



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

TESIS
“INCLUSIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA EMPRESA DE
TRANSPORTES LOS CHINOS S.A.”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Cultura y organización

Presentado por:
Jesús Flavio Llanos Goytia

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en
Administración y Finanzas

Docente asesor:
Dra. Silvana Rosario Campos Martínez
Código Orcid N° 0000-0001-7031-9576

Chincha, Ica, 2021

DOCENTE ASESOR

Dra. Silvana Rosario Campos Martínez

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Hernando Martin Campos Martínez

Presidente

Dr. William Esteban Chu Estrada

Secretario

Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zabaleta

Miembro

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres, pues sin ellos no lo habría logrado. La bendición de ellos a diario y su ayuda incondicional a lo largo de mi vida me lleva por el camino del bien. Por eso les dedico mi trabajo en ofrenda por su amor y paciencia, los amo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar el agradecimiento a Dios por la forma que me dió la fortaleza necesaria para seguir adelante en los momentos difíciles que me tocó vivir.

Un agradecimiento a toda mi familia por su comprensión y paciencia siempre que lo necesitaba, también me brindaron su total apoyo incondicional en todos estos años de mis estudios. A mis padres, a mi esposa Rosario, a cada uno de mis hijos y a mi sobrina Valeska.

Un agradecimiento especial a mis compañeros de trabajo que me apoyaron de diferentes formas en los momentos que los necesité porque siempre estuvieron dándome su respaldo.

Un agradecimiento también a todas las personas que de una manera u otra me apoyaron en la realización de este trabajo.

RESUMEN

La investigación se titula “Inclusión Laboral y su relación con el Mejoramiento Continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.” y se planteó como objetivo general determinar la relación entre la variable Inclusión laboral y la variable Mejoramiento continuo en la empresa objeto de estudio.

La investigación es de carácter cuantitativa, básica, correlacional, descriptivo y de diseño no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 25 trabajadores y el muestreo por conveniencia estuvo conformado por el total de trabajadores (25) de la empresa en cuestión. Para la recopilación de los datos se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables de estudio, lo que fue sometido a un juicio de expertos.

Como conclusión principal se obtuvo una relación directa y significativa entre la variable Inclusión laboral y la variable Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio.

Palabras clave: Inclusión laboral, Mejoramiento continuo, Trabajo en equipo, Optimización de procesos, Compromiso con la calidad

ABSTRACT

The research is titled "Labor Inclusion and its relationship with Continuous Improvement in the Empresa de Transportes Los Chinos S.A." and the general objective was to determine the relationship between the labor inclusion variable and the continuous improvement variable in the company under study.

The research is quantitative, basic, correlational, descriptive and of a non-experimental, transectional design. The population consisted of 25 workers and the convenience sample consisted of the total number of workers (25) of the company in question. For data collection, the questionnaire was used as an instrument for both study variables, which was subjected to an expert judgment.

As a main conclusion, a direct and significant relationship was obtained between the variable Labor inclusion and the variable Continuous improvement of the company under study.

Keywords: Labor inclusion, Continuous improvement, Teamwork,
Process optimization, Commitment to quality

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1. Descripción del problema	11
2.2. Pregunta de investigación general.....	12
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	12
2.4. Justificación e importancia.....	12
2.5. Objetivo general.....	13
2.6. Objetivos específicos.....	13
2.7. Alcances y limitaciones.....	14
III. MARCO TEÓRICO	15
3.1. Antecedentes.....	15
3.2. Bases teóricas	17
3.2.1. Inclusión laboral.....	17
3.2.2. Mejoramiento continuo	18
3.3. Marco conceptual	19
IV. METODOLOGÍA	20
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	20
4.2. Diseño de la Investigación.....	20
4.3. Población-Muestra.....	20

4.4. Hipótesis general y específicas	21
4.5. Identificación de las Variables	21
4.6. Operacionalización de Variables	22
4.7. Recolección de datos.....	25
V. RESULTADOS.....	26
5.1. Presentación de resultados	26
5.2. Interpretación de resultados	27
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	33
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	33
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
BIBLIOGRAFÍA.....	40
ANEXOS.....	42
Anexo 1. Matriz de Consistencia	42
Anexo 2. Instrumentos de investigación	44
Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos.....	48
Anexo 4. Informe de Turnitin al 20% de similitud.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	23
Tabla 2. <i>Estadísticos descriptivos de la Inclusión laboral</i>	26
Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos del Mejoramiento continuo</i>	26
Tabla 4. <i>Interpretación de los valores de correlación</i>	27
Tabla 5. <i>Correlación de la hipótesis general</i>	27
Tabla 6. <i>Correlación de la hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 7. <i>Correlación de la hipótesis específica 2</i>	28
Tabla 8. <i>Correlación de la hipótesis específica 3</i>	29
Tabla 9. <i>Contrastación de la hipótesis general</i>	30
Tabla 10. <i>Contrastación de la hipótesis específica 1</i>	30
Tabla 11. <i>Contrastación de la hipótesis específica 2</i>	31
Tabla 12. <i>Contrastación de la hipótesis específica 3</i>	32
Tabla 13. <i>Frecuencia del Reclutamiento laboral</i>	33
Tabla 14. <i>Frecuencia de la Inserción laboral</i>	33
Tabla 15. <i>Frecuencia de la Integración plena en el puesto laboral</i>	34
Tabla 16. <i>Frecuencia del trabajo en equipo</i>	34
Tabla 17. <i>Frecuencia de la Optimización de procesos</i>	35
Tabla 18. <i>Frecuencia del Compromiso de la calidad</i>	35

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación titulado “Inclusión Laboral y su relación con el Mejoramiento Continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.” se observará en qué medida se relaciona la Inclusión laboral y la Mejoramiento continuo en los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

En el capítulo I, se realiza el planteamiento del problema y los objetivos, asimismo, la justificación y limitación presentes en la investigación.

En el capítulo II, se desarrolla los antecedentes del estudio y las bases teóricas, así como el desarrollo del marco conceptual.

En el capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación, se realiza el planteamiento de las hipótesis, así como el planteamiento de las variables y los instrumentos a utilizar en la presente investigación.

En el capítulo IV, se comienza por detallar los estadísticos descriptivos de las variables de estudio, la prueba de correlación y la contrastación de las hipótesis de investigación

En el capítulo V, se describe las frecuencias de las dimensiones de las variables de estudio, así como también la discusión de los resultados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La empresa de transporte Los Chinos S.A. inició sus actividades en el año 1993, teniendo desde entonces su oficina principal en el distrito de Villa el Salvador. La empresa en cuestión tiene como finalidad realizar las rutas de ida y vuelta con un total de 114 paradas desde la estación inicial en el distrito de Puente piedra hasta la estación los chinos en Villa el Salvador.

En la empresa objeto de estudio se tiene como problema la falta de inclusión laboral, esto se ve reflejado en el reclutamiento laboral de los trabajadores, pues no se admiten personas con algún tipo de discapacidad. Asimismo, dentro de las áreas de la empresa no se trabaja en equipo para una mejor coordinación de las rutas, así como también una ausencia en cuanto a poder optimizar los procesos para brindar el servicio y, por último, falta de calidad en el servicio. Todo ello, podría estar trayendo cierto descontento tanto en los pasajeros de los buses, como en los trabajadores de la empresa.

Por lo antes dicho, se plantea la presente investigación con la finalidad de determinar la relación entre la Inclusión laboral y el Mejoramiento continuo, de tal forma que de comprobarse la hipótesis de investigación, se podría realizar una mejor gestión para mejorar la inclusión laboral, lo que se vería reflejado en una mejora del mejoramiento continuo.

2.2. Pregunta de investigación general

¿En qué medida la Inclusión laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- ¿En qué medida el Reclutamiento Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.?
- ¿En qué medida la Inserción Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.?
- ¿En qué medida la Integración plena en el puesto laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.?

2.4. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente, pues se incluirá las perspectivas teóricas de las variables Inclusión laboral y Mejoramiento continuo, a partir de los cuales se abarcará características y definiciones.

La investigación se justifica prácticamente, pues se busca mejorar la Inclusión laboral de los trabajadores de la empresa objeto de estudio, lo que se verá reflejado en una mejora del Mejoramiento continuo en referencia al trabajo en equipo, Optimización de procesos y Compromiso de la calidad.

La investigación presenta una justificación metodológica debido a que para el estudio de las variables la variable Inclusión laboral se tendrá en consideración el cuestionario adaptado por Ayquipa y Solis (2018),

mientras que para la variable Mejoramiento continuo, el cuestionario de Hurtado (2019).

La investigación tiene una importancia que radica en que podrá servir directamente a los trabajadores de la empresa en cuestión y de forma indirecta a trabajadores de otras empresas del sector.

2.5. Objetivo general

Determinar en qué medida la Inclusión laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.

2.6. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el Reclutamiento laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.
- Determinar en qué medida la Inserción laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.
- Determinar en qué medida la Integración plena en el puesto laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.

2.7. Alcances y limitaciones

Se tiene un alcance descriptivo y correlacional, debido a que se describirá acerca de la Inclusión laboral, así como del Mejoramiento continuo en los trabajadores de la empresa objeto de estudio. Asimismo, confirmar si existe relación entre las variables.

Una limitación presentada fue la falta de apoyo por parte de los trabajadores de la empresa referente al llenado de las encuestas. Por tal motivo se explicó cuáles serían las ventajas de desarrollar la investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Strindlund, Abrandt-Dahlgren y Ståhl (2019) tuvieron como objetivo aumentar nuestra comprensión de las opiniones de los empleadores sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad. Para ello, el estudio fue empírico cualitativo con un enfoque fenomenográfico que utilizó entrevistas semiestructuradas a un total de 27 empleadores suecos con experiencia de trabajo con personas con discapacidad. Entre los resultados se obtuvo que las características de las opiniones de los empleadores sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad pueden describirse como multifacéticas. Los diferentes entendimientos de la interacción entre los aspectos subyacentes relacionados con el individuo, el lugar de trabajo y la autoridad forman tres puntos de vista cualitativamente diferentes de la empleabilidad, a saber, según lo limitado por la discapacidad, independiente de la discapacidad y condicional. Estas visiones también se caracterizan en un meta-nivel a través de su asociación con los temas transversales: confianza, contribución y apoyo. Se comprendió las diferentes visiones de los empleadores sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad como una relación interna compleja entre los aspectos relacionados con el individuo, el lugar de trabajo y la autoridad concebidos.

Yang (2020) sostiene que los funcionarios locales intentan equilibrar múltiples criterios de evaluación de carrera de arriba hacia abajo en conflicto mediante el desarrollo de diferentes mecanismos de inclusión. El mandato central de construir un régimen de bienestar inclusivo incentiva a los funcionarios locales a tomar en cuenta a los trabajadores informales y trabajadores no locales. Sin embargo, otros objetivos políticos de arriba hacia abajo y el sistema de ciudadanía definida localmente desincentivan

la integración total de los forasteros. Frente a este dilema político, los funcionarios locales han incorporado estratégicamente diferentes tipos de forasteros en sus regímenes de bienestar. Sus estrategias dependen de las estructuras del mercado laboral local, específicamente, la medida en que los trabajadores informales se superponen con los trabajadores no locales. La hipótesis se probó utilizando un conjunto de datos original derivado de 31 provincias chinas, entre el período entre 2005 y 2015, así como dos rondas de datos de encuestas a nivel nacional. Los hallazgos sugieren que la reciente expansión del bienestar de China ha consolidado irónicamente, incluso exacerbado, la desigualdad regional

Gonzalez y Martins (2016) analizaron el desarrollo de capacidades que apoyan los programas de mejora continua en dos entornos productivos distintos: el sector automotriz y el sector de bienes de capital a medida. A partir de una referencia teórica sobre el tema, se planteó un conjunto de capacidades que se relacionan con la práctica de la mejora continua y, mediante un enfoque cualitativo, se analizan 4 empresas de los dos sectores considerados mediante una estrategia de estudio de caso. Los resultados de la investigación sugieren que las empresas investigadas en el sector de la automotriz tienen un mayor nivel de compromiso de los empleados en relación con los programas de mejora continua en comparación con las empresas del sector de bienes de equipo, lo que se justifica por la estrategia adoptada por las organizaciones.

Oliveira, Sá y Fernandes (2017) realizaron su investigación como resultado de un trabajo realizado en una empresa que se dedica a la producción de equipos mecánicos. Durante todo el proceso de producción, con el apoyo del mapeo de flujo de valor, fue posible detectar varios residuos. Asimismo, se sugiere varias herramientas lean que se pueden utilizar, indicando las mejoras que se pueden obtener con cada uno de los hardware recomendados. Además, se pretendió ser una guía para apoyar a las organizaciones que deseen emprender su camino lean. La creación de

valor sigue dependiendo hoy en día de la madurez de cómo se aplican las herramientas de gestión ajustada. Las tecnologías esbeltas e innovadoras, el conocimiento crítico, el talento y el big data necesitan otras dimensiones para ser sostenibles. I4.0 asume un pilar fundamental para este nuevo camino hacia el futuro de nuestras organizaciones.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Inclusión laboral

Según Infante y Guillén (2015) la inclusión laboral hace referencia al principio de orden constitucional, al derecho del individuo, así como también al valor del orden normativo. De esta forma, en primer lugar, la inclusión laboral conforma como finalidad el proceso de creación y contenido en cuanto la normatividad jurídica.

Asimismo, debe garantizar un estatus establecido de forma subjetiva, lo que refiere los intereses de los individuos. Además, es importante mencionar que la inclusión laboral se considera un valor con respecto a los actos públicos y ordenes de convivencia en la sociedad (Infante y Guillén, 2015).

Según Pineda y Luna (2018) la inclusión laboral está relacionado a 3 modelos de discapacidad que se detallan a continuación:

- a. Modelo de prescindencia: Hace referencia a la discapacidad como un castigo para aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad o sus familiares.
- b. Modelo rehabilitador: Está referido a percibir a una persona con discapacidad como una persona enferma que requiere de algún tipo de tratamiento, rehabilitación o relacionado. De esta forma, se

considera que el problema se encuentra en el individuo que piensa así, mas no en la sociedad.

- c. Modelo social: Hace referencia que las personas con discapacidad se encuentran en la sociedad. Es así que las dificultades que presenten aquellas personas con discapacidad es producto de una falta de inclusión real en la sociedad.

3.2.2. Mejoramiento continuo

La mejora continua es una de las formas más sólidas para que las empresas logren la excelencia en los procesos para sobrevivir en los entornos competitivos de la actualidad. Sin embargo, todavía es muy difícil implementar y mantener los sistemas de mejoramiento continuo, principalmente debido a la dificultad de involucrar a las personas en estas actividades (Jurburg, Viles, Tanco y Mateo, 2017).

La mejora continua se puede definir como un proceso evolutivo que conduce a una mejor forma de competir y agrega valor a los procesos existentes y cubre a toda la fuerza laboral de la organización. Se tiene 3 elementos clave de la mejora continua, que son los siguientes (Paraschivescu y Cotirlet, 2015):

- La importancia de los clientes,
- La necesidad de gestionar procesos,
- La cadena de la calidad.

La mejora continua hace referencia a progreso y puede ser una estrategia clave de la organización, pues describe cómo utilizar los recursos para lograr los objetivos. Es así que cada organización necesita establecer la estrategia y formas de mejorar el ritmo. Teniendo en cuenta el nivel al que

pueden desarrollar estrategias, se puede definir dos categorías principales: empresa (económica, social, etc.) y empresarial (competitiva).

Las principales vías de mejora continua de la calidad son (Paraschivescu y Cotirlet, 2015):

- Reducir las no conformidades
- Mejorar la oferta actual, actuando a nivel de número y características
- La renovación de la oferta
- Incrementar la efectividad y eficiencia de los procesos.

Asimismo, es importante mencionar que la mejora continua debe permitir a la organización posicionarse, en términos de calidad, al menos en el nivel de los mejores competidores del mercado (Paraschivescu y Cotirlet, 2015).

3.3. Marco conceptual

Inclusión laboral: La inclusión laboral hace referencia al principio de orden constitucional, al derecho del individuo, así como también al valor del orden normativo (Infante y Guillén, 2015).

Mejoramiento continuo: La mejora continua se puede definir como un proceso evolutivo que conduce a una mejor forma de competir y agrega valor a los procesos existentes y cubre a toda la fuerza laboral de la organización (Paraschivescu y Cotirlet, 2015).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación es de tipo básica, debido a que se busca aumentar la información referente a las variables Inclusión laboral y Mejoramiento continuo en la empresa en cuestión.

Además, correlacional debido a que se buscará determinar la relación entre las variables, y de corte transversal debido a que se obtendrán los datos en un periodo de tiempo determinado.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se observarán las variables en su estado natural.

4.3. Población-Muestra

La población estará compuesta por todos los trabajadores (25) de la empresa en cuestión; mientras que el muestreo será no probabilístico, es decir, por conveniencia y estará compuesto por los 25 trabajadores de la empresa objeto de estudio.

4.4. Hipótesis general y específica

Hipótesis general

La Inclusión laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.

Hipótesis específicas

- El Reclutamiento Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.
- La Inserción Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.
- La Integración plena en el puesto laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos S.A.

4.5. Identificación de las Variables

Inclusión laboral: La inclusión laboral hace referencia al principio de orden constitucional, al derecho del individuo, así como también al valor del orden normativo (Infante y Guillén, 2015).

Mejoramiento continuo: La mejora continua se puede definir como un proceso evolutivo que conduce a una mejor forma de competir y agrega valor a los procesos existentes y cubre a toda la fuerza laboral de la organización (Paraschivescu y Cotirlet, 2015).

4.6. Operacionalización de Variables

Inclusión laboral Para la medición de la variable se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como referencia el cuestionario adaptado de Ayquipa y Solís (2018).

Mejoramiento continuo: Para la medición de la variable se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como referencia el cuestionario adaptado de Hurtado (2019).

Tabla 1. Operacionalización de variables

Elaboración propia

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ITEM
INCLUSIÓN LABORAL	La inclusión laboral es el proceso de incorporación a la actividad laboral de las personas, donde por su condición o posición, les es difícil su acceso, dejando atrás la discriminación. La inclusión es un aspecto vital a nivel social y a nivel laboral, pero parece ser que no todas las empresas le prestan la atención que deberían.	Reclutamiento Laboral	Evaluación y Selección de Personal	Observación y Encuestas	1
			Conocimientos sobre el proceso de la empresa	Observación y Encuestas	2
		Inserción Laboral	Necesidades de orientación social, familiar y económica	Observación y Encuestas	3
			Adaptación con personas discapacitadas	Observación y Encuestas	4
			Reconocimiento al personal	Observación y Encuestas	5

		Integración Plena en el Puesto Laboral	Responsabilidad en el puesto de trabajo	Observación y Encuestas	6
MEJORAMIENTO CONTINUO	El mejoramiento continuo es el conjunto de todas las acciones diarias que permiten que los procesos y la empresa sean más competitivos en la satisfacción del cliente. A través del mejoramiento continuo se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual pertenece la organización	Trabajo en Equipo	Integración del Personal	Observación y Encuestas	7
			Participación y motivación continua del personal	Observación y Encuestas	8
		Optimización de Procesos	Capacitaciones constantes	Observación y Encuestas	9
			Mejoramiento continuo	Observación y Encuestas	10
		Compromiso de Calidad	Tiempo de respuesta a solicitudes	Observación y Encuestas	11
			Trato cortés y amable	Observación y Encuestas	12

4.7. Recolección de datos

Para la presente investigación se hará uso de las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Observación
- Sistematización bibliográfica
- Análisis estadístico

Instrumentos

- Cuestionario

Se hará el respectivo análisis descriptivo e inferencial a través del programa SPSS versión 25, en el cual se estimará las variables cuantitativas mediante medidas de tendencia central.

Para la parte inferencial se realizará el análisis de la asociación de las variables mediante la prueba de chi-cuadrado con un $p < 0.05$ de significancia y un intervalo de confianza del 95%

Los gráficos se realizarán mediante Microsoft Excel.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos de la Inclusión laboral*

		Estadístico	Error estándar
Inclusión laboral	Media	2.40	0.115
	Mediana	2.00	
	Varianza	0.333	
	Desviación estándar	0.577	
	Asimetría	-0.282	0.464
	Curtosis	-0.717	0.902

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 2 para la variable inclusión laboral se tiene una media de 2.4 puntos; así como una mediana de 2 puntos. Una desviación estándar de 0.577 puntos. Asimismo, una asimetría de -0.282. Finalmente, una curtosis de -0.717 que representa una curva más achatada que la normal ya que es menor que 0 y se le denomina platicúrtica.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos del Mejoramiento continuo*

		Estadístico	Error estándar
Mejoramiento continuo	Media	2.20	0.100
	Mediana	2.00	
	Varianza	0.250	
	Desviación estándar	0.500	
	Asimetría	0.435	0.464
	Curtosis	0.490	0.902

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 3 para la variable Mejoramiento continuo se tiene una media de 2.2 puntos; así como una mediana de 2 puntos. Una desviación estándar de 0.5 puntos. Asimismo, una asimetría de 0.435. Finalmente, una curtosis de 0.490 que representa una curva más alargada que la normal ya que es mayor que 0 y se le denomina leptocúrtica.

5.2. Interpretación de resultados

Se utilizó la siguiente escala para realizar los análisis de correlaciones:

Tabla 4. *Interpretación de los valores de correlación*

Valor de r	Interpretación
0.76-1.00	Entre fuerte y perfecta
0.51-0.75	Entre moderada y fuerte
0.26-0.5	Débil
0-0.25	Escasa

Fuente: Reguant, Vila y Torrado (2018)

Tabla 5. *Correlación de la hipótesis general*

			Inclusión laboral
Rho de Spearman	Mejoramiento continuo	Coefficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	25

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 5 se puede determinar que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.615$, interpretándose como una correlación moderada de acuerdo con los rangos previamente establecidos.

Tabla 6. *Correlación de la hipótesis específica 1*

		Reclutamiento laboral	
Rho de Spearman	Mejoramiento continuo	Coeficiente de correlación	,887**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	25

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 6 se puede determinar que para la Reclutamiento laboral y Mejoramiento continuo se presenta un $r = 0.887$, interpretándose como una correlación fuerte de acuerdo a los rangos previamente establecidos.

Tabla 7. *Correlación de la hipótesis específica 2*

		Inserción laboral	
Rho de Spearman	Mejoramiento continuo	Coeficiente de correlación	,415*
		Sig. (bilateral)	0.039
		N	25

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 7 se puede determinar que para la Inserción laboral y Mejoramiento continuo se presenta un $r = 0.415$, interpretándose como una correlación débil de acuerdo con los rangos previamente establecidos.

