



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa
Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Milagros Yessenia Chero López

ASESOR:

Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2017

Página del Jurado



Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca
PRESIDENTE



Mg. Víctor Alejandro Sichez Muñoz
SECRETARIO



Dra. Jaela Peña Romero
VOCAL

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación a mis padres, por la oportunidad que me brindaron de estudiar una carrera y ser profesional. Quienes son mi ejemplo y guía de superación.

A mi hermana, quien me apoyo incondicionalmente durante el proceso de desarrollo del trabajo de investigación, con sus sabios consejos.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios Padre Todopoderoso con todo mi corazón porque es él quien permite que todas las cosas se hagan realidad, y es quien me ha dado la sabiduría y fortalezas de seguir adelante con mi proyecto pese a los obstáculos presentados.

De la misma forma, agradezco a mis padres y hermana, quienes les debo todo lo que ahora soy como persona, estudiante e hija. Por todo el amor, apoyo y consejos que me han brindado siempre, siendo para mí los mejores ejemplos hacer las cosas adecuadas e ir por el bien camino.

También, agradezco a mi asesor metodólogo y asesor temático por su tiempo y apoyo mediante sus conocimientos que me transmitieron y por haber guiado el desarrollo de esta investigación y llegar a la culminación del mismo con éxito.

Por último, agradezco a mis mejores amigos que me apoyaron anímicamente y confiaron en mi a pesar de los errores cometido.

Declaratoria de autenticidad

Yo, MILAGROS YESSENIA CHERO LÓPEZ con DNI N° 75396065 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación, los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como en la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, 15 de noviembre del 2017



Milagros Yessenia Chero López

DNI: 75396065

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: **“CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017”**, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional en Licenciado en Administración.

El autor

Índice

Página del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.2.1 Internacionales	13
1.2.2 Nacionales	15
1.2.3 Locales	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Capacitación empresarial	20
1.3.2 Gestión administrativa	23
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación del estudio	29
1.6 Hipótesis	29
1.7 Objetivos	30
1.7.1 Objetivo general	30
1.7.2 Objetivos específicos	30
CAPÍTULO II: MÉTODO	31
2.1 Diseño de investigación	32
2.1.1 Enfoque de la investigación	32
2.1.2 Alcance de la investigación	32
2.1.3 Diseño de la investigación	32
2.2 Operacionalización de variables	33
2.3 Población y muestra	35
2.3.1 Población	35
2.3.2 Muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos, confiabilidad y validez	35
2.4.1 Técnica	35
2.4.2 Instrumento	35
2.4.3 Validez	35
2.4.4 Confiabilidad	36
2.5 Método de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	36

CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	96
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	99
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	105
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	106

RESUMEN

La presente investigación titulada “CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017”, tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

Para el marco teórico se tomó como referencia, algunos conceptos y dimensiones sobre la capacitación empresarial y la gestión administrativa, para corroborar con la información obtenida de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C.

El diseño de la investigación es correlacional, puesto que se conoció la relación de las dos variables de estudio. La población es de 20 trabajadores, por tanto, la muestra también es de 20 trabajadores. Para la recolección de datos se tiene como instrumento a dos cuestionarios de 20 preguntas y organizada en 4 dimensiones por cada variable. El método que se utilizó para comprobar la hipótesis y responder cada objetivo planteados en la investigación es la Prueba Chi cuadrado mediante el Programa SPSS.

La conclusión general es que se obtuvo un valor de 28,822 que al ser mayor al valor tabular con Nivel de Confianza de 95% (16,9190) se rechaza la hipótesis nula y por ende se acepta la hipótesis alternativa; mostrando que entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa existe una relación altamente significativa.

Palabras claves: *capacitación empresarial, gestión administrativa, empresa, trabajadores.*

ABSTRACT

This research entitled "EMPLOYMENT TRAINING AND ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF THE CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE SAC, CHIMBOTE 2017", had as its general objective to determine if there is a relationship between business training and the administrative management of the company Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

For the theoretical framework, some concepts and dimensions were taken as reference on business training and administrative management, to corroborate with the information obtained from the company Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C.

The design of the investigation is correlational, since the relation of the two study variables was known. The population is 20 workers, therefore, the sample is also 20 workers. For data collection, two questionnaires with 20 questions are organized and organized in 4 dimensions for each variable. The method used to test the hypothesis and answer each objective set out in the research is the Chi square test using the SPSS Program.

The general conclusion is that a value of 28.822 was obtained which, being greater than the tabular value with a Confidence Level of 95% (16,9190), rejects the null hypothesis and therefore accepts the alternative hypothesis; showing that there is a highly significant relationship between business training and administrative management.

Keywords: *business training, administrative management, company, workers.*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Desde los principios de la especie humana, el hombre ha tenido la obligación de infundir orden en cada una de sus actividades. Por lo cual empezaron la labor de buscar y designar representantes a fin de que activen multitudes, inspeccionen y administren la forma más eficaz y productiva para realizar las funciones y garanticen la realización de sus metas, propósitos y objetivos.

A partir de este panorama, la administración ha tenido la misión de establecer las funciones que se desarrollaran en los distintos organismos y corporaciones con la meta de proponer nuevos productos, bienes y servicios de cualidades y condiciones beneficiosas, los cuales aseguren la satisfacción y agrado de los clientes y garantice el acrecentamiento de los organismo y corporaciones.

Por medio de la gestión administrativa se determinan y se visualizan nuevas propuestas que logren mejoras y cambios empíricos para las organizaciones. Siendo un factor fundamental la labor de los representantes, los cuales ejercen como la cabeza de las organizaciones y ayudan a establecer las mejores soluciones. La clave es que estos procedimientos sean eficaces y aprovechados por sus empleados a fin de reducir gastos y desarrollar una mejor producción.

Por todo lo antes expuesto es que actualmente existen las capacitaciones empresariales, las cuales surgieron como respuesta a una necesidad general de empresas a fin de tener personal calificado y altamente productivo; se trata de implementar la capacidad de los trabajadores a través de mejoras en sus habilidades y conocimientos.

El recurso humano es el elemento primordial que existe en las empresas, es por ello que no se repara en invertir en capacitaciones, ya que se ha determinado que de estas capacitaciones depende el progreso de los trabajadores y por ende el de la empresa misma.

Teniendo estos parámetros claro, las empresas deben hallar las correctas herramientas para el respectivo desarrollo de sus trabajadores, ya sea en lo personal y profesional.

Ejemplificando, la Comisión de la Micro y Pequeña Empresa del Congreso de la República (como se citó en Asenjo, 2009, p. 136) resumió que:

[...] La mayor debilidad de las pequeñas y micro empresas es la escasez de una capacitación apropiada en las diferentes etapas de la gestión empresarial, lo que las hace incompetentes frente a las exigencias de un mercado ahora globalizado; esto se debe a que en nuestro país hacen falta escuelas para empresarios. Las entidades públicas que realizan esta tarea trabajan en forma aislada y desarrollan programas eventuales, lo que no permite una continuidad en la capacitación.

Cabe recalcar que algunas empresas no invierten en capacitación ya que consideran que, al incrementar la capacidad de sus trabajadores, estos podrían emigrar a otra empresa en búsqueda de un puesto más competitivo.

Actualmente la capacitación es un factor indispensable para el desarrollo, por ello se ha dictado la Ley N° 29498, que aprueba la Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano, publicada el 16 de enero de 2010. Donde, cuya norma fue planteada con la finalidad de promover el crecimiento del recurso humano, mediante la capacitación constante que se les brinda a los trabajadores, y así poder enriquecer sus capacidades y habilidades provechosas.

Es así que se determina que, por medio de la capacitación, los colaboradores de una determinada empresa pueden influir en la productividad y calidad del desarrollo de los trabajos, incrementando la rentabilidad. La capacitación además sirve para generar soluciones ante posibles problemas, y se reduzca así la presencia de supervisión. Debiéndose tener también un mejor sistema de implementos de remuneraciones y reconocimientos salarios según el desarrollo y el uso de destrezas y habilidades de los trabajadores de toda empresa.

Donde Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., siendo una de las empresas más identificada en el sector de la construcción en la Ciudad de Chimbote, debido a su responsabilidad social y ambiental; y por ser la mayor productora y comercializadora de agregados de construcción. Se demostró en qué nivel de gestión administrativa y capacitación empresarial se encuentra la empresa. Así mismo, se identificó la relación que existe entre capacitación empresarial y gestión administrativa.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Sosa (2014) en su tesis titulada “Propuesta de un programa de capacitación para docentes en el Instituto Tecnológico del Nor-Oriente (ITECNOR)”, la cual se realizó con el objetivo principal de determinar los elementos que debe contener un programa de capacitación del personal docente del Instituto Tecnológico del Nor-Oriente para el cumplimiento de sus funciones en el puesto de trabajo, concluyen que:

Los datos lograron determinar los elementos que debe contener el programa de capacitación para el personal docente, los cuales se obtuvieron en los resultados de la investigación, según las necesidades se hace evidente reforzar la actitud en los docentes debido a que no se brinda un servicio de calidad y no se trabaja en equipo; también se hace indiscutible que se debe actualizar las estrategias de enseñanza y crear un mismo plan de trabajo debido a que no existen lineamientos para llevar un mismo formato por parte de dirección académica. (p. 7).

Campos y Loza (2011) en su trabajo de investigación “Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios”, donde su objetivo fue mejorar los servicios con calidad y

calidez en la atención a los usuarios de la biblioteca Municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra, expresan que:

La investigación es de tipo descriptivo, y concluye que los usuarios de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo no conocen todos los servicios que presta, y que la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo no es especializada y no existe la participación de su personal en la ejecución del presupuesto del departamento; por ello se presentó la necesidad de realizar un Manual de gestión Administrativa que nos ayude a implementar procesos. (p.9).

Wilnora (2011) en su tesis titulada “Programa de capacitación y entrenamiento para el personal administrativo y obrero adscrito al Núcleo de Sucre de la Universidad del Oriente”, la cual el objetivo general planteado fue diseñar un programa de capacitación y entrenamiento para el personal administrativo y obrero adscrito al Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, y la investigación es de tipo descriptivo – proyectiva, concluye que:

La mayoría del personal del Núcleo de Sucre no cumple con los requisitos mínimos exigidos en el Manual Descriptivo de Cargos Administrativos y Obreros de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) al momento de ser reclutado, lo que pudiera dificultar la ejecución del trabajo. (p.5).

Barrientos, Escobedo, Landa y Lozano (2009) en su tesis nombrada “Detección de necesidades de capacitación en el Departamento de Mercaderías de la empresa 7 – Eleven México Mercado, 2007”, donde se tuvo como objetivo principal determinar las necesidades de capacitación en el Departamento de Mercaderías con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores, concluyen que:

En la empresa se aprecia el interés por el desarrollo personal, ya que, si existe un procedimiento de determinar las

necesidades de capacitación, pero éste es solo para el personal administrativo y además se observó que si se imparte capacitación al personal administrativo. (p. 5).

Marroquín (2007) en su tesis titulada “Programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, donde se tuvo como objetivo general proponer un programa de capacitación para el mejoramiento didáctico universitario a docentes que laboran en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, concluye que “no existe un programa de capacitación que respalde las necesidades de formación y desarrollo del personal docente y que al proponer el programa de capacitación fue bien recibido por el personal docente de la Universidad”. (p. 9).

1.2.2 Nacionales

Paredes y Reátegui (2016) en su tesis nombrada “Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016”, donde tuvo como objetivo determinar la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería, Pucallpa, 2016 y el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, concluyen que:

La implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C., lo cual se vio reflejado en el fortalecimiento de habilidades gerenciales, relaciones laborales, satisfacción de los clientes y buen desempeño y productividad de los trabajadores. (p. 7).

Anicama y Britto (2015) en su tesis titulada “Propuesta de un plan de Capacitación para elevar el Desempeño de los trabajadores

administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego del año 2014”, cuyo propósito fue elaborar el plan de capacitación para elevar el desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego, utilizó el diseño de una sola casilla o grupo, empleando la técnica de la encuesta para cuyos efectos se elaboró un cuestionario de 18 preguntas. Se aplicó una encuesta a los jefes de área para conocer qué perspectivas tenían acerca del plan de capacitación. En base a los resultados obtenidos, tanto en la encuesta y en la entrevista, concluyen que “a pesar de que el personal administrativo de la UPAO ha sido capacitado, esto no es suficiente para su óptimo desempeño laboral siendo necesario complementar mediante un plan de capacitación que les permita elevar su desempeño”. (p. 5).

Villanueva (2015) en su tesis titulada “El Control Interno y la Gestión Administrativa en el Hospital Nacional “Guillermo Almenara Irigoyen” de ESSALUD”, la cual tuvo como objetivo determinar la incidencia del Control Interno en la Gestión Administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD, manifiesta que:

Para alcanzar dicho objetivo utilizó el método “Ex Post – Facto” porque se observó el efecto del Control Interno sobre la Gestión Administrativa, que son las variables seleccionadas y sirven para realizar una prospectiva a mediano plazo; concluyendo que el Control Interno incide en la Gestión Administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de EsSalud, buscando una mayor eficacia, eficiencia y economía en la Administración de las Instituciones. (p. 7).

Vallejo (2014) en su tesis “La gestión administrativa de los directivos y la calidad de servicio del personal de la Universidad Nacional de Educación, 2010-2012”, siendo el objetivo general determinar si la gestión de los directivos tuvo incidencia en la calidad del servicio que se brindó en la UNE, para lo cual se utilizó el cuestionario para la recolección de datos, manifiesta que:

Se encontró deficiencias a nivel del personal directivo concordante con los recursos humanos que se emplearon, produjo impuntualidad y lentitud; lo que, sumado a la comunicación y un clima organizacional no adecuados, incidió en la baja calidad del servicio a los usuarios; por ello se planteó que era necesario actualizar el estatuto, el reglamento y los instrumentos de gestión; para que el personal directivo sea capacitado en gestión universitaria, administración de los recursos económicos, financieros y al potencial humano; así como el mejoramiento de la infraestructura y la tecnología de la información y comunicación (TIC), para incidir en la calidad educativa y en los servicios que ofrecen en la institución. (p. 4).

Asenjo (2009) en su proyecto de tesis titulada “Capacitación y gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la Capacitación y la Gestión empresarial, y teniendo como hipótesis general que existe relación positiva entre la capacitación y la gestión empresarial de las MYPES en Lima Metropolitana: Centro Comercial Gamarra, actualmente, concluye que:

La Capacitación a los Empresarios del Centro Comercial Gamarra se relaciona positivamente con la Gestión de las Micro y Pequeñas Empresas. Según la prueba empírica, la relación es de: 0,602, que es considerada como correlación positiva media, con un nivel de confianza del 99% y el 1% de error. (p. 6).

1.2.3 Locales

Muñoz (2014) en su tesis titulada “Influencia de la gestión administrativa en la atención al cliente brindado por el restaurante Don Gordo en el distrito de Nuevo Chimbote, 2014”, la cual tuvo como objetivo principal saber cómo influye la gestión administrativa en la

atención al cliente brindado por el restaurante Don Gordo en Nuevo Chimbote, manifiesta que:

Su investigación fue de tipo correlacional – transversal, y se utilizó las pruebas estadísticas chi-cuadrado. A raíz de los datos recolectados se concluyó que con respecto al nivel de la gestión administrativa percibido por los clientes del Restaurante Don gordo en Nuevo Chimbote se concluyó que los consumidores tienen un regular nivel de gestión administrativa, donde el 57% tiene conocimiento de ello y el 43% no tienen conocimiento. (p. 65).

Panta (2014) en su tesis nombrada “Evaluación de la gestión Administrativa y su relación con la satisfacción de los clientes de la Empresa Servicios Generales CLEMENT E.I.R.L. Sucursal Chimbote, 2014-2, la cual su objetivo primordial fue determinar la relación entre la evaluación de la Gestión Administrativa y la Satisfacción de los clientes de la Empresa Servicios Generales CLEMENT E.I.R.L., concluye que “Gestión administrativa y satisfacción de los clientes tienen relación entre sí, demostrando que la gestión administrativa en la empresa se encuentra en un nivel medio y la satisfacción de los clientes se encuentra, también, en un nivel medio”. (p. 7).

Lázaro (2012) en su tesis titulada “Gestión administrativa y su efecto en el crecimiento de la Empresa agrícola e Inversiones L&F S.A.C. de Chimbote del 2009 al 2011”, donde su objetivo fue determinar el efecto de la gestión administrativa en el crecimiento de la empresa que se utilizó, concluye que:

La empresa no se identifica, favorablemente, con una gestión administrativa eficiente y eficaz, en la mayoría de sus procesos. También concluye que la empresa posee elementos no favorables para la implementación de estrategias administrativas, no tiene una estructura definida y conocida por su personal, no controla la mayor parte de sus procesos. (p. 6).

Alfaro (2013) en su tesis “Gestión de recursos humanos en el proceso de capacitación y su efecto en la calidad de atención al cliente en Sodimac S.A. de la ciudad de Chimbote, 2013”; cuyo objetivo general fue de explicar la gestión de recursos humanos en el proceso de capacitación y su efecto en la calidad de atención al cliente en Sodimac S.A. de la ciudad de Chimbote, manifiesta que:

La investigación de tipo y diseño explicativo y que utilizó las pruebas estadísticas Chi – cuadrado, por lo que se contrasta la hipótesis planteada, teniendo como resultado un 95% de nivel de confianza y se concluyó que la gestión de recursos humanos en el proceso de capacitación tiene un efecto significativo en la calidad de atención al cliente que ellos brindan en Sodimac. (p. 5).

Valderrama (2013) en su tesis titulada “La incidencia de la capacitación de los operarios en la gestión administrativa de la corporación Liñán García S.A.C De la ciudad de Nuevo Chimbote – 2013”, donde se planteó como objetivo general explicar la incidencia de la capacitación de los operarios en la gestión administrativa de la corporación Liñán García S.A.C., concluye que:

La empresa Liñán García cuenta con una capacitación y una gestión de nivel medio, esto estaría provocando que no se desempeñen de manera tan eficiente como podrían hacerlo si estuvieran bien capacitados; así mismo se determinó que existe una incidencia positiva por parte de la capacitación en la gestión administrativa. (p. 5).

Romero (2011) en su tesis nombrada “Influencia de la capacidad laboral de los colaboradores en la mejora de la calidad de servicio en la empresa N&L Romero Inversiones E.I.R.L. en Chimbote”, donde se permitió conocer la capacitación laboral y su influencia sobre la calidad de servicio, a través de un estudio pre experimental. A raíz de los resultados, se concluye que “la capacitación laboral influye fuertemente

sobre la calidad de servicio. Así mismo se concluyó que los clientes reciben una regular calidad de servicio, por la falta de capacitación”. (p. 6).

Matos (2009) en su tesis titulada “Capacitación del Talento Humano y su relación en la gestión de las pymes en el sector restaurantes en la ciudad de Chimbote”, la cual el objetivo que llevo a realizar la investigación surgió debido a la problemática actual encontrada en las Pymes del sector restaurantes de la ciudad de Chimbote por la falta de capacitación al personal que laboran en sus restaurantes teniendo una mala gestión, manifiesta que:

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y que con los datos obtenidos concluye que depende de la capacitación para una buena gestión en las pymes, pues la capacitación que se brinda a los trabajadores de los restaurantes no es constante, y casi siempre tiene problemas en el desempeño de sus funciones. (p. 6).

Lecca (2009) en su tesis “Capacitación del Recurso Humano y su relación con la calidad de atención en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Chavín S.A.A. del distrito de Chimbote”, cuyo objetivo primordial fue de conocer la capacitación y su efecto en la atención al cliente en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Chavín S.A.A., concluye que

A los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Chavín se les capacita de forma mensual y en consecuencia el 62.9% considero que a veces tuvieron problemas, es decir no se viene capacitando de manera adecuada y oportuna. (p. 128).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Capacitación empresarial

1.3.1.1 Concepto de capacitación

La capacitación es una actividad brindada por una organización para todas las personas que la conforman, con la finalidad de que éstos adquieran nuevos conocimientos, habilidades, actitudes,

destrezas, etc. con respecto a sus funciones correspondientes, teniendo así un buen desempeño laboral y ser un recurso productivo para la empresa y el logro de sus objetivos; tal como lo indica Ibáñez (como se citó en Asenjo, 2009) que sostiene lo siguiente:

Es la formación competente que hace que el hombre se adecue a ciertas funciones. Donde sus propósitos se plantean a corto plazo, siendo definidos y próximos, con la finalidad de brindar al trabajador todos los recursos indispensables para la ejecución de sus tareas laborales e inducirlo de forma correcta. (p. 67, párr. 3).

Así mismo, se consideró a Chiavenato (2007) donde afirma que:

Es un proceso educativo de corto plazo, aplicando de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimiento específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (p. 386).

1.3.1.2 Objetivos de la capacitación

Los objetivos fundamentales para realizar la capacitación a los trabajadores de una empresa planteados por Chiavenato (2007) son:

Formar o preparar a las personas para el cumplimiento inmediato de las funciones correspondientes de su cargo.

Ofrecer oportunidades para el desarrollo personal y profesional para ejercer de manera adecuada, no solo sus funciones de cargos actuales, si no funciones de nivel más alto.

Renovar las actitudes que cada persona posee, ya sea para fomentar un buen clima laboral o para innovar ideas de motivación. (p. 387).

1.3.1.3 Contenido de la capacitación

La transmisión de información de la empresa, el desarrollo de habilidades, el desarrollo de actitudes y el desarrollo de conceptos son los aspectos obtenidos que engloba el cambio de comportamiento de una persona frente a su organización. Resaltando que es importante que cada persona se capacite constantemente para su mejora laboral y personal enfrentándose a cualquier cambio que se pueda presentar en su centro laboral; tal y como lo indica Chiavenato (2007) quien incluyó formas diferentes de cambio de posición dentro de la capacitación, estando como primera forma la transmisión de información, definido de la siguiente manera:

Es el principio del desarrollo de una capacitación, es decir, la información esencial otorgada a las personas en forma de una agrupación de estudios o conocimientos. Habitualmente, aquella información es de manera general, la cual describe todo lo que involucra a la empresa, siendo sus productos y/o servicios, su estructura organizacional y políticas, las reglas, etc. También puede implicar la transmisión de nuevos conocimientos. (p.386).

La segunda forma que incluyó es el desarrollo de habilidades, la cual se explica de la siguiente manera:

Se enfoca en las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están enlazados de forma directa con el desempeño del cargo de un trabajador o de futuras responsabilidades. Esta capacitación está basada

directamente hacia las funciones y procesos que un trabajador debe realizar en la empresa que labora. (p.386).

Como tercera forma se tiene al desarrollo o modificación de actitudes, la cual se explica de la siguiente manera:

Tiene como propósito cambiar las actitudes negativas de un trabajador a actitudes positivas o favorables para la empresa, esto promoviendo el aumento de motivación, la mejora de la sensibilidad de los encargados superiores, con relación a la forma de sentir y reaccionar. (p.386).

Y la última forma que incluyó es el desarrollo de conceptos, la cual es explicada de la siguiente manera:

El objeto de esta capacitación es aumentar la capacidad de idealización y opinión sobre filosofías e ideas, permitiendo la ejecución de teorías en el desarrollo de la administración, ya sea para poder aumentar el nivel de universalización para la formación de gerentes que puedan tener pensamientos en forma compleja y global. (p.387).

1.3.2 Gestión administrativa

1.3.2.1 Concepto de gestión administrativa

La gestión administrativa es el modo de aprovechar y saber utilizar los recursos escasos o existentes de una organización para poder lograr los objetivos planteados por ésta; así como lo sostienen Robbins & Coulter (2005) donde afirman que “la administración consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas”. (p.7).

Así mismo se tiene Anzola (2002), quien expresa que:

La gestión administrativa se basa en las funciones o responsabilidades que se fijan para poder organizar el

desempeño de los trabajadores, es decir la forma en cómo se cumplen los objetivos o las metas con el apoyo de las personas y recursos mediante la realización de actividades importantes como son la planeación, organización, dirección y control. (p. 76).

1.3.2.2 Proceso administrativo

El proceso administrativo es la herramienta primordial donde la gerencia de una empresa lo utilizará, mediante sus cuatros fases, para realizar una gestión administrativa correcta, trabajando en conjunto con los demás miembros que la conforman; tal como lo indican Hernández, Rodríguez y Pulido (2011) quienes definieron al proceso administrativo de la siguiente manera:

Es un instrumento fundamental de la administración de una empresa, pues permite comprender su dinámica de funcionamiento y las bases para el diseño de sus estructuras (organización), procesos y controles, lo cual facilita su gestión y dirección, teniendo como eje central sus objetivos para su fundación, tantos financieros como de satisfacción de necesidades de los usuarios y clientes a los que ofrece productos y servicios. (p. 235).

El proceso administrativo está dividido en cuatro fases, estando como primera fase la planeación, donde Robbins y Coulter (2009) afirma que:

La planeación está basada en la determinación de objetivos y metas de una empresa, estableciendo la estrategia o estrategias que se van a utilizar para el cumplimiento de éstos y así poder trazar planes para constituir y organizar la labor de la empresa. La planeación tiene como función responder a: qué hay que hacer y cómo hay que hacerlo. (p. 158).

Así mismo, Hernández et al. (2011) expresaron que existientes ciertas ventajas de la planeación, estas son:

La planeación posibilita que los trabajadores provoquen una esencia de cambio adecuado y así exista motivación individual y grupal.

La planeación obliga a abrir caminos nuevos y evaluar cada uno de ellos, siendo una práctica mental fundamental para toda una empresa en conjunto.

La planeación permite saber utilizar los recursos existentes de una empresa, a pesar de que se desgaste dinero y tiempo, se obtendrán resultados beneficiosos.

La planeación facilita saber aprovechar y explorar nuevas oportunidades que se presenten en tiempos determinados, con el fin de aventajar a las decisiones que tomen los competidores de una empresa. (p. 237).

Entonces, se puede indicar que la planeación es el corazón para iniciar la gestión administrativa de una empresa porque desde esta fase se parte los objetivos que se desea cumplir y las estrategias que se utilizaran para poder cumplirlas.

La segunda fase es la organización, donde dentro de una empresa es la asignación de las funciones correspondientes a cada trabajador de acorde a sus destrezas y habilidades que tiene, ubicarlos en el nivel jerárquico específico y determinar los cargos de mandos, tal y como lo indican Robbins y Coulter (2005) quienes explican que organizar se basa en la fijación de funciones, en su distribución a cada trabajador, en asignar las responsabilidades según el nivel jerárquico de los trabajadores y en qué momento y dónde se deben tomar las decisiones correspondientes. (p.9)

Hernández et al. manifestaron que existen principios de la organización, pues, muchos de estos principios fueron descritos por Fayol, explicados de manera general. Ahora se utilizan para fines de organización de trabajo, siendo éstos:

Principio de unidad de objetivo. Cuando todos los miembros de la empresa contribuyen conjuntamente para el logro de los objetivos.

Principio de jerarquía. Ubicar a cada miembro de la empresa en su nivel jerárquico correspondiente con el fin de que la comunicación sea organizada y las decisiones eficaces.

Principio de equidad en carga de trabajo. Se debe asignar a cada trabajador las funciones de acorde a sus conocimientos, habilidad y capacidades técnicas.

Principio de primacía de la autoridad lineal sobre la asesora. Es la asignación a la persona que va a decidir y estará responsabilizado por los demás miembros de la empresa.

Principio de primacía de autoridad normativa. Las normas y políticas de la empresa deben ser empleadas para todos los niveles jerárquicos por igual, evitando burocracia.

Principio de unidad de mando. Cuando el encargado de un área específica se responsabiliza solo de los miembros que la conforman. (2011, p. 240).

La tercera fase es la dirección, donde Hernández et al. (2011) expresaron que:

Es la guía hacia un camino específico con un objetivo por cumplir. Pero, dirección en la administración se basa en la estructura organizacional, con funciones centradas; pues todos los trabajadores requieren de habilidades directivas

según el nivel de responsabilidad que tiene en la empresa. En la dirección se evalúan los elementos basados en el liderazgo, pues la requiere el cargo de gerencia general, un gerente de área o un jefe que guíe a los trabajadores que tiene a cargo hacia el logro de los objetivos fijados por la empresa. (p. 241).

Así mismo, Hernández et al. expresaron que dentro de la dirección se deben tener habilidades competitivas, siendo éstas:

Ejecutividad, para hacer realidad la visión planteada por la empresa.

Estrategia, teniendo en claro la consistencia y el análisis de la problemática presente y futura facilitando decisiones estratégicas que serán clave para el éxito.

Ser "cerebral", ya que piensa, analiza y determinar las causas económicas y/o sociales con sus respectivas consecuencias de las diferentes situaciones que se presenten.

Creatividad, ya que incita a proponer decisiones de solución de manera innovadora, dando a la empresa elementos que los diferencian de otras empresas.

Sintetizadora, porque conceptualización situaciones complejas e intangibles. (2011, p. 241).

Entonces, se puede manifestar que la dirección dentro de una empresa se enlaza con la guía que cada trabajador recibe mediante el liderazgo y así encaminarlos al cumplimiento de los objetivos y metas planteadas.

Y como última fase del proceso administrativo está el control, que es la fase importante dentro de la gestión administrativa, puesto que mediante indicadores de medición se va a saber si las decisiones tomadas y ejecutadas son las adecuadas y obtuvieron

resultados favorables, tal y como lo indica Hernández et al. (2011) quienes expresaron que:

Es fase indispensable del proceso administrativo, la cual facilita a las empresas organizarse a sí mismos manteniendo su progreso en sus fijaciones desde la planeación. La idea “sólo lo que se mide se puede mejorar” quiere expresar que si no existe control no será factible tener un sistema de calidad seguro ni estable, y sea para los servicios o productos que brinda la empresa, como también los procesos que se utilizan para poder elaborarlos. (p. 243).

Además, Hernández et al. planteó tres elementos para la medición y comparación de resultados, siendo estos:

Parámetros, consiste en medir el comportamiento del proceso con su resultado respectivo, ya sea producto o servicio, así mismo facilita identificar derivaciones a partir de normas o estándares establecidos.

Estándares, se basa en las normas de comportamiento esperado en los resultados de un proceso y sus características cuantitativas que debe ser propias de un producto y/o servicio.

Indicadores, se basa en la calidad de un producto o servicio, siendo las afirmaciones después de una alteración a lo normal o una precisión cuantitativa de ésta. (p. 244).

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora Santa Fe S.A.C., Chimbote - 2017?

1.5 Justificación del estudio

El estudio de la capacitación empresarial y gestión administrativa resulta esencial en diversas empresas u organizaciones, la cual sirve para saber que herramientas productivas se debe utilizar para poder cumplir los objetivos de éstas.

Los empresarios y los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C. se favorecerán con las conclusiones de la investigación, por lo que se realizaran cambios y existirá mejor desarrollo de habilidades para sus funciones respectivas. Pues, está determinado que las empresas con trabajadores capacitados tienden a ser más productivos.

Los estudios realizados sobre la presente investigación y que implica tomar como referencia, nos permitió explorar en el tema y los resultados que se obtuvieron de este trabajo nos demostró que es importante tomar en consideración la capacitación como una herramienta productiva para beneficio del trabajador y de la empresa en general, es por ello que se debe invertir en el recurso humano para obtener una ventaja competitiva.

La investigación tiene como finalidad incrementar conocimientos en el desarrollo personal y profesional hacia ofrecer calidad a los clientes y optimizar los recursos existentes, el cual nos permitió conocer cuál es la relación que existe entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC.

1.6 Hipótesis

H1: Existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

H0: No existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar si existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

- Analizar el nivel de capacitación empresarial de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

- Analizar el nivel de gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

- Analizar la relación de las dimensiones de la variable capacitación empresarial y las dimensiones de la variable gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

CAPÍTULO II: MÉTODO

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Enfoque de la investigación:

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque como Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que en el enfoque cuantitativo “se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4).

2.1.2 Alcance de la investigación

La investigación es de alcance correlacional, ya que como lo manifiestan Hernández et al.:

El alcance correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular, para esto se debe medir cada variable, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones; y tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (2004, p. 93).

2.1.3 Diseño de la investigación

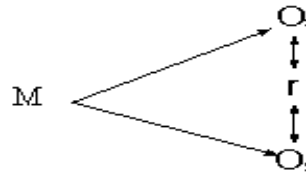
El diseño de la investigación es no experimental, porque como expresaron Hernández et al. (2014), las investigaciones no experimentales “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p. 152).

Así mismo, la investigación es no experimental – transversal, ya que como lo indican Hernández et al. (2014) “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como “tomar una fotografía” de algo que sucede”. (p. 154).

También, es una investigación no experimental transversal correlacional porque estas investigaciones “describen relaciones entre

dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado". (Hernández et al., 2014, p. 157).

Por ser una investigación correlacional, su esquema es el siguiente:



Donde:

M= es la muestra, que es de 20 trabajadores

Ox= variable Capacitación empresarial

Oy= variable Gestión administrativa

R = relación de ambas variables

2.2 Operacionalización de variables

Para la Operacionalización de variables se conceptualizará las variables de la siguiente manera:

- **Capacitación empresarial:**

La capacitación empresarial es una actividad brindada por una organización para todas las personas que la conforman, con la finalidad de que éstos adquieran nuevos conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, etc. con respecto a sus funciones correspondientes, teniendo así un buen desempeño laboral y ser un recurso productivo para la empresa y el logro de sus objetivos.

- **Gestión administrativa:**

La gestión administrativa es el modo de aprovechar y saber utilizar los recursos escasos o existentes de una organización para poder lograr los objetivos planteados por ésta. Para esto se realiza mediante un proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL	"La capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo". Chiavenato (2007)	La capacitación empresarial es una actividad brindada por una organización para todas las personas que la conforman, con la finalidad de que éstos adquieran nuevos conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, etc. con respecto a sus funciones correspondientes, teniendo así un buen desempeño laboral y ser un recurso productivo para la empresa y el logro de sus objetivos.	Conocimiento interno de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de clientes • Productos y servicios de la empresa. • Políticas de la empresa • Responsabilidades y beneficios • Programa de capacitaciones 	Ordinal
			Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de funciones • Desempeño laboral • Calidad de trabajo • Productividad 	
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Debilidades personales • Actitud y aptitud • Fortalezas y oportunidades • Capacidad de competitividad • Motivación 	
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Trabajo en equipo • Competencia profesional • Iniciativa • Importancia de los programas de capacitación y competencias 	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	"La gestión administrativa es la ejecución de los procesos, con el fin de incrementar la cantidad y la eficiencia de los servicios, teniendo en cuenta que los recursos humanos son fundamentales para el logro de los objetivos planteados". (Ordoñez, 2009)	La gestión administrativa es el modo de aprovechar y saber utilizar los recursos escasos o existentes de una organización para poder lograr los objetivos planteados por ésta. Para esto se realiza mediante un proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.	Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Visión, misión y valores • Objetivos planteados • Estrategias para el alcance de objetivos • Coordinación de actividades 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones claras y precisas • Estructura organizacional • Asignación de funciones • Recursos suficiente y eficiente • Perfil de trabajadores 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación y motivación • Herramientas productivas • Supervisión de funciones 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de medición • Corrección de errores • Monitoreo • Importancia del control 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población de estudio comprende los 20 trabajadores que laboran en la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017

2.3.2 Muestra

La muestra es, manifestado por Hernández et al. (2014), “un subgrupo de la población. Un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”.

Entonces, por tener una población pequeña de 20 trabajadores la muestra con la que se trabajó para la recolección de datos será la misma, de 20 trabajadores que laboran en la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos de las variables de estudio fue la encuesta, la cual fue empleada a los 20 trabajadores que laboran en la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se aplicó a los 20 trabajadores que laboran en la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017., para la recolección de datos de las variables de estudios fue el cuestionario, ya que Hernández et al. (2014) expresan que “el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de datos y el más adecuado para las investigaciones cuantitativas”. (p. 217).

2.4.3 Validez

La validez es, como lo manifestaron Hernández et al. (2014), “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. (p. 200).

La cual el tipo de validez que se utilizó fue la validez de juicio de expertos, definida por Hernández et al. (2014) como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema”. (p. 204).

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad es, definida por Hernández et al. (2014), como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 2014).

Lo cual, para determinar si el instrumento es confiable se obtuvo mediante la fórmula del alfa de Cronbach ejecutado en el programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).

2.5 Métodos de análisis de datos

Con respecto al análisis de datos obtenidos, se realizó mediante el programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), se utilizó la estadística descriptiva que está representada por tablas y gráficos; así mismo, se utilizó la estadística inferencial para probar la hipótesis mediante Chi cuadrado, tal como lo indican Hernández et al. (2014) “Chi cuadrado es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas” (p.318).

2.6 Aspectos éticos

Con lo que respecta los aspectos éticos para la ejecución de la investigación se debe tomar algunos criterios éticos que el investigador debe comprometerse:

- No se debe ocultar a los participantes de la empresa la naturaleza de la investigación o hacerles participar sin que lo sepan.
- No se debe privar a los participantes de la empresa de sus beneficios.
- No se debe exponer a los participantes de la empresa a actos que podrían perjudicarles.

- Se debe respetar la originalidad de las respuestas dadas por los participantes de la empresa
- Se debe respetar la confianza que la empresa tiene brindando información.
- Se debe respetar la identificación de los participantes en el estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

III. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL: Determinar si existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

TABLA N° 01: TABLA CRUZADA DE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		GESTION ADMINISTRATIVA				Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
CAPACITACION EMPRESARIAL	Totalmente en desacuerdo	Recuento 2 10.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%
	En desacuerdo	Recuento 1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento 0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	3 15.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	9 45.0%	10 50.0%
Total	Recuento % del total	3 15.0%	5 25.0%	2 10.0%	10 50.0%	20 100.0%

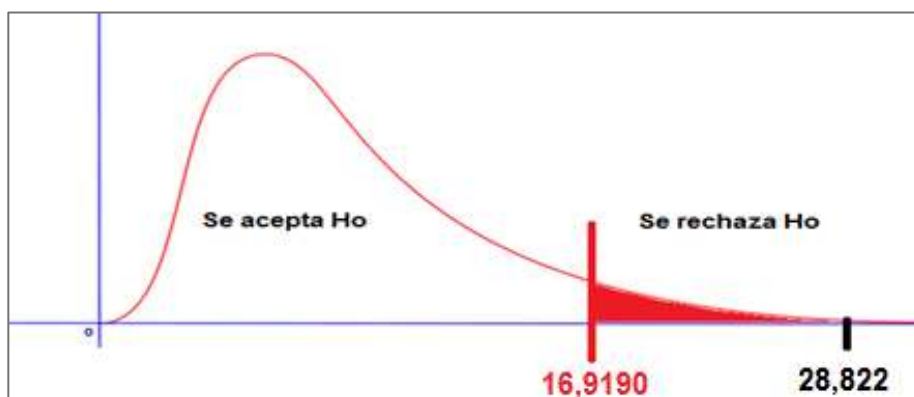
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 02: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	28,822	9	,001
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 01: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°02

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 01 manifiesta que el 45% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo con respecto a la capacitación empresarial, y, están totalmente en desacuerdo con respecto a la gestión administrativa.
- La figura N° 01 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación altamente significativa entre capacitación empresarial y gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 28,822 mayor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.001 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

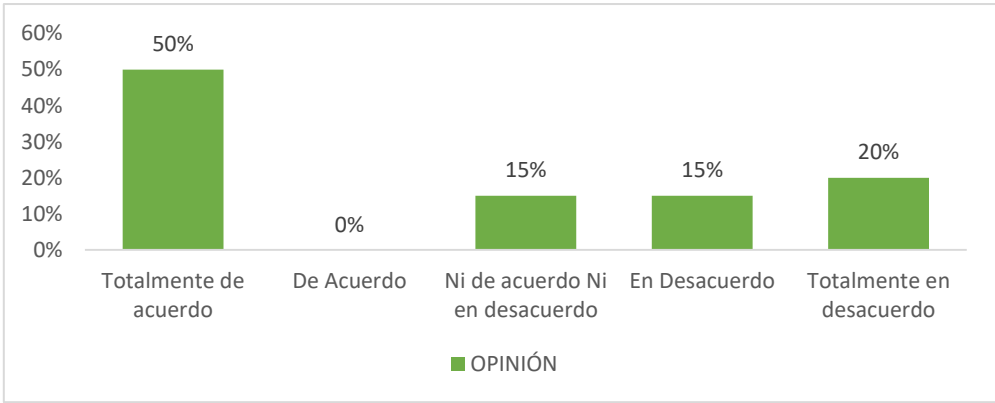
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar el nivel de capacitación empresarial de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

TABLA N° 03: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15%
En Desacuerdo	3	15%
Totalmente en desacuerdo	4	20%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 02: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°03

INTERPRETACIÓN:

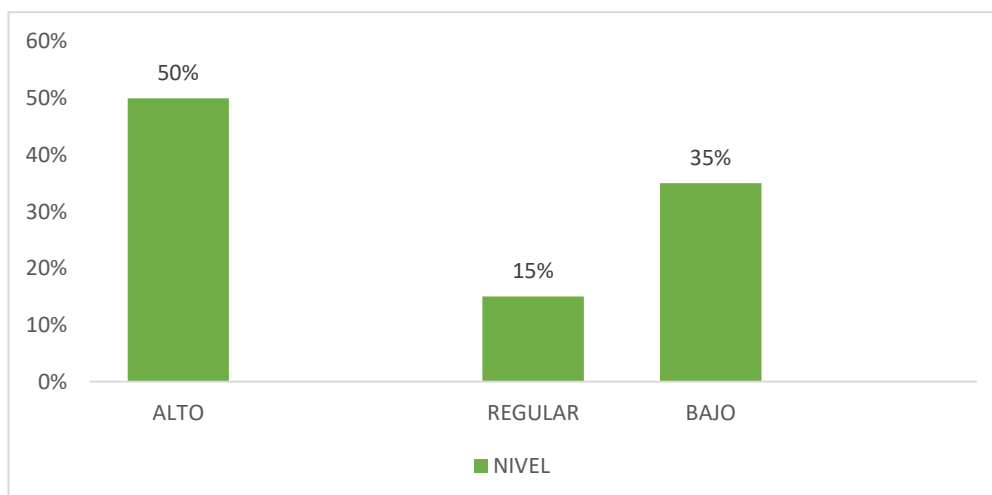
- La figura N° 02 expresa que, a nivel general con respecto a la capacitación empresarial, el 50% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 04: NIVEL DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

NIVEL	OPINIÓN	ENCUESTADOS	
		Nº	%
ALTO	Totalmente de acuerdo De Acuerdo	10	50%
REGULAR	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	3	15%
BAJO	En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	7	35%
TOTAL		20	100%

FUENTE: Elaboración propia con los datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 03: NIVEL DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°04

INTERPRETACIÓN:

- La figura N° 03 indica que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel alto con respecto a la capacitación empresarial, mientras que el 15% se encuentra en un nivel regular.

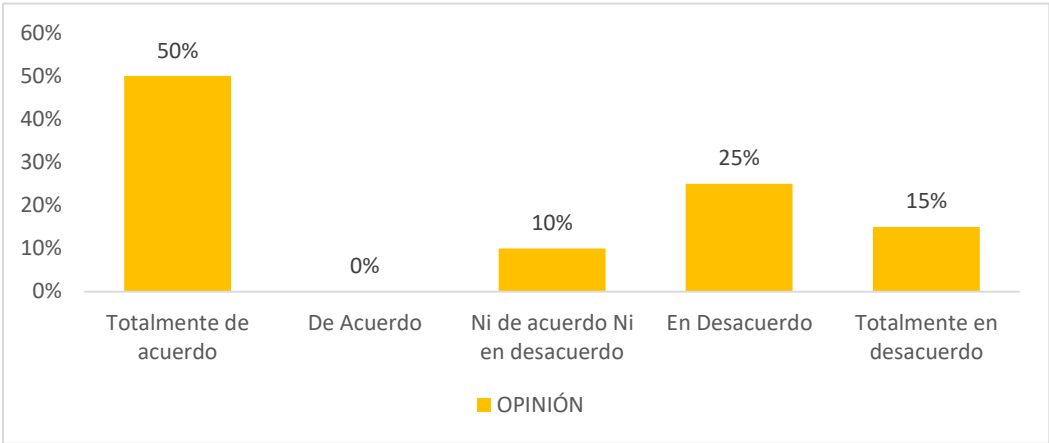
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el nivel de gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

TABLA N° 05: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	2	10%
En Desacuerdo	5	25%
Totalmente en desacuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 04: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°05

INTERPRETACIÓN:

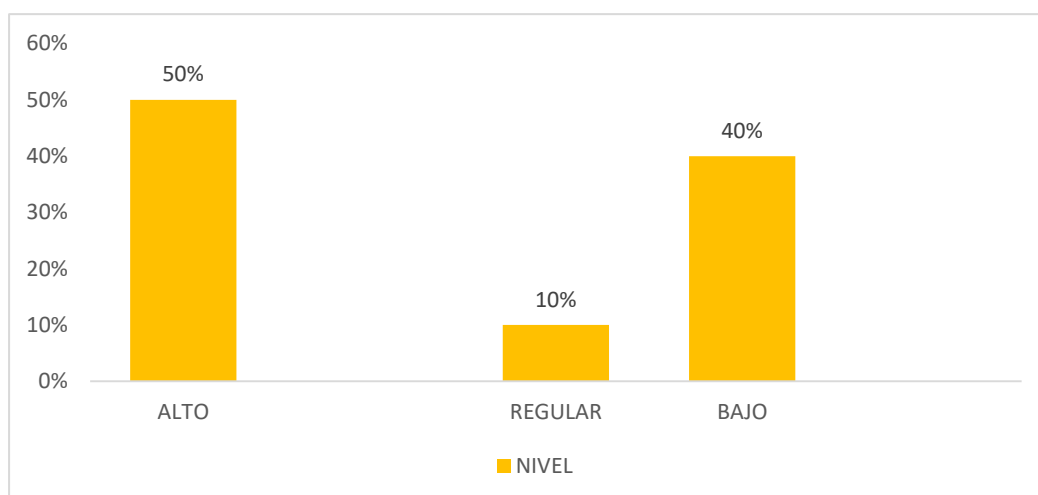
- La figura N° 04 manifiesta que, a nivel general con respecto a la gestión empresarial, el 50% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 10% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 06: NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

NIVEL	OPINIÓN	ENCUESTADOS	
		Nº	%
ALTO	Totalmente de acuerdo De Acuerdo	10	50%
REGULAR	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	2	10%
BAJO	En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	8	40%
TOTAL		20	100%

FUENTE: Elaboración propia con los datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 05: NIVEL DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°06

INTERPRETACIÓN:

- La figura N° 05 indica que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel alto con respecto a la gestión administrativa, mientras que el 10% se encuentra en un nivel regular.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar la relación de las dimensiones de la variable capacitación empresarial y las dimensiones de la variable gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.

TABLA N° 07: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE SAC, CHIMBOTE 2017.

			PLANEACION				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
CONOCIMIENTO INTERNO DE LA EMPRESA	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	3 15.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	3 15.0%	2 10.0%	5 25.0%	11 55.0%
Total	Recuento % del total	4 20.0%	4 20.0%	4 20.0%	8 40.0%	20 100.0%	

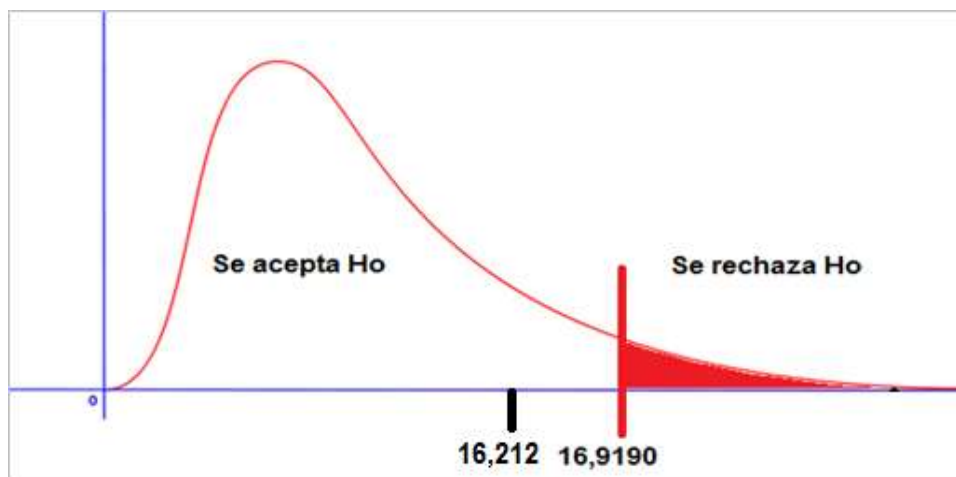
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 08: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	16,212	9	,063
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 06: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°08

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 07 expresa que el 25% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 06 indica que la hipótesis nula se acepta, rechazando la hipótesis alternativa; es decir no existe relación entre la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 16,212 menor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.063 mayor que 0.05 ($P > 0.05$).

TABLA N° 09: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

			ORGANIZACION				Total
			Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
CONOCIMIENTO INTERNO DE LA EMPRESA	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	4 20.0%	2 10.0%	4 20.0%	11 55.0%
Total	Recuento % del total	4 20.0%	7 35.0%	5 25.0%	4 20.0%	20 100.0%	

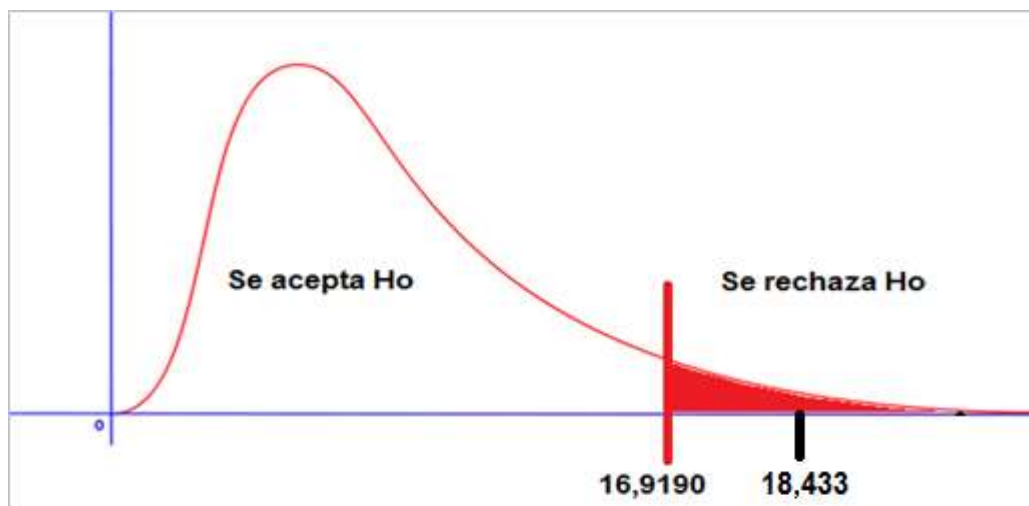
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 10: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	18,433	9	,030
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 07: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°10

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 09 expresa que el 20% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 07 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación débil entre la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial y la dimensión organización de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 18,433 mayor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.030 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 11: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

			DIRECCION					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
CONOCIMIENTO INTERNO DE LA EMPRESA	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	1 5.0%	2 10.0%	3 15.0%	5 25.0%	11 55.0%
Total	Recuento % del total	1 5.0%	6 30.0%	2 10.0%	6 30.0%	5 25.0%	20 100.0%	

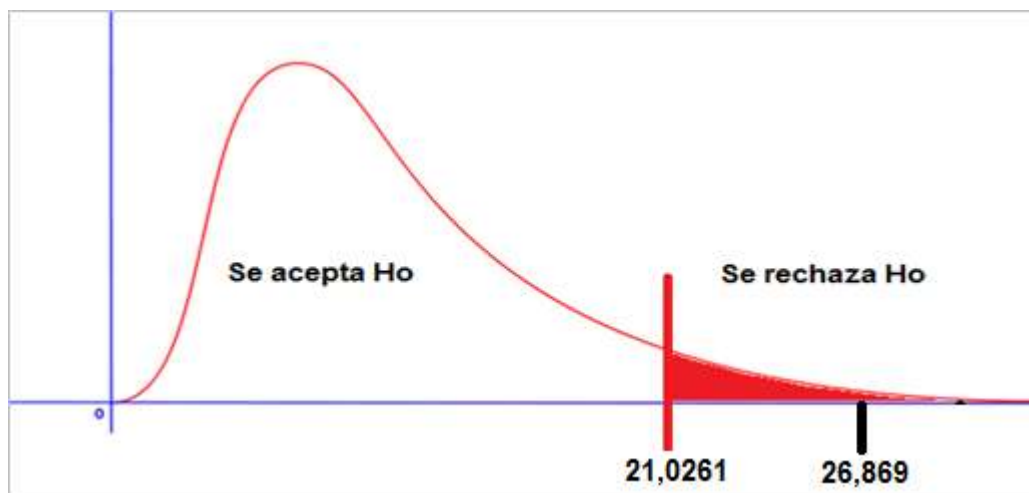
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 12: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	26,869	12	,008
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	21,0261		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 08: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°12

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 11 expresa que el 25% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, están en desacuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 08 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación altamente significativa entre la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 26,869 mayor al valor Tabular de 21,0261 y una significación de 0.008 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 13: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

			CONTROL				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
CONOCIMIENTO INTERNO DE LA EMPRESA	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	3 15.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	8 40.0%	11 55.0%
Total	Recuento % del total	3 15.0%	5 25.0%	1 5.0%	11 55.0%	20 100.0%	

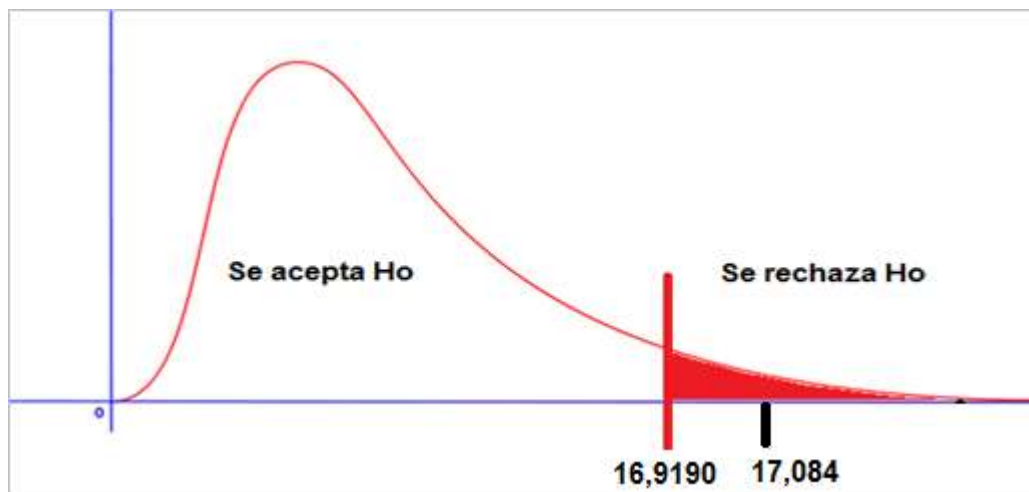
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 14: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	17,084	9	,047
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 09: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°14

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 13 expresa que el 40% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo con respecto a la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial, y, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 09 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación débil entre la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial y la dimensión control de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 17,084 mayor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.047 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 15: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		PLANEACION				Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
HABILIDADES Y DESTREZAS	Totalmente en desacuerdo	Recuento 2 10.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento 1 5.0%	1 5.0%	1 5.0%	1 5.0%	4 20.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento 0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 1 5.0%	3 15.0%	2 10.0%	3 15.0%	9 45.0%
Total	Recuento % del total	4 20.0%	4 20.0%	4 20.0%	8 40.0%	20 100.0%

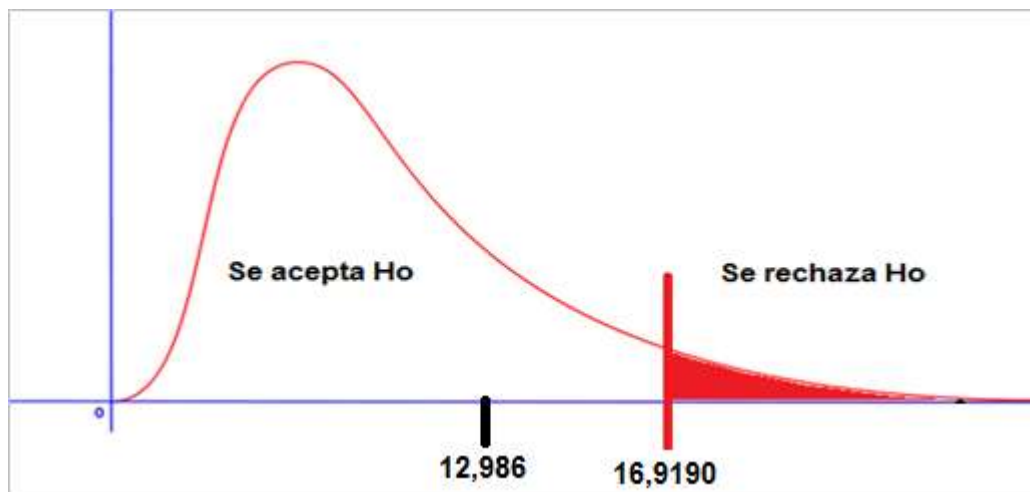
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 16: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	12,986	9	,163
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 10: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°16

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 15 expresa que el 20% de los trabajadores encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, sin embargo, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, y, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 10 indica que la hipótesis nula se acepta, rechazando la hipótesis alternativa; es decir no existe relación entre la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 12,986 menor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.163 mayor que 0.05 ($P > 0.05$).

TABLA N° 17: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

			ORGANIZACION				Total
			Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
HABILIDADES Y DESTREZAS	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	4 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	1 5.0%	2 10.0%	1 5.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	2 10.0%	1 5.0%	3 15.0%	3 15.0%	9 45.0%
Total	Recuento % del total	4 20.0%	7 35.0%	5 25.0%	4 20.0%	20 100.0%	

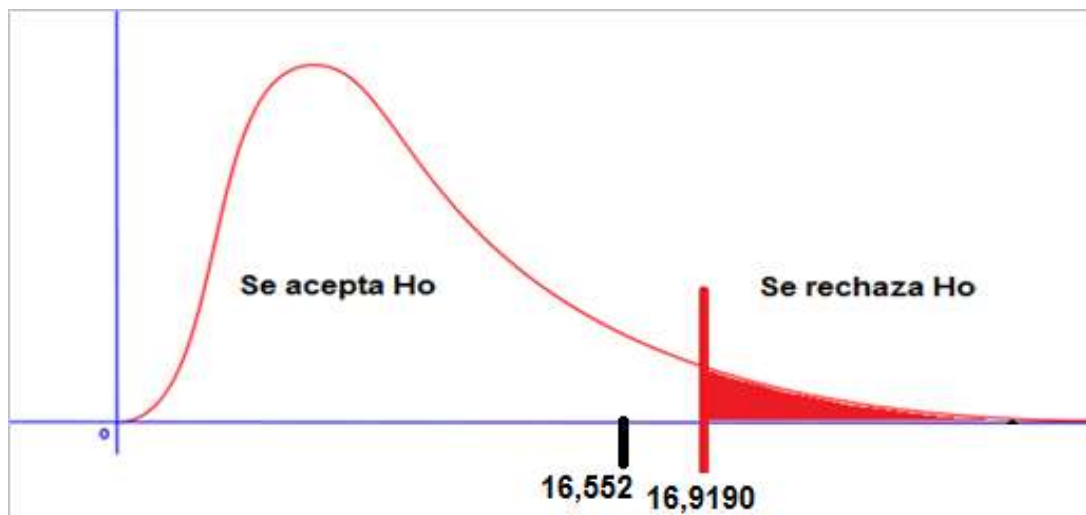
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 18: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	16,552	9	,056
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 11: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°18

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 17 expresa que el 20% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, sin embargo, están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, y, están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 11 indica que la hipótesis nula se acepta, rechazando la hipótesis alternativa; es decir no existe relación entre la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial y la dimensión organización de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 16,552 menor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.056 mayor que 0.05 ($P > 0.05$).

TABLA N° 19: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

			DIRECCION				Total	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
HABILIDADES Y DESTREZAS	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	1 5.0%	0 0.0%	4 20.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	1 5.0%	1 5.0%	3 15.0%	4 20.0%	9 45.0%
	Total	Recuento % del total	1 5.0%	6 30.0%	2 10.0%	6 30.0%	5 25.0%	20 100.0%

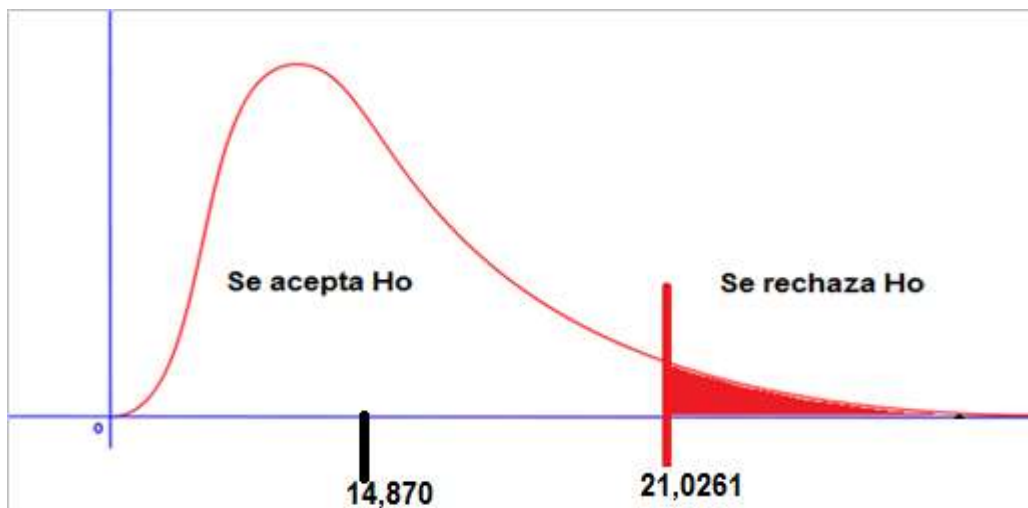
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 20: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	14,870	12	,249
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	21,0261		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 12: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°20

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 19 expresa que el 20% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, y, también están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, y, también están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 12 indica que la hipótesis nula se acepta, rechazando la hipótesis alternativa; es decir no existe relación entre la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 14,870 menor al valor Tabular de 21,0261 y una significación de 0.249 mayor que 0.05 ($P > 0.05$).

TABLA N° 21: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

			CONTROL				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
HABILIDADES Y DESTREZAS	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	1 5.0%	4 20.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	3 15.0%	0 0.0%	6 30.0%	9 45.0%
Total	Recuento % del total	3 15.0%	5 25.0%	1 5.0%	11 55.0%	20 100.0%	

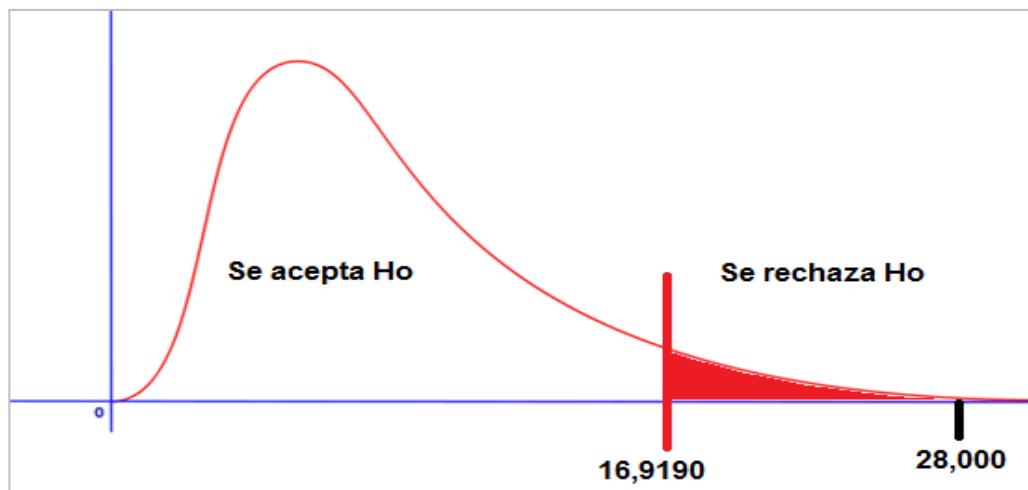
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 22: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	28,000	9	,001
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 13: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°22

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 21 expresa que el 30% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo con respecto a la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial, y, están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 13 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación altamente significativa entre la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial y la dimensión control de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 28,000 mayor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.001 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 23: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		PLANEACION				Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
ACTITUDES	Totalmente en desacuerdo	Recuento 1 5.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	Recuento 3 15.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0 0.0%	4 20.0%	2 10.0%	8 40.0%	14 70.0%
Total	Recuento % del total	4 20.0%	4 20.0%	4 20.0%	8 40.0%	20 100.0%

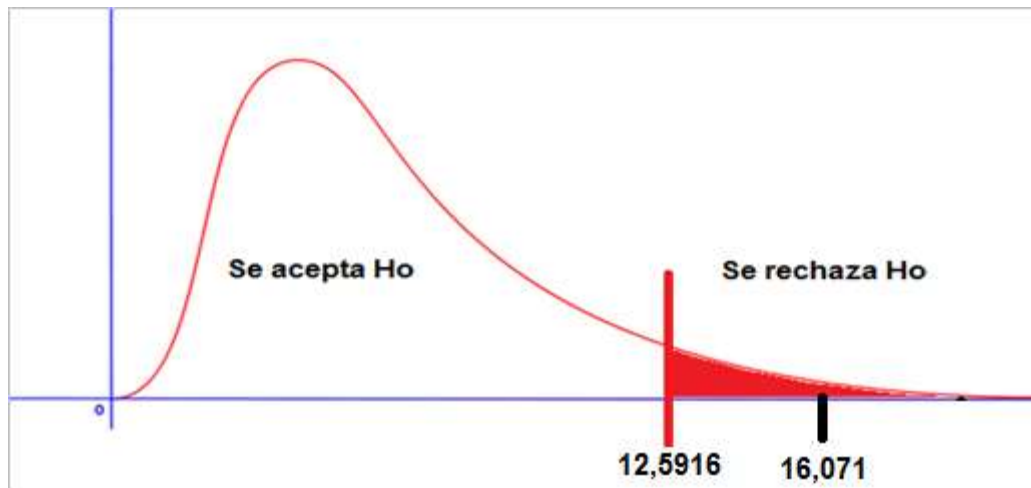
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 24: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	16,071	6	,013
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	12,5916		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 14: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°24

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 23 expresa que el 40% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 14 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación significativa entre la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 16,071 mayor al valor Tabular de 12,5916 y una significación de 0.013 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 25: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		ORGANIZACION				Total
		Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
ACTITUDES	Totalmente en desacuerdo	Recuento 1 5.0%	% del total 1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	Recuento 2 10.0%	% del total 2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 1 5.0%	% del total 4 20.0%	5 25.0%	4 20.0%	14 70.0%
Total	Recuento 4 20.0%	% del total 7 35.0%	5 25.0%	4 20.0%	20 100.0%	

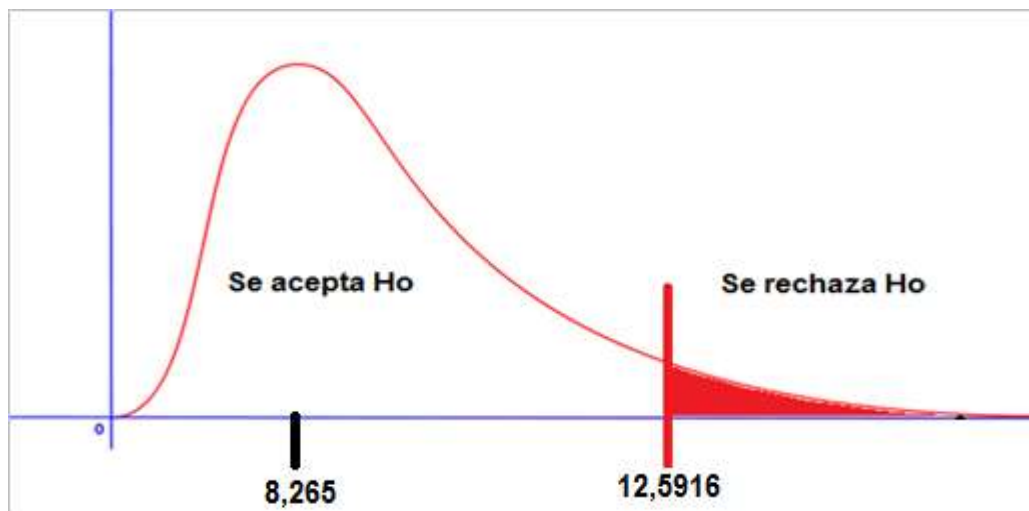
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 26: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	8,265	6	,219
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	12,5916		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 15: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°26

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 25 expresa que el 25% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, están de acuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, también están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 15 indica que la hipótesis nula se acepta, rechazando la hipótesis alternativa; es decir no existe relación entre la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial y la dimensión organización de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 8,265 menor al valor Tabular de 12,5916 y una significación de 0.219 mayor que 0.05 ($P > 0.05$).

TABLA N° 27: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		DIRECCION					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
ACTITUDES	Totalmente en desacuerdo	Recuento 1 5.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	Recuento 0 0.0%	3 15.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	6 30.0%	5 25.0%	14 70.0%
Total	Recuento % del total	1 5.0%	6 30.0%	2 10.0%	6 30.0%	5 25.0%	20 100.0%

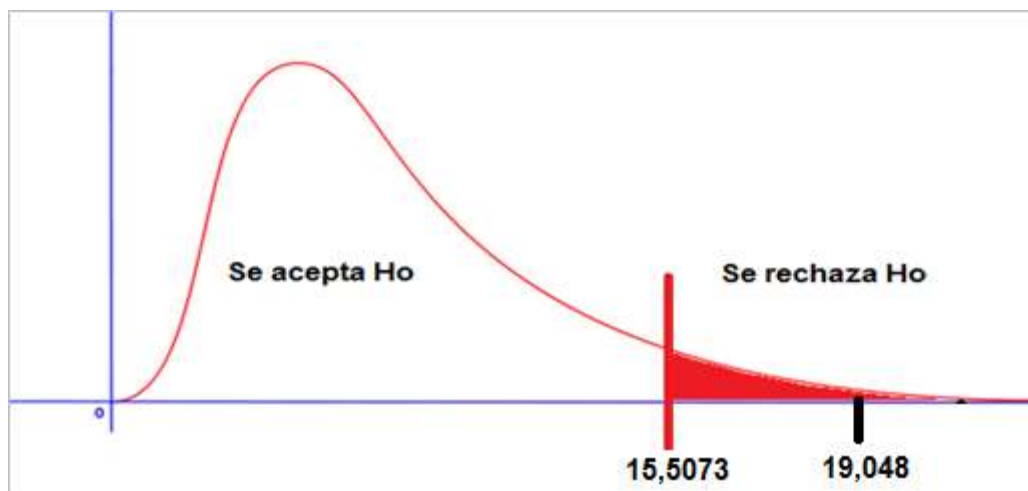
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 28: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	19,048	8	,015
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	15,5073		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 16: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°28

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 27 manifiesta que el 30% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, están de acuerdo con respecto a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 16 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación significativa entre la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 19,048 mayor al valor Tabular de 15,5073 y una significación de 0.015 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 29: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		CONTROL				Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
ACTITUDES	Totalmente en desacuerdo	Recuento 2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	Recuento 1 5.0%	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	4 20.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0 0.0%	3 15.0%	0 0.0%	11 55.0%	14 70.0%
	Total	Recuento 3 15.0%	5 25.0%	1 5.0%	11 55.0%	20 100.0%

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 30: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	22,286	6	,001
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	12,5916		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 17: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°30

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 29 manifiesta que el 55% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo con respecto a la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial, y, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 17 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación altamente significativa entre la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial y la dimensión control de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 22,286 mayor al valor Tabular de 12,5916 y una significación de 0.001 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 31: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		PLANEACION				Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
DESARROLLO PERSONAL	Totalmente en desacuerdo	Recuento 0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	Recuento 3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento 1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	2 10.0%	5 25.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0 0.0%	2 10.0%	2 10.0%	6 30.0%	10 50.0%
Total	Recuento % del total	4 20.0%	4 20.0%	4 20.0%	8 40.0%	20 100.0%

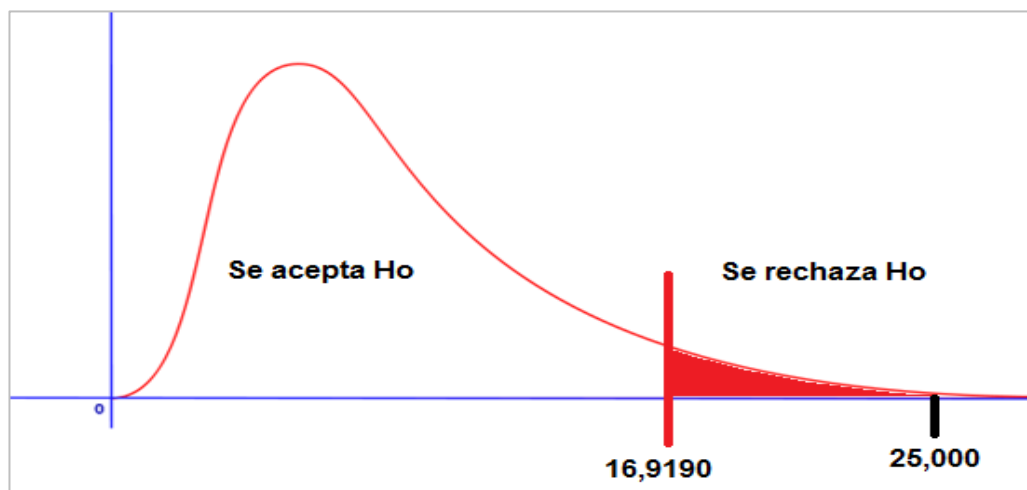
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 32: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	25,000	9	,003
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 18: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°32

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 31 manifiesta que el 30% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión planeación de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 18 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación altamente significativa entre la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 25,000 mayor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.003 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 33: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN ORGNIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		ORGANIZACION				Total
		Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
DESARROLLO PERSONAL	Totalmente en desacuerdo	Recuento 0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	Recuento 3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento 1 5.0%	2 10.0%	1 5.0%	1 5.0%	5 25.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0 0.0%	3 15.0%	4 20.0%	3 15.0%	10 50.0%
Total	Recuento 4 20.0%	7 35.0%	5 25.0%	4 20.0%	20 100.0%	

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 34: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGNIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	19,271	9	,023
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 19: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN ORGNIZACIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°34

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 33 manifiesta que el 20% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, están de acuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 19 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación débil entre la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial y la dimensión organización de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 19,271 mayor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.023 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 35: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

		DIRECCION					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
DESARROLLO PERSONAL	Totalmente en desacuerdo	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	2 10.0%	5 25.0%
	Totalmente de acuerdo	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	6 30.0%	3 15.0%	10 50.0%
Total	Recuento % del total	1 5.0%	6 30.0%	2 10.0%	6 30.0%	5 25.0%	20 100.0%

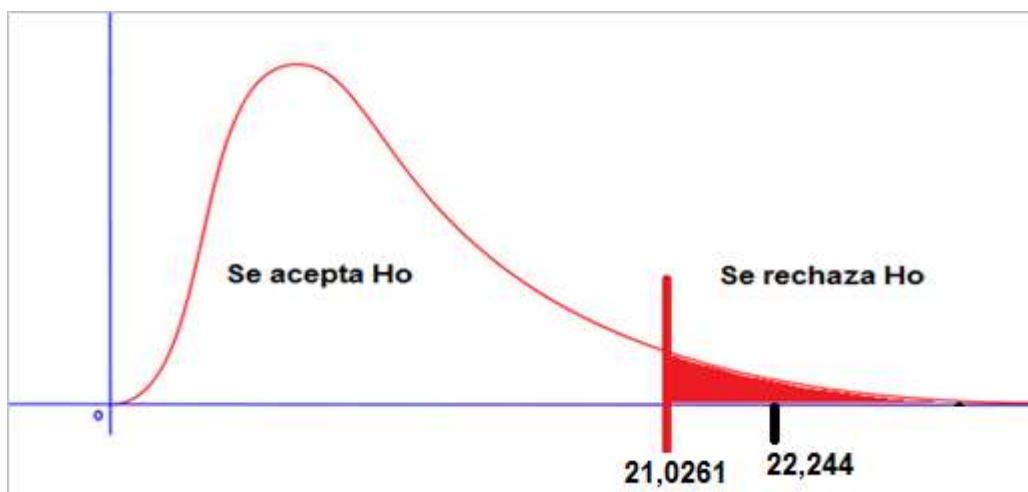
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 36: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	22,244	12	,035
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	21,0261		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 20: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°36

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 35 manifiesta que el 30% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, están de acuerdo con respecto a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 20 indica que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa; es decir existe una relación débil entre la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 22,244 mayor al valor Tabular de 21,0261 y una significación de 0.035 menor que 0.05 ($P < 0.05$).

TABLA N° 37: TABLA CRUZADA DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL CON LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

			CONTROL				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
DESARROLLO PERSONAL	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del total	1 5.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%
	En desacuerdo	Recuento % del total	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	1 5.0%	1 5.0%	3 15.0%	5 25.0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del total	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	8 40.0%	10 50.0%
Total	Recuento % del total	3 15.0%	5 25.0%	1 5.0%	11 55.0%	20 100.0%	

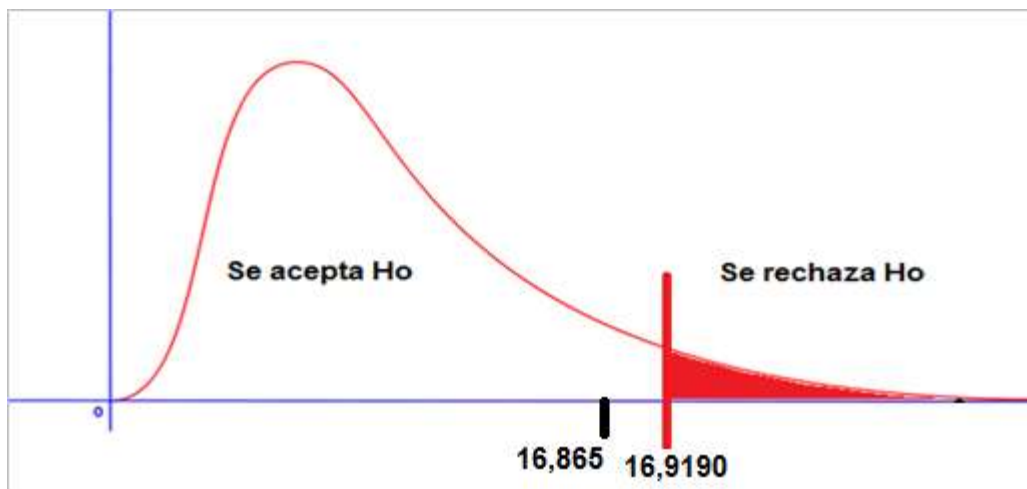
FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

TABLA N° 38: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	16,865	9	,051
Nivel de significancia	5%		
Valor de Tabla Chi - cuadrado	16,9190		

FUENTE: Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 21: RELACIÓN, MEDIANTE CHI CUADRADO, ENTRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°38

INTERPRETACIÓN:

- La tabla N° 37 expresa que el 40% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa. Mientras que, el 5% de los trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial, y, también, están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa.
- La figura N° 21 indica que la hipótesis nula se acepta, rechazando la hipótesis alternativa; es decir no existe relación entre la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial y la dimensión control de la variable gestión administrativa, puesto que se obtuvo un valor Chi cuadrado de 16,865 menor al valor Tabular de 16,9190 y una significación de 0.051 mayor que 0.05 ($P > 0.05$).

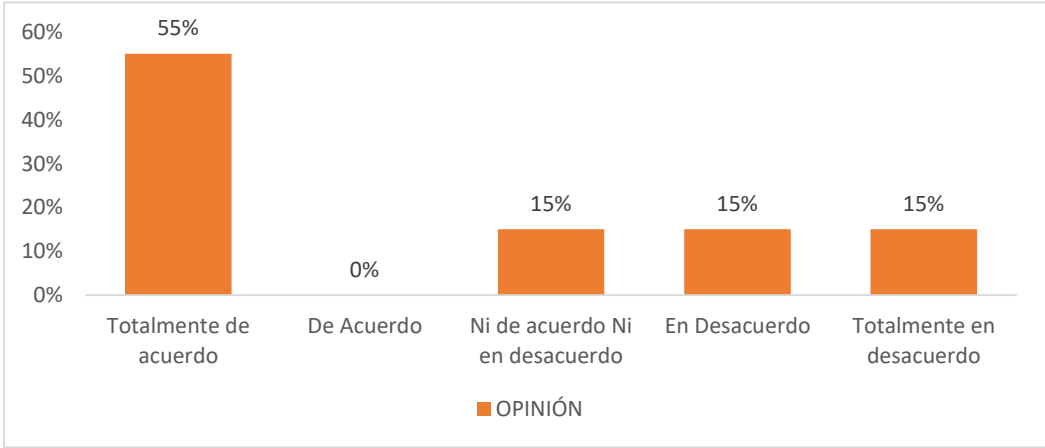
NIVEL POR CADA DIMENSIÓN DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

TABLA N° 39: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	11	55%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	3	15%
En Desacuerdo	3	15%
Totalmente en desacuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 22: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS INTERNOS DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°39

INTERPRETACIÓN:

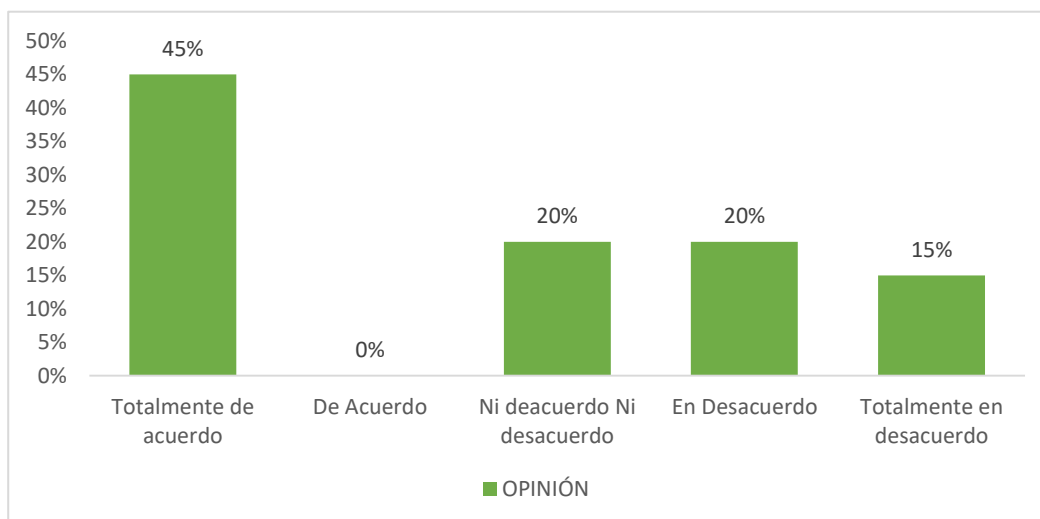
- La figura N° 22 indica que, a nivel dimensión con respecto a los conocimientos internos de la empresa, el 55% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 40: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	9	45%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	20%
En Desacuerdo	4	20%
Totalmente en desacuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 23: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°40

INTERPRETACIÓN:

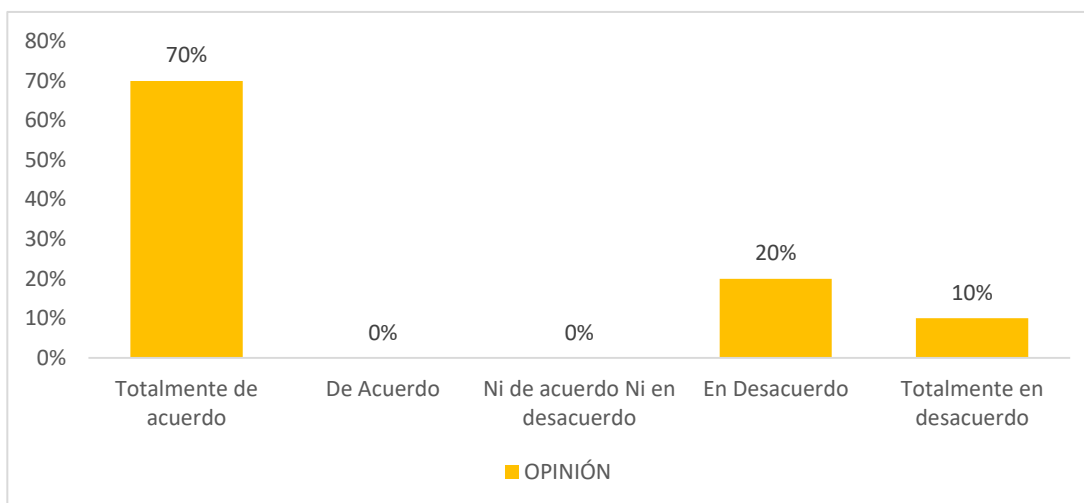
- La figura N° 23 expresa que, a nivel dimensión con respecto a las habilidades y destrezas, el 45% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 15% están totalmente en desacuerdo.

TABLA N° 41: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	14	70%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	4	20%
Totalmente en desacuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 24: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°41

INTERPRETACIÓN:

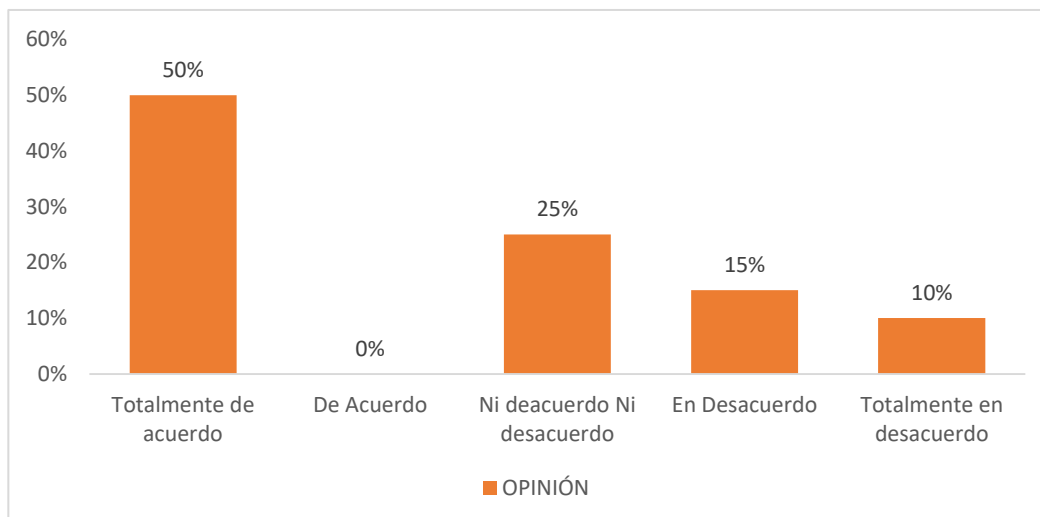
- La figura N° 24 manifiesta que, a nivel dimensión con respecto a las actitudes, el 70% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 10% están totalmente en desacuerdo.

TABLA N° 42: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	5	25%
En Desacuerdo	3	15%
Totalmente en desacuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 25: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°42

INTERPRETACIÓN:

- La figura N° 25 indica que, a nivel dimensión con respecto al desarrollo personal, el 50% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 10% están totalmente de acuerdo.

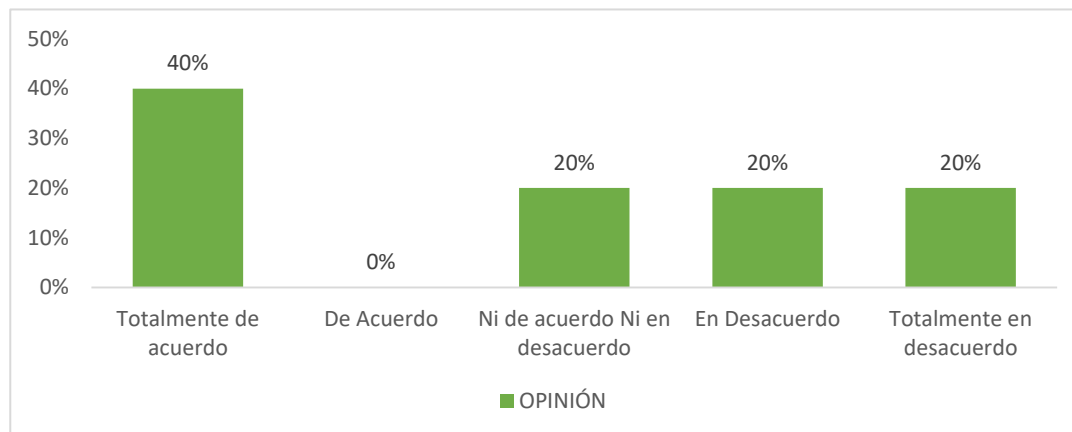
NIVEL POR CADA DIMENSIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TABLA N° 43: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	8	40%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	20%
En Desacuerdo	4	20%
Totalmente en desacuerdo	4	20%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 26: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°43

INTERPRETACIÓN:

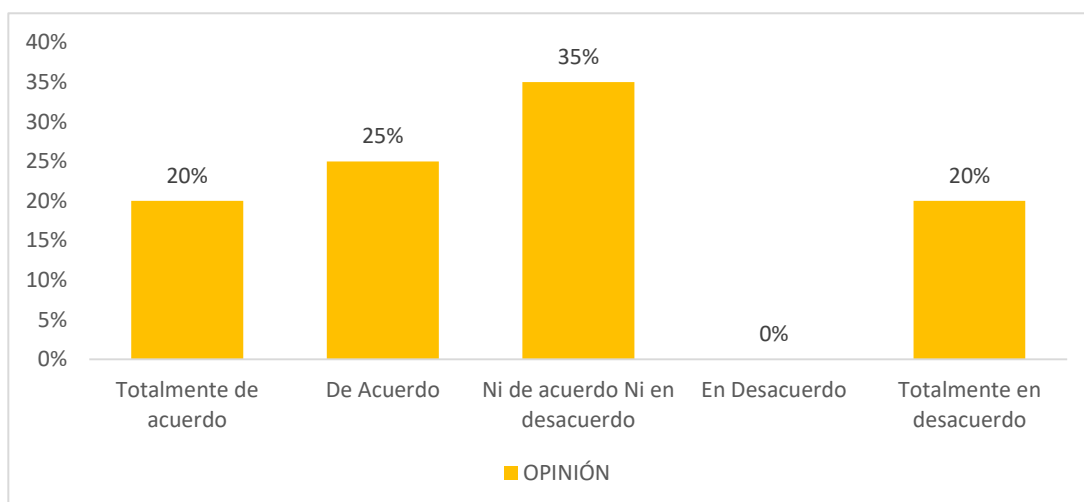
- La figura N° 26 expresa que, a nivel dimensión con respecto a la planeación, el 40% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 44: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	4	20%
De Acuerdo	5	25%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	35%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	4	20%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 27: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°44

INTERPRETACIÓN:

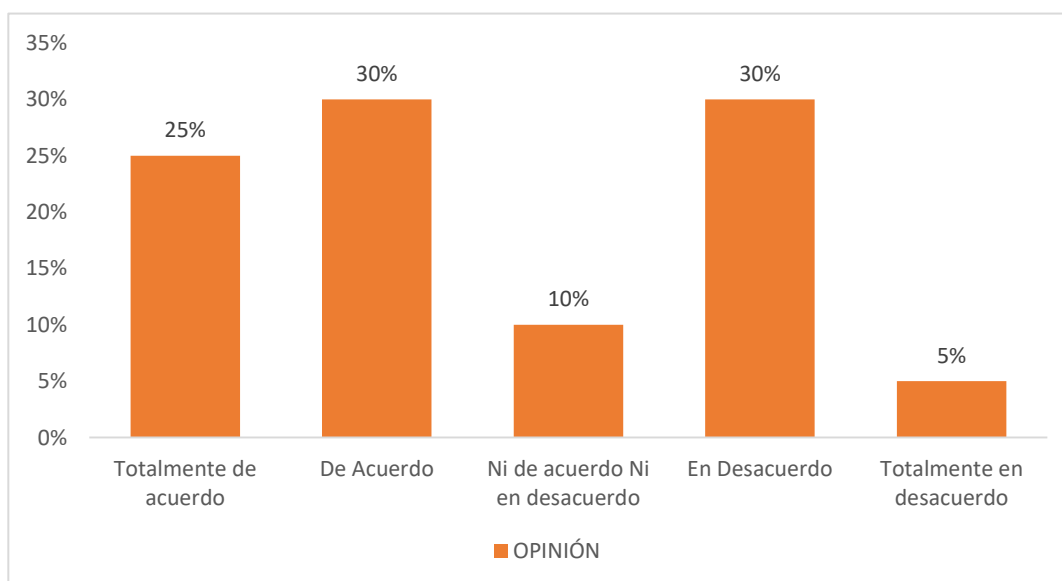
- La figura N° 27 manifiesta que, a nivel general con respecto a la organización, el 35% de los trabajadores encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que, el 20% están totalmente de acuerdo.

TABLA N° 45: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	5	25%
De Acuerdo	6	30%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	2	10%
En Desacuerdo	6	30%
Totalmente en desacuerdo	1	5%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 28: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°45

INTERPRETACIÓN:

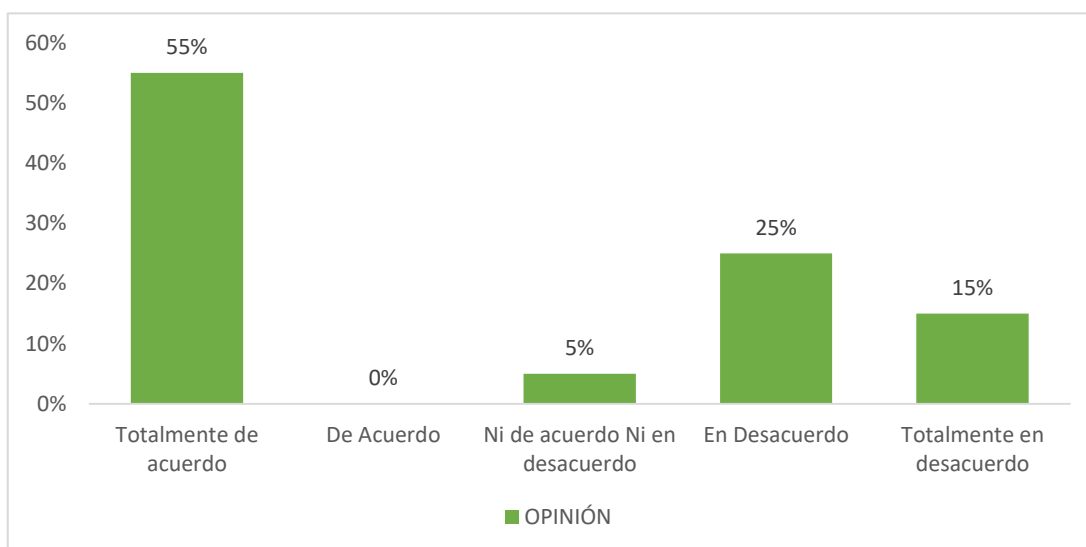
- La figura N° 28 indica que, a nivel general con respecto a la dirección, el 30% de los trabajadores encuestados están de acuerdo, mientras que, el 5% está totalmente en desacuerdo.

TABLA N° 46: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	11	55%
De Acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	1	5%
En Desacuerdo	5	25%
Totalmente en desacuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 29: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DIMENSIÓN CONTROL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE 2017



FUENTE: Tabla N°46

INTERPRETACIÓN:

- La figura N° 29 expresa que, a nivel dimensión con respecto al control, el 55% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que, el 5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

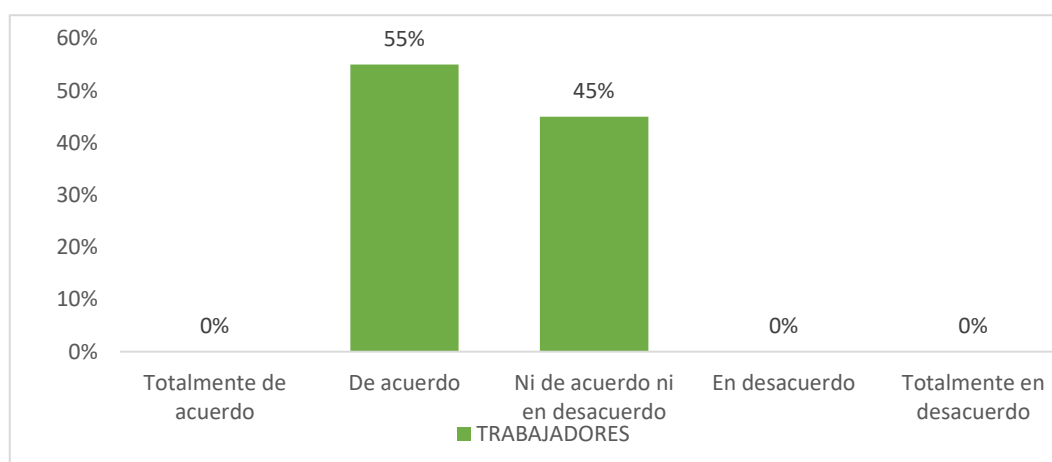
RESULTADOS DESCRIPTIVOS

TABLA N° 47: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA BRINDA CAPACITACIONES CONSTANTES PARA MEJORAR EL DESARROLLO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	11	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	45%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 30: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA BRINDA CAPACITACIONES CONSTANTES PARA MEJORAR EL DESARROLLO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: Tabla N°47

INTERPRETACIÓN:

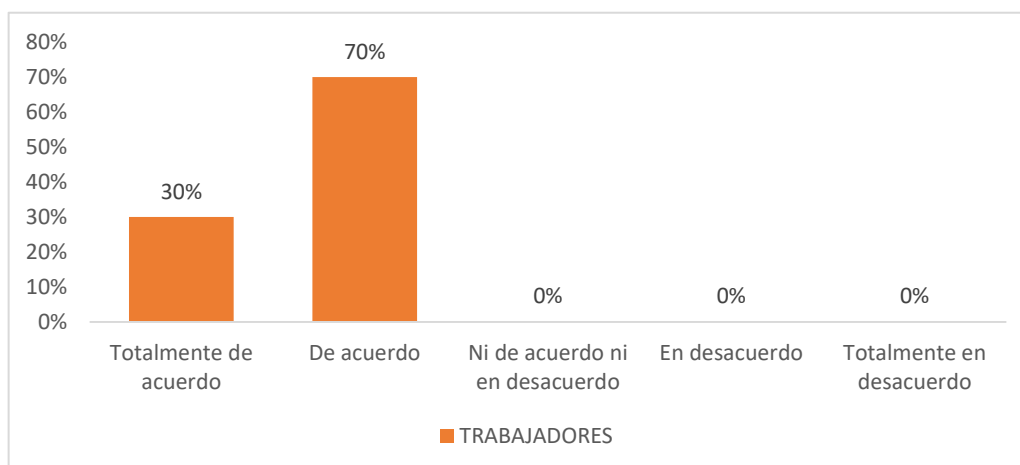
- La figura N° 30 manifiesta que el 55% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la empresa brinda capacitaciones constantes para mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores, mientras que, el 45% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 48: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE EL DESEMPEÑO LABORAL QUE TIENE DEPENDE DE LAS CAPACITACIONES QUE RECIBE POR PARTE DE LA EMPRESA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	6	30%
De acuerdo	14	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 31: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE EL DESEMPEÑO LABORAL QUE TIENE DEPENDE DE LAS CAPACITACIONES QUE RECIBE POR PARTE DE LA EMPRESA



FUENTE: Tabla N°48

INTERPRETACIÓN:

