguen esta tendencia tienen la posibilidad de verse bastante penalizadas. Las ventajas y necesidades de la capacitación para las organizaciones son innegables. Por cierto, esto posibilita encarar a la constante evolución de las competencias y que no se queden atrás.

Disponer de empleados plenamente formados en el incremento tecnológico o en las últimas reglas vigentes en la zona es la mejor forma de estar constantemente a la vanguardia del mercado, según (Sinnaps, 2015).

De esa manera, el tema de investigación a realizar es el siguiente: “Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021”, el mismo que nos permitirá conocer más a fondo la realidad de la empresa Kechwka, con respecto a la capacitación de sus trabajadores. Para el tema de investigación se ha identificado el siguiente enunciado general: ¿Cuáles son las características de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021?, teniendo como objetivo general: Identificar las características de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021. Para responder el objetivo general se determinó los objetivos específicos: Describir el desarrollo de habilidades en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021; Describir el desarrollo de actitudes en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021; Describir el desarrollo de conocimientos en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021.

La presente investigación se justifica sobre todo porque permitirá como referencia científica a futuro investigadores y también permitirá al gerente de la empresa las expectativas y satisfacciones de los trabajadores, respecto a la capacitación laboral que permitirá determinar la calidad de los trabajadores que contribuyan al posicionamiento de

la empresa e identificar las fortalezas y oportunidades y poder corregir las debilidades y amenazas que puedan aparecer.

El tipo de investigación a emplear será el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental.

De los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 6, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que casi nunca muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, el 10% indica que a veces muestra agrado de participar en trabajo cooperativos, el 10% indica que casi siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos y por último el 70% indica que siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, es decir que el mayor porcentaje de trabajos indican que muestran agrado de participar en trabajos cooperativos.

De los resultados obtenidos de la encuesta a los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. se obtiene que con respecto a los conocimientos de los trabajadores, la debilidad es que la gran mayoría de trabajadores no conoce el protocolo sanitario para prevenir el Covid. Asimismo con respecto al desarrollo de habilidades y actitudes se percibe que la mayoría de los trabajadores si conocen esos temas. Como conclusión general se observa que la mayoría de trabajadores si conocen temas con respecto a desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, pero de todas maneras hay un porcentaje cercano al 20 % que necesitan capacitaciones en esos tres ámbitos y de esa manera mejorar la productividad y competitividad de la carpintería.

II. Revisión de literatura

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Medina, 2014), en su tesis “Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión ROI para la planta central del Ministerio de Defensa Nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013”, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Se elaboró una presentación ejecutiva relacionada al proyecto de detención de necesidades de capacitación para conocimiento y revisión de la autoridad nominadora relegada. Posteriormente, y en función del organigrama estructural y posicional vigente del Ministerio de Defensa Nacional. Cuyo objetivo fue contar con un instrumento metodológico y procedimental, que facilite la ejecución de eventos de capacitación para disminuir posibles brechas detectadas a través de la evaluación del desempeño y la detección estratégica de necesidades de capacitación. Como resultado del desarrollo de la presente tesis se establece, el aspecto metodológico planteado y ejecutado en el desarrollo de esta tesis, facilitó la identificación y detección estratégica de necesidades de capacitación, en cada unidad administrativa y por persona que conforma el Ministerio de Defensa Nacional.

(Sanchez, 2015), en su tesis “Identificación y percepción del riesgo laboral en la carpintería de la Universidad de Montemorelos”, se siguió una metodología de tipo cualitativo, usando técnicas de observación no participativa, determinación de actores clave y entrevistas semiestructuradas. La muestra incluyó al total de los trabajadores del taller de carpintería. La percepción de riesgo desde el punto de vista individual es compleja, puesto que abarca la personalidad de cada trabajador y su trasfondo cultural. De dicha percepción parten las prácticas preventivas que los trabajadores llevan a cabo, hecho que puede contribuir a la

identificación y clasificación de los riesgos por parte de la empresa para mejorar las condiciones de trabajo y reducir los riesgos laborales.

2.1.2 Antecedentes nacionales

(Suárez, 2019), en su tesis “Principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mype del sector Artesanía, rubro carpintería, Huaraz 2018”. La investigación fue no experimental, nivel descriptivo, tipo cuantitativo; se eligió una muestra representativa de 13 propietarios del rubro de estudio a los que se les aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario estructurado. Cuyo objetivo de la investigación fue describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mype del sector artesanía rubro carpinterías de Huaraz, 2018. Se han descrito las principales características del financiamiento de las Mypes del sector artesanía rubro carpinterías, encontrando que la mayoría acude a entidades financieras y algunos utilizan sus ahorros familiares, es así que prefieren el financiamiento externo para su micro empresa, se han descrito las principales características de la capacitación, donde la mayoría precisó que la capacitan a sus colaboradores en las instituciones con reconocimiento oficial; sin embargo, poco más de la mitad de los empresarios afirmaron que han adquirido su habilidad y capacidad.

(Dominguez, 2016), en su tesis “Caracterización de la capacitación y las Tics de las Mype comerciales rubro lubricantes del A.H Los Algarrobos, Piura, 2016”. En la presente investigación se estableció como objetivo determinar las características de la capacitación y las Tics de las Mype comerciales rubro lubricantes en el A.H Los Algarrobos, Piura, 2016. Se empleó la metodología de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, siendo los resultados agrupados de acuerdo a las variables. Se concluye que los tipos de capacitación: capacitación para el trabajo, capacitación dentro

del trabajo y desarrollo de las Mypes, la gran mayoría de propietario solo aplican charlas de inducción.

(Capcha, 2017), en su tesis “Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes e incidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016”. Con el presente trabajo se desea determinar la influencia que tiene la capacitación de personal en los niveles de accidentes e incidentes que ocurren debido a la falta de capacitación en las funciones que realizan, estos accidentes o incidentes se manifiestan mayormente con el personal nuevo que ingresa a la empresa ya que no tienen un conocimiento de cuál es la forma en la que se deben desempeñar en sus funciones. El presente estudio de investigación ha considerado emplear el diseño de investigación no experimental del tipo descriptivo – explicativo. Según los resultados obtenidos con el presente trabajo, se concluye en lo siguiente. La capacitación de personal si influye significativamente en el nivel de accidentes e incidentes en la empresa, para la empresa Molmar, es importante capacitar constantemente a sus trabajadores ya que incrementan la productividad y mejorara el ambiente laboral.

(Chavez, 2016), en su tesis “Influencia de la capacitación en los indicadores de desempeño laboral en los trabajadores de Electro Oriente S.A. Tarapoto 2016”. La misma que busca responder al problema de investigación, para ello se plantea el siguiente objetivo general determinar la influencia que existe entre la capacitación laboral y los indicadores de desempeño de los trabajadores de Electro Oriente S.A. Tarapoto 2016. La investigación tuvo como población a todos los trabajadores de Electro Oriente de los cuales se tomó como muestra a 61 trabajadores de la ciudad de Tarapoto de dicha empresa. La capacitación brindada por parte de la empresa electro Oriente tiene una percepción alta por parte de los colaboradores, debido a que identifican los problemas que necesitan ser

solucionados y diseñen e implementa un adecuado programa, influyendo así en el desarrollo personal del colaborador.

(Del Carpio, 2017), en su tesis “Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A. Chimbote 2017”, de la Universidad San Pedro. El presente trabajo de investigación busca describir de qué manera la capacitación influyó en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A., esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y la recolección de datos, se realizó mediante la técnica de la encuesta y observación aplicando un cuestionario estructurado y una guía de observación en un solo momento del tiempo. Los resultados fueron que la capacitación está fallando en la empresa, ya que en un 80% no cuenta con un protocolo de capacitación constante en la empresa, un 70% no se les brinda incentivos por el esfuerzo laboral, tampoco se da la oportunidad de ascender, ni un reconocimiento por el buen trabajo o brindar una mejor calidad de vida aumentando el sueldo, es por eso, que la empresa en 100% debería capacitar y prestar más atención a los colaboradores por parte de los gerentes, debido a todo esto, se proponen cursos de capacitación que ayude a potenciar el desempeño laboral para evitar algún riesgo o pérdidas a causa de una deficiente gestión.

2.1.3 Antecedentes locales

(Arce, 2018), en su tesis “Estrategias de capacitación y competitividad en las microempresas de carpintería en el distrito Ayacucho 2018”. El presente estudio tiene como objetivo fundamental determinar la relación de las estrategias de capacitación y competitividad en las microempresas de carpintería. Se realizó una recopilación de información mediante una encuesta, así mismo se contrastó con la teoría y la hipótesis. La metodología utilizada es de diseño no experimental, nivel descriptivo – correlacional y de

tipo aplicada. Para tal efecto, se trabajó con una muestra de 21 carpinterías, que representa al 100% de la población. Obteniéndose como resultados, el 71% de representantes manifestaron que es importante que su personal se capacite, dando a conocer con este resultado que los empresarios consideren importante la capacitación, pero no la aplican. Un 52% respondieron que no consideran importante la capacitación, pero no la aplican. Un 52% respondieron que no conocen en idean innovadoras, los 43% encuestados respondieron que califican malo el servicio brindado por sus colaboradores y el 63% respondieron que la empresa no está comprometida en su totalidad con la innovación.

(Loayza & Lette, 2014), en su tesis “La incidencia de la capacitación en los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los trabajadores del programa regional de irrigación de desarrollo rural integrado del gobierno Regional de Ayacucho”. El enfoque del presente trabajo de investigación, busca identificar, describir, establecer y relacionar si el recurso humano, se ha adaptado a esos cambios estructurales en un entorno cultural específico de la sociedad. Cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la capacitación en los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los trabajadores del programa regional de irrigación de desarrollo rural integrado del gobierno regional de Ayacucho. De acuerdo al fin que se persigue investigación es aplicada ya que pertenece a las ciencias sociales. El nivel de investigación que corresponde es el disruptivo y explicativo, el método que se aplicara a esta investigación es el inductivo. La capacitación efectuada a los trabajadores del Programa Regional de Irrigación de Desarrollo rural integrado, le sirvieron para mejorar sus competencias laborales, estando asociada con las opiniones que, los resultados de su trabajo por su eficiencia y eficacia, con la opinión qué actitud tiene cuando valoran sus iniciativas y logros laborales como parte de las políticas administrativas y empresariales.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Capacitación del personal

La capacitación, consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia el desarrollo en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Del anterior concepto y de algunas otras consideraciones se puede deducir que la función adquiere, y adquirirá, mayor importancia en nuestro medio (Siliceo Aguilar, 2012).

La capacitación es habilitar al personal recién incorporado y a los interesados en utilizar vacantes o puestos y el adiestramiento, actualizar y mejorar el desarrollo de las capacidades, desarrollo de actitudes y el desarrollo de conocimientos. Del anterior criterio y de otras consideraciones se puede deducir que la funcionalidad consigue, y adquirirá, mayor trascendencia en nuestro medio, según (Reyes Sotomayor, 2016)

La capacitación es una actividad sistemática, planificada cuyo propósito general es prepara, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentran desarrollando una actividad laboral determinada y más un conectada al sistema productivo. La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las áreas asignadas (Cejás Martínez & Alejandro Acosta, 2012).

Características de la capacitación

(Los Recursos Humanos, 2020), la capacitación tiene varias características para ser conocida como tal y para cumplir su finalidad.

Medición. La capacitación debe ser medible en calidad y cantidad. La cantidad de horas ofrecidas, impartidas de capacitación en las empresas es importante, así como las horas de capacitación realmente tomadas por los empleados.

Resultados. Los resultados de la capacitación deben ser visible a mediano, plazo, por lo menos.

Participación activa. En cualquier curso de capacitación vale la participación activa de los capacitados. Ya sea una capacitación presencia o vía e-learning,

Teoría y práctica. Toda capacitación de éxito lleva una parte teórica y una práctica donde las personas pongan, aunque sea brevemente en práctica los conocimientos absorbidos.

Importancia de la capacitación del personal

(Adecco, 2020), indica que “En muchas compañías hay quienes estiman la capacitación como un gasto innecesario, no obstante, hablamos de una las enormes inversiones que una organización puede hacer para potenciar el desarrollo de su personal”. Así la capacitación permanente del trabajador le va posibilitar poder planificar y hacer más eficiente sus tareas y actividades en conjunto con los otros integrantes de la empresa.

Ciclo de la capacitación

La capacitación como proceso comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Cada una de ella, prevé el desarrollo de productos que permiten su interrelación. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Planificación. Etapa en la cual se identifican y definen las necesidades de capacitación a través de los objetivos estratégicos.

Ejecución. Etapa en la cual se ejecutan las capacitaciones aprobadas en el plan de capacitación, se monitorea la realización de las mismas y se asegura la participación de los integrantes o participantes.

Evaluación. Etapa en el cual se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas.

Tipos de capacitación

(Los Recursos Humanos, 2020), en las organizaciones existen dos tipos de capacitación de personal, aunque hay otras de menor relevancia. La inducción es la capacitación por la cual se forma los nuevos empleados sobre las características de la empresa, el organigrama. Exceptuando la inducción, los tipos de capacitación del personal son:

La formación técnica: Es aquella formación para el puesto de trabajo. Se divide en programas, talleres o formación en el puesto. Es la formación que se necesita para el desempeño: desde aprender a dominar un programa informático, procesos internos, el funcionamiento de una máquina, u otra formación requerida para el puesto.

La formación conductual: Es aquella formación necesaria para liderar equipos o también llamada formación en valores. Esta formación está destinada a mandos medios (jefes y gerentes) formación en valores corporativos, habilidades para la comunicación. Son temas más abstractos que aquellos que forman la capacitación técnica, pero que impactan mucho en la función.

Misión de la capacitación

“La funcionalidad va destinada a desarrollar al sujeto y en causarlo en los adelantos contemporáneos y a la organización que se confronta nuevos desafíos y requiere adecuar su forma de operar debido a que lo cual distingue al mundo presente es el cambio”, según (Sotomayor, 2014).

La capacitación laboral cubre una necesidad primordial para la organización y para la persona de prepararse para su actividad en forma permanente, el mismo que permitirá su crecimiento personal y profesional.

Metodología en la capacitación

“En el proceso metodológico de la capacitación es de fundamental trascendencia el realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación, mismo que detecte el caso presente que prevalece y la orientación subsecuente a contestar a los requerimientos de la organización y de las mismas personas” (Sotomayor, 2014).

Beneficios de la capacitación

Es hacer frente a las situaciones de lo que ocurre en el interior y exterior de la organización. Es adelantarse a los hechos y estar en plena disposición para reaccionar frente a cualquier acontecimiento, de allí la identificación de ser proactivo. Por otro lado permite actuar en forma diligente y certera, pues en los tiempos de cambios se debe estar atento y obrar diligentemente, bien encauzado y consiguiendo resultados favorables. Debería admitirse que estamos viviendo una nueva economía doméstica y mundial y no tenemos la posibilidad de estar ajenos a ello. Los puntos básicos de contribución de la capacitación es la mejora de trabajo en equipo, superación individual, mayor identificación, nueva actitud, más proactividad e integración del trabajador.

Dimensiones de la capacitación laboral

Desarrollo de conocimiento

(Ruano, 2015), indica que el “Desarrollo de conocimiento consiste en la unión de datos aislados en un cuerpo humano eficaz de información e interrelaciones que secunde el planeamiento, ejecución y valoración por medio de una perspectiva holística del espacio de confrontación”. El desarrollo de conocimientos pretende, frente a todo, no perder nada del entendimiento que logren crear las interacciones internas que se otorgan en una organización y situar aquel entendimiento a disposición de los que conforman la organización. Corresponde a una organización diseñar su propio desarrollo del

conocimiento, teniendo presente que todos tienen la posibilidad de participar en la obtención y en la exploración. Debería constituirse en un esfuerzo participativo que se potencia no solo por todos los elementos de la organización, sino por todos relativos a ella.

Capacidad de desarrollo de habilidades

(Del Aguila, Fernández, & Zárate, 2016), indica que las “Habilidades son capacidades que se puede realizar, no precisamente connatural, y que se declara en el rendimiento”. En otros términos, trata de conocimientos específicos, habilidades analíticas y la utilización de herramientas y técnicas determinadas en una especialidad. La categorización trata de las capacidades humanas que se reflejan en función de laborar realmente en grupo y contribuir en el esfuerzo empresarial. Esta capacidad es importante en los ejecutivos debido a que aporta a las relaciones interpersonales y tienen que manejarse conjuntamente con las habilidades de comunicación y de liderazgo para motivar a su equipo.

Capacidad de desarrollo de actitudes

Según Allport (1935), citado por (Penagos & Uribe, 2016), menciona que la “Actitud es una predisposición a manifestar, sobrellevar, estimar o desenvolverse. Segundo, es una predisposición aprendida. Tercero, incluye los términos, positivos, negativo, conveniente o desfavorable. Finalmente, la predisposición tiende a estar dirigida hacia algo o alguien”. En resumen, determina que las actitudes son duraderas y genera creencias y cogniciones, que predisponen a la acción y la direccionan hacia un objetivo. Las actitudes, son un asunto importante, de esa manera puede decirse que las actitudes son aprendidas y adquiridas por la incorporación social y como resultado de eso son propensos o modificaciones, empero aquello no supone que cada una de las actitudes se convierten de forma sencilla.

2.2.2 Micro y pequeña empresa

(Lazaro, 2010), indica que la micro y pequeña está integrada por una o más personas que pueden ser naturales o jurídicas, que tienen intereses comunes, que pueden ser productivas, de comercialización de bienes o brindar servicios y constituidos de una manera legal. Las micro y pequeñas empresas generan puestos de trabajo en la economía y contribuyen al producto bruto interno del país, así como al fisco.

Características de la micro y pequeña empresa

Por otro lado, la Ley Mype, en el artículo 3°, explica los lineamientos que tienen que ser considerados como propiedades concurrentes en las micro y pequeñas empresas:

Número total de trabajadores. La microempresa abarca de 1 hasta 10 trabajadores, mientras que la pequeña empresa abarca de 1 hasta 100 trabajadores.

Niveles de ventas anuales. Para ser considerado micro empresa, la venta debe tener como monto máximo 150 unidades impositivas tributarias, mientras que para ser considerado pequeña empresa los montos van desde el costo mayor señalado para la microempresa, hasta 1700 unidades impositivas tributarias (UIT).

2.2.3 Gestión de calidad

Definiciones de calidad

“Satisfacción de las necesidades y expectativas de los consumidores, por medio de la optimización continua de los procesos y sistemas, traduciendo dichos requerimientos en propiedades medibles, a un precio razonable”, tal como lo indica (Novillo, Parra, Ramon, & Lopez, 2017).

La calidad es tener en cuenta primeramente que el comprador tiene el motivo. O sea que en otras palabras un elemento importante que la mayor parte de las organizaciones no lo

saben o sencillamente no lo desean saber, sin embargo, deberían realizarlo. Del mismo modo tal creador especifica que la calidad es una vez que una compañía genera bienes y servicios para que logren saciar las necesidades de los clientes o mejor todavía que tales productos tienen la posibilidad de sobrepasarlas.

Concepto de gestión de calidad

Según (Novillo, Parra, Ramon, & Lopez, 2017) indica que “La gestión de calidad total o además llamada Total Quality Management se fundamenta en que las organizaciones busquen por medio del mejoramiento constante la satisfacción del comprador”. De esta manera la Calidad Total no puede considerarse como una mera teoría, sino que es realizada por las empresas buscando satisfacer plenamente a los clientes con productos y servicios estandarizados. Asimismo, es importante considerar que hoy en día los clientes son cada vez más exigentes, que exigen más y mejor calidad en productos y servicios y que las organizaciones participantes deben adaptarse a dichas exigencias. La capacitación y la motivación son dos factores claves para mejorar procesos, lograr calidad y ser más competitivos.

III. Hipótesis

En la presente investigación no se formularon hipótesis general ni específicas, debido a su nivel de investigación que es descriptivo.

Según (Arias, 2012), define a la hipótesis como una suposición que expresa la posible relación entre dos o más variables, la cual se formula para responder tentativamente a un problema o pregunta de investigación.

Asimismo, indica que si en una investigación no se verifica la hipótesis de trabajo no significa que el estudio sea inválido o que carezca de utilidad. Rechazar una hipótesis y

comprobar que entre dos o más variables no existe relación, también constituye un verdadero aporte.

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el diseño no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar tal como se han dado en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (pág. 149).

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo lo que sucede. (pág. 151).

El tipo de investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo.

(Hilario, 2013), “señala que el tipo de investigación aplicada depende de descubrimientos y avances de la investigación básica, porque en ellos se basa. Por ello busca previamente conocer que principios, teorías, doctrinas conceptos y leyes existen para hacer actuar y construir”

Afirmamos que una investigación cuantitativa cuando se privilegia la información o los datos numéricos, por lo general datos estadísticos que son interpretados para dar noticia fundamental del objeto, hecho o fenómeno investigado. La estadística se emplea en la medición tanto de fenómenos sociales como los de las ciencias naturales, como diversos tipos de encuestas de percepción o seguimiento de eventos sujetos a porcentajes de efectividad para dar por comprobado por algo, (Rocha, 2016).

El nivel de investigación fue descriptivo.

(Gallardo, 2017), busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Describe tendencias de un grupo o población.

4.2. Población y muestra

(Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2010), es el conjunto de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

La población objeto de estudio para la presente investigación estuvo conformado por los 10 trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. del distrito de Ayacucho.

4.3. Definición y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa
Capacitación laboral	La capacitación es habilitar al personal recién incorporado y a los interesados en utilizar vacantes o puestos y el adiestramiento, actualizar y mejorar el desarrollo de las capacidades, desarrollo de actitudes y el desarrollo de conocimientos. Del anterior criterio y de otras consideraciones se puede deducir que la funcionalidad consigue, y adquirirá, mayor trascendencia en nuestro medio, (Reyes Sotomayor, 2016)	La variable de la capacitación laboral, se medirá con la técnica de la encuesta y la aplicación del instrumento cuestionario de encuesta.	Desarrollo de habilidades	Trabajo cooperativo	¿Muestra agrado de participar en trabajos cooperativos?	Escala de Likert: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
				Comunicación	¿Existe una comunicación adecuada en la carpintería?	
				Liderazgo	¿Muestra interés en dirigir grupos de personas?	
					¿El liderazgo es una práctica constante en la carpintería?	
			Desarrollo de actitudes	Iniciativa	¿Demuestra iniciativa en sus labores del día a día?	
				Perseverancia	¿Es perseverante en la consecución de los objetivos que le da la carpintería?	
				Actitud positiva	¿Piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo?	
				Actitud servicial	¿Siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo?	
			Desarrollo de conocimientos	Primeros auxilios	¿Ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, Ud. conoce sobre primeros auxilios?	
				Reglamento interno	¿Ud. conoce el reglamento interno de la carpintería?	
				Funciones del puesto de trabajo	¿Ud. conoce las funciones del puesto de trabajo que desempeña en la carpintería?	
				Protocolo sanitario para prevenir Covid-19	¿Ud. conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19?	

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, la cual estuvo dirigida a los 10 trabajadores de la carpintería Kechwka Contratistas Generales S.A.C. del distrito de Ayacucho.

El instrumento que se empleó en la investigación fue el cuestionario de encuesta, el mismo que consta de un conjunto de preguntas ligadas a la variable capacitación laboral. Su aplicación se hizo en las instalaciones de la carpintería Kechwka Contratistas Generales S.A.C. del distrito de Ayacucho. Se empleó la validación por juicio de experto, utilizando el formato oficial de validación del instrumento.

4.5. Plan de análisis

Luego de recolectar la información a partir de la aplicación del instrumento cuestionario a los trabajadores de la carpintería Kechwka Contratistas Generales S.A.C. del distrito de Ayacucho. La información se tabuló y se presentó en forma de figuras de barras, luego se elaboró y calculó las frecuencias y porcentajes correspondientes a la estadística descriptiva. Se empleó las aplicaciones de Ms. Office: Word y Excel, para finalmente elaborar una propuesta de mejora de la capacitación para la carpintería Kechwka Contratistas Generales S.A.C. del distrito de Ayacucho.

4.6. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Enunciado general ¿Cuáles son las características de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo es el desarrollo de habilidades en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021? ¿Cómo es el desarrollo de actitudes en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021? ¿Cómo es el desarrollo de conocimientos en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021? ¿Cómo implementar el plan de mejora de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021?</p>	<p>Objetivo general Identificar las características de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021</p> <p>Objetivos específicos Describir el desarrollo de habilidades en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021. Describir el desarrollo de actitudes en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021. Describir el desarrollo de conocimientos en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021. Elaborar un plan de mejora de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021.</p>	<p>La presente investigación no se consideró la hipótesis por ser de nivel descriptivo. La hipótesis se utiliza a veces en estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o un valor en una o más variables que se van a medir y observar. Cabe comentar que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis de esta clase o que sean afirmaciones más sencillas realizar estimaciones precisas sobre ciertos fenómenos (Hernandez S., Fernandez C., & Baptista L., 2014)</p>	<p>VARIABLE Capacitación laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Desarrollo de habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo cooperativo - Comunicación - Liderazgo <p>Desarrollo de actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Perseverancia - Actitud positiva - Actitud servicial <p>Desarrollo de conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primeros auxilios - Reglamento interno - Funciones del puesto de trabajo - Protocolo sanitario para prevenir Covid-19 	<p>Tipo: Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental de forma transversal</p> <p>Población: Estará conformado por 10 trabajadores de la micro y pequeña empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

4.7. Principios éticos

En el presente proyecto se tomó en cuenta los siguientes principios éticos: (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2019)

Toda actividad de investigación que se realiza en la Universidad se guía por los siguientes principios:

Protección a las personas. Se respetó y se guardó la confidencialidad y privacidad de los participantes en la presente investigación. Asimismo, se presentó el documento de acceso a la mype para el recojo de información.

Principio de beneficencia y no maleficencia. Se declaró el cuidado para disminuir posibles efectos adversos y maximizar los beneficios de los participantes en la presente investigación científica.

Principio de justicia: Se declaró las precauciones necesarias para evitar sesgos en la investigación, así como las limitaciones.

Principio de integridad científica: Se declaró que el desarrollo de la investigación es coherente con las normas deontológicas de la profesión.

Principio de libre participación y derecho a estar informado: Se aplicó el consentimiento informado a todos los participantes de la presente investigación.

V. Resultados

5.1.Resultados

Tabla 1. Edad

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
18 - 25 años	1	0.10	10.00%
26 - 35 años	2	0.20	20.00%
36 - 45 años	6	0.60	60.00%
51 a más	1	0.10	10.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

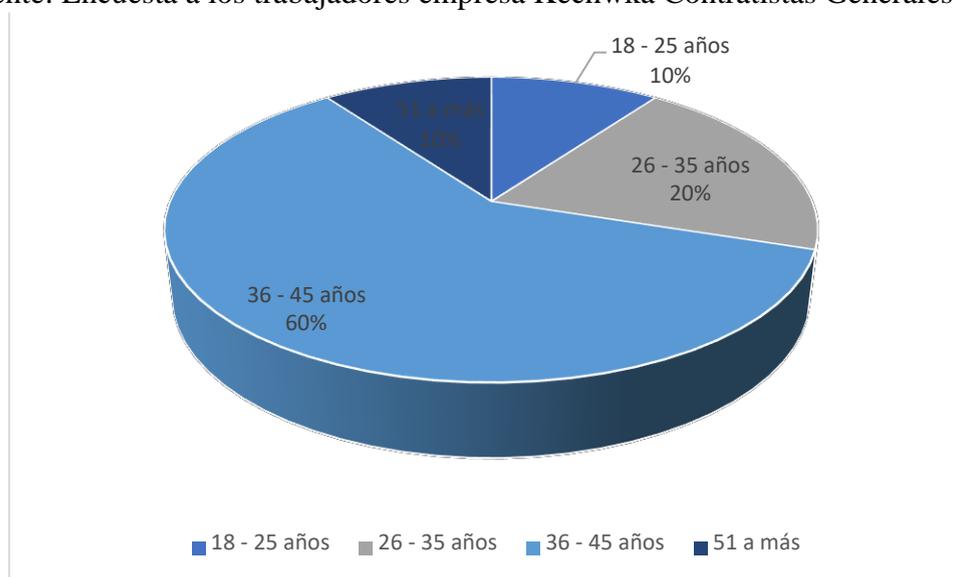


Figura 1. Edad

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 1 y figura 1, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 10% tiene entre 18 – 25 años, el 20% tienen 26 – 35 años, el 60% tienen entre 36 – 45 años y por último el 10% tienen de 51 a más.

Tabla 2. Género

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Masculino	10	1.00	100.00%
Femenino	0	0.00	0.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

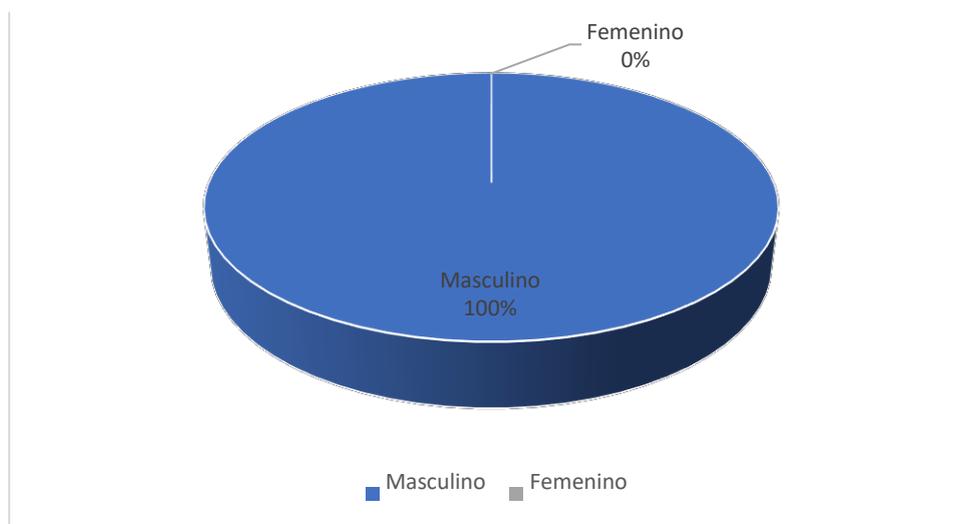


Figura 2. Género

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 2 y figura 2, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, en lo que la empresa está conformada por 100% del género masculino.

Tabla 3. Grado de instrucción

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Sin instrucción	2	0.20	20.00%
Educación básica	5	0.50	50.00%
Superior no universitaria	1	0.10	10.00%
Superior universitaria	2	0.20	20.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

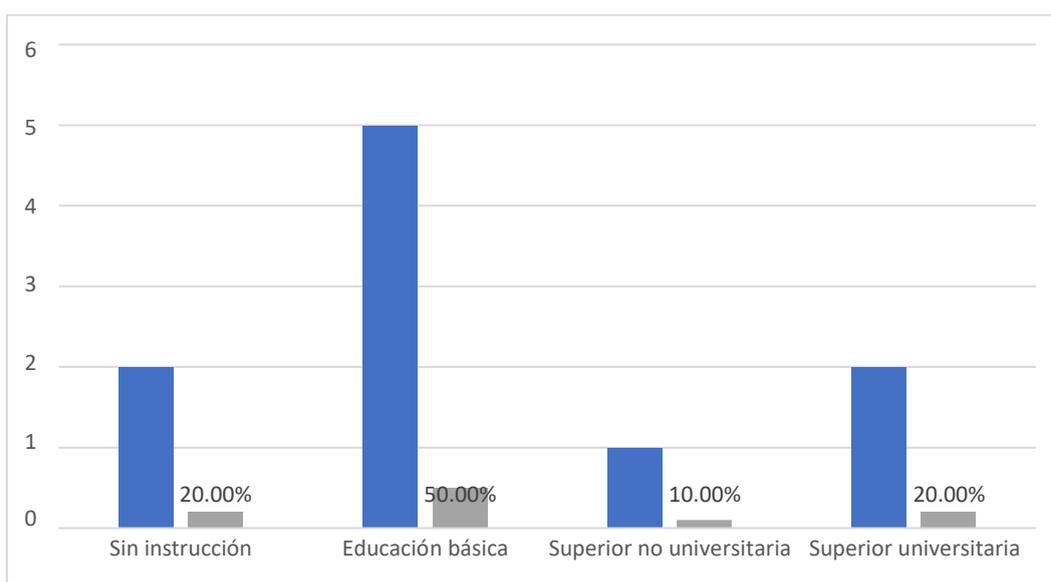


Figura 3. Grado de instrucción

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 3 y figura 3, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que no tiene instrucción, el 50% tiene educación básica, el 10% indica que tiene superior no universitaria y el 20% indica que tiene superior universitaria.

Tabla 4. Cargo que desempeña

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Propietario	1	0.10	10.00%
Personal administrativo	1	0.10	10.00%
Personal operativo	8	0.80	80.00%
Total	10	1	100%

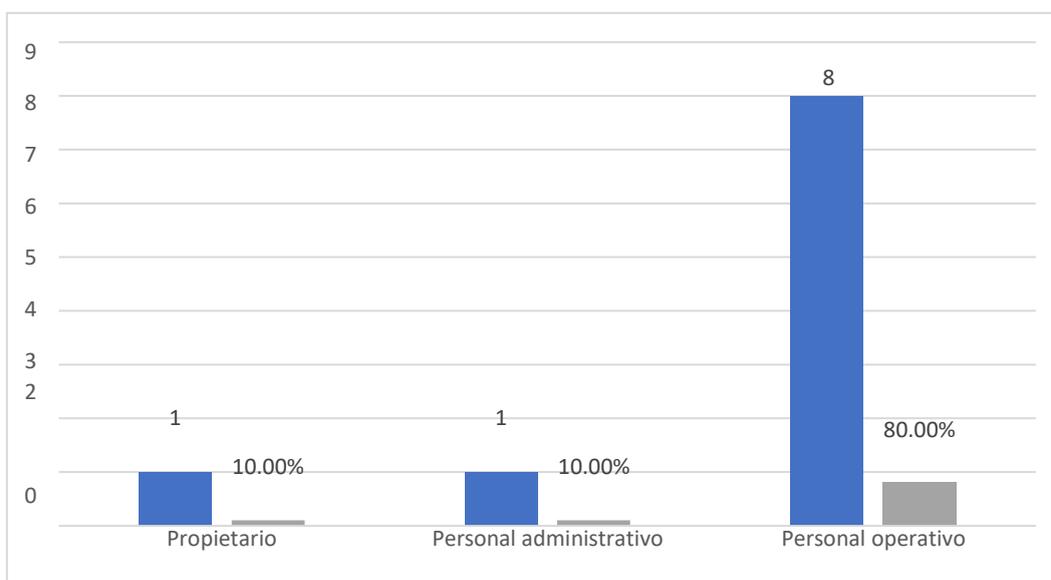


Figura 4. Cargo que desempeña

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 4 y figura 4, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, indican que el 10% indica que es propietario, por su parte el 10% indica que el cargo que ocupa es de personal administrativo y por último el 80% indica que el cargo ocupa es de personal operativo.

Tabla 5. Tiempo que desempeña en el cargo

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
0 a 2 años	2	0.20	20.00%
3 a 5 años	2	0.20	20.00%
6 a más	6	0.60	60.00%
Total	10	1	100%

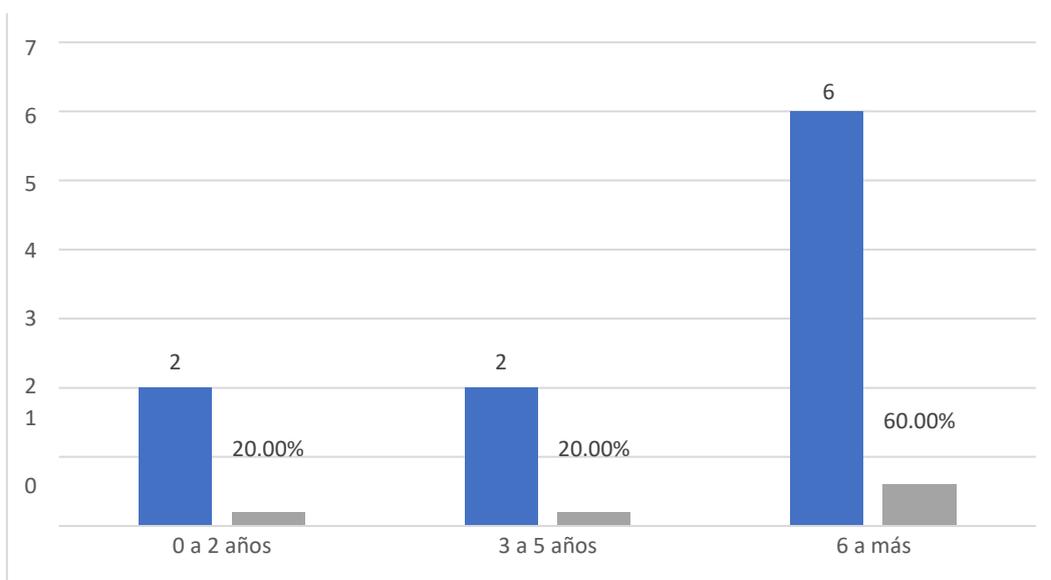


Figura 5. Tiempo que desempeña en el cargo

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 5 y figura 5, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 20% indican que vienen desempeñando de 0 a 2 años en el cargo, el 20% vienen desempeñando de 3 a 5 años en la empresa y el 60% indica que tienen de 6 a más años que vienen desempeñando en el cargo.

Tabla 6. ¿Muestra agrado de participar en trabajos cooperativos?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	1	0.10	10.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	1	0.10	10.00%
Siempre	7	0.70	70.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

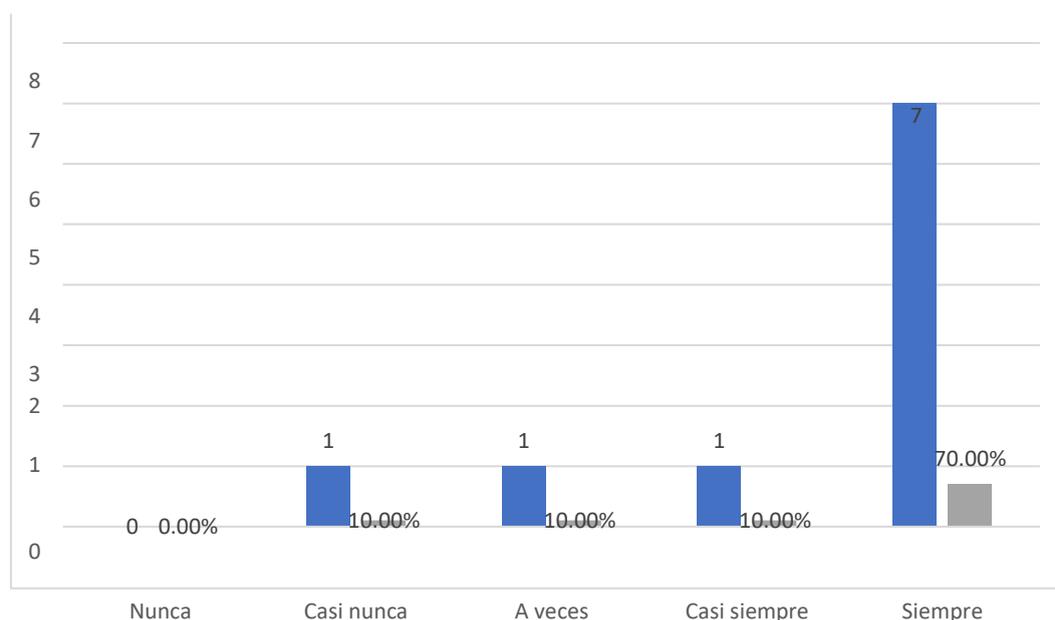


Figura 6. ¿Muestra agrado de participar en trabajos cooperativos?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 6, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que casi nunca muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, el 10% indica que a veces muestra agrado de participar en trabajo cooperativos, el 10% indica que casi siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos y por último el 70% indica que siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, es decir que el mayor porcentaje de trabajos indican que muestran agrado de participar en trabajos cooperativos.

Tabla 7. ¿Existe una comunicación adecuada en la carpintería?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	3	0.30	30.00%
Siempre	6	0.60	60.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

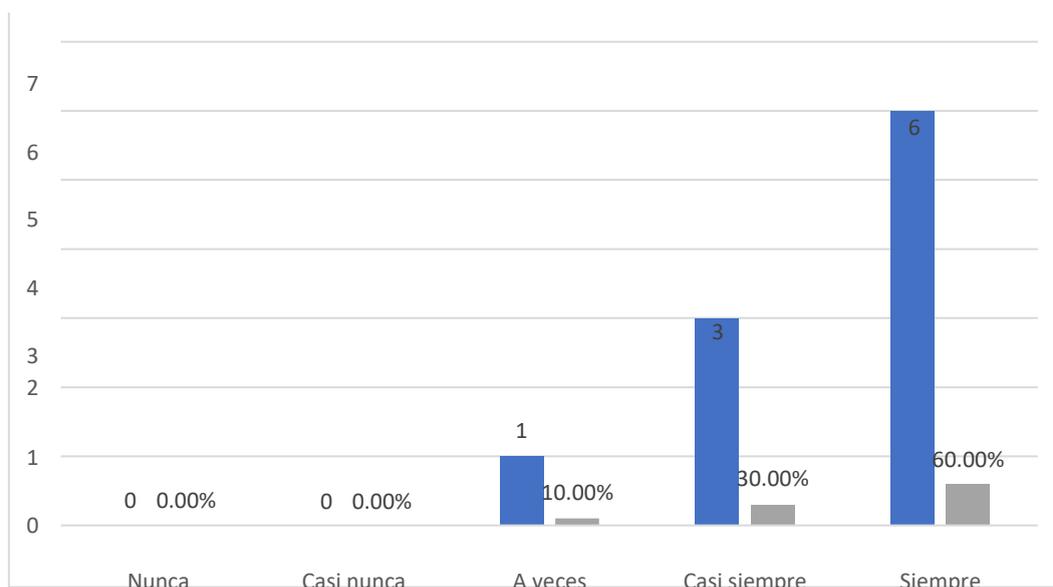


Figura 7. ¿Existe una comunicación adecuada en la carpintería?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 7, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que a veces existe una comunicación adecuada en la carpintería, el 30% indica que casi siempre existe una comunicación adecuada en la carpintería y por último 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.

Tabla 8. ¿Muestra interés en dirigir grupos de personas?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	2	0.20	20.00%
Casi siempre	3	0.30	30.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

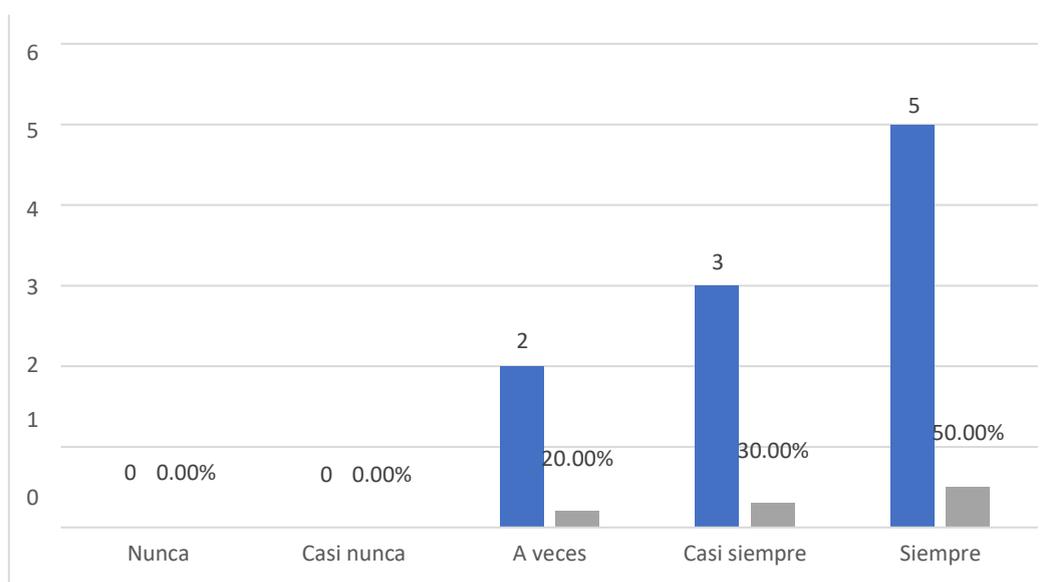


Figura 8. ¿Muestra interés en dirigir grupos de personas?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 8 y figura 8, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que a veces muestra interés en dirigir grupos de personas, el 30% indica que casi siempre muestra interés en dirigir grupos de personas y por último el 50% indica que siempre muestra interés en dirigir grupos de personas.

Tabla 9. ¿El liderazgo es una práctica constante en la carpintería?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	2	0.20	20.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	2	0.20	20.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

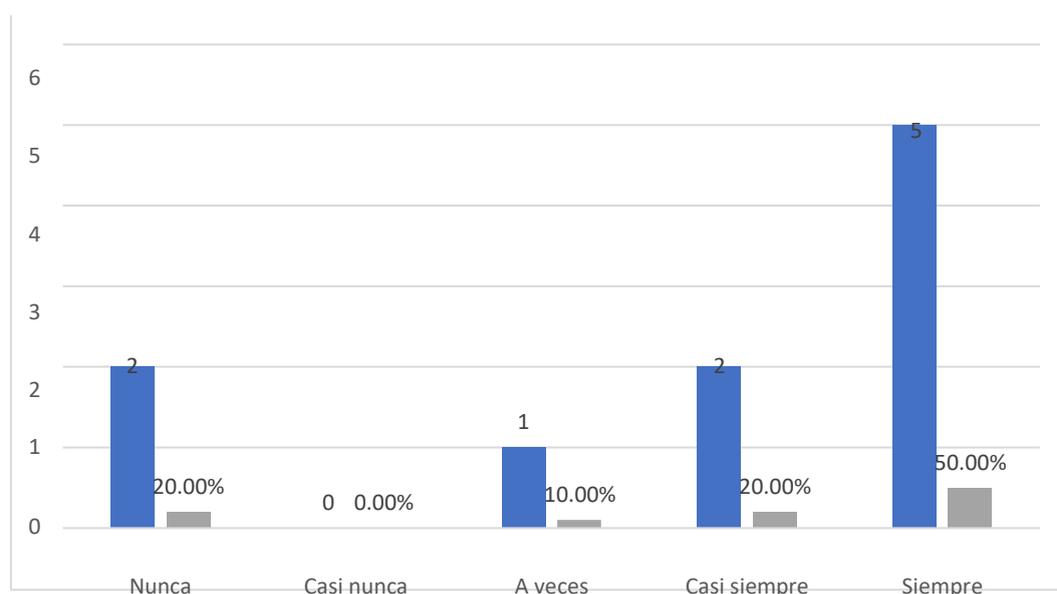


Figura 9. ¿El liderazgo es una práctica constante en la carpintería?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 9 y figura 9, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que nunca se practica el liderazgo en la carpintería, el 10% indica que a veces se practica el liderazgo y el 20% indica que casi siempre se practica el liderazgo, es decir que en la empresa se practica el liderazgo, pero esta no es practicada en su totalidad por los trabajadores.

Tabla 10. ¿Demuestra iniciativa en sus labores del día a día?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.10	10.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	3	0.30	30.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

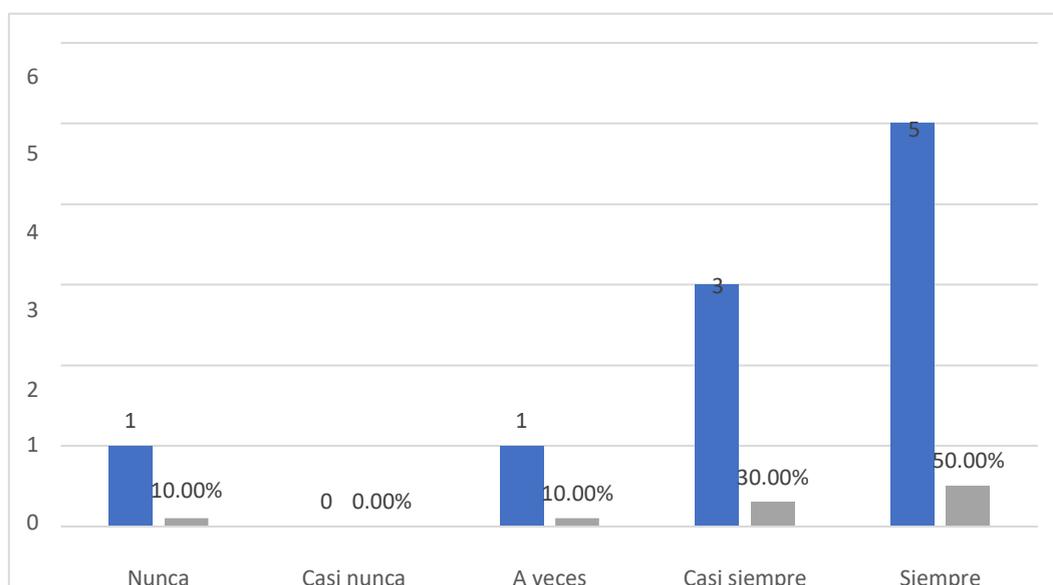


Figura 10. ¿Demuestra iniciativa en sus labores del día a día?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 10, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que nunca demuestra iniciativa en sus labores del día a día, el 10% indica que a veces se demuestra iniciativa en sus labores del día a día, el 30% indica que casi siempre demuestra iniciativa en sus labores del día a día y por último 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 su labores.

Tabla 11. ¿Es perseverante en la consecución de los objetivos que le da la carpintería?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	2	0.20	20.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	8	0.80	80.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

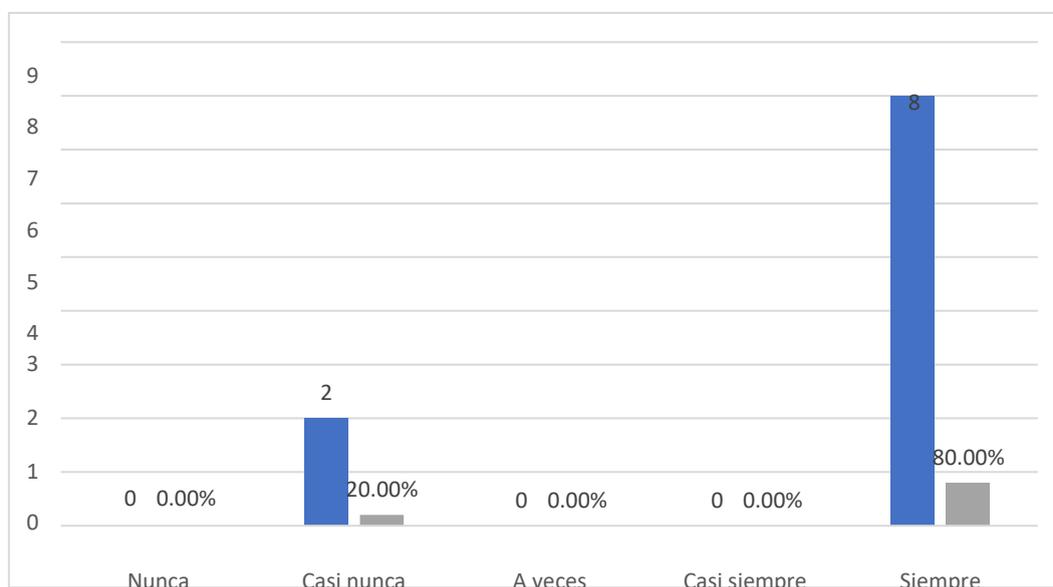


Figura 11. ¿Es perseverante en la consecución de los objetivos que le da la carpintería?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 11 y figura 11, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que casi nunca es perseverante en la consecución de los objetivos que se le da en la carpintería y por otro lado el 80% indica que siempre es perseverante en la consecución de los objetivos que se le da en la carpintería.

Tabla 12. ¿Piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.10	10.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	8	0.80	80.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

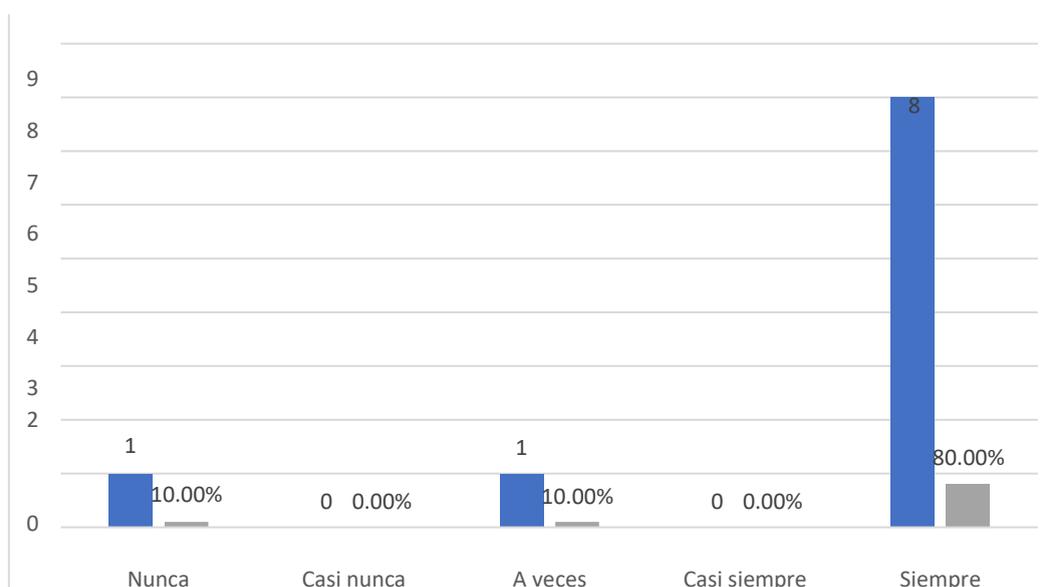


Figura 12. ¿Piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 12, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que nunca piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo, el 10% indica que a veces piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo y 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.

Tabla 13. ¿Siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.10	10.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	1	0.10	10.00%
Siempre	7	0.70	70.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

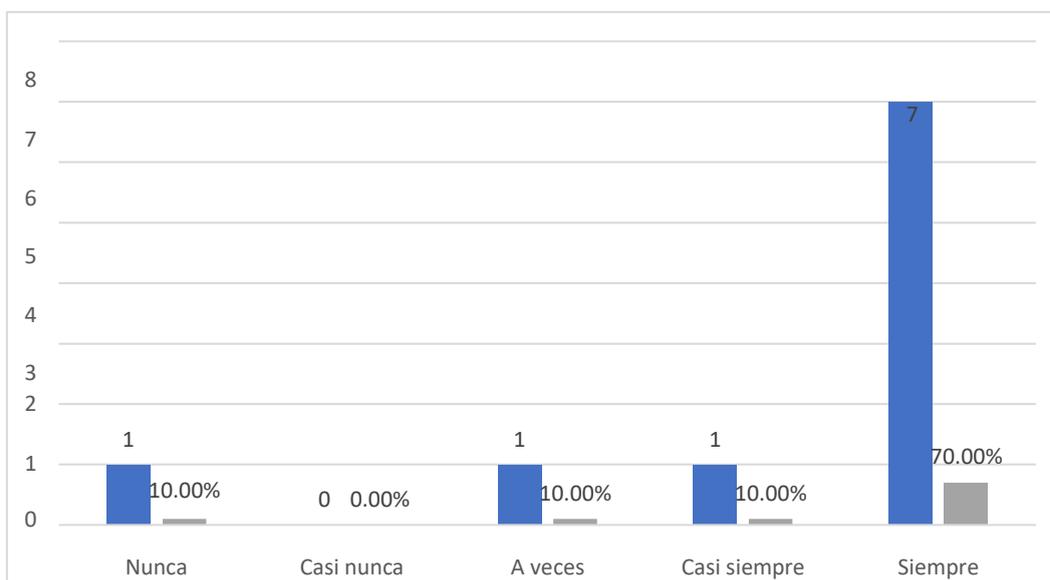


Figura 13. ¿Siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 13 y figura 13, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que nunca siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo, el 10% indica que a veces siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo, el 10% indica que casi siempre siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo y el 70% indica que siempre siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo.

Tabla 14. ¿Ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, Ud. conoce sobre primeros auxilios?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	3	0.30	30.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	2	0.20	20.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

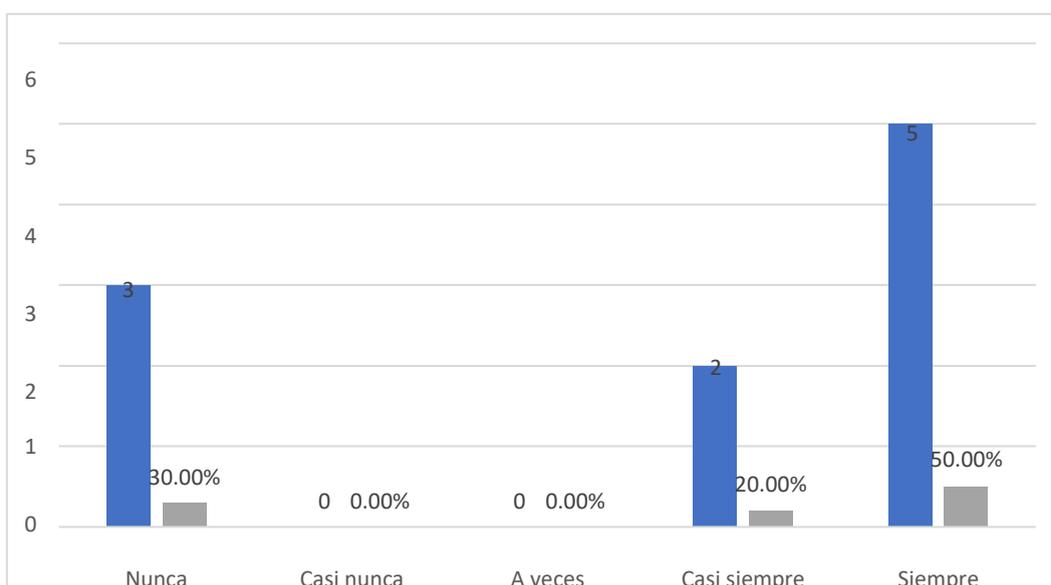


Figura 14. ¿Ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, Ud. conoce sobre primeros auxilios?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 14, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 30% indica que ante alguna emergencia de accidentes de trabajo no conoce sobre primeros auxilios, el 20% indica que casi siempre frente a alguna emergencia de accidentes de trabajo conoce sobre primeros auxilios y el 50% indica que siempre ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, conoce sobre primeros auxilios.

Tabla 15. ¿Ud. conoce el reglamento interno de la carpintería?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	2	0.20	20.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	2	0.20	20.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

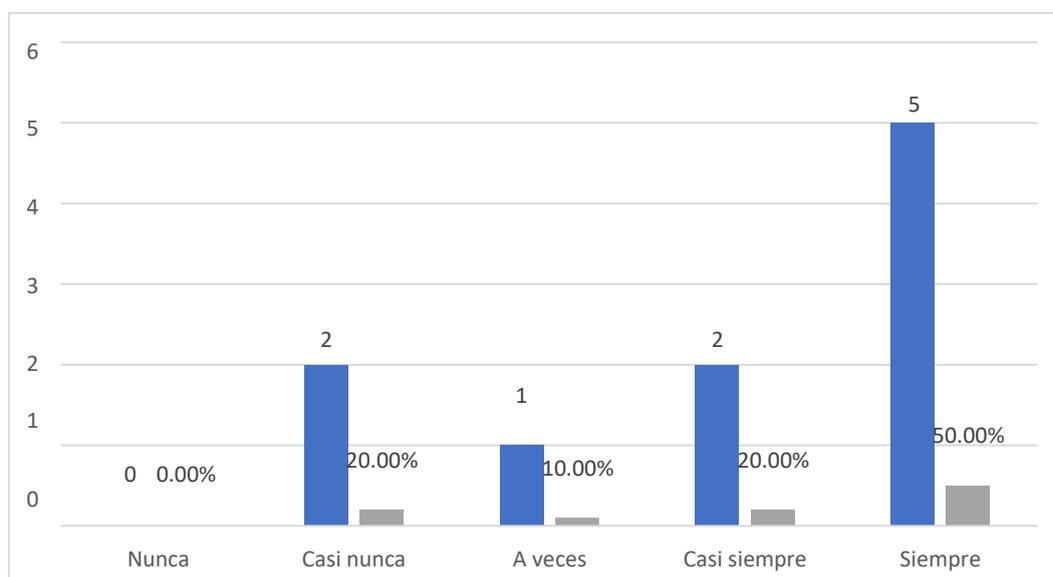


Figura 15. ¿Ud. conoce el reglamento interno de la carpintería?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 15 y figura 15, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que casi nunca no conoce el reglamento interno de la carpintería, el 20% indica que casi siempre conoce el reglamento interno de la carpintería y por último el 50% indica que siempre conoce el reglamento interno de la carpintería, es decir que en su mayoría, los trabajadores conocen el reglamento interno con el que cuenta la empresa.

Tabla 16. ¿Ud. conoce las funciones del puesto de trabajo que desempeña en la carpintería?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	10	1.00	100.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

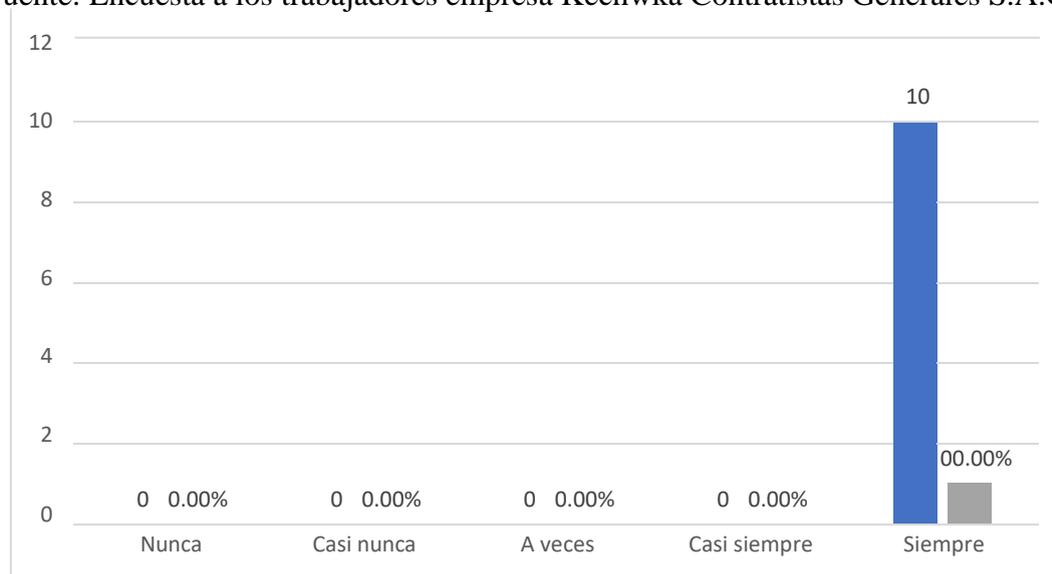


Figura 16. ¿Ud. conoce las funciones del puesto de trabajo que desempeña en la carpintería?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 16 y figura 16, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 100% indica que siempre conoce las funciones del puesto del trabajo que desempeña en la carpintería, es decir que cada trabajador conoce cabalmente sus funciones.

Tabla 17. ¿Ud. conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	8	0.80	80.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	2	0.20	20.00%
Total	10	1	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

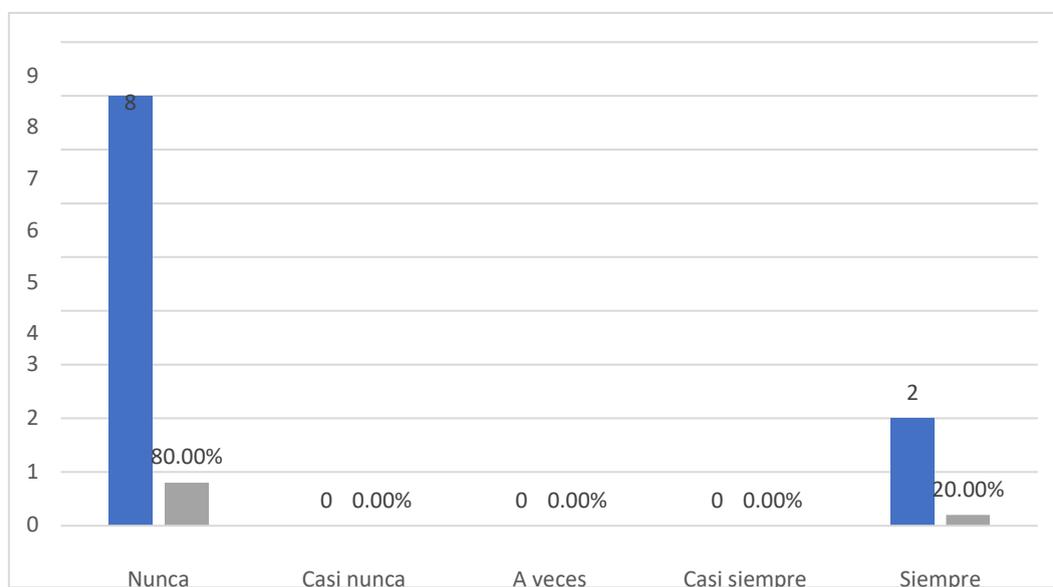


Figura 17. ¿Ud. conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19?

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta a los trabajadores empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 17 y figura 17, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales S.A.C. con un total de 10 trabajadores, el 80% indica que no conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19 y por otro lado el 20% indica que siempre conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19.

5.2.Análisis de resultados

Según el objetivo específico 1

De los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 6, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que casi nunca muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, el 10% indica que a veces muestra agrado de participar en trabajo cooperativos, el 10% indica que casi siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos y por último el 70% indica que siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, es decir que el mayor porcentaje de trabajos indican que muestran agrado de participar en trabajos cooperativos.

De los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 7, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que a veces existe una comunicación adecuada en la carpintería, el 30% indica que casi siempre existe una comunicación adecuada en la carpintería y por último 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.

De los resultados obtenidos en la tabla 8 y figura 8, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que a veces muestra interés en dirigir grupos de personas, el 30% indica que casi siempre muestra interés en dirigir grupos de personas y por último el 50% indica que siempre muestra interés en dirigir grupos de personas.

De los resultados obtenidos en la tabla 9 y figura 9, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que nunca se practica el liderazgo en la carpintería, el 10% indica que a veces se practica el liderazgo y el 20% indica que casi siempre se practica el liderazgo, es decir que en la

empresa se practica el liderazgo, pero esta no es practicada en su totalidad por los trabajadores.

De los resultados obtenidos en la referentes tablas y figuras, cuyos resultados coinciden con los de (Chavez, 2016), en su tesis “Influencia de la capacitación en los indicadores de desempeño laboral en los trabajadores de Electro Oriente S.A. Tarapoto 2016”, donde indica que en la tabla 1 y figura 1, muestra que las capacitaciones realizadas en la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Tarapoto, son percibidas con un nivel alto, ello debido a que el 80% de los resultados así lo demuestran, dentro de los factores que han influido de manera concreta en estos resultados positivos, se encuentra el hecho de que la mayoría de los encuestados calificaron como totalmente de acuerdo al hecho de que antes de realizar una capacitación, primero se identifican cuáles son los problemas que necesitan ser solucionados mediante esta herramienta, por otro lado la mayoría percibe que las capacitaciones se encuentran en contraste con los valores organizacionales de la empresa.

Según el objetivo específico 2

De los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 10, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que nunca demuestra iniciativa en sus labores del día a día, el 10% indica que a veces se demuestra iniciativa en sus labores del día a día, el 30% indica que casi siempre demuestra iniciativa en sus labores del día a día y por último 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 su labores.

De los resultados obtenidos en la tabla 11 y figura 11, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que casi nunca es perseverante en la consecución de los objetivos que se le da en la

carpintería y por otro lado el 80% indica que siempre es perseverante en la consecución de los objetivos que se le da en la carpintería.

De los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 12, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que nunca piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo, el 10% indica que a veces piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo y 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.

De los resultados obtenidos en la tabla 13 y figura 13, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 10% indica que nunca siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo, el 10% indica que a veces siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo, el 10% indica que casi siempre siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo y el 70% indica que siempre siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo.

Los resultados obtenidos en las tablas y figuras, coincide con los de (Del Aguila , Fernández, & Zárate, 2016), en su tesis “Las habilidades humanas en el desempeño organizacional, un estudio correlacional en un bufete de abogados ubicado en la ciudad de Lima”, donde menciona que en el gráfico revela una relación lineal positiva y fuerte entre el grado de trabajo en equipo de los trabajadores y su grado de desempeño organizacional.

Según el objetivo específico 3

De los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 14, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 30% indica que ante alguna emergencia de accidentes de trabajo no conoce sobre primeros auxilios, el

20% indica que casi siempre frente a alguna emergencia de accidentes de trabajo conoce sobre primeros auxilios y el 50% indica que siempre ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, conoce sobre primeros auxilios.

De los resultados obtenidos en la tabla 15 y figura 15, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 20% indica que casi nunca no conoce el reglamento interno de la carpintería, el 20% indica que casi siempre conoce el reglamento interno de la carpintería y por último el 50% indica que siempre conoce el reglamento interno de la carpintería, es decir que en su mayoría, los trabajadores conocen el reglamento interno con el que cuenta la empresa.

De los resultados obtenidos en la tabla 16 y figura 16, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 100% indica que siempre conoce las funciones del puesto del trabajo que desempeña en la carpintería, es decir que cada trabajador conoce cabalmente sus funciones.

De los resultados obtenidos en la tabla 17 y figura 17, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 80% indica que no conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19 y por otro lado el 20% indica que siempre conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19.

De los resultados descritos y obtenidos en las tablas y figuras precedentes, cuyos resultados no coinciden con los de (Capcha, 2017), en su tesis “Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes e incidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016”, resultados obtenidos donde indica que del total de la población el 61% marca la alternativa Nunca y un 9% marco la alternativa A veces, Si bien es cierto se observa que no siempre los accidentes o incidentes que se presentan hay un porcentaje que indica que a veces suele suceder es por ello que se desean tomar medidas preventivas como las capacitaciones para

que los resultados indiquen que nunca se presentan accidentes o incidentes en los puestos de trabada de cada persona en las diferentes áreas.

Según el objetivo específico 4. Elaborar un plan de mejora de la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021.

Problema encontrado	Causas	Aplicación de mejora	Responsable
<p>En la tabla 7 y figura 7, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, 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</p>	<p>Los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, conocen la importancia del uso adecuado de la comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la comunicación abierta y efectiva, ya que ella permite fomentar la productividad y mantener relaciones solidas en todos los niveles. - Implementación de reuniones semanales, con el objetivo de mejorar los canales de comunicaciones. 	<p>Dueño / administrador</p>
<p>En la tabla 10 y figura 10, a la encuesta de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, 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.</p>	<p>En la empresa conocen la importancia de la iniciativa, ya que ello les brinda una autonomía, y efectividad en sus funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la herramienta el Empowerment a los trabajadores, de esa manera se le pueda delegar autoridad, poder para que puedan realizar sus actividades, con el propósito de cumplir con los objetivos trasados. 	<p>Dueño / administrador</p>

<p>de los trabajadores de la empresa Kechwka Contratistas Generales, con un total de 10 trabajadores, el 80% indica que no conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19</p>	<p>No conocen los protocolos sanitarios para prevenir el Covid-19, conllevando al riesgo de posible contagio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar y difundir el protocolo sanitario de seguridad para prevenir el Covid-19, adquisición de los kits de higiene, asimismo implementar las formas de atención, para los clientes. 	<p>Dueño / administrador</p>
---	---	---	------------------------------

Plan de capacitación

Capacitar a jefes y colaboradores sobre la herramienta Empowerment

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ESPECIFICACIONES	RECURSOS	TIEMPO
Capacitación a todos los trabajadores de la empresa	Dar a conocer mediante una capacitación todo lo referente a Empowerment (definiciones, beneficio, teorías, etc.)	Como un profesional experto en capacitar a los trabajadores de la empresa posteriormente capacita a los colaboradores. Dará conocer los beneficios que se pueden lograr con la aplicación del Empowerment.	Recursos humanos y materiales.	1 mes

Crear equipos de trabajo – Sistema de comunicación en feedback

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ESPECIFICACIONES	RECURSOS	TIEMPO
Creación de equipos de trabajo	Formar equipos de trabajo en la empresa.	El jefe de la empresa será el encargado de elaborar y dar seguimiento a los grupos de trabajo.	Recursos humanos y materiales.	1 mes
	Capacitar al jefe y a los colaboradores en comunicación	Con un profesional experto en el tema, capacitar al jefe y los colaboradores y dar seguimiento a que ellos apliquen los conocimientos adquiridos con sus colaboradores.		

Temas de capacitación

Tema	Actividades	Objetivo/ metas	Metodologías	Ámbito de aplicación	Responsable
Cursos: Habilidades blandas					
Liderazgo	Realizar capacitaciones en las principales habilidades blandas como liderazgo.	Desarrollar capacidades de liderazgo personal y de gestión de personas.	Presencial	Todo el personal de la empresa	Experto o especialista en el tema
Comunicación efectiva	Realizar capacitaciones en las	Aprender a comunicarse asertivamente,	Presencial	Todo el personal de la empresa.	Experto o especialista en el tema.

	principales habilidades blandas como comunicación efectiva.	asi como implementar estrategias.			
Procedimiento de primeros auxilios	Realizar entrenamiento y reentrenamiento en temas especializados como los procedimientos operativos, primeros auxilios.	Conocer las directrices para la correcta aplicación de las técnicas de primeros auxilios.	Presencial	Todo el personal de la empresa.	Experto o especialista en el tema.

VI. Conclusiones

De los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores a la empresa Kechwka Contratistas Generales se concluye en relación al objetivo general, que se logró identificar las características de la capacitación laboral, ya que mediante el uso de la encuesta se dio a conocer que los colaboradores conocen la relevancia e importancia de la capacitación laboral, a lo que de las dimensiones formuladas se encuentra el desarrollo de habilidades, a lo que esta dimensión se evidencia que hay una participación eficiente demostrando las habilidades que cuenta cada trabajador; por otro lado respecto al desarrollo de actitudes, los trabajadores demuestran iniciativa, contemplando la perseverancia y manteniendo la mentalidad positiva, por ultimo respecto desarrollo de conocimientos, estas cuentan con los conocimientos requeridos para el desarrollo de sus actividades.

Respecto al objetivo específico 1.- El 70% indica que siempre muestra agrado de participar en trabajos cooperativos, es decir que el mayor porcentaje de trabajos indican que muestran 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 20% indica que casi siempre se practica el liderazgo, es decir que en la empresa se practica el liderazgo, pero esta no es practicada en su totalidad por los trabajadores, en este rubro los trabajadores dan a conocer el desarrollo de sus habilidades. Favoreciendo de esta forma a la empresa.

Respecto al objetivo específico 2.- 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 su labor; lado el 80% indica que siempre es perseverante en la consecución de los objetivos que se le da en la carpintería; y 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; y el 70% indica que siempre siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo. es decir que la empresa cuenta con trabajadores con actitudes que benefician al desarrollo de sus actividades y la persecución de los objetivos trasados por esta.

Según el objetivo específico 3.- El 50% indica que siempre ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, conoce sobre primeros auxilios; el 50% indica que siempre conoce el reglamento interno de la carpintería, es decir que en su mayoría, los trabajadores conocen el reglamento interno con el que cuenta la empresa; el 100% indica que siempre conoce las funciones del puesto del trabajo que desempeña en la carpintería, es decir que cada trabajador conoce cabalmente sus funciones; el 80% indica que no conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19. En este aspecto, no se cubre en su totalidad, por lo que la empresa tiene que prever y de esa forma poder prevenir respecto al cuidado de su personal, ya que ellos están propensos y expuestos al contagio del Covid-19.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

A la culminación de la presente investigación en la micro y pequeña empresa Kechwka Contratistas Generales, respecto a las conclusiones se recomienda al Gerente y/o propietario lo siguiente:

Incrementar y mantener el desarrollo de las habilidades, mediante la implementación de diversos temas para su capacitación, haciendo un adecuado estudio a los trabajadores, siendo esto eficaces en las capacitaciones que se van a realizar, ya que de esta manera se podrá hacer una diferencia y sea beneficioso para la empresa.

Seguir impulsando y mejorando las actitudes de los trabajadores, ya que esta permitirá que los trabajadores se sientan comprometidos con el desarrollo de sus actividades, contemplando el cumplimiento de los objetivos que la empresa se ha trazado.

Asimismo, se le recomienda en este rubro la implementación de un plan de seguridad para poder prevenir el contagio del Covid-19, diseñar las formas de atención hacia los clientes, y de esta forma los trabajadores se puedan sentir seguros en su centro de labor.

Referencias bibliográficas

- Adecco. (14 de Febrero de 2020). La importancia de la capacitación del personal. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Arce, R. (2018). en su tesis "Estrategias de capacitación y competitividad en las microempresas de carpintería en el distrito Ayacucho 2018". Ayacucho. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10456>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). Desarrollo de capacidades. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/ciclo-de-gdc/>
- Capcha, J. (2017). en su tesis "Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes e incidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016". Lima - Perú. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/690/1/CAPCHA%20AVILA%20JEAN%20CARLOS%20LUIS.pdf>
- Cejas Martinez, M., & Alejandro Acosta, J. (2012). La capacitación laboral: Alcances y perspectivas en tiempos complejos. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06.pdf>
- Chavez, L. (2016). en su tesis "Influencia de la capacitación en los indicadores de desempeño laboral en los trabajadores de Electro Oriente S.A. Tarapoto 2016". Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10317/chavez_nl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Aguila , A., Fernández, I., & Zárate, E. (2016). en su tesis "Las habilidades humanas en el desempeño organizacional, un estudio correlacional en un bufete de abogados ubicado en la ciudad de Lima. Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621723/DelAguila_a.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Del Carpio, C. (2017). en su tesis "Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A. Chimbote 2017". Chimbote. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4173/Tesis_55388.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dominguez, J. (2016). en su tesis "Caracterización de la capacitación y las Tics de las Mype comerciales rubro lubricantes del A.H Los Algarrobos, Piura, 2016". Piura. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1074/CAPACITACIO>

N_FIDELIZACION_%20DOMINGUEZ_CASTILLO_JERRY_JOHNSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gallardo, E. (2017). *Metología de la investigación*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gestión. (Setiembre de 2020). INEI: 75.5% de empresas en Lima Metropolitana se encuentran operativas. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/empresas/coronavirus-en-peru-el-755-de-empresas-en-lima-metropolitana-se-encuentran-operativas-inei-noticia/>
- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., P. (2010). *Metodología de la investigación 5a ed.* México: McGraw-Hill.
- Hernandez S., R., Fernandez C., C., & Baptista L., P. (2014). *Metodología de la investigación 6a Edición*. Colombia: McGraw-Hill. Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación 6a ed.* Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf?fbclid=IwAR3112_DQzCe1Y111BaFnotnSLFDbVU0PUpXlrEiYLoy9nxAgn2v2qC7PwM
- Hilario, P. (2013). *Criterios operativos para hacer una tesis*. Perú.
- Lazaro, E. (2010). en su tesis "Gestión eficiente de una micro y pequeña empresa: como superar el segundo año y sostenerse en el tiempo". Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/836>
- Loayza, C., & Lette, Y. (2014). en su tesis "La incidencia de la capacitación en los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los trabajadores del programa regional de irrigación de desarrollo rural integrado del gobierno Regional de Ayacucho". Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/809/Tesis%20Ad152_Loa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Los Recursos Humanos. (2020). Características de la capacitación. *LosRecursosHumanos.com*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/caracteristicas-de-la-capacitacion/>
- Medina, F. (2014). en su tesis "Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión ROI para la planta central del Ministerio de Defensa Nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013". Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8130/TESIS%20FINAL%20NOVIEMBRE%20INCLUYE%20HOJA.pdf?sequence=2>

- Novillo, E., Parra, E., Ramon, D., & Lopez, M. (2017). *Gestion de la calidad: Un enfoque práctico*. Compas.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2018). *La industria de la madera en el Perú*. Lima. Obtenido de <http://www.fao.org/3/I8335ES/i8335es.pdf>
- Penagos, A., & Uribe, C. (2016). en su investigación "Actitudes de un grupo de directivos de empresa hacia la integración laboral de personas en proceso de reintegración en Colombia". Bogotá, Colombia. Obtenido de https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12768/Penagos_Uribe_Tesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Reyes Sotomayor. (2016). *Administración de recursos humanos*. México: UANL.
- Rocha, C. (2016). *Metología de la investigación*. México. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Ruano, L. (2015). El desarrollo del conocimiento como herramienta de Smart Power.
- Sanchez, P. (2015). En su tesis "Identificación y percepción del riesgo laboral en la carpintería de la Universidad de Montemerelos". Mexico. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/301/Tesis%20Edith%20Cordova.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siliceo Aguilar, A. (2012). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Sinnaps. (2015). Capacitación laboral en una empresa: Claves y técnicas para gestionarla. Obtenido de <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/capacitacion-laboral>
- Suárez, J. (2019). en su tesis "Principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mype del sector Artesanía, rubro carpintería, Huaraz 2018". Huaraz - Perú. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10198/FINANCIAMIENTO_CAPACITACION_RENTABILIDAD_LAZARO_SANCHEZ_MARGOT_ELIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (16 de Agosto de 2019). Código de ética para la investigación. Chimbote. Obtenido de <https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf>

Anexos

Anexo N° 01. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA – 2021																
ACTIVIDADES	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	semana				semana				semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del Proyecto	■															
Revisión del proyecto por el jurado de investigación		■														
Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			■													
Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				■												
Mejora del marco teórico					■											
Redacción de la revisión de la literatura.						■										
Ejecución de la metodología							■									
Resultados de la investigación								■								
Conclusiones y recomendaciones									■							
Redacción del pre informe de Investigación.										■						
Reacción del informe final											■					
Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación												■				
Presentación de ponencia en jornadas de investigación													■	■	■	
Redacción de artículo científico																■

Anexo N° 02. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)

<i>Categoría</i>	P. Unitario	Cantidad	<i>Total (S/.)</i>
<i>Suministros (*)</i>			
- <i>Laptop</i>	1300.00	1 unidad	1300.00
- <i>Papelote</i>	0.50	1 unidad	0.50
- <i>Plumón</i>	3.00	1 unidad	3.00
- <i>USB</i>	18.00	1 unidad	18.00
- <i>Libros</i>	50.00	8 libros	400
- <i>Cuaderno</i>	3.00	1 unidad	3.00
- <i>Pasaje</i>	5.00	10 viajes	50.00
- <i>Impresión encuesta</i>	0.10	15 unidades	1.50
- <i>Internet</i>	0.50	450 horas	225.00
- <i>Escaneos</i>	1.00	12 unidades	12.00
- <i>Copias</i>	0.10	7 unidades	0.70
<i>Sub total</i>			
<i>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</i>			1,653.70
<i>Categoría</i>	P. Unitario	Cantidad	<i>Total (S/.)</i>
<i>Servicios</i>			
• <i>Pago de pensión</i>	135	4	540.00
<i>Sub total</i>			540.00
Total (S/.)			2,193.00



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de la investigación titulado: “Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021”, conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en Administración. Se le agradece anticipadamente la información que usted proporciona, la misma que será guardada de manera confidencial y su uso será únicamente para fines de investigación.

I. Datos generales:

1. Edad
 - a) 18 – 25 años b)
 - 26 – 35 años c)
 - 36 – 50 años d)
 - 51 a más años
2. Género
 - a) Masculino
 - b) Femenino
3. Grado de instrucción
 - a) Sin instrucción
 - b) Educación básica
 - c) Superior no universitaria
 - d) Superior universitaria
4. Cargo que desempeña
 - a) Propietario
 - b) Personal administrativo
 - c) Personal operativo

5. Tiempo que desempeña en el cargo

- a) 0 a 2 años
- b) 3 a 5 años
- c) 6 a más años

Para evaluar la variable Capacitación Laboral, sírvase Ud. marcar con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente. Se le pide utilizar la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

II. Referente a la variable Capacitación Laboral

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
6	¿Muestra agrado de participar en trabajos cooperativos?					
7	¿Existe una comunicación adecuada en la carpintería?					
8	¿Muestra interés en dirigir grupos de personas?					
9	¿El liderazgo es una práctica constante en la carpintería?					
10	¿Demuestra iniciativa en sus labores del día a día?					
11	¿Es perseverante en la consecución de los objetivos que le da la carpintería?					
12	¿Piensa en positivo cuando algo le sale mal en el trabajo?					
13	¿Siente agrado ayudando a sus compañeros de trabajo?					
14	¿Ante alguna emergencia de accidentes de trabajo, Ud. conoce sobre primeros auxilios?					
15	¿Ud. conoce el reglamento interno de la carpintería?					
16	¿Ud. conoce las funciones del puesto de trabajo que desempeña en la carpintería?					
17	¿Ud. conoce el protocolo sanitario a seguir para prevenir el Covid-19?					

Anexo N° 04. Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

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

La presente investigación se titula Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021 y es dirigido por Ricardo Javier Cruz Azorsa, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Identificar la capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 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 del siguiente número 964062881. Si desea, también podrá escribir al correo Ricardojaviercruzazorsa@gmail.com 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): _____

Anexo N° 05. Opinión de experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): HUAMAN GUTIERREZ, EDGAR
 1.2. Grado Académico: PROFESIONAL
 1.3. Profesión: LIC EN ADMINISTRACION
 1.4. Institución donde labora: UNIDAD FORMULADORA RED SALUD DE SAN FRANCISCO
 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR DE ADMINISTRACION
 1.6. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO
 1.7. Autor del instrumento: CRUZ AZORSA, RICARDO JAVIER
 1.8. Carrera: ADMINISTRACION

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento:

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: DESARROLLO DE HABILIDADES							
1 ¿MUESTRA AGRADO DE PARTICIPAR EN TRABAJOS COOPERATIVOS?	X		X		X		
2 ¿EXISTE UNA COMUNICACIÓN ADECUADA EN LA CARPINTERIA?	X		X		X		
3 ¿MUESTRA INTERES EN DIRIGIR A GRUPOS DE PERSONAS?	X		X		X		
Dimensión 2: DESARROLLO DE ACTITUDES							
4 ¿DEMUESTRA INICIATIVA EN SUS LABORES DEL DIA A DIA?	X		X		X		
5 ¿ES PERSEVERANTE EN LA CONSECUION DE LOS OBJETIVOS QUE LE DA LA CARPINTERIA?	X		X		X		
6 ¿PIENSA EN POSITIVO CUANDO ALGO SALE MAL EN EL TRABAJO?	X		X		X		
7 ¿SIENTE AGRADO AYUDANDO A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?	X		X		X		

Dimensión 3: DESARROLLO DE CONOCIMIENTO							
8 ¿ANTE ALGUNA EMERGENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO, UD. CONOCE SOBRE PRIMEROS AUXILIOS?	X		X		X		
9 ¿UD. CONOCE LAS FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO QUE DESEMPEÑA EN LA CARPINTERIA?	X		X		X		
10 ¿UD. CONOCE EL PROTOCOLO SANITARIO A SEGUIR PARA PREVENIR EL COVID-19?	X		X		X		

Otras observaciones generales:

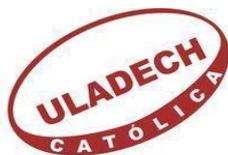
.....



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
 DIRECCION REGIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO
 OFICINA DE SERVIDORES PUBLICOS
 LIC. ALBINO ELLER K. HUAMAN GALIOTEZ
 DIRECCION DE ADMINISTRACION
 CIUDAD - 10311

Firma
Apellidos y Nombres del experto
DNI N°: 23973161
N° de carnet de colegio: 10311

Anexo N° 06: Carta de presentación a la Mype Kechwka Contratistas Generales S.A.C.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Ayacucho, 02 de febrero del 2021

Carta s/nº - 2021-ULADECH CATÓLICA

Sr.
Feliciano Ramírez Medina
Representante de Kechwka Contratistas Generales S.A.C.
Presente.-

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, Ricardo Javier Cruz Azorsa, con código de matrícula N° 3111122041 , de la Carrera Profesional de Administración, Bachiller en Ciencias Administrativas, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021, durante los meses de febrero a mayo del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su empresa. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

CRUZ AZORSA, RICARDO JAVIER

DNI. N° 61691773

DNI: 60151352
Feliciano Ramírez Medina

Anexo N° 7: Evidencias fotográficas



Anexo N° 08: Turnitin

CAPACITACION LABORAL EMPASTADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %
INDICE DE SIMILITUD

0 %
FUENTES DE INTERNET

0 %
PUBLICACIONES

11 %
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

11%

★ Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de
Chimbote

Trabajo del estudiante
