



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Viabilidad de la creación de un centro de capacitación para obreros de construcción
civil en la Municipalidad Distrital de Querocoto-2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Carlos Fernández Zavaleta (ORCID: 0000-0002-8848-0349)

ASESORA:

Mg. Flor Delicia Heredia Llatas (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por darme la salud tan necesaria para realizar las actividades diarias.

A mis Padre, Nilo y Sara que supieron guiarme por el camino del bien.

A mi esposa e hijas por darme la fortaleza y apoyo incondicional para seguir adelante

Agradecimiento

A mi familia y la Municipalidad Distrital de Querocoto por la oportunidad de aplicar mis conocimientos en bien de un beneficio para los trabajadores de construcción civil.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlos Fernández Zavaleta, con D.N.I. N° 16728033, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada "viabilidad de la creación de un centro de capacitación para obreros de construcción civil en la municipalidad distrital de Querocoto-2019", declaro bajo juramento, que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigativa.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo, 22 de enero del 2020.



Carlos Fernández Zavaleta

D.N.I. N° 16728033

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población, muestra y muestro.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
2.5. Método de análisis de datos.....	22
2.6. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
VII. PROPUESTA.....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	43
Cuestionario dirigido a los pobladores del distrito de Querocoto.....	43
Matriz de consistencia.....	46
Validación de expertos.....	47
Propuesta.....	50
Autorización de publicación.....	71
Acta de aprobación de originalidad.....	72
Reporte de turnitin.....	73
Autorización de la versión final de la tesis.....	74

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable viabilidad	18
Tabla 2. Estadística de fiabilidad	21
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de total de elemento	22
Tabla 4. Expertos de validación	22
Tabla 5. Frecuencia de capacitación para mejorar sus competencias operativas en construcción	24
Tabla 6. Frecuencia que han escuchado si la municipalidad dicta capacitaciones para obreros de construcción civil	24
Tabla 7. Distribución de los cursos que suele tomar cuando se capacitan en construcción civil	26
Tabla 8. Precio que suele pagar por un curso de capacitación diario en construcción civil en el distrito de Querocoto	26
Tabla 9. Cuánto le gustaría que dure el curso de capacitación en la Municipalidad del distrito de Querocoto	26
Tabla 10. Promociones que realizan las empresas que brindan cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto	28
Tabla 11. Medio que le gustaría recibir información de los cursos de capacitación dictados por la Municipalidad del distrito de Querocoto	28
Tabla 12. Importancia de que el curso se dicte en las inmediaciones de la municipalidad distrital de Querocoto	28
Tabla 13. Importación de la ambientación del dictado de los cursos para inscribirse	30
Tabla 14. Importancia de recibir clases con audiovisuales para inscribirse en el curso	30
Tabla 15. Considera que con los cursos de capacitación en construcción civil se incrementarían sus ingresos mensuales	30
Tabla 16. Distribución de la población del distrito de Querocoto	55
Tabla 17. Disminución del ingreso promedio proveniente del trabajo en Cajamarca	59
Tabla 18. Ingreso per cápita de las provincias de Cajamarca.	60
Tabla 19. Listado de cursos para el 2020	64
Tabla 20. Inversión	68
Tabla 21. Viáticos de asesor	68
Tabla 22. Costos de ventas	68
Tabla 23. Gastos de ventas	69
Tabla 24. Ingresos 2020	69
Tabla 25. Ingresos 2020 – 2024	69
Tabla 26. Presupuesto	70
Tabla 27. Flujo de Caja	71

Índice de figuras

Figura 1. Clasificación del estudio de mercado	9
Figura 2. Usted asistiría a un centro de capacitación dictado en la Municipalidad Distrital de Querocoto	25
Figura 3. Evaluación del servicio de capacitación para obreros de construcción en el distrito de Querocoto	25
Figura 4. Distribución porcentual de los motivos por los que solicitan el servicio de capacitación en construcción en Querocoto	25
Figura 5. Cuanto estarían dispuesto a pagar por los cursos de capacitación de 4 horas en la Municipalidad del distrito de Querocoto	27
Figura 6. Cómo usted se entera de los cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto	27
Figura 7. Importancia de que el personal de los cursos lo realicen de forma práctica	29
Figura 8. Importancia de que el personal de capacitación sea de otro lugar diferente del distrito de Querocoto	29
Figura 9: Situación de las empresas de construcción - 2019	54
Figura 10: Distribución de la población del distrito de Querocoto, según sexo	56
Figura 11: Perú tasa de crecimiento promedio anual de las viviendas particulares, según departamento, 2007-2017	57
Figura 12: Ubicación geográfica del distrito de Querocoto	58
Figura 23. Ingreso promedio mensual por trabajo, 2001-2017 (en soles)	59
Figura 14: Estructura organizacional	61
Figura 15: Flujograma de atención	62
Figura 16: Marca del centro de capacitación “CAPECCI” – Capacitación en construcción civil	64
Figura 17: Ubicación del centro de capacitación en construcción civil “CAPECCI”	67

RESUMEN

Un centro de capacitación cumple una gran misión de mejorar las capacidades y competencias de trabajadores dedicados a las actividades de construcción civil. Porque no sólo se beneficia el sino toda su familia, sin embargo; no todos tienen las mismas oportunidades para capacitarse sobre todo cuando son zonas alejadas del Perú. El objetivo del estudio se encargó de establecer la viabilidad de la creación de un centro de capacitación para el obrero del sector construcción civil del distrito de Querocoto. Mediante una investigación de tipo descriptivo y propositivo. De diseño no experimental - transversal, la población estuvo compuesto por 715 pobladores, y la muestra se obtuvo mediante formula siendo un total de 250 pobladores a quienes se les aplicó un cuestionario de 18 preguntas. Los resultados indicaron que el 51.45% se capacita, un 27% está dispuesto a pagar S/ 20 soles por el curso. Asimismo, la inversión es de S/ 4084 soles. Se concluyó que el centro de capacitación es viable comercial, técnica y económicamente ya que se obtuvo un TIRE 178%.

Palabras claves: Capacitación, trabajador de construcción civil, viabilidad comercial, viabilidad técnica, viabilidad económica

ABSTRACT

A training center fulfills a great mission of improving the skills and competencies of workers dedicated to civil construction activities. Because not only does the whole family benefit, but not everyone has the same opportunities to train especially when they are remote areas of Peru. The objective of the study was to establish the viability of the Creation of a training center for the worker of the civil construction sector of the Querocoto district. Through a descriptive and purposeful investigation. With a non-experimental, cross-sectional design, the population was made up of 715 inhabitants, and the sample was obtained by formula, with a total of 250 inhabitants, to whom an 18-question questionnaire was applied. The results indicated that 51.45% are trained, 27% are willing to pay S / 20 soles for the course. Also the investment is S / 4084 soles. It was concluded that the training center is commercially, technically and economically viable since and TIRF of 178% was obtained.

Keywords: Training, civil construction worker, commercial viability, technical viability, economic viability

I. INTRODUCCIÓN

El sector de construcción se ha modernizado, de modo que es necesario una mejora en las habilidades de los trabajadores de la industria en el personal de oficio, ya que puede tener efectos en la disminución de accidentes, reducción de costos, plazos de ejecución más cortos y menos pérdidas, tanto así que el aumento en un 10% en la capacitación es capaz de aumentar la productividad de una empresa entre un 1,7% y un 3,2% y los salarios entre un 1% y un 1,7% (Konings & Vanormelingen, 2015, p. 490).

En Estados Unidos hay un crecimiento en el gasto en nuevas contrataciones superan los \$ 1.2 billones, sin embargo, no sucede lo mismo con la calificación de la fuerza laboral, donde en la actualidad la edad promedio de un trabajador de la construcción calificado es de aproximadamente 50 años. Asimismo, el número de nuevas ofertas de trabajo está aumentando semanalmente; pero, el 80 % de las empresas de construcción no pueden encontrar suficientes trabajadores de la construcción calificados para cubrir los trabajos es por eso que exhortan a los funcionarios federales que dupliquen la inversión en educación técnica durante los próximos cinco años (Scott, 2018, p. 1).

En España hay obreros poco cualificados y muy pocos especialistas en las nuevas necesidades del sector. Ante la aparición de nuevas formas de trabajo asociadas al avance tecnológico, el uso de nuevos materiales y la optimización de los procesos productivos requieren una fuerza de trabajo cada vez más formada y profesionalizada. Existe una fuerte polaridad de los ocupados hacia los niveles formativos superiores, con una deficiencia de niveles intermedios (Brunat, 2019, p. 1).

Además, ante una relación causa – efecto, se han multiplicado los accidentes en obras de construcción por falta de formación y presión. Ya que se registraron 38.543 accidentes en la construcción representando un 13% más que el año anterior y los accidentes mortales aumentaron un 25%. Esta situación se originó porque muchos de los trabajadores contratados carecen de experiencia y formación (Sud Ouest, 2018).

En el Perú Vega (2019) manifiesta que el sector construcción es el motor de la economía, sin embargo; hay grandes riesgos en las obras de construcción debido a la falta de capacitación y certificación en el trabajador de construcción que afecta a un 70% que se generen obras de gran emprendimiento. Por lo tanto, existe una necesidad de mejorar el conocimiento y capacidad en el personal operativo de construcción (p. 1).

Además, en el sector construcción el problema de la falta de capacitación y certificación en el personal operativo, porque se estima que, de 1,100,000 de trabajadores de la construcción, solo 32% están registrados formalmente en planillas y aportando al Estado. Esto significa que 68% es informal, causa que origina malas praxis en este sector (Villanueva, 2019, p. 1).

Un aspecto importante en búsqueda de la mejora de la formación del obrero de construcción la Federación de Trabajadores en Construcción Civil de Perú, también negoció un acuerdo con la Cámara de Construcción del Perú para llevar a cabo cursos de capacitación profesional gratuitos en los centros de capacitación y recreación de la federación en conjunto con el Sistema Nacional de Capacitación para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Sector Construcción (Conell, 2015).

Por su parte Wouters (2018) menciona que se debe crear conciencia a través de campañas sobre el riesgo de una construcción deficiente, así como el aumento de las habilidades técnicas de los trabajadores de la construcción conducirá a viviendas más seguras. Además, otorgará al menos a 2.500 trabajadores de la construcción un aumento anual de ingresos del 15 al 30% mejorará la calidad de vida.

En el distrito de Querocoto, se observa una elevada demanda de servicios básicos llámese: Infraestructura, residencia, transporte, así como de equipamientos urbanos (educación, recreación salud, otros usos) Siendo todos estos factores y promotores de la necesidad de la construcción colocándose este como oferta de la demanda laboral.

En estas épocas de grandes cambios acelerados donde día a día, se producen cambios e innovadores Sistemas Constructivos; con el fin de acelerar e implementar los procesos de producción, haciendo crecer el mercado del sector Construcción.

Se debe indicar aquel que no cuenta con la capacidad en Mano de obra calificada se queda atrás, retrasando el crecimiento y desarrollo progresivo de cualquier lugar. Una de las formas de acelerar el paso en esta carrera de la construcción e innovación consiste en capacitar a los obreros

Los pobladores de Querocoto muchos migran a otras regiones, en busca de esperanzas y un futuro prometedor donde estudian y trabajan. La mitad de esta población cuenta con secundaria completa y la otra mitad con educación primaria, que muchas personas consideran

la educación como una pérdida de tiempo pues no visualizan una relación directa entre esta y la eficiencia en la práctica laboral.

La presente investigación, toca la problemática por la que atraviesa la fuerza laboral más importante del sector, y es precisamente el Obrero de la Construcción. Generalmente estas personas, al inicio de su trabajo son improvisadas, así como sus conocimientos son empíricos y transmitidos en forma generacional, su oficio se desarrolla a través de la práctica, dando como resultado; bajos rendimientos, altos desperdicios de materiales y tiempo, teniendo como consecuencia, deficiente calidad en los productos terminados, las oportunidades de desarrollo son muy bajas, así como las de un ingreso económico digno, lo que propicia que en su oficio se tenga una alta rotación hacia otros sectores laborales y un mayor índice de accidentes, recibe deficiente o nula capacitación y por lo tanto carece de cultura laboral haciéndolos poco competitivos en este sector cada día más globalizado, así mismo parte de esta problemática obviamente se refleja en las empresas constructoras, mismas que al no contar con mano de obra calificada, son más vulnerables de quedar desplazadas ante los retos nacionales e internacionales por falta de competitividad.

El alto contraste entre el desarrollo alcanzado en el sector Construcción en el país versus el estancamiento de aprendizaje en los obreros. Siendo este sector altamente productivo si a la par del desarrollo, los miembros participantes no han alcanzado un nivel óptimo para hacer avanzar al sector; existe una carencia de mano de obra calificada y/o especializada.

Generalmente, siempre se importan nuevas técnicas constructivas, nuevos materiales y sistemas, pero la capacitación del capital humano no está a la par de estos avances y se deja a un lado, siendo un porcentaje mínimo el cual accede a una capacitación adecuada.

Sólo unos pocos son los privilegiados que pueden capacitarse y mayoritariamente son los trabajadores que tienen ya altos niveles de capacitación y aprendizaje (niveles altos y medios de la construcción), los desfavorecidos son los obreros que nunca han aprendido lo que hacen y que esto, como una reacción en cadena, no les permite mejores oportunidades de aprendizaje y trabajo.

En el Distrito de Querocoto, existe una población que no tiene acceso a la educación superior, tienen estudios de educación básica regular no culminados (nivel Secundaria) y/o solo nivel Primaria, y que, en consecuencia, tiene una remota posibilidad de acceder al grupo de población con empleo bien remunerado; a esto se debe agregar que existe un potencial humano

de mando medio que requieren de capacitación y certificación en sus destrezas y conocimientos adquiridos.

Por tanto, existe un área de oportunidad, proporcionando conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, para abrir un nuevo horizonte hacia el empleo o autoempleo en este sector de la población, buscando una formación más puntual y específica.

Ante la realidad expuesta la pregunta del problema es formulada de la siguiente manera:

¿Cuál es la viabilidad de la creación de un centro de capacitación para el obrero del sector Construcción civil del distrito de Querocoto?

En Bolivia, Chambi (2017), con la creación de varias empresas constructoras en la ciudad de La Paz existe mucha oferta y demanda en el rubro de operación en maquinaria de equipo pesado en movimiento de tierras, donde identificó la necesidad de la implementación de un centro de capacitación a fin de que conocimientos mejore el rendimiento de la maquina como del operador. Encontrando que la formación es deficiente en los operarios, baja competitividad y se tiene como clientes potenciales a operarios antiguos y nuevos. En el estudio de factibilidad se tiene una relación Beneficio/Costo con proyecto= 2,42, el TIR = 17,3%, el VAN = 8.177.569,03 Bs, se recuperará el capital en 4 años 2 meses.

Alhaji (2016) en la investigación sobre improving skilled workers' performance in construction projects in Nigeria, establece que los trabajadores calificados es uno de los aspectos cruciales de la productividad laboral de las empresas de construcción, porque requiere atención adecuada para la entrega efectiva de proyectos en la industria de la construcción. Pero encontró un nivel bajo de rendimiento de los trabajadores por falta de mano de obra calificada, por lo tanto, son ineficientes en productividad. La población fueron 150, encontrando falta de habilidad suficiente los centros de adquisición y la falta de esquemas de incentivos para trabajadores calificados fueron las más causas importantes del desempeño de los trabajadores poco calificados en la construcción nigeriana.

Estudios respecto al estudio de mercado, Bailey (2015) aborda sobre la preparación de los obreros y técnicos para la construcción que a partir de la creación de los centros tecnológicos y particularmente logran comprender la especialidad de Construcción, además se formar la fuerza de trabajo de nivel y obrero calificado, capaz de llevar adelante el desarrollo constructivo que necesitaba el país.

Riaz, Ud y Aftab (2015), en el estudio denominado *training of construction workers in Pakista*, manifiesta que el sector de construcción de Pakistán permanece descuidada, especialmente cuando se trata de habilidades desarrollo de sus trabajadores. La revisión de la literatura confirma que las partes interesadas no contribuyen al desarrollo de trabajadores de la construcción debido a las ambigüedades con respecto a sus responsabilidades. Donde encontraron que las empresas de construcción en Pakistán permanecen distanciadas de la práctica moderna de recursos humanos y, por lo tanto, no consideran sobre la inversión en el desarrollo de sus recursos humanos dicha situación conducen a problemas como baja productividad, pobre mano de obra - calidad, desperdicios - reelaboración, pobre historial de salud y seguridad, alta tasa de rotación, desigual compensación a los empleados, falta de oportunidades de empleo en el extranjero, falta de habilidades para usar la tecnología y muchos más y el 45,8% no han recibido capacitación.

Quispe (2018), en Puno realizó el análisis de las características laborales de los trabajadores de construcción civil, inscritos en el registro nacional de trabajadores de construcción civil RETCC, donde en el sector existe un elevado nivel de informalidad laboral, alta rotación de personal y tendencia a contratación temporal en obra, ofrece remuneraciones atractivas y no exige requisitos formativos, donde analiza las características laborales de los trabajadores de construcción civil en un total de 384 registros del RETCC. Concluyeron que está conformado por 04 factores relevantes, el factor personal-laboral, el factor académico, el factor capacitación y el factor genero del trabajador.

Ruiz (2018) en el estudio se encargó de analizar la viabilidad de crear un centro de capacitación y certificación para operarios y técnicos del sector construcción en la provincia de San Martín, aplicó una encuesta a 351 obreros de construcción, obteniendo como resultado la selección de los perfiles ocupacionales de la demanda insatisfecha para el centro de capacitación regulados por el ente rector del Ministerio de Trabajo, los cuales son: Albañilería de edificaciones, instalaciones sanitarias en edificaciones e instalaciones eléctricas de edificaciones. Evaluó el sitio del terreno, localizándose el proyecto, plan formativo por módulos y/o competencias de los perfiles ocupacionales seleccionados de la demanda, estimó una inversión de \$ 631,988.05 y \$ 52,375.46 dólares americanos.

Ramírez (2017), en el proyecto de inversión para la creación de un centro de capacitación de operador de maquinaria pesada está orientado a la capacitación en maquinaria pesada, el mercado fue el distrito de Puente Piedra y las zonas aledañas de Comas, Carabayllo donde

existe una población numerosa de jóvenes que quieren surgir y salir adelante mediante el trabajo que realizan y aprendiendo un oficio el cual los ayude a mejorar sus ingresos. Los clientes (estudiantes) se encuentran en un rango de edad de 18 a 49 años pertenecientes al nivel socioeconómico C y D, el proyecto de inversión de capacitación de maquinaria pesada tiene una inversión de S/. 47,243.80 que será compuesta por S/. 28,528.00 Total de Inversión tangible, S/.2,844.00 de Inversión intangible y un capital de trabajo de S/.15,871.80. Asimismo, los recursos propios serán de S/. 14,173.14 y S/. 33,070.66 será financiado por el banco.

En Lima, Pajuelo (2017) en un estudio sobre la prefactibilidad para la implementación de un centro de capacitación en gestión de proyectos en Lima Metropolitana, los resultados demuestran que el 81% prefiere los cursos sábados y domingos, asimismo que el horario sea de 10 a 1 de la tarde, donde los cursos sean de 5 horas diarias y 10 horas semanales. Además el costo de inversión ascendió a S/ 18006.00 soles y obtuvo un TIRE de 153%. Por lo tanto el proyecto es viable económica y financieramente. Además hay suficiente demanda, estableciendo la viabilidad comercial.

Chanduvi, Sumari y Tapia (2016), plan de negocios para la creación de una escuela de talento gerencial, identifica una oportunidad para implementar una propuesta interesante que cumpla con las expectativas y requerimiento que tiene más de 14 años en el ámbito de la capacitación de ejecutivos, determinó que el 88.80% de empresas invierte en capacitación de habilidades blandas o soft skills. Además, se determinó que el 46.83% de los encuestados prefieren programas que duran 12 meses, con respecto a los talleres individuales o talleres outdoor que duran sólo duran 5 horas, lo cual nos indica que es un porcentaje interesante de usuarios para este tipo de servicio. La aceptación del servicio y el nivel de inversión inicial asciende a S/. 189,249.72, es razonable, el mismo que será cubierto por los 3 socios. El costo de oportunidad (COK) del proyecto asciende a 15.20%, el VAN del proyecto asciende a S/. 328,145.00 con una TIR de 49%, concluyendo que el plan es viable.

Benites y Feria (2019), con la finalidad de establecer la viabilidad para la creación de una empresa consultora dedicada a la gestión y desarrollo del talento humano con una muestra de 383 personas, aplicó dos cuestionarios de 27 preguntas, referente a la demanda, oferta, precio, promoción, producto, plaza, localización y el focus group aplicado a distintas personas que actualmente se encuentran laborando Piura. Se realizó el análisis respectivo de la viabilidad económica y financiera del negocio. Obtuvieron un TIR de 163% y un B/C de 1.29. con una inversión S/.5,131.54. Estableciendo que la creación del negocio es totalmente viable, logrando

atender a una gran demanda insatisfecha con el servicio que les han ofrecido, demostrando que el factor humano está dispuesto a participar en los servicios que ofrezca la consultora a fin de satisfacer las necesidades.

Romero (2015), en la investigación sobre estudio de mercado para la creación de un centro de capacitación de alta gerencia en la ciudad de Chiclayo, cuyo objetivo fue identificar la existencia de una demanda potencial entre los ejecutivos encuestados de las principales empresas de la ciudad de Chiclayo, a fin de determinar la viabilidad de la puesta en marcha de un centro de capacitación, dicha viabilidad depende de requerimientos fundamentales como excelente plana docente, respaldo o prestigio de la institución y la posibilidad de generar relaciones comerciales o laborales. Además se evaluó sobre la percepción de participación en otros eventos de capacitación donde valoran los niveles de precio, tipo de capacitación a las que prefieren y necesitan asistir, determinado que el perfil del cliente son hombre y/o mujer de 25 años a 60 años con formación académica superior, el estudio fue realizado en 350 encuestados, concluyendo que es viable la idea de negocio.

Jibaja (2018) en Nueva Cajamarca establece la viabilidad técnica arquitectónica de un centro de capacitación mujer, ya que identificó que sufren la falta de oportunidades laborales que les permita tener una mejor calidad de vida, así como un bajo nivel de instrucción, la marginación que sufren por ser madres solteras, el entorno donde habitan y otros; Además sumado a esto la inexistencia de entidades especializadas para atender este tipo de casos y haga prevalecer los derechos de la mujer y les brinde el apoyo necesario para alcanzar mejores oportunidades laborales y así puedan superarse, razón por la cual se centra en el equipamiento urbano que les brinde la capacitación necesaria para poder desempeñarse en el campo laboral e involucrarse en la sociedad económicamente activa tomando en cuenta y desarrollando sus habilidades y brindándoles albergue temporal cuando sea necesario y así salvaguardar su seguridad y hacer prevalecer sus derechos.

Cuando se aborda el tema de operario de construcción, Ndakuta (2015) se refiere a cualquier personal involucrado en el ejercicio físico. construcción de un edificio. Al igual que cualquier otra ocupación a la que se enfrentan desafíos en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, es importante que el personal cuenta con buenas capacidades y conocimientos sobre la seguridad de los trabajadores de la construcción, ya que es clave para el éxito en cualquier proyecto, cuando estos trabajadores están físicamente el trabajo saludable puede

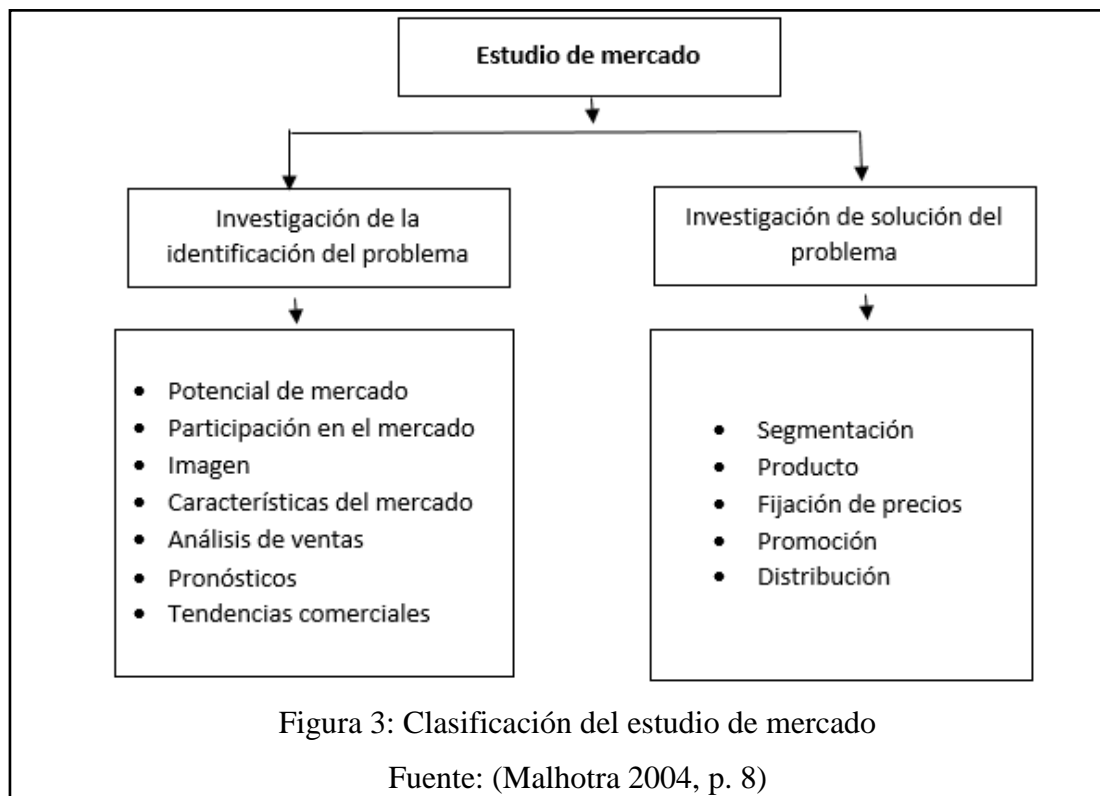
continuar sin problemas, ya que prácticamente todos los trabajos en el sitio dependen de trabajadores para su implementación. Porque la falta de capacitación en seguridad fue es la mayor causa de accidentes entre los trabajadores, más si tiene el trabajador menos de 20 años (Ndakuta, 2015).

COSAPI (2015) indica que un centro de capacitación busca potenciar los conocimientos y destrezas técnicas en los obreros de las categorías oficiales y operarios, brindándole capacitación específica que contribuyan a su desarrollo.

El estudio de mercado consiste en la recopilación de información con la finalidad de identificar oportunidades y amenazas, a fin de generar, mejorar y evaluar acciones para aprovecharlas o evitarlas para disminuir el impacto, asimismo busca vincular al consumidor, cliente y público (Churchill, 2003).

Se entiende por estudio de mercado a la identificación, acopio, análisis, difusión y aprovechamiento, sistemático y objetivo de la información con el fin de mejorar la toma de decisiones relacionadas con la identificación y la solución de los problemas y las oportunidades de marketing (Malhotra, 2004, p.7).

Malhotra (2004) el estudio de mercado se clasifica en la identificación del problema y la solución del problema el cual se sintetiza en el siguiente gráfico (p.8).



Además, el estudio de mercado incluye las siguientes partes:

La definición del mercado: Que consiste en el análisis del espacio donde se desarrolla el proyecto, analizando las fuerzas de la oferta y la demanda, no sólo se trata de compradores y vendedores, sino también de los consumidores (Orjuela & Sandoval, 2002).

Análisis de la demanda; consiste en identificar la cantidad de bienes y servicios que el mercado está dispuesto a adquirir, el cual se puede realizar mediante 3 pasos: Cuantificar la demanda actual (unidades físicas, valores monetarios, participación de mercado), explicar la demanda y proyectar la demanda (Orjuela y Sandoval 2002).

Para realizar la proyección de la demanda se puede utilizar técnicas cualitativas de pronóstico o análisis de serie de tiempo. Pero por cuestiones del estudio se aborda sobre la serie de tiempo, que se encarga de realizar modelos de pronósticos información pasada.

Promedio Móvil simple; se utiliza cuando se quiere dar más importancia a conjuntos de datos más recientes para obtener la previsión. Cada punto de una media móvil de una serie temporal es la media aritmética de un número de puntos consecutivos de la serie, donde el número de puntos es elegido de tal manera que los efectos estacionales y/o irregulares sean eliminados, se debe trabajar con varios puntos elegidos para comprar cual es que más se asemeja a los datos históricos pasados. (Orjuela y Sandoval 2002)

Regresión simple, consiste en una relación entre variables, y se basa en una recta de la regresión lineal. (Orjuela y Sandoval 2002)

Pronostico por Series de Tiempo, que se utiliza cuando se calcula por periodos donde se identifica estacionalidad, cuyo procedimiento consisten en desestacionalizar la demanda histórica, a fin de calcular la demanda futura.

Análisis de la oferta; es la cantidad de bienes y servicios que se ponen a disposición del público, en determinadas cantidades, precio, tiempo y lugar. (Orjuela y Sandoval 2002)

Comercialización; es la actividad que permite al oferente hacer llegar un producto al consumidor con los beneficios de tiempo y lugar. (Orjuela y Sandoval 2002)

Bulaki (2019) establece que plasmar las ideas de negocio o de inversión es importante para el éxito del proyecto porque permite:

Facilidad en la toma de decisiones da como resultados pronósticos respaldados por datos. Cuando se toman en cuenta todas las variables y se analizan todos los resultados, le resulta más fácil a la gerencia tomar decisiones de inversión. Convirtiéndose en una herramienta extremadamente útil para la planificación a largo plazo de una empresa.

Asegura el control de calidad, las empresas pueden determinar aquellos procesos que no están permitiendo la creación de un producto útil e impiden el alcance de objetivos. Determinar aquellos errores a tiempo ayudará a crear mejores productos y a menor tiempo, lo que puede generar en el futuro una mayor diversificación.

Mejor asignación de recursos. El análisis de sensibilidad permite identificar las áreas fuertes y débiles de la planificación de un proyecto, a su vez que mide su posible impacto en los resultados. Esto permite a las organizaciones dirigir los recursos a las variables que más apoyo necesitan.

Establecer la viabilidad para determinar la efectividad de un emprendimiento, como al garantizar que un proyecto sea legal y técnicamente viable, así como económicamente justificable. Determina si en un proyecto vale la pena la inversión; en algunos casos, podría no ser factible. Puede haber muchas razones para ello, con inclusión del gasto de demasiados recursos, lo que no sólo impediría que se realizaran otras tareas, sino que también podría costar más de lo que una organización ganaría al asumir falta de rentabilidad (Universidad Panamericana, 2019).

Un estudio bien diseñado debe ofrecer antecedentes cronológicos del negocio, como una descripción del producto o servicio, estados contables, detalles de operaciones y administración, investigación y políticas de mercadeo, datos financieros, requisitos legales y obligaciones tributarias. En general, dichos estudios preceden al desarrollo técnico y a la implementación del proyecto (Universidad Panamericana, 2019).

La Universidad Panamericana (2019) establece 5 tipos de viabilidad: técnica, económica, legal, operativa y de programación. A diferencia de otros autores no consideran a la programación esta última se encarga de planificar cada una de las actividades a fin de que se cumpla a tiempo los estudios. Al cumplir con establecer cada uno de los aspectos de la viabilidad mencionada, donde se conoce posibles restricciones y al mismo tiempo se despliegan acciones que enfrente lo establecido: ya que se pueden presentar de tipo: restricciones del

mismo proyecto (técnicas, presupuesto, tecnología, recursos, etc.), restricciones de la empresa (finanzas, mercadeo, etc), restricciones externas (distribución, aspecto legal y ambiental).

Respecto al estudio de viabilidad, González y Vidaud (2009) establece que la evaluación debe cumplir con las siguientes variables fundamentales:

Viabilidad técnica: Condición que permite el funcionamiento del proyecto, se evalúa para determinar si es posible llevarlo a cabo satisfactoriamente y en condiciones de seguridad con la tecnología disponible.

Viabilidad económica: Condición que evalúa la conveniencia de un proyecto, atendiendo a la relación que existe entre los recursos empleados para obtenerlo y aquellos de los que se dispone.

Viabilidad Medioambiental: Condición que evalúa el resultado de cualquier actividad o proyecto que frena o minimiza el impacto de un evento peligroso que imposibilita el uso, deteriora o destruye bienes y servicios ambientales que son utilizados para mejorar la calidad de vida del ser humano.

Viabilidad social: Condición que evalúa el impacto de un proyecto sobre diferentes factores sociales: vidas salvadas, las afectaciones psicológicas a la sociedad, mejora de las condiciones de vida y trabajo, entre otros.

Mientras, Sobrero (2009) considera ocho elementos de la viabilidad, donde aparte de las ya mencionadas comprende la viabilidad jurídica; informan sobre el grado de compatibilidad de la intervención prevista con el bloque normativo preexistente o esperado. Se deben cumplir a fin de evitar los riesgos de conflictos, demoras y rediseños.

La viabilidad organizacional/Institucional se refiere a las capacidades del ente u organización previstos como responsables de la ejecución y/u operación, mantenimiento y administración del emprendimiento y refieren a Proyectos encarados tanto por actores públicos y como privados. Que tienen que ver con las características de la vinculación y relaciones de dependencia jerárquicas (Sobrero, 2009).

Viabilidad Técnico – operativa

Son los diferentes estudios referentes al grado de viabilidad que permite precisar mejor las particularidades propias de cada dimensión.

Para Ndakuta (2015) destaca que hay factores que miden la viabilidad de un proyecto social

Como ya se ha dicho, el principal objetivo de un proyecto social es la satisfacción de una necesidad no resulta en la sociedad, comunidad o grupo de habitantes de una región específica. Cualquier otra estimación, se apartará de su naturaleza. A esta necesidad inicial, los responsables del proyecto deben añadir un conjunto de elementos que marcarán el buen desempeño del mismo:

La emergencia, este indicador mide el nivel de urgencia que tenga el proyecto. No es lo mismo hacer una autovía con escaso flujo de vehicular que construir un centro de salud para atender a cientos de refugiados que huyen de un conflicto armado. Hay obras que se diseñan en función del carácter inmediato de un contexto.

Número de beneficiarios directos, un proyecto social también es viable cuando el beneficio es genérico. Si sólo reporta ventajas para unos cuantos, deja de ser social para convertirse en exclusivo. Además, los beneficios de un proyecto deben medirse no sólo de forma directa, sino también en función de los que se materializarán a largo plazo.

Soluciones, si las soluciones son eficaces y oportunas, el proyecto tendrá todas las garantías de ser exitoso. De nada valen proyectos bien planificados y que cuenten con recursos óptimos si, al final, la solución que ofrecen es parcial o genera nuevos niveles de incertidumbre. Todo proyecto social debe suponer en sí mismo la solución a un objetivo concreto o que, al menos, cubra la necesidad para la que ha sido ejecutado.

Sostenibilidad, ahora bien, existen muchos proyectos que en sus fases de ejecución no reportan ningún déficit ni problema de financiación. Sin embargo, una vez se ponen en marcha, dejan al descubierto errores de planeación para garantizar su sostenibilidad en el tiempo. El proyecto social debe medirse tanto en sus posibilidades previas como en la manera en que se va a sostener: quién aportará los recursos, cómo se financiará, quién hará cargo de su gestión y mantenimiento, entre otras cuestiones.

Un estudio de viabilidad según Bara (2016) se focaliza en aspecto específico y tiene que cumplir con las características siguientes:

Es una herramienta de investigación informativa sobre la capacidad de concretar una idea.

Es diferente a un plan de negocio. Se convierte muchas veces en un antecesor para un plan de negocio.

Es general y finaliza en aspectos concretos.

Evalúa a los clientes potenciales y a la competencia.

Ayuda a identificar los riesgos a los que es probable tener que enfrentarse en el desarrollo.

Describe las acciones a emprender, sus beneficios y el coste que implican.

Permite predecir el beneficio que se obtendrá.

Para Serta (2018) establece que la viabilidad de un estudio aborda las siguientes ventajas

Permite anticipar los beneficios y riesgos de un determinado proyecto de inversión, porque se conoce si se va a recuperar la inversión y se obtendrá beneficios, así como determinar la fiabilidad comercial.

Mediante el estudio es más fácil identificar las estrategias de intervención, como establecer cuáles son las más adecuadas para ingresar un determinado producto tanto internos como la producción y externos la comercialización.

Facilita conocer el mercado en el cual se va a desarrollar la investigación.

Establecer la cadena logística del estudio.

El estudio se justifica desde un punto de vista social, porque se está estableciendo una propuesta de un centro de capacitación en un distrito con bajos recursos económicos, donde al mejorar las capacidades de la población se estará beneficiando directamente en mejores puestos de trabajo, además que el personal de construcción civil también acceda a una certificación a costos razonables, ya que en el lugar no existe una oferta para mejorar dichas competencias y capacidades técnico – operativas de la población de construcción civil.

Desde el punto de vista metodológico en la presente investigación se establece un cuestionario como medio para establecer la viabilidad técnica – operativa y comercial, el mismo que puede adaptarse en otros estudios de acuerdo al proyecto de inversión que se desee implementar. Además establece una forma de generar recursos propios a la Municipalidad y al mismo tiempo mejorar las condiciones de vida de la población.

Tiene una connotación práctica porque se establece un proyecto de inversión para la municipalidad a fin de que puede evaluar la factibilidad de la implementación del centro de capacitación en el distrito de Querocoto. Donde no sólo beneficia a las personas de construcción civil, sino que también mejora competitividad del sector y genera recursos propios a la Municipalidad.

El aporte teórico del estudio se sustenta en que un proyecto de inversión disminuye los niveles de fracaso de un emprendimiento, tratándose de recursos económicos y financieros públicos, los que se van a poner en camino para el centro de capacitación, razón por la cual establecer la viabilidad se convierte en un gran aliado para el Municipio.

El objetivo general consiste en establecer la viabilidad de la creación de un centro de capacitación para el obrero del sector construcción civil del distrito de Querocoto.

Los objetivos específicos, corresponden:

Determinar la viabilidad técnica-operativa del Centro de Capacitación a crear en el distrito de Querocoto.

Determinar la viabilidad social, determinar la viabilidad técnica del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto.

Determinar la viabilidad comercial del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto.

Determinar la viabilidad económica del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El estudio es descriptivo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se encarga de especificar las diferentes características del campo de estudio y la tendencia de las propiedades de una población y del fenómeno analizado, con el cual se va estableció la viabilidad comercial del estudio.

La investigación es propositivo, porque se encarga de establecer un aporte mediante un conjunto de técnicas y procedimientos que se concretan con un producto final ya que el fin es lograr mejorar las competencias de la población (Hernández, et al, 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental transversal

El estudio es no experimental, consiste en una investigación sin realizar la manipulación de las variables, sólo se recopila tal como se encuentra en su entorno para un posterior análisis no hay un objetivo de cambiar una situación inicial (Hernández, et al, 2014).

Transversal porque la recopilación de la información se realizó en un solo momento, tanto de cuestionarios, así como de la propuesta de estudio, por lo tanto, el contacto con los sujetos de estudio se realiza por una sola vez (Hernández, et al, 2014).

A continuación, se muestra el diseño del estudio:

M → O → P

Dónde:

M = Muestra

O = recolección de información

P = Proyecto de Inversión

2.2. Operacionalización de variables

Variable única

Viabilidad del Centro de Capacitación técnico laboral.

Definición conceptual

Un centro de capacitación promueve el desarrollo de habilidades y conocimientos técnicos del personal obrero teniendo como objetivo mejorar su empleabilidad, incrementar sus ingresos familiares y, al mismo tiempo, mejorar la productividad. (COSAPI, s.f)

Tabla 1*Operacionalización de la variable viabilidad*

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Instrumento
Variable única Viabilidad del centro de capacitación	Viabilidad comercial	Beneficiarios potenciales	¿Usted con qué frecuencia se capacita para mejorar sus competencias operativas en construcción?	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.
			¿Usted ha escuchado si la Municipalidad dicta capacitaciones para obreros de construcción civil?	
		Competidores actuales	¿Usted asistiría a un centro de capacitación dictado por la Municipalidad distrital de Querocoto?	
			¿Cómo evaluaría el servicio de capacitación para obreros de construcción en Querocoto?	
			¿Cuál son los motivos por los que solicita el servicio de capacitación en construcción en Querocoto?	
	Característica del servicio	¿Qué tipos de cursos suele tomar cuando se capacita en construcción civil?		
	Viabilidad técnica - operativa	Aceptación del precio	¿Usted cuánto suele pagar por los cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto?	
			¿Está conforme con el precio que suele pagar por los cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto?	
		Estrategia promoción	¿Usted cuánto estaría dispuesto a pagar por los cursos de capacitación en la Municipalidad del distrito de Querocoto?	
			¿Cómo usted se entera de los cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto?	
¿Qué tipo de promociones realizan las empresas que brindan cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto?				
Ubicación	¿Por qué medio le gustaría recibir información de los cursos de capacitación dictados por la municipalidad del distrito de Querocoto?			
	¿Para usted es importante que el curso se dicte en las inmediaciones de la Municipalidad distrital de Querocoto?			
Equipo humano	¿Para usted es importante que el personal de los cursos lo realicen de forma práctica?			

			¿Para usted es importante que el personal de capacitación sea de otro lugar diferente del Distrito de Querocoto?	
		Infraestructura	¿Para usted la ambientación del dictado de los cursos es importante para inscribirse?	
			¿Recibir clases con audiovisuales es muy importante para inscribirse en el curso?	
			¿Considera que con los cursos de capacitación en construcción civil se incrementarían sus ingresos mensuales?	Técnica: encuesta.
Viabilidad social	Mejora de ingresos		¿Considera muy importante los cursos de capacitación de construcción para para mejorar de puesto de trabajo?	Instrumento: cuestionario.
Viabilidad económica	TIR VAN		- --	Análisis documental

2.3.Población, muestra y muestro

Población

El alcance de la propuesta de creación de un centro de capacitación y certificación para el obrero del sector construcción lo conformó la población de varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto considerando los Distritos adyacentes congruente a la demanda y oportunidades de la realidad del área de influencia siendo la población general 9947 pobladores, pero sólo el 0,8% se dedica a las actividades del sector construcción, por lo tanto, está conformada por un total de 715 pobladores.

De forma que la muestra fue

Mediante la fórmula para poblaciones finitas donde se conoce la población que queda establecido:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{715 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (715 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 250$$

Como la muestra supera el 5% de la población se realizó la corrección de muestra mediante la siguiente formula:

$$n_o = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$n_o = \frac{250}{1 + \frac{250}{715}}$$

$$n_o = 185$$

Criterios de inclusión:

Personas mayores de 18 años

Personas con buen estado de salud

Criterios de exclusión

Personas con deficiencias físicas para realizar trabajos pesados

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica para la recopilación de las impresiones de los pobladores del distrito de Querocoto, mediante un conjunto de preguntas que mediante un procedimiento se obtiene información de fuentes primarias con una mayor facilidad y mayor proporción.

El cuestionario de encuesta, mediante un conjunto de preguntas cerradas que están dirigidas a la población del distrito de Querocoto, que son un total de 19 preguntas de respuesta múltiple.

Para confiabilidad de la encuesta se realizó una encuesta piloto a 10 pobladores y se aplicó la prueba de alfa de cronbach cuyo valor fue de 0,848 la cual indica que la confiabilidad es alta (ver anexo 3)

Tabla 2

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	19

Fuente: Cuestionario piloto

A continuación, se muestra la relación entre ítems, a fin de identificar que no existan preguntas que se correlacionan de forma negativa. Donde se evidencia que la $R=,815$ por lo tanto, indica que las preguntas del cuestionario tienen una alta confiabilidad a nivel de elemento.

Tabla 3*Estadística de fiabilidad de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	39,00	143,500	,673	,828
P2	40,44	175,028	,504	,844
P3	40,00	172,750	,776	,841
P4	38,56	175,278	,040	,870
P5	39,44	167,028	,789	,835
P6	37,33	126,000	,583	,855
P7	40,11	169,861	,300	,847
P8	40,11	166,361	,664	,836
P9	39,44	151,278	,542	,836
P10	38,78	164,444	,509	,838
P11	39,00	169,000	,368	,844
P12	39,89	166,111	,542	,838
P13	40,11	172,111	,400	,843
P14	39,67	165,000	,813	,833
P15	40,11	167,361	,770	,836
P16	40,00	172,500	,514	,842
P17	40,11	170,361	,600	,840
P18	40,00	166,000	,710	,835
P19	39,89	168,861	,815	,837

Fuente: Cuestionario piloto

La validez se realizó mediante el juicio de experto que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5*Expertos de validación*

N°	Juez experto	Valoración
1	Victoria Amanda Alban Villareyes	Muy buena
2	Manuela Verenisse Custodio Cholán	Muy buena
3	Dante Roberto Failoc Piscoya	Muy buena

2.5.Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva, donde se presentó los resultados de la viabilidad comercial y social mediante tablas y gráficos, las cuales se procesaron el programa de Excel y SPSS V23 a donde se vació los datos de las diferentes encuestas.

2.6.Aspectos éticos

Los aspectos éticos que rigieron el estudio fueron:

La confidencialidad, porque no se solicitó el nombre de los pobladores, sólo se registró con un ID al momento de vaciar las respuestas a la sábana de datos.

Objetividad, no existe conflictos de interés, por lo tanto, los resultados se muestran tal como se encontraron.

Justicia, todos los participantes tienen derechos que se les respetó, además no hubo discriminación y todos los que cumplieron los criterios de inclusión fueron considerados para la aplicación del cuestionario.

III. RESULTADOS

Tabla 5

Frecuencia de capacitación para mejorar sus competencias operativas en construcción

	Frecuencia	Porcentaje
Anual	95	51.4
Semestral	0	0.0
Mensual	0	0.0
Semanal	0	0.0
No se capacita	90	48.6
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 48,6% de los encuestados del distrito de Querocoto no se capacita y el 51,4% lo realiza de forma anual. Estos resultados se deben a falta de oferta de empresas de capacitación en el distrito, donde los que se capacita muchas veces es por la empresa a la que trabajan.

Tabla 6

Frecuencia que han escuchado si la Municipalidad dicta capacitaciones para obreros de construcción civil

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	185	100.0
A veces	0	0
Siempre	0	0
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 100% de los encuestados del distrito de Querocoto manifiestan no haber escuchado que en la Municipalidad se realice capacitaciones para obreros de construcción. Esto porque no se ha organizado en la Institución, además hay poco interés por mejorar las competencias de los obreros de construcción.

**Usted asistiría a un centro de capacitación dictado en la
Municipalidad distrital de Querocoto**



Figura 2: El 65% de los encuestados manifiestan que si asistirían a un centro de capacitación dictado en la Municipalidad distrital de Querocoto y el 35% no asistiría. Con dichos resultados se evidencia un interes por la capacitación en la población encuestada y por lo tanto un mercado para el centro de capacitación.

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

**Evaluación del servicio de capacitación para obreros de
construcción en el distrito de Querocoto**

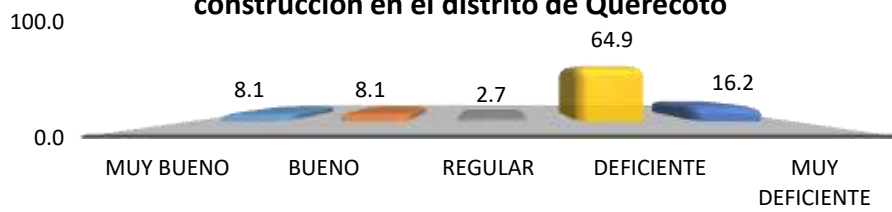


Figura 3: El 64,9% de los encuestados indican que es deficiente la capacitación para los obreros de construcción en el distrito de Querocoto y sólo el 8,1% considera que es muy bueno. con estos resultados se identifica una demanda insatisfecha con el servicio de capacitación en los obreros.

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

**Distribución porcentual de los motivos por los que solicitan el
servicio de capacitación en construcción en Querocoto**

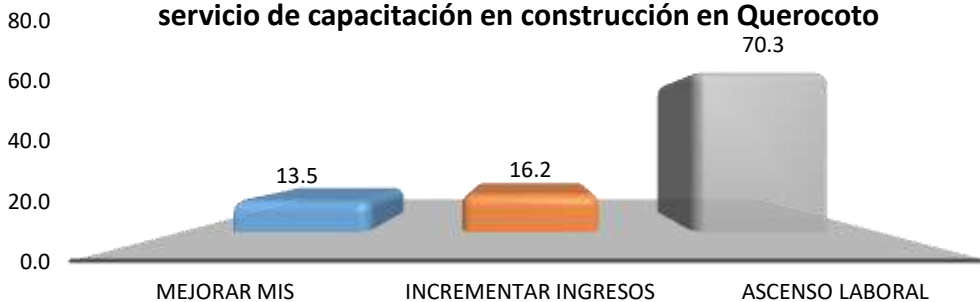


Figura 4: El 70,3% de los encuestados manifiesta que el motivo de capacitación es por un ascenso laboral y el 16,2% por incrementar sus ingresos. Por tanto el gran motivador es por una escala laboral y los talleres deben estar encaminados a mejores escalas

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

Tabla 7*Distribución de los cursos suele tomar cuando se capacitan en construcción civil*

	Frecuencia	Porcentaje
Instalaciones eléctricas	10	5.4
Instalaciones sanitarias	8	4.3
Lectura de planos	10	5.4
Metrados y presupuesto	5	2.7
Planillas de remuneraciones	5	2.7
Sistema de construcción en drywall	10	5.4
Técnicos especialistas de pinturas en edificaciones	5	2.7
Especialista en encofrado	70	37.8
Especialista en acero.	60	32.4
Otro	2	1.1
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 37,8% de los encuestados manifiesta que desea tomar el curso de especialista en encofrado y el 32,4% especialista en acero. Estos resultados son de suma importancia para el momento de la elaboración de los talleres semanales.

Tabla 8*Precio que suele pagar por un curso de capacitación diario en construcción civil en el distrito de Querocoto*

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20 soles	50	27.0
De 20 a 30 soles	30	16.2
Más de 30 soles	15	8.1
No se capacita	90	48.6
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 48,6% de los encuestados no se capacita y el 27% indica que paga menos de 20 soles y el 16,2% paga de 20 a 30 soles y sólo el 8,1% paga más de 30 soles. Por lo tanto, el precio ideal para los cursos es de S/ 20 soles.

Tabla 9*Cuánto le gustaría que dure el curso de capacitación en la Municipalidad del distrito de Querocoto*

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 horas	90	48.6
De 6 a 20 horas	50	27.0
De 20 a 35 horas	45	24.3
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 48,6% de los encuestados le gustaría que los cursos duren menos de 6 horas y el 27% que dure de 6 a 20 horas y un 24,3% que dure de 20 a 35 horas. Por lo tanto los cursos deben tener una duración diaria.

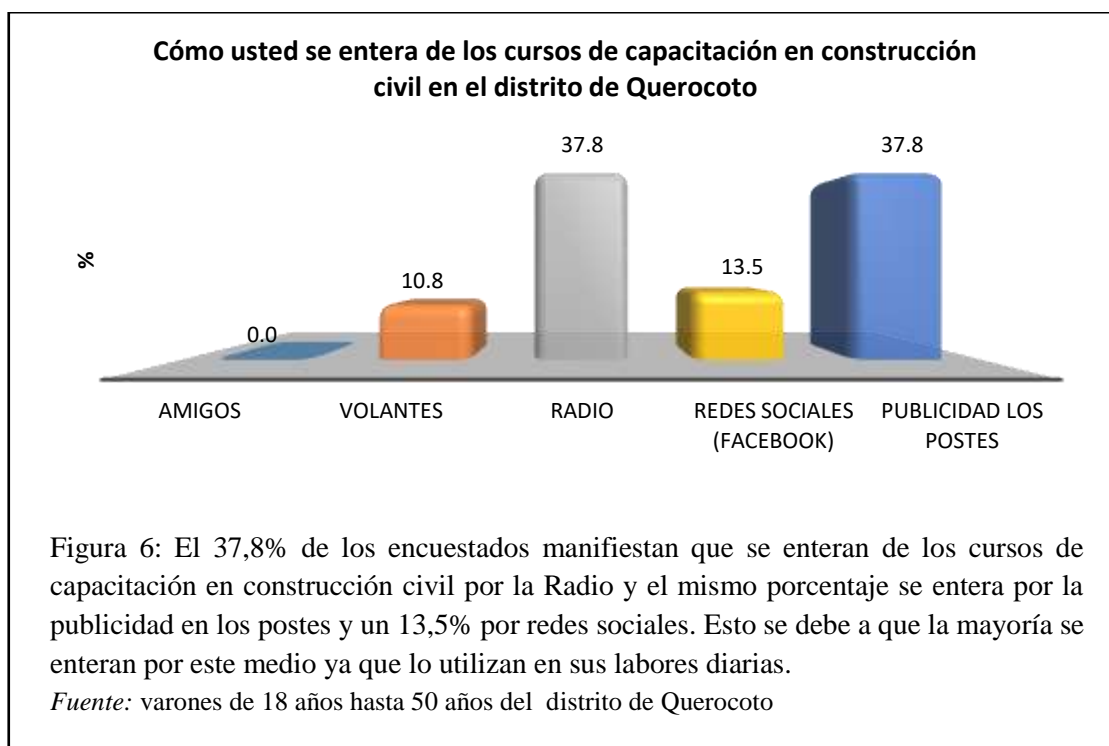
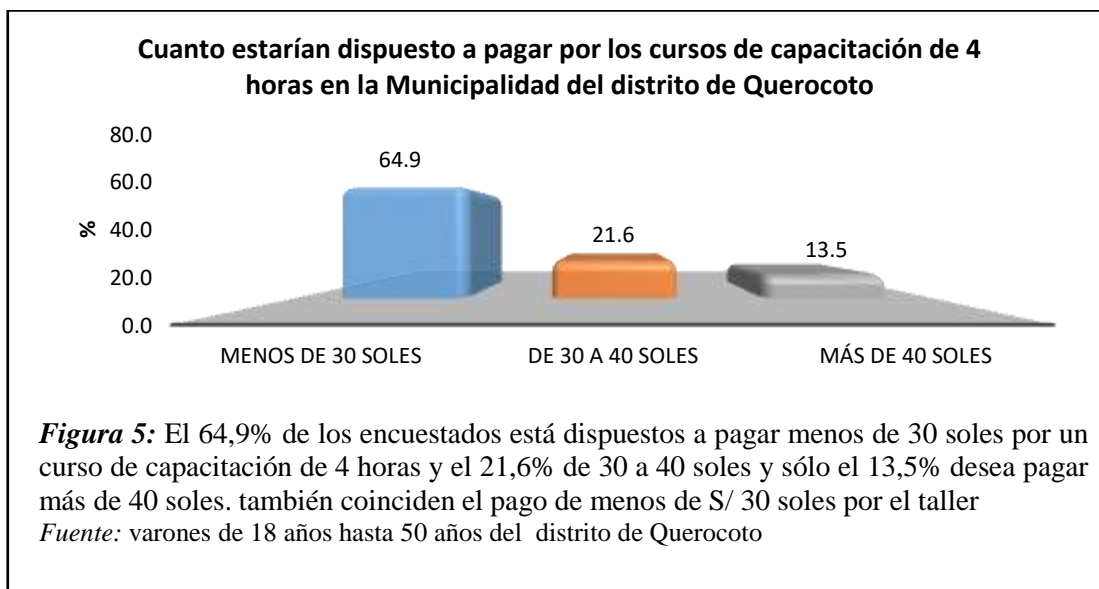


Tabla 10

Promociones que realizan las empresas que brindan cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto

	Frecuencia	Porcentaje
Volantes	20	10.8
Radio	70	37.8
Redes sociales (Facebook)	25	13.5
Publicidad los postes	70	37.8
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 37,8% de los encuestados manifiesta que las empresas realizan promociones por radio y el 37,8% por publicidad de postes. Evidenciando que el distrito de Querocoto la Radio es la primera opción para la publicidad por ser una zona rural donde la mayor cantidad de los pobladores son agricultores.

Tabla 11

Medio le gustaría recibir información de los cursos de capacitación dictados por la Municipalidad del distrito de Querocoto

	Frecuencia	Porcentaje
Volantes	20	10.8
Radio	70	37.8
Redes sociales (Facebook)	25	13.5
Publicidad los postes	70	37.8
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 37,8% de los encuestados manifiesta que le gustaría recibir información en los cursos de capacitación dictados en la Municipalidad a través de radio y el 37,8% por publicidad en postes. Lo cual lo manifiestan en sus deseos de recibir información por radio que es el medio más accesible para recibir la información de los cursos.

Tabla 12

Importancia de que el curso se dicte en las inmediaciones de la Municipalidad Distrital de Querocoto

	Frecuencia	Porcentaje
Nada importante	25	13.5
Poco importante	30	16.2
Muy importante	130	70.3
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 70,3% de los encuestados es muy importante que se dicte el curso de las inmediaciones en la Municipalidad Distrital de Querocoto. Donde se evidencia la aceptación de los interiores de la Municipalidad como una opción para la ubicación del dictado de los cursos.

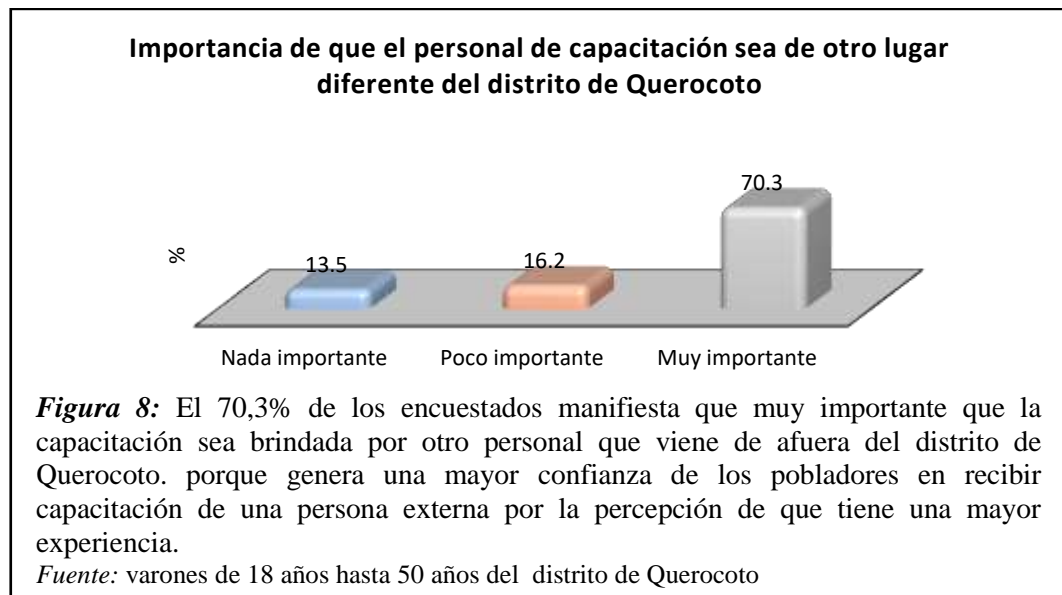
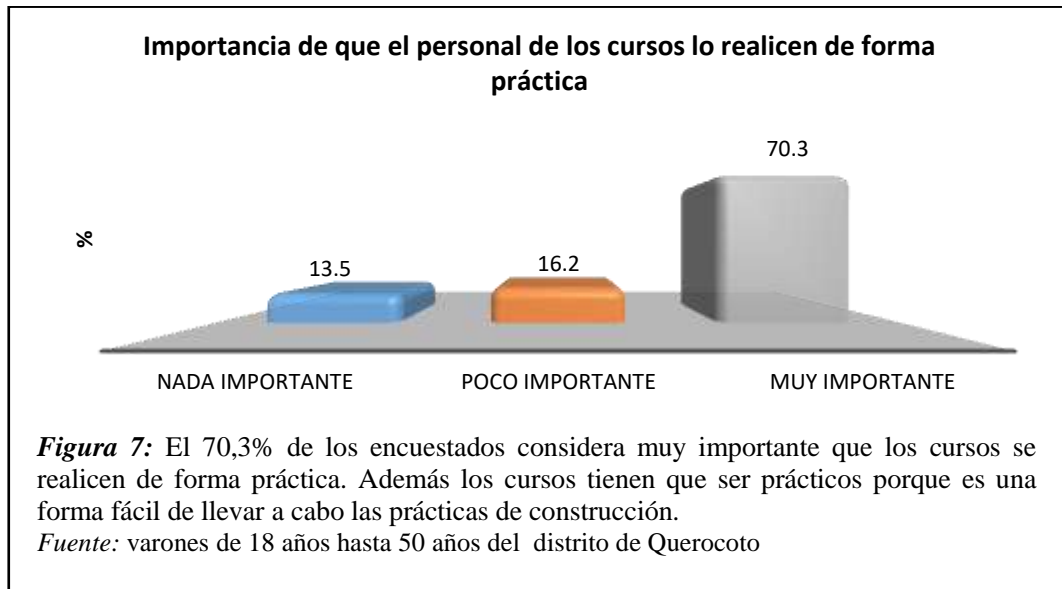


Tabla 13*Importación de la ambientación del dictado de los cursos para inscribirse*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada importante	25	13.5
Poco importante	30	16.2
Muy importante	130	70.3
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 70,3% de los encuestados considera importante la ambientación para el dictado de los cursos, por lo tanto, al momento de los cursos se debe considerar el apoyo con ambientes iluminados y ventilados.

Tabla 14*Importancia de recibir clases con audiovisuales para inscribirse en el curso*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada importante	25	13.5
Poco importante	30	16.2
Muy importante	130	70.3
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 70,3% de los encuestados considera muy importante las clases con audiovisuales para inscribir en el curso y para el 29,7% no es importante. Esto se debe a que hay un interés por recibir cursos con un apoyo de audiovisuales y por una percepción de un mayor aprendizaje.

Tabla 15*Considera que con los cursos de capacitación en construcción civil se incrementarían sus ingresos mensuales*

	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	25	13.5
Indiferente	30	16.2
Acuerdo	130	70.3
Total	185	100.0

Fuente: varones de 18 años hasta 50 años del distrito de Querocoto

El 70,3% de los encuestados está de acuerdo que los cursos de capacitación va incrementar sus ingresos mensuales.

IV. DISCUSIÓN

Las competencias en el personal de construcción civil es un factor muy importante porque va a generar un impacto social de gran trascendencia porque mejora no sólo los ingresos, sino también la calidad de vida del entorno familiar del obrero de construcción, asimismo puede acceder a nuevos puestos de trabajo. Además en el distrito de Querocoto se evidencia falta de oportunidades laborales por la carencia de competencias idóneas, así como la certificación sobre la experticia que tiene, lo cual genera que estas personas terminen siendo parte de las cifras de la informalidad en el Sector construcción, que no acceden a un sueldo justo, sin beneficios de ley. Todo por el temor a perder un trabajo o porque no tienen como demostrar lo que han estudiado.

El primer objetivo de estudio empieza con la viabilidad comercial del Centro de Capacitación a crear en el distrito de Querocoto, que se determina que el 51,4% si se capacita para mejorar sus competencias de construcción (figura 2), resultados que concuerdan con Riaz, Ud y Aftab (2015) respecto a que las partes interesadas, en este caso los trabajadores contribuyen a un desarrollo de los trabajadores y también evita la ambigüedad en sus responsabilidades. Razón por la Cual COSAPI (2015) coincide que un centro de centro de capacitación busca potenciar los conocimientos y destrezas técnicas en los obreros de las categorías Oficiales y Operarios, brindándole capacitación específica que contribuyan a su desarrollo. Se refleja que si hay una capacitación por parte de las personas; sin embargo, no se da todas las facilidades a las personas en construcción civil a seguir mejorando sus capacidades, ya que estos se han capacitado en un sólo oportunidad.

También se evidencia que la municipalidad no se ha preocupado en dictar capacitaciones a este tipo de trabajadores (figura 3), un 64,9% si tiene las intenciones de asistir a un centro capacitación (figura 4), Coincide con Ramírez (2017), que los interesados para capacitarse es numerosa y que principalemnte son jóvenes, pero no hay las oportunidades para todos, quienes quieren salir adelante. Es así que Ndakuta (2015) concuerda que cualquier persona involucrada en construcción de un edificio se enfrenta a fuertes desafíos para el desempeño de sus funciones. Del cual se resalta que a pesar del interes de mejorar sus competencias no hay las oportunidades para todos, lo cual les afecta

para postular a un mejor puesto de trabajo, donde el sector público juega un papel preponderante para los trabajadores cuenten con mejores ingresos que al final se refleja en la calidad de vida en todo un ciclo económico y trae bienestar a un pueblo.

Coincidiendo con lo manifestado por Vega (2017), sobre que el presidente ejecutivo del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico), el 70% de trabajadores del sector construcción civil carece de capacitación y certificación, el cual pone en riesgo las construcciones en el país. Porque a la fecha son bajas las mejoras que se están realizando, siendo una estrategia el intercambio de experiencias en dicho sector. Ya que en el distrito de Querocoto se requiere formar técnicos en el sector construcción y saneamiento, que sean capacitados para llevar adelante obras de gran emprendimiento y ser parte a su vez del proceso de reconstrucción del Distrito. Al mismo tiempo, se debe contar con equipos y condiciones técnicas adecuadas para la aplicación de prácticas en saneamiento; para que los operarios sean especializados y actualizados, mayor interés en seguir estudios técnicos del rubro y más empresas de saneamiento eficientes.

Se establece que hay una oportunidad porque el 64,9% indica que la capacitación que se brinda en el Distrito es deficiente (figura 5), A diferencia de Chanduvi, Sumari y Tapia (2016), que encontró una aceptación del servicio en la competencia. Al mismo tiempo Churchill (2003), refleja que la problemática se debe a la falta de un estudio de mercado el cual permite identificar las oportunidades y amenazas a fin de vincular al consumidor a la empresa. En ese sentido, el estudio de mercado, principalmente la identificación de la competencia sirve para establecer a quienes se enfrenta el negocio, así los niveles de aceptabilidad que tiene dicha oferta, en este caso la aceptación de la oferta es deficiente que indica que los trabajadores de construcción no están satisfechos con alguna capacitación que han recibido. Conocer lo referente a la competencia no sólo identifica el conocimiento de la competencia, sino que permite identificar en que se debe mejorar en un negocio. Ya que muchas veces se cree que sólo se debe enfocar en el negocio y dejan de lado la competencia, sin darse cuenta que identificar el canibalismo de precios, demasiadas ofertas pueden influir en la variabilidad del precio, así como la aparición de

nuevos sustitutos, es por eso que al establecer la conformidad con la competencia va a permitir identificar demanda insatisfecha. En la cual un negocio se puede centrar.

El 70,3% desea capacitarse para lograr un ascenso laboral (figura 6), siendo el curso más requerido el curso de encofrado (37,8%) y especialista en acero (37,8%) (Figura 7). Coincidió con Ruiz (2018) que destacó los perfiles ocupacionales en 351 obreros, donde la mayor demanda fue en Albañilería de Edificaciones, Instalaciones Sanitarias en Edificaciones e Instalaciones Eléctricas de Edificaciones. Tal como indica Malhotra (2004) que el estudio de mercado se clasifica en la identificación del problema y la solución del problema, entonces se aduce que un estudio previo va a dotar de herramientas suficientes para que la empresa establezca su oferta de cursos de acuerdo a los requerimientos de los trabajadores de construcción. Conocer los motivos de la capacitación, también sirve para que se emplee como una fuente de captación, así como de la publicidad de los cursos. Ya que el impacto debe ser alto en los pobladores. Además, sería adecuado que se cuente con una base de datos del perfil ocupacional de los participantes, o se coloquen buzones para que se acepten sugerencias de qué tipo de cursos desean recibir, así como dudas respecto a la certificación.

El precio esperado es de 20 soles para un curso (27%) y desean que dure menos de 6 horas (48,6%). Los resultados coinciden con Chanduvi, Sumari y Tapia (2016), que el tiempo de duración es de 5 horas para talleres individuales, también Pajuelo (2017) coinciden que el horario debe ser 5 horas diarias y los fines de semana (sábados y domingos). Y con horarios de 10 a 1 de la tarde. No se encontró estudio de cuánto están dispuestos a pagar por dichos cursos taller individual, además Orjuela y Sandoval (2002), destaca que el análisis de la demanda permite cuantificar los valores monetarios y unidades físicas a fin de proyectar dicha demanda. En relación a lo antes mencionado por los autores se concuerda que hay un estudio referente a la demanda donde se identificó las horas de los talleres y el costo que están dispuestos a pagar, además se consideró un costo social, ya que es implementado por Municipalidad del Distrito. Establecer las horas que deben durar los cursos de capacitación en el Centro para el personal de Construcción civil, es adecuado porque facilita la planificación y programación de los diferentes cursos que se van a dictar durante el año. Asimismo se trata de que el horario se adapte a la necesidad de la población

que busca capacitarse, sobre todo que se busque la asistencia y no existan factores que alteren la libre capacitación (trabajo y eventos sociales – culturales). Es por eso que los fines de semanas, sólo un día se convierte en un opción adecuada, ya que no sólo se piensa en las personas que acceden a la capacitación, sino también en la persona que lo va a dictar.

Por lo tanto, el tiempo de duración de los cursos no debe ser muy amplio, ni muy corto. Sino lo suficiente que facilite la práctica del curso, donde se permita la demostración y preparación de los productos y de las diferentes técnicas constructivas, además establecer un horario que no se complique con inclemencias del tiempo, no debe ser ni muy temprano, porque se trata de personas que vienen de diferentes partes del Distrito de Querocoto.

La forma que desean enterarse es por la radio (figura 11), estos resultados identifican una necesidad y una oportunidad comercial porque un gran porcentaje no se ha capacitado tal como manifiesta Riaz, Ud, y Aftab (2015) que una gran cantidad de obreros no han recibido ninguna capacitación, pero si hay intenciones de capacitarse. También Alhaji (2016) establece que hace falta mejorar la habilidad suficiente en los centros para que de esta manera los trabajadores estén calificados y demuestren un mejor desempeño en la construcción. Por su parte Romero (2015) manifiesta que se debe tener una total consideración en la percepción de los niveles de precio y tipo de capacitación, así como del perfil del cliente.

Conocer el perfil de los trabajadores, se convierte en una buena opción para los planes de mercadeo, porque mediante él se establece en que medios, precio, servicio de los cursos de capacitación del personal de construcción civil, es bueno que se conozca a que tipo va dirigido como por ejemplo si se trata de personal joven, personal con experiencias, porque no se puede brindar a todos el mismo tipo de capacitación, ya esto es un gran aliado para la programación de los cursos, los cuales deben responder a la necesidad técnica constructiva de los pobladores.

Respecto al segundo objetivo específico que fue determinar la viabilidad técnica-operativa del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto, se establece que el

70,3% de los encuestado consideran muy importante que los cursos de capacitación se dicten en la Municipalidad Distrital de Querocoto (figura 14), para los encuestados es muy importante que los cursos sean prácticos (70,3%) (Figura 15), el 70,3% considera que es muy importante que el personal sea externo del distrito de Querocoto (Figura 16), para el 70,3% es muy importante la ambientación, así como el uso de tecnología de audiovisuales (70,3%). A diferencia del estudio de Chanduvi, Sumari y Tapia (2016), donde los trabajadores prefieren que los talleres duren sólo 5 horas cuando se trat de talleres pero si deseab programas de duración de 12 meses. Estos resultados difieren porque se trata de dos tipos de proyectos de inversión diferente, el segundo se orienta en mejorar las competencias gerenciales las cuales si requieren una mayor duración, pero un puntode coincidencia cuando se trata de taller es de 5 horas.

Referente al tercer objetivo de la viabilidad social del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto se establece que un 70,3% de los encuestados manifiestan que los cursos de capacitación le ayudarán a incrementar sus ingresos (figura 19) y para mejorar su puesto de trabajo (70,3%) (Figura 20), tal como indica Bailey (2015) que en el sector construcción se debe prepara a los obreros y técnicos a fin de formar una mejor fuerza de trabajo y tengan un buen desarrollo constructivo. Además Ndakuta (2015) relata la importancia en el número de beneficiarios. En este caso lo más grandes beneficiados son los trabajadores de construcción cívil y junto con ello el bienestar de su familia.

El impacto social del centro de capacitación, se trata de un lugar donde se ofrece mejores condiciones a futuro de la población que se dedica a las actividades de construcción cívil. Porque se trata de un lugar donde la oferta de capacitación y certificación es nula, principalmente por los bajos recursos y porque no hay personas o inversionistas interesados en enfocarse en una población olvidada como es el personal de construcción cívil.

Sobretudo al tratarse de un sector público (Municipalidad), la viabilidad social de un proyecto expone, en forma estructurada, la vinculación de la intervención con el conjunto de actores involucrados en la misma. Que cada vez toma más importancia, sobre todo de los actores sociales como son el personal administrativo, Municipalidad, sector

construcción, sindicatos. Porque mejores capacidades hacen que las personas tengan más oportunidades de acceder a un puesto digno, donde se conoce sus derechos y lo más importante que su experticia mejora la competitividad del sector, ya que se trataría de personal técnico de primera que conoce lo último en las tendencias de construcción y enfocado en la competitividad, ya que en la actualidad los niveles de informalidad son altos en dicho sector y muchas veces por el poco acceso a la capacitación, falta de certificación, donde terminan los trabajadores aceptando puestos de trabajos que no dignifican la vida del trabajador.

Determinar la viabilidad económica del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto. Se estableció una inversión S/ 4084 soles, dando como VAN de S/.12,312.52 y un TIR del 152%, resultado mayor al 30% de la tasa de descuento. Por lo tanto, se acepta que es viable económicamente el centro de capacitación. Resultados que se encuentran por debajo de Ruiz (2018), cuya inversión fue de \$ 52,375.46 Dólares americanos. Mientras Pajuelo (2017) tuvo una inversión de S/ 180006 soles y un TIRE del 153%. Ambos autores coinciden que el negocio es rentable económica y financieramente. La viabilidad económica no se debe encontrar por debajo de otros estudios relacionados, ya que se encontró que es viable económicamente la propuesta de implementación de un centro de capacitación, esta dimensión es muy importante para el estudio, porque con esto no sólo se demuestra que el estudio tiene un impacto social, sino que genera beneficios para la municipalidad y esto gracias a que las ganancias superan a los costos, y es una forma de que el Municipio logre recursos propios y no sólo esperansar en el gobierno central o en la Municipalidad Provincial, ya que se está velando por la correcta administración de los recursos del estado. Esto gracias a nuevos emprendimientos de la Municipalidad, también con ello se aprovecha recursos de otras áreas, ya que no se requiere pagar nuevo personal, sino que se puede tomar de otras áreas. Así como de personal que realiza funciones administrativas y de atención al público. El motivo que el estudio determina que es viable económicamente son el bajo nivel de la inversión, ya que la municipalidad cuenta con ciertos recursos, además el pago que es fuerte es del asesor, pero estos cubriran los costos operativos (hospedaje, alimentación, combustible y el pago de la hora de capacitación). Ya muchas empresas lo emplean cuando desean homogeneizar los flujos de caja netos en la actualidad. El VAN es capaz de reducir hasta una sola unidad los montos de dinero generados o que se aportan con el paso del tiempo. Asimismo, introduce

signos positivos y negativos en los cálculos de los flujos relacionados con ingresos y egresos de efectivo sin que el resultado sea cambiado. Asimismo, las organizaciones la emplean cuando manejan dos datos: el flujo de caja neto proyectado y el tamaño de la inversión del proyecto. Un TIR es confiable cuando se busca averiguar si un proyecto en específico es rentable o no, pero no cuando se compara la rentabilidad de dos tipos diferentes. Esto se debe a que no considera la posible variación entre las dimensiones de ambos.

Además, es frecuente encontrar dilemas respecto a la factibilidad económica en un proyecto de inversión, donde se establece un buen desempeño financiero del centro de capacitación, que indica es viable desde el punto de vista de recursos de la municipalidad.

V. CONCLUSIONES

Se establece que si hay una viabilidad comercial del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto, donde los factores es que si hay público que se capacita para mejorar sus competencias de construcción (51,45%), más de la mitad tiene intenciones de asistir a un centro capacitación y la oferta actual de capacitación es deficiente los cursos más solicitados son de encofrado y el precio esperado es de 20 soles para un curso y desean que dure menos de 6 horas y la forma para enterarse de los cursos es por radio.

Se determinó que la viabilidad técnica-operativa del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto son los factores como la ubicación del centro en la Municipalidad Distrital de Querocoto, las clases sean más prácticos que teóricos, el experto en dar las clases sea externo al distrito de Querocoto, buena ambientación, uso de tecnología de audiovisuales.

Se establece que la viabilidad social del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto es el impacto de mejora en el incremento de los ingresos del personal y acceder a mejor puesto de trabajo.

La viabilidad económica del centro de capacitación a crear en el distrito de Querocoto. Ostenta una inversión de 4084 soles, obteniendo un TIR económico de 178% y un VAN de S/19,965.35.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección del centro de capacitación orientarse en brindar capacitaciones de acuerdo a las necesidades de constructivas del distrito de Querocoto, asimismo emplear como estrategias promocionales la comunicación por radio, así como el uso de vallas publicitarias

Se recomienda a la dirección del centro de capacitación orientar sus cursos a 100% prácticos, así como el uso de audiovisuales y contar con expertos en los temas que se van a dictar.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Querocoto realizar estudios relacionados a los niveles de ingresos y puestos de trabajo, así como estudios correlacionales respecto a conocimiento y nivel ingresos.

Se recomienda llevar acabo de la propuesta, ya que más de un beneficio económico se trata de un impacto social que puede generar la Municipalidad en la mejorar de la calidad de vida de los obreros de construcción civil.

VII. PROPUESTA

VIABILIDAD DE LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUEROCOTO-2019

1. RESUMEN EJECUTIVO

Los actuales negocios no pueden empezar sin un plan que oriente las actividades, porque sería empezar sin un camino establecido, donde las probabilidades de fracaso se incrementan, motivo por el cual un proyecto de inversión con un previo estudio de viabilidad determina el éxito de un negocio, así como los beneficios futuros que pueden ser económicos o de corte social.

Considerando que sector construcción viene aportando al desarrollo y crecimiento sostenible del país, por lo tanto, se debe contar con mejoras y un mayor apoyo en la capacitación de trabajador operario. Además, que hay una gran informalidad en dicho sector muchas veces porque no se valor la mano de obra o las capacidades son deficientes.

Además, se viene un panorama alentador para el sector construcción donde el crecimiento histórico es del 7,2% anual que se evidencia en una mayor construcción de obras públicas por los gobiernos regionales y locales, así como un incremento en el uso del cemento.

Entonces la oportunidad laboral para los operarios de construcción ofrece un buen horizonte, sin embargo, para que sean parte de la formalidad, así como accedan a mejores ingresos deben estar mejor capacitado en las diferentes técnicas de construcción siendo una buena alternativa de apoyo un centro de capacitación en el Distrito de Querocoto a cargo de la Municipalidad Distrital.

2. Modelo de la propuesta



Modelo de la viabilidad del centro de capacitación

REFERENCIAS

- Alhaji, Z. (2016). *Improving skilled workers' performance in construction projects in Nigeria*. Tesis de maestría, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Malasia.
- Bailey, A. (2015). *La formación de técnicos medios en Construcción Civil en Cuba: antecedentes, regularidades y tendencias*. Cuba. Obtenido de <http://edusol.cug.co.cu/index.php/EduSol/article/view/595>
- Brunat, D. (9 de Abril de 2019). *larma por la falta de albañiles: "Si no entran jóvenes, en diez años no quedarán"*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-09/construccion-empleo-faltan-albaniles-alerta-sector_1931086/
- Chambi, J. E. (2017). *Estudio de la implementación de un centro de capacitación de equipo pesado*. Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andres, La Paz. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/15918>
- Chanduvi, J., Sumari, G., & Tapia, C. (2016). *Plan de negocios para la creación de una escuela de talento gerencial*. Tesis de posgrado, USIL escuela de posgrado.
- Churchill, G. (2003). *Investigación de mercados* (4ta ed.). México: Thomson.
- Conell, T. (24 de Agosto de 2015). *Peru Construcción worker win new pact, rights*. Obtenido de <https://www.solidaritycenter.org/peru-construction-workers-win-new-pact-rights/>
- COSAPI. (2015). *Rse / desarrollo personal y profesional*. Obtenido de <https://www.cosapi.com.pe/Site/Index.aspx?aID=80>
- González, L., & Vidaud, I. (Enero - abril de 2009). Factores para evaluar la viabilidad de proyectos de conservación de edificaciones esenciales, no productivas, en zonas sísmicas. *Ingeniería*, 13(1), 25-39.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Konings, J., & Vanormelingen, S. (2015). The impact of training on productivity and wages: firm-level evidence. *Review of Economics*, 97(2), 485-497.
- Malhotra, N. K. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado* (4ta ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Ndakuta, D. (2015). *Safety Issues Involving Workers on Building Construction Sites in Nigeria: An Abuja Study*. Tesis de maestría, Eastern Mediterranean University, Gazimağusa.

- Orjuela , S., & Sandoval, P. (2002). *Guía del estudio de mercado para la evaluación de proyectos*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108139>
- Quispe, J. A. (2018). *Análisis de las características laborales de los trabajadores de construcción civil, inscritos en el registro nacional de trabajadores de construcción civil RETCC en el ámbito de la región Puno 2015-2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Ramírez, R. M. (2017). *Proyecto de inversión para la creación de un centro de capacitación de operador de maquinaria pesada “MASIMAQ” en puente piedra: 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12993>
- Riaz, Z., Ud , Z., & Aftab, U. (2015). Training of Construction Workers in Pakistan. *European Journal of Business and Management* , 7(1).
- Romero, J. E. (2015). *Estudio de mercado para la creación de un centro de capacitación de alta gerencia en la ciudad de Chiclayo*. Tesis de pregrado, Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Ruiz, M. C. (2018). *Creación de un Centro de capacitación y certificación para el obrero del sector construcción en la provincia de San Martín*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ingeniería. Obtenido de <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/16377>
- Scott, M. (12 de 10 de 2018). *Demand for Construction Projects Is Soaring, but Where Are the Workers?* Obtenido de <https://www.constructconnect.com/blog/demand-construction-projects-soaring-workers>
- Serta. (26 de Diciembre de 2018). *Ventajas de tener un estudio de factibilidad de mercado*. Obtenido de <https://serta.com.mx/ventajas-estudio-de-factibilidad-de-mercado/>
- Sobrero, F. S. (2009). *Análisis de Viabilidad: La cenicienta en los Proyectos de Inversión*. FCE –UNL .
- Sud Ouest. (10 de octubre de 2018). *El aumento de accidentes en la construcción en España, puesto de relieve en La Croix y Sud Ouest*. Obtenido de <http://www.radiocable.com/nm-aumento-accidentes-construccion-esp381.html>
- Vega, R. (2019). *El 70% de trabajadores de construcción civil requiere capacitación*. Obtenido de <https://www.sencico.gob.pe/publicaciones.php?id=654>
- Villanueva, L. (13 de Junio de 2019). *Perú: Sindicatos discuten el futuro de la construcción*. Obtenido de https://www.bwint.org/es_ES/cms/news-72/peru-sindicatos-discuten-el-futuro-de-la-construccion-1436
- Wouters, K. (19 de Agosto de 2018). *uilding houses from rubble*. Obtenido de <https://perureports.com/building-houses-rocks/6602/>

Anexos

Anexo 1: Cuestionario dirigido a los pobladores del distrito de Querocoto

Edad:

Grado de instrucción:

Procedencia:

1. ¿Usted con qué frecuencia se capacita para mejorar sus competencias operativas en construcción?
 - a) Anual
 - b) Semestral
 - c) Mensual
 - d) Semanal
 - e) No se capacita

2. ¿Con que frecuencia ha escuchado si la municipalidad dicta capacitaciones para obreros de construcción civil?
 - a) Nunca
 - b) A veces
 - c) Siempre

3. ¿Usted asistiría a un centro de capacitación dictado en la municipalidad distrital de Querocoto?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Cómo evalúa el servicio de capacitación para obreros de construcción en el Distrito de Querecoto?
 - a) Muy bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente (mayor)
 - e) Muy deficiente

5. ¿Cuál son los motivos por los que solicita el servicio de capacitación en construcción en Querocoto?
 - a) Mejorar mis conocimientos
 - b) incrementar ingresos
 - c) Ascenso laboral (mas)

6. ¿Qué tipos de cursos suele tomar cuando se capacitación en construcción civil?
 - a) Instalaciones eléctricas
 - b) Instalaciones sanitarias
 - c) Lectura de planos

- d) Metrados y presupuesto
 - e) Planillas de remuneraciones
 - f) Sistema de construcción en drywall
 - g) Técnicos especialistas de pinturas en edificaciones
 - h) Especialista en encofrado
 - i) Especialista en acero.
 - j) Otro. (especifique)
7. ¿Usted cuanto suele pagar por un curso de capacitación diario en construcción civil en el distrito de Querocoto?
- a) Menos de 20 soles
 - b) De 20 a 30 soles
 - c) Más de 30 soles
 - d) No se capacita
8. ¿Cuánto le gustaría que dure el curso de capacitación en la municipalidad del distrito de Querocoto?
- a) Menos de 6 horas (20 soles)
 - b) De 6 a 20 horas
 - c) De 20 a 35 horas
9. ¿Usted cuanto estaría dispuesto a pagar por los cursos de capacitación de 4 horas en la municipalidad del distrito de Querocoto?
- a) Menos de 30 soles
 - b) De 30 a 40 soles
 - c) Más de 40 soles
10. ¿Cómo usted se entera de los cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto?
- a) Amigos
 - b) Volantes
 - c) Radio
 - d) Redes sociales (Facebook)
 - e) Publicidad los postes
11. ¿Qué tipo de promociones realizan las empresas que brindan cursos de capacitación en construcción civil en el distrito de Querocoto?
- a) Volantes
 - b) Radio
 - c) Redes sociales (Facebook)
 - d) Publicidad los postes
12. ¿Por qué medio le gustaría recibir información de los cursos de capacitación dictados por la municipalidad del distrito de Querocoto?
- a) Volantes

- b) Radio
 - c) Redes sociales (Facebook)
 - d) Publicidad los postes
13. ¿Para usted es importante que el curso se dicte en las inmediaciones de la municipalidad distrital de Querocoto?
- a) Nada importante
 - b) Poco importante
 - c) Muy importante
14. ¿Para usted es importante que el personal de los cursos lo realicen de forma práctica?
- a) Nada importante
 - b) Poco importante
 - c) Muy importante
15. ¿Para usted es importante que el personal de capacitación sea de otro lugar diferente del Distrito de Querocoto?
- a) Nada importante
 - b) Poco importante
 - c) Muy importante
16. ¿Para usted la ambientación del dictado de los cursos es importante para inscribirse?
- a) Nada importante
 - b) Poco importante
 - c) Muy importante
17. ¿Recibir clases con audiovisuales es muy importante para inscribirse en el curso?
- a) Nada importante
 - b) Poco importante
 - c) Muy importante
18. ¿Considera que con los cursos de capacitación en construcción civil se incrementarían sus ingresos mensuales?
- a. Desacuerdo
 - b. Indiferente
 - c. Acuerdo

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema general: ¿Cuál es la viabilidad del proyecto de inversión de una taberna con temática Medieval en la ciudad de Chiclayo, 2017?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la viabilidad comercial para la taberna con temática Medieval en la ciudad de Chiclayo? ¿Cuál es la viabilidad técnica para la taberna con temática Medieval en la ciudad de Chiclayo? ¿Cuál es la viabilidad económica financiera para la taberna con temática Medieval en la ciudad de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo general: E Establecer la viabilidad de la Creación de un Centro de Capacitación para el Obrero del sector Construcción Civil del distrito de Querocoto.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la viabilidad técnica-operativa del Centro de Capacitación a crear en el distrito de Querocoto.</p> <p>Determinar la viabilidad social, determinar la viabilidad técnica del Centro de Capacitación a crear en el distrito de Querocoto.</p> <p>Determinar la viabilidad comercial del Centro de Capacitación a crear en el distrito de Querocoto.</p>	<p>Es viable la Creación de un centro de capacitación para obreros de Construcción Civil en la municipalidad distrital de Querocoto-2019.</p>	Viabilidad	Viabilidad comercial	Clientes potenciales
					Competidores
					Características del producto
					Calificación de precios
					Preferencias de promoción
					Calificación de la distribución
				Viabilidad técnica	Localización
					Equipamiento
					Personal
			Tecnología		
Proyecto de inversión	Viabilidad económica financiera	VAN			
		TIR			

Anexo 3: Validación de expertos



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Alfonso Víctor Víctor Aranda*
 1.2. Grado académico que ostenta: *Magister en Ciencias Políticas*
 1.3. Institución donde trabaja: *Universidad César Vallejo*
 1.4. Experiencia laboral (años): *20 años*
 1.5. Título de la tesis: *Viabilidad de la Creación de un centro de capacitación para obreros de Construcción Civil en la municipalidad distrital de Querocoto-2019*
 1.6. Nombre del autor de la tesis: *Carlos Fernández Zavaleta*
 1.7. Nombre del instrumento a validar: *Cuestionario para la viabilidad de la creación de un centro de capacitación para obreros de construcción civil en el distrito de Querocoto*

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																	X			
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos técnicos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																	X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																	X			
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X		
TOTAL																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Hecho para aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Chiclayo 14 de diciembre del 2019

[Firma]
 Mg. Víctor A. Alban Villarejos
 Colegio de Abogados de Lambayeque - 2000
 ABOGADO
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI:



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Custodio Cholan Marullo Verenisse
1.2. Grado académico que ostenta: Dra. Gestión Pública
1.3. Institución donde trabaja: Municipalidad Provincial de Chiclayo
1.4. Experiencia laboral (años): 23 años servicios
1.5. Título de la tesis: Viabilidad de la Creación de un centro de capacitación para obreros de Construcción Civil en la municipalidad distrital de Querocoto-2019
1.6. Nombre del autor de la tesis: Carlos Fernández Zavaleta
1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para la viabilidad de la creación de un centro de capacitación para obreros de construcción civil en el distrito de Querocoto

II. ASPECTOS A VALIDAR:

Table with 10 rows of criteria (CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIZACIÓN, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA) and columns for ratings from DEFICIENTE to MUY BUENA. Includes a TOTAL row at the bottom.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Opinión: Apta

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Empty box for average rating

Lugar y fecha: Chiclayo 14 de diciembre del 2019

Handwritten signature and stamp of Mag. Abg. Marullo Verenisse Custodio Cholan, ABOGADA, REG. I.C.A.L. 4901

FIRMA DEL EXPERTO
DNI:



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Failoc Piscocoya Dante Roberto
 1.2. Grado académico que ostenta: Maestría
 1.3. Institución donde trabaja: Universidad Señor de Sipan
 1.4. Experiencia laboral (años): 15 años
 1.5. Título de la tesis: Viabilidad de la Creación de un centro de capacitación para obreros de Construcción Civil en la municipalidad distrital de Querocoto-2019
 1.6. Nombre del autor de la tesis: Carlos Fernández Zavaleta
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para la viabilidad de la creación de un centro de capacitación para obreros de construcción civil en el distrito de Querocoto

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esté redactado (a) con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

..... Apto Para aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Lugar y fecha: Chiclayo 14 de diciembre del 2019

Mg. Dante R. Failoc Piscocoya
 Colegio de Abogados de Lambayeque - 6333
 ABOGADO

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16481873

Propuesta

3. VIABILIDAD ESTRATÉGICA

2.1. Direccionamiento Estratégico

2.1.1. Misión

Formar y capacitar a personal del sector construcción a adquirir mejores competencias y capacidades para un trabajo más digno.

2.1.2. Visión

Convertirse para el 2024 en una empresa con visión social en la mejora de las competencias del personal de construcción civil en el Distrito de Querocoto.

2.1.3. Valores

Los valores de la empresa “Capecci” son:

Responsabilidad

Puntualidad

Compromiso

Seguridad

2.1.4. Objetivos estratégicos

Brindar un apoyo social a personas interesadas en adquirir competencias en construcción civil mediante precios accesibles y personal capacitado en las últimas técnicas de construcción.

Generar una mayor publicidad por radio y la promoción de los cursos de construcción civil para una mayor captación de clientes.

Posicionar a los 3 años la marca Capecci en el sector de construcción civil en el distrito de Querocoto.

Generar utilidades y beneficio social para mantener la situación financiera, y lograr la estabilidad empresarial.

2.2. Diagnostico Estratégico

2.2.1. Análisis Situacional

Fortalezas

- F1. Alianzas con empresas de construcción
- F2. Personal capacitado y con experiencia en el rubro.
- F3. Ubicación estratégica en la Municipalidad distrital
- F4. Amplios ambientes para la capacitación
- F5. Pioneros en el mercado de capacitación
- F6. Oferta de cursos acorde a la necesidad de construcción
- F7. Precio social

Debilidades

- D1. Poca información del sector
- D2. Falta de local propio
- D5. Cursos esporádicos (semanales)

Oportunidades

- O1. Crecimiento del sector construcción
- O2. Crecimiento en la venta de cemento
- O3. Interés de la población por mejorar el manejo de las técnicas de construcción

- O4. Alto uso de la radio

Amenazas

- O1. Bajo uso del internet
- O2. Alta informalidad en el sector construcción
- O3. Bajas barreras para el ingreso a nuevos competidores
- O4. Bajos niveles de ingresos
- O5. Bajos niveles de alfabetización

2.2.2. Diamante de Porter

Amenaza de competidores potenciales. La amenaza de ingreso de nuevos competidores es muy elevada una porque es difícil el acceso a herramientas informáticas, así como no centros especializados en el lugar.

Poder de negociación de los consumidores. El nivel de negociación de los consumidores es medio, porque se trata de un proyecto nuevo que aún no se lleva en el Distrito.

Poder de negociación de los proveedores. Función mediante alianzas con proveedores de construcción, como son cemento, varillas, cerámicas, etc. Con quienes se puede adquirir sus productos para las prácticas, así como ellos se benefician con la promoción directa de sus productos.

Amenaza de productos sustitutos. Los productos sustitutos en el Distrito no hay, el único que puede ser son talleres en línea, pero presenta desventajas por el acceso al internet, así como no facilita la práctica.

Rivalidad entre competidores. Actualmente no hay una rivalidad con competidores, ya que sólo hay capacitaciones esporádicas organizadas por la municipalidad, pero se puede orientar a los precios y el practicismo la rivalidad. Así como acceder a una constancia.

4. VIABILIDAD DEL MERCADO

3.1. Análisis Del Mercado

La actividad de las empresas del sector construcción creció en 4.75% en el segundo bimestre del 2019, respecto al mismo periodo del 2018, de acuerdo a la actividad establecida por (CAPECO, 2019).

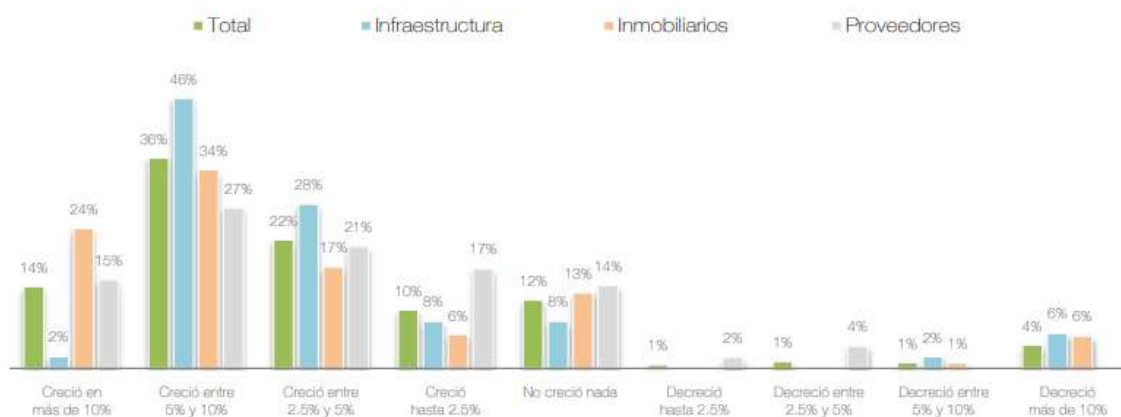


Figura 9: Situación de las empresas de construcción - 2019

Fuente: CAPECO (2019)

El resultado fue menor al 5.44% que las mismas empresas entrevistadas estimaban alcanzar. Los constructores de infraestructura presentaron la mayor brecha entre lo que esperaban (+7.36%) y lo que alcanzaron (+3.95%). El segmento de inmobiliarios, a pesar de ser el que más creció en el tercer bimestre (+5.48%), no logró el alza que esperaban (+6.08%). Sólo los proveedores de bienes y servicios presentaron un alza en su nivel de operaciones que superó en más de dos puntos sus previsiones: 4.76% vs. 2.66.

También, resulta preocupante que el segmento de proveedores de bienes y servicios de construcción el ritmo de operaciones se incrementó en el tercer (4.76%) y cuarto bimestre (4.35%), y se prevé una leve aceleración en el resto del año: crecimiento de 5.07% anual al cerrar el 2019. Este resultado podría estar reflejando un relativo estancamiento del segmento de construcción informal, lo que explicaría también en alguna medida, el que las empresas proveedoras esperen que los precios de sus productos casi no presenten alzas en los próximos seis meses (CAPECO, 2019).

Sector Construcción alcanzó en 2017 un aumento de 8,94% siendo la tasa más alta en lo que va del año y acumuló por cuatro meses de resultados positivos. Este resultado estuvo asociado a la recuperación del consumo interno de cemento (4,19%) debido a la realización de obras privadas y las empresas que registraron mayores colocaciones fueron UNACEM (2,34%), Cementos Pacasmayo (5,22%), Yura S.A. (4,42%), Selva (15,02%) y Caliza (28,62%). Por otro lado, el avance físico de obras públicas presentó un crecimiento significativo de 23,75% (INEI, 2017).

Es preocupante que el 90 % de trabajadores de construcción civil de la provincia de Chota donde afecta también a al distrito de Querocoto son afectados por la informalidad de instituciones públicas y privadas, así como de las empresas constructoras, la mayoría de los trabajadores de construcción de Chota no reciben todos sus beneficios laborales y laboran sin la seguridad que establece la ley para proteger su salud y su vida (Vásquez, 2019).

3.2. Análisis de factores externos

3.2.1. Socio – Cultural

Población total de 9947 habitantes, hombres 5030 y mujeres 4917, es un territorio eminentemente rural. El 74,6% de la población son pobres.

Tabla 16

Distribución de la población del distrito de Querocoto

Total	9229
Menores de 1 año	141
De 1 a 4 años	847
De 5 a 9 años	1110
De 10 a 14 años	1107
De 15 a 19 años	827
De 20 a 24 años	672
De 25 a 29 años	641
De 30 a 34 años	634
De 35 a 39 años	570
De 40 a 44 años	498
De 45 a 49 años	432
De 50 a 54 años	381
De 55 a 59 años	303
De 60 a 64 años	292
De 65 y más años	774

Fuente: (Estela, 2018)

Se evidencia que el 53,7% de la población se encuentra en edad de trabajar.

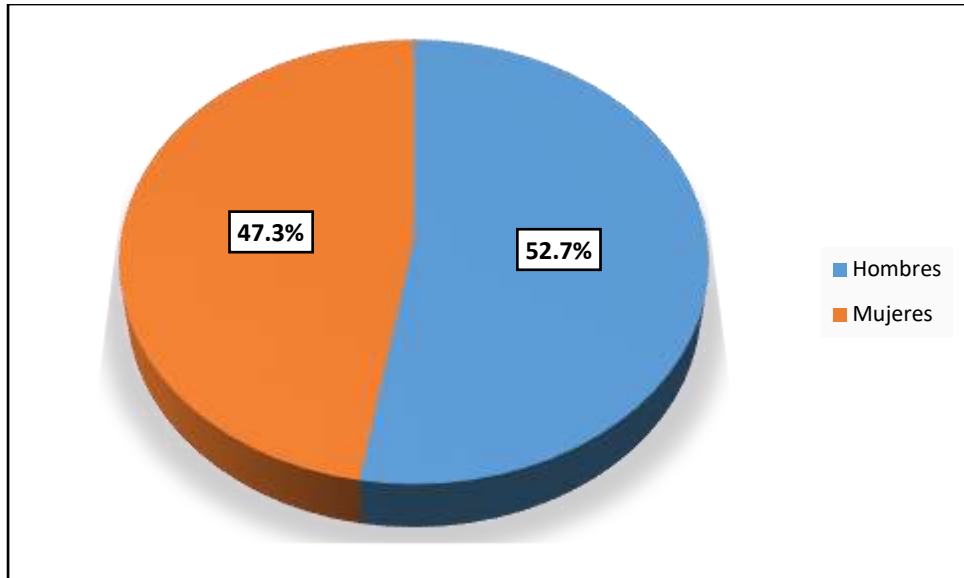


Figura 10: Distribución de la población del distrito de Querocoto, según sexo

La distribución del sexo se muestra en la figura 8, e 52,7% de los pobladores son del sexo masculino y el 47,3% son del sexo femenino.

Tasa de crecimiento anual de casas particulares en Cajamarca respecto al 2017 fue de 2% y un 3,9% de casa particulares de concreto en la Región Cajamarca (INEI, 2018).

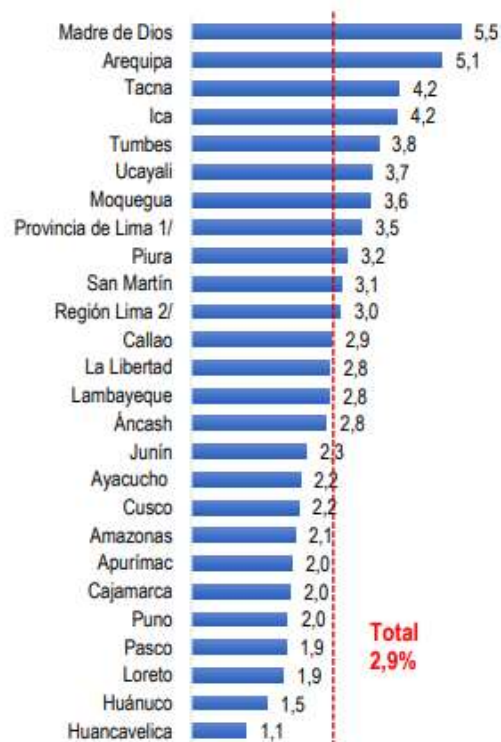


Figura 11: Perú tasa de crecimiento promedio anual de las viviendas particulares, según departamento, 2007-2017

Fuente: (INEI, 2018)

3.2.2. Político – Legal

El distrito de Querocoto es una de los 19 distritos que conforman la Provincia de Chota, departamento de Cajamarca fue creada 14 de mayo de 1886, con una superficie de 301.07 km². A continuación, se muestra su el mapa del Distrito de Querocoto.

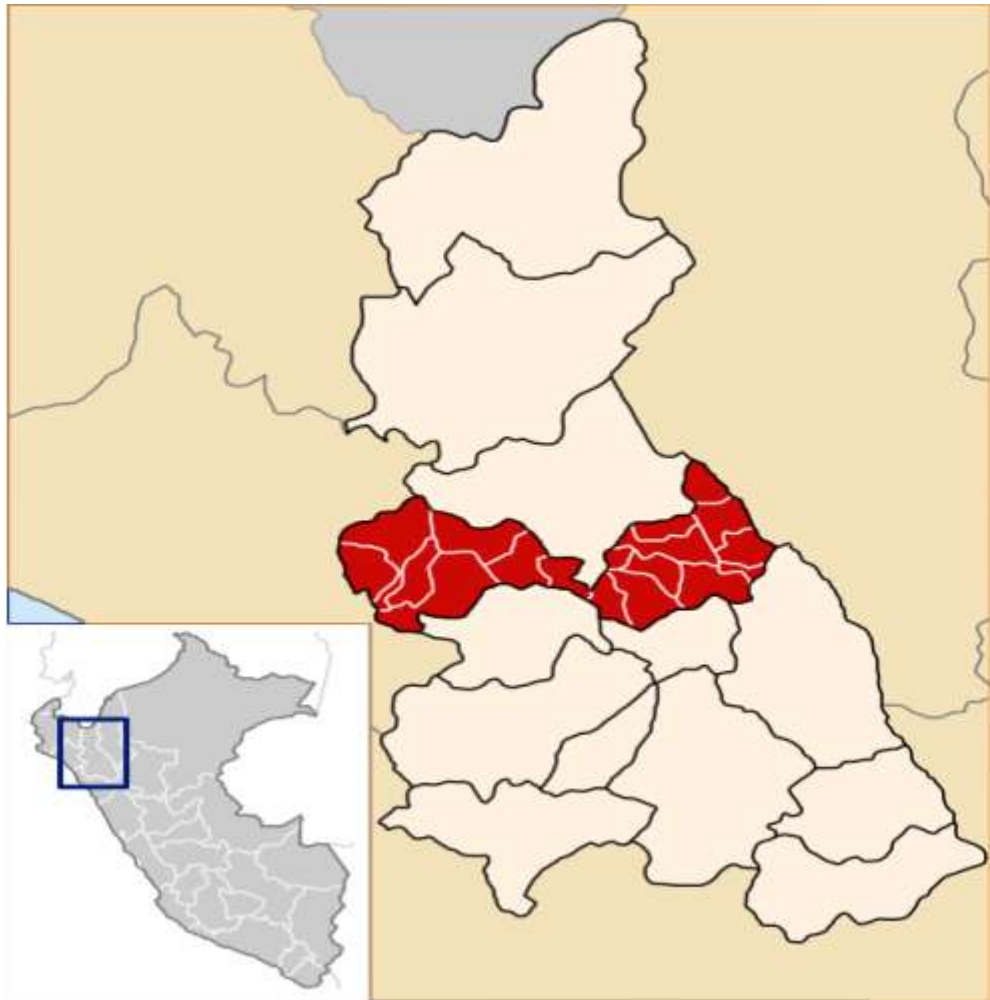


Figura 12: Ubicación geográfica del distrito de Querocoto

Fuente: (Estela, 2018)

3.2.3. Económico

PBI per cápita de Cajamarca es de 4,769 al 2005, mientras el ingreso mensual al 20007, sin embargo, a lo que va del 2017, el ingreso ha tenido un incremento del 5,6% interanual (Macera , 2018).

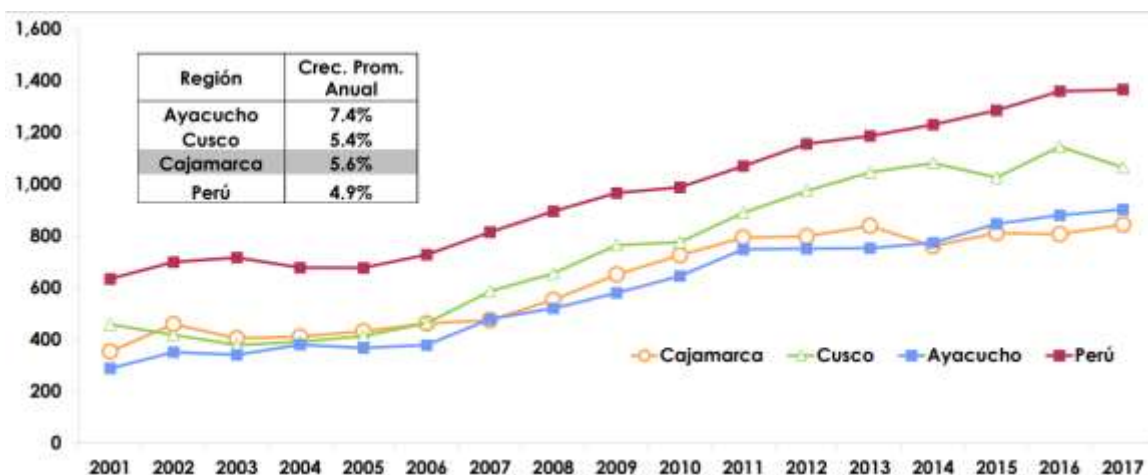


Figura 43. Ingreso promedio mensual por trabajo, 2001-2017 (en soles)

Fuente: (Macera , 2018)

Tabla 17

Disminución del ingreso promedio proveniente del trabajo en Cajamarca

INGRESO PROMEDIO MENSUAL PROVENIENTE DEL TRABAJO 2004-2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cajamarca	410.7	430.2	457.3	474.0	552.1	650.5	724.5	793.6	797.8	838.4	760.5

Fuente: INEI

Los niveles económicos en la región de Cajamarca se distribuyen de la siguiente forma: Sector AB: 3.4 %; Sector C: 9.4 %; Sector D: 15.9 %; y Sector E: 71.3%. El crecimiento del Perú es del 4% para el 2016, para el 2017 sigue un crecimiento a la alza del 2.7%. El mercado los bancos cada vez compiten por ganar más clientes, brindando tasas preferenciales. Con facilidades de acceso al crédito.

En Cajamarca la agricultura, ganadería es el tercero que más aporta al valor agregado bruto con 1,341,076. El ingreso per cápita de las provincias de Cajamarca.

Tabla 18

Ingreso per cápita de las provincias de Cajamarca.

PROVINCIA	Ingreso familiar per cápita por mes		
	2000	2003	2005
Cajabamba	194.6	207.6	221.7
Cajamarca	227.5	219.3	228.6
Celendín	193.0	205.6	223.6
Chota	186.8	195.7	208.4
Contumazá	214.8	227.6	240.5
Cutervo	178.6	194.9	206.3
Hualgayoc	185.3	202.1	216.2
Jaén	204.1	203.6	215.2
San Ignacio	185.8	190.4	200.8
San Marcos	197.0	200.7	213.4
San Miguel	198.3	211.1	226.5
San Pablo	187.1	191.3	203.4
Santa Cruz	188.6	205.2	217.0

Fuente: INEI (2007)

Por cual se puede ver un crecimiento en el ingreso per cápita en la provincia de Santa Cruz. Las principales vías de comunicación son sus carreteras afirmadas Chota-Santa y Santa Cruz-Chiclayo.

La incidencia de pobreza más alta que fluctúan entre 44,7% y 51,7%, se ubican tres departamentos: Amazonas, Cajamarca y Huancavelica.

3.3. Análisis de la Competencia

En el Distrito de Querocoto no hay empresas dedicadas a la capacitación en Construcción, el único lugar donde pueden acceder en la misma provincia de Chota pero resulta costoso para las personas interesadas viajar a dicho lugar.

4. VIABILIDAD ORGANIZACIONAL Y DE PERSONAS

4.1. Aspectos Generales de la Organización

Para que la empresa cuente con una adecuada organización y control de las actividades de la empresa se recomienda la siguiente estructura organizacional

La empresa estará conformada por el administrador, una persona encargada de las estrategias de marketing y el personal de atención al público y los consultores.

4.1.1. Estructura organizacional

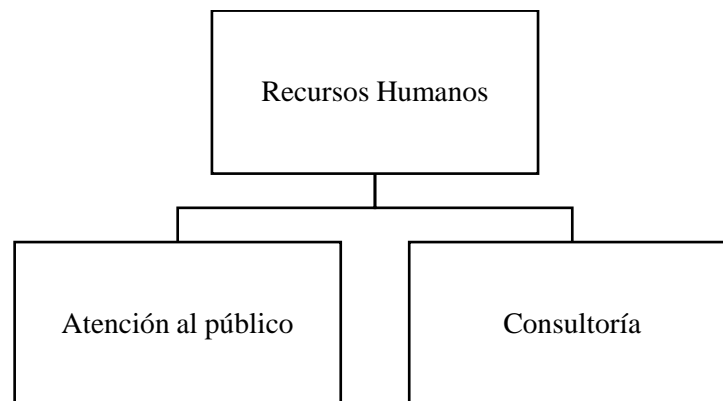


Figura 14: Estructura organizacional

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Funciones del personal

Recursos humanos

La gerencia es el área encargada de velar por la planificación, dirección, organización y control de la organización, por lo tanto, las funciones que le corresponde serán:

Realizar alianzas estratégicas con empresas del sector construcción

Representar a la empresa dentro y fuera del Distrito de Querocoto

Contratar al personal de la empresa

Supervisar los gastos e ingresos de la empresa

Realizar las planillas y pago de las remuneraciones

Realizar los presupuestos de ventas

Conocer las tendencias de la demanda y oferta del mercado

Atención al público

Área encargada de la captación de los clientes, así como de brindar la información de los diferentes cursos.

Realizar registro de clientes

Llamar a los clientes

Atender al público

Consultoría

Personal externo de las empresas proveedoras, a quienes se les asignará las siguientes funciones:

Brindar la capacitación al personal

4.1.3. Flujograma del proceso de atención

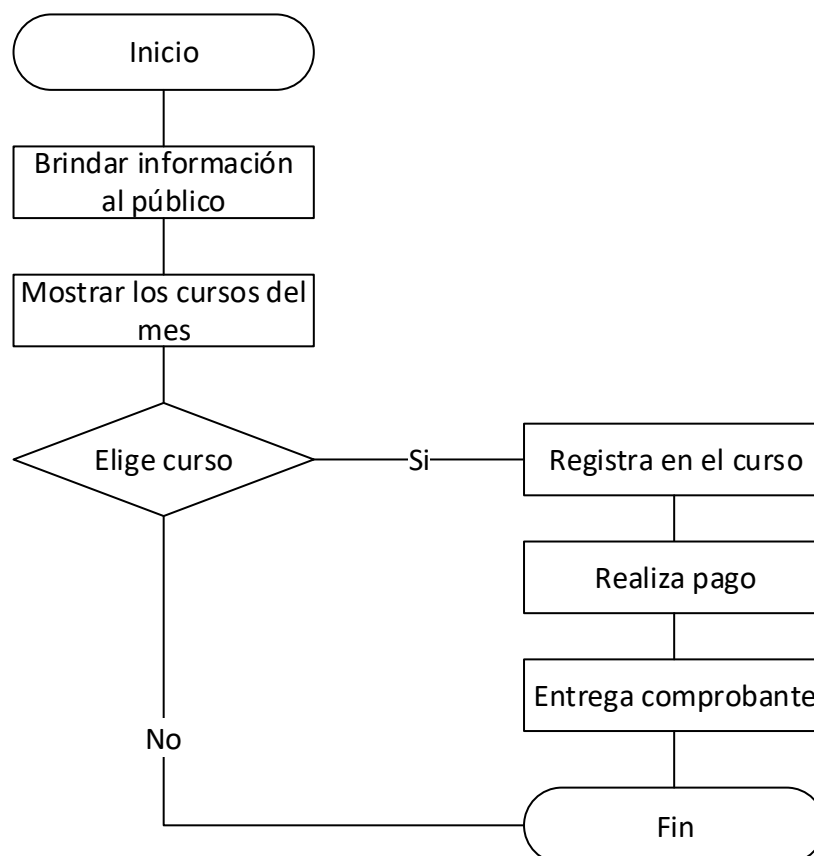


Figura 15: Flujograma de atención

Fuente: Elaboración propia

5. VIABILIDAD OPERATIVA

5.1. Plan de Marketing

Plan de mercadeo de la empresa que se encarga de establecer las estrategias para la mezcla de marketing: Producto, plaza, precio y promoción.

5.1.1. Objetivos de Marketing

Establecer los precios de la empresa CAPPECI

Diseñar el slogan y logotipo de la empresa CAPPECI

Realizar estrategias de posicionamiento para la atracción de clientes

5.1.2. Meta de Marketing

Incrementar en un 4.75% las ventas cada año

Posicionar la marca en la mente de los pobladores de Querocoto.

5.1.3. Producto

5.1.3.1. Noción del servicio a ofrecer

El servicio del centro de capacitación “CAPECCI”, está encargado de brindar curso relacional, donde se va ofrecer un curso semanal, por lo tanto, la inscripción puede realizarse en un solo curso para todo el mes.

Se le entregará su material para la capacitación donde lo utiliza el experto y lo realiza de forma práctica.

5.1.3.2. Marca

La marca de la empresa será CEPECCI, que busca transmitir que es una empresa dedicada a la mejora de las capacidades de construcción en la población, asimismo que al capacitarse van a utilizar dichas competencias para realizar un mejor trabajo en construcción y mejorar su estilo de vida y la de su familia.



Figura 16: Marca del centro de Capacitación “CAPECCI” – Capacitación en construcción civil

Fuente: Elaboración propia

5.1.3.3. Slogan

Capacitación que mejora tu oferta laboral

5.1.3.4. Cursos

Tabla 19

Listado de cursos para el 2020

Mes	Curso	tema	Horas	Fecha
Enero		Captación		
	1	Instalaciones eléctricas	6	8/2/2020
	2	Instalaciones sanitarias	6	15/2/2020
Febrero	3	Especialista en encofrado	6	22/2/2020
	4	Especialista en acero	6	29/2/2020
	5	Sistema de construcción en drywall	6	7/3/2020
Marzo		Sistema de construcción en drywall	6	14/3/2020
	6	Lectura de planos	6	21/3/2020
		Lectura de planos	6	28/3/2020

		Costos y presupuestos	6	4/4/2020
Abril	7	Costos y presupuestos	6	11/4/2020
		Costos y presupuestos	6	18/4/2020
		Costos y presupuestos	6	25/4/2020
		Excel aplicado a la construcción	6	9/5/2020
Mayo	8	Excel aplicado a la construcción	6	16/5/2020
		Gestión de seguridad y salud ocupacional	6	23/5/2020
	9	Gestión de seguridad y salud ocupacional	6	30/5/2020
		Gestión de seguridad y salud ocupacional	6	6/6/2020
Junio	11	Supervisión de obras	6	13/6/2020
		Supervisión de obras	6	20/6/2020
	12	Supervisión de obras	6	27/6/2020
		Pinturas en edificaciones	6	4/7/2020
Julio	13	Programación de obras	6	11/7/2020
		Programación de obras	6	18/7/2020
		Programación de obras	6	25/7/2020
		Diseño y confección de muebles en melamine	6	8/8/2020
Agosto	14	Diseño y confección de muebles en melamine	6	15/8/2020
		Diseño y confección de muebles en melamine	6	22/8/2020
		Diseño y confección de muebles en melamine	6	29/8/2020
		Metrado y presupuesto	6	5/9/2020
Setiembre	15	Metrado y presupuesto	6	12/9/2020
		Metrado y presupuesto	6	19/9/2020

		Metrado y presupuesto	6	26/9/2020
		Metrado y presupuesto	6	3/10/2020
Octubre		Metrado y presupuesto	6	10/10/2020
		Logística en construcción	6	17/10/2020
		Logística en construcción	6	24/10/2020
	16	Logística en construcción	6	7/11/2020
		Logística en construcción	6	14/11/2020
Noviembre	17	Trazado y replantado en obra	6	21/11/2020
	17	Trazado y replantado en obra	6	28/11/2020
Diciembre	17	Trazado y replantado en obra	6	5/12/2020
	18	Desarrollo personal	6	12/12/2020

Fuente: Elaboración propia

Podrán acceder a:

PPT descargable y material adicional de consulta.

Vídeos de refuerzo semanalmente.

Guía didáctica.

Información complementaria.

5.1.4. Precio

El precio de los cursos será de S/ 20 soles, considerando que es un costo social, para los gastos operativos, ya que el Distrito de Querocoto es la población tiene bajos ingresos económicos.

5.1.5. Promoción

La promoción se va realizar mediante la publicidad en Vallas en sitios estratégicos del Distrito promocionando con 3 semanas de anticipación cada curso.

Incluso se pueden inscribir en la misma municipalidad.

5.1.6. Plaza

El Centro se encontrará ubicado en la Municipalidad del Distrito de Querocoto.



Figura 17: Ubicación del Centro de capacitación en construcción civil “CAPECCI”

6. VIABILIDAD FINANCIERA

Tabla 20

Inversión

Concepto	Unidad	Cantidad	Precio unitario	Total
I. EXISTENCIAS				
I.1. Equipos				1300.00
Proyector	Unidad	1	1300.00	
1.2 Muebles				2000.00
Sillas	Unidad	30	50.00	1500.00
Pizarra	Unidad	1	500.00	500.00
III. Exigibles				784.00
Asesor	meses	1	784.00	
Total				4084.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21

Viáticos de asesor

INVERSIÓN MATERIALES AUXILIARES (S/.)			
	Cantidad	Costo Unitario Promedio	Costo Total
Hotel	4	40.00	160.00
Alimentación	12	10.00	120.00
Combustible	4	50.00	200.00
Horas	24	20.00	480.00
TOTAL INVERSIÓN			960.00

Fuente: Elaboración propia

Costos operativos

Tabla 22

Costos de ventas

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Costos de asesor	S/ 10080.00	S/ 10080.00	S/ 10080.00	S/ 10080.00	S/ 10080.00
Material de curso	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00	S/ 500.00
Total	S/ 10580.00	S/ 10580.00	S/ 10580.00	S/ 10580.00	S/ 10580.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23*Gastos de ventas*

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Publicidad	S/ 550.00	S/ 550.00	S/ 550.00	S/ 550.00	S/ 550.00
Total	S/ 550.00	S/ 550.00	S/ 550.00	S/ 550.00	S/ 550.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24*Ingresos 2020*

	Ventas 2020
Enero	
Febrero	S/ 1,600.00
Marzo	S/ 1,600.00
Abril	S/ 1,600.00
Mayo	S/ 1,600.00
Junio	S/ 1,600.00
Julio	S/ 1,600.00
Agosto	S/ 1,600.00
Setiembre	S/ 1,600.00
Octubre	S/ 1,600.00
Noviembre	S/ 1,600.00
Diciembre	S/ 800.00
Total	S/ 16,800.00

Fuente: Elaboración propia

Se espera una asistencia mínima de 20 personas por semana a un costo de S/ 20 el curso.

Para los próximos años, se espera un crecimiento anual de 4.75% de acuerdo al crecimiento

Tabla 25*Ingresos 2020 – 2024*

	2020	2021	2022	2023	2024
Ingresos	S/. 16,800.00	S/. 17,598.00	S/. 18,433.91	S/. 19,309.52	S/. 20,226.72

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26

Presupuesto

	2020	2021	2022	2023	2024
Ingresos	S/. 16,800.00	S/. 17,598.00	S/. 18,433.91	S/. 19,309.52	S/. 20,226.72
Costos de ventas	S/. 10,580.00	S/. 10,580.00	S/. 10,580.00	S/. 10,580.00	S/. 10,580.00
Utilidad bruta	S/7,420.00	S/8,275.00	S/9,170.61	S/10,108.77	S/11,091.48
Gastos de ventas	S/. 550.00	S/. 550.00	S/. 550.00	S/. 550.00	S/. 550.00
Utilidad neta	S/6,870.00	S/7,725.00	S/8,620.61	S/9,558.77	S/10,541.48

Fuente: Elaboración propia

Financiamiento

El financiamiento será con recursos propios de la Municipalidad

En el apartado:

	Apartado	S/
2 . 3 . 1 COMPRA DE BIENES 2 . 3 . 1.5 Materiales y útiles 2 . 3 . 1.5. 1 oficina 2.3.1.5.1.2 Papelería y útiles de oficina		500.00
2 . 6 . 3 2 . 1 1	Máquinas y equipos (proyector)	1300.00
2 . 6 . 3 2 . 1 2	Gastos de mobiliarios de oficina	2000.00
2 . 3 . 2.7. 2 10	Gastos por los servicios prestados por personas naturales y jurídicas para realizar seminarios, talleres y similares organizados por la institución	9600.00

Tabla 27

Flujo de Caja

	Inversión	2020	2021	2022	2023	2024
Flujo de caja	-4084.00	S/6,870.00	S/7,725.00	S/8,620.61	S/9,558.77	S/10,541.48

Fuente: Elaboración propia

TASA DE DESCUENTO	30%
VAN ECONÓMICO	S/19,965.35
TIR ECONÓMICO	178%