Tabla 8. *Correlación de la hipótesis específica 3*

			Integración plena en el puesto laboral
		Coeficiente de	,656**
Rho de Spearman	Mejoramiento continuo	correlación Sig. (bilateral)	0.000
		N	25

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 8 se puede determinar que para la Integración plena en el puesto laboral y Mejoramiento continuo se presenta un $r = 0.656$, interpretándose como una correlación moderada de acuerdo con los rangos previamente establecidos.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Ho: La Inclusión laboral no se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

H1: La Inclusión laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

Tabla 9. *Contrastación de la hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,490 ^a	4	0.033
N° de casos válidos	25		

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 9, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 10,490 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.033, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 1:

Ho: El Reclutamiento Laboral no se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

H1: El Reclutamiento Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

Tabla 10. *Contrastación de la hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,077 ^a	4	0.000
N de casos válidos	25		

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 10, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 25,077 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0. 000, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 2:

Ho: La Inserción Laboral no se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

H1: La Inserción Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

Tabla 11. *Contrastación de la hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	26,667 ^a	4	0.000
N de casos válidos	25		

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 11, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 26,667 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0. 000, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 3:

Ho: La Integración plena en el puesto laboral no se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

H1: La Integración plena en el puesto laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA

Tabla 12. *Contrastación de la hipótesis específica 3*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	12,163 ^a	4	0.016
N de casos válidos	25		

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 12, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 12,163 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0. 016, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 13. *Frecuencia del Reclutamiento laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4.0	4.0	4.0
	Medio	18	72.0	72.0	76.0
	Alto	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 13 se determina que un 4% (1) percibe un bajo nivel de reclutamiento laboral, el 72% (18) un nivel medio y un 24% (6) percibe un nivel alto de reclutamiento laboral de los trabajadores objeto de estudio.

Tabla 14. *Frecuencia de la Inserción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4.0	4.0	4.0
	Medio	4	16.0	16.0	20.0
	Alto	20	80.0	80.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 14 se determina que un 4% (1) percibe un bajo nivel de inserción laboral, el 16% (4) un nivel medio y un 80% (20) percibe un nivel alto de inserción laboral de los trabajadores objeto de estudio.

Tabla15. *Frecuencia de la Integración plena en el puesto laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4.0	4.0	4.0
	Medio	14	56.0	56.0	60.0
	Alto	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 15 se determina que un 4% (1) percibe un bajo nivel de Integración plena en el puesto laboral, el 56% (14) un nivel medio y un 40% (10) percibe un nivel alto de Integración plena en el puesto laboral de los trabajadores objeto de estudio.

Tabla 16. *Frecuencia del trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8.0	8.0	8.0
	Medio	14	56.0	56.0	64.0
	Alto	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 16 se determina que un 8% (2) percibe un bajo nivel de trabajo en equipo, el 56% (14) un nivel medio y un 36% (9) percibe un nivel alto de trabajo en equipo de los trabajadores objeto de estudio.

Tabla 17. *Frecuencia de la Optimización de procesos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	12.0	12.0	12.0
	Medio	12	48.0	48.0	60.0
	Alto	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 17 se determina que un 12% (3) percibe un bajo nivel de Optimización de procesos, el 48% (12) un nivel medio y un 40% (10) percibe un nivel alto de Optimización de procesos de los trabajadores objeto de estudio.

Tabla 18. *Frecuencia del Compromiso de la calidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4.0	4.0	4.0
	Medio	11	44.0	44.0	48.0
	Alto	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 18 se determina que un 4% (1) percibe un bajo nivel de Compromiso de la calidad, el 44% (11) un nivel medio y un 52% (13) percibe un nivel alto de Compromiso de la calidad de los trabajadores objeto de estudio.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Inclusión laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.615$, refiriéndose a una correlación positiva y moderada. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la inclusión laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad. Este resultado coincide con Strindlund, Abrandt-Dahlgren y Ståhl (2019), quienes comprendieron las diferentes visiones de los empleadores sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad como una relación interna compleja entre los aspectos relacionados con el individuo, el lugar de trabajo y la autoridad concebidos, así como con Yang (2020), quien sugiere que la reciente expansión del bienestar de China ha consolidado irónicamente, incluso exacerbado, la desigualdad regional. Labrador (2016), quien indica que la comunicación puede eliminar las barreras generales y específicas para la comunicación organizacional en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva; aunado a Gonzalez y Martins (2016), quienes sugieren que las empresas investigadas tienen un mayor nivel de compromiso de los empleados en relación con los programas de mejora continua en comparación con las empresas del sector de bienes de equipo.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación entre el Reclutamiento laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.887$, refiriéndose a una correlación positiva y fuerte. En efecto, la gestión que se realice para

mejorar el reclutamiento laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 2 determinar la relación entre la Inserción laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.415$, refiriéndose a una correlación positiva y débil. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la inserción laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 3 determinar la relación entre la Integración plena en el puesto laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.656$, refiriéndose a una correlación positiva y moderada. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la Integración plena en el puesto laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se determinó la relación entre la Inclusión laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.615$, refiriéndose a una correlación positiva y moderada. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la inclusión laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad.

Se determinó la relación entre el Reclutamiento laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.887$, refiriéndose a una correlación positiva y fuerte. En efecto, la gestión que se realice para mejorar el reclutamiento laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad.

Se determinó la relación entre la Inserción laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.415$, refiriéndose a una correlación positiva y débil. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la inserción laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad.

Se determinó la relación entre la Integración plena en el puesto laboral y el Mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.656$, refiriéndose a una correlación positiva y moderada. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la Integración plena en el puesto laboral, se verá reflejado en una mejor gestión del mejoramiento

continuo, en referencia al trabajo en equipo, optimización de procesos y compromiso de la calidad.

Recomendaciones

- Debido a que se determinó una relación significativa en las variables de estudio, la presente investigación sirve de base para que la empresa en cuestión adopte una mejor gestión de la inclusión laboral, lo que conllevará a una mejora en el mejoramiento continuo.
- Para poder lograr mejoras significativas en favor del personal de enfermería, es recomendable realizar la prueba en otras empresas, además de poder realizar un análisis acerca de las dificultades que posiblemente podrían aparecer.
- Se ha pretendido dar a conocer la importancia que tiene la inclusión laboral, por lo que se espera que las empresas tomen conciencia de los beneficios que tendría para mejorar así el mejoramiento continuo.

BIBLIOGRAFÍA

- Arellano, H. (2017). La calidad en el servicio como ventaja competitiva. *Dom. Cien.*, 3(1), 72-83. doi:10.23857/dc.v3i3 mon.627
- Ayquipa, Y. y Solis, L. (2018). *La Responsabilidad social y su relación con la Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Gonzalez, R. y Martins, M. (2016). Capability for continuous improvement: Analysis of companies from automotive and capital goods industries. *The TQM Journal*, 28(2), 250-274. doi:https://doi.org/10.1108/TQM-07-2014-0059
- Hurtado, O. (2019). *Mejoramiento continuo y la Productividad de una empresa privada, año 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Infante, S. Q. y Guillén, C. R. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro jurídico*(14), 32-41. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371>
- Jurburg, D., Viles, E., Tanco, M. y Mateo, R. (2017). What motivates employees to participate in continuous improvement activities? *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(13-14), 1469-1488. doi:https://doi.org/10.1080/14783363.2016.1150170
- Labrador, S. M. (2016). Internal communication in labor inclusion of people with hearing impairment in Bogotá. *Investigación & Desarrollo*, 24(1), 26-52. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/77635e2d9194fbe84be4513d60ff56e0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027442>

- Oliveira, J., Sá, J. y Fernandes, A. (2017). Continuous improvement through "Lean Tools": An application in a mechanical company. *Procedia Manufacturing*(13), 1082-1089. doi:<https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.09.139>
- Paraschivescu, A. O. y Cotirlet, P. (2015). Quality Continuous Improvement Strategies Kaizen Strategy – Comparative Analysis. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 18(1), 12-21. Recuperado de http://www.ugb.ro/etc/etc2015no1/04__Paraschivescu,_Cotirlet.pdf
- Pineda, J. y Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*(35), 158-177. doi:10.25100/sye.v0i35.5652
- Reguant, M., Vila, R. y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148185/1/682741.pdf>
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M. y Ståhl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and rehabilitation*, 41(24), 2910-2917. doi:<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>
- Yang, Y. (2020). The Politics of Inclusion and Exclusion: Chinese Dual-Pension Regimes in the Era of Labor Migration and Labor Informalization. *Politics & Society*, 0032329220924557. doi:<https://doi.org/10.1177/0032329220924557>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente	
¿En qué medida la Inclusión laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA?	Determinar en qué medida la Inclusión laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA	La Inclusión laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA	Inclusión laboral Dimensiones: Reclutamiento laboral Inserción laboral Integración plena en el puesto labora	Tipo básica, debido a que se buscara aumentar la información referente a las variables Inclusión laboral y Mejoramiento
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente	

<p>¿En qué medida el Reclutamiento Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA?</p>	<p>Determinar en qué medida el Reclutamiento laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA</p>	<p>El Reclutamiento Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA</p>	<p>Mejoramiento continuo Dimensiones: Trabajo en equipo Optimización de procesos Compromiso de calidad</p>	<p>continuo objeto de estudio</p>
<p>¿En qué medida la Inserción Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA?</p>	<p>Determinar en qué medida la Inserción laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA</p>	<p>La Inserción Laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA</p>		
<p>¿En qué medida la Integración plena en el puesto laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA?</p>	<p>Determinar en qué medida la Integración plena en el puesto laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA</p>	<p>La Integración plena en el puesto laboral se relaciona con el Mejoramiento continuo en la Empresa de Transportes Los Chinos SA</p>		

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Cuestionario de la variable Inclusión laboral

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes a la Inclusión laboral. El cuestionario es anónimo por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Marque con un aspa (X) la respuesta más adecuada:

I.- Aspectos Generales

1.1.- Genero: Masculino () Femenino ()

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

Ítems	Descripción	1	2	3	4	5
Reclutamiento laboral						
1	Considera que existe una inclusión para personas discapacitadas en la contratación de personal					
2	Considera que existe una constante evaluación y diseño por parte de recursos humanos acerca de un puesto laboral libre.					
3	Considera que es adecuado el criterio con el que se realiza la calificación hacia los postulantes.					
4	Considera que la empresa se preocupa por las instalaciones cuando le toque instalar en su puesto.					
Inserción laboral						

5	Considera que recibió el adecuado entrenamiento antes de realizar sus actividades					
6	Considera que existe una facilidad para conseguir información que le ayude a desarrollar sus tareas					
7	Considera que se recibe adecuadas orientaciones por parte del jefe inmediato para desarrollar sus funciones					
Integración plena en el puesto laboral						
8	Considera que realiza sus acciones de forma muy sencilla					
9	Considera adecuada las actividades que realiza					
10	Considera que sus actividades están ligadas al propósito de la empresa					
11	Considera que existe un trato igualitario entre los trabajadores					
12	Considera que existe una adecuada comunicación entre los trabajadores					
13	Considera que existe un adecuado sistema de reconocimiento entre el personal.					
14	Considera que existen actividades de recreación realizadas por la empresa					

Cuestionario de la variable Mejoramiento continuo

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes al Mejoramiento continuo. El cuestionario es anónimo por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Marque con un aspa (X) la respuesta más adecuada:

I.- Aspectos Generales

1.1.- Genero: Masculino () Femenino ()

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

Ítems	Descripción	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
1	Considera que durante su trabajo existen interrupciones					
2	Considera que se tiene una adecuada comunicación con los clientes					
3	Considera que existe una preocupación principal en las necesidades de los clientes					
4	Considera que existe una influencia positiva de su parte hacia los clientes					
Optimización de procesos						

5	Considera que tiene una rápida atención referente a las necesidades de los clientes					
6	Considera que el tiempo le es insuficiente para atender a varios clientes					
7	Considera que existen beneficios al realizar capacitaciones referentes a ventas y atención al cliente					
8	Considera que no tiene una capacitación adecuada					
Compromiso con la calidad						
9	Considera que tiene un adecuado programa de capacitaciones					
10	Considera que esta actualmente capacitado en temas de gestión empresarial y atención al cliente					
11	Considera importante el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa					
12	Considera que tiene el puesto adecuado para poder brindar un adecuado servicio al cliente					

Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos

EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES	CRITERIOS	Dr. Anwar Yarin Achachagua	Dr. José Coveñas Lalupu
1. Claridad	Lenguaje correcto	92	88
2. Objetividad	Basado en conductas observables	94	90
3. Actualidad	Basado en las nuevas tecnologías	90	90
4. Organización	Orden lógico	92	92
5. Suficiencia	Cantidad y claridad del trabajo	94	90
6. Intencionalidad	Basado en los aspectos estratégicos	90	90
7. Consistencia	Uso de teorías científicas.	92	88
8. Coherencia	Coherencia de indicadores	92	90
9. Metodología	Orientada al objetivo de la investigación	92	97
10. Pertinencia	Instrumento basado según el objetivo.	92	95

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
.....Instrumento
confiable.....
.....
.....

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN

92%

.....
Firma del experto informante

DNI N°:.....Teléfono N°:.....

Lugar y Fecha:...../...../.....

Anexo 4. Informe de Turnitin al 20% de similitud

INCLUSIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES LOS CHINOS S.A.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomaedica.edu.pe Fuente de Internet	16%
2	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	2%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	worldwidescience.org Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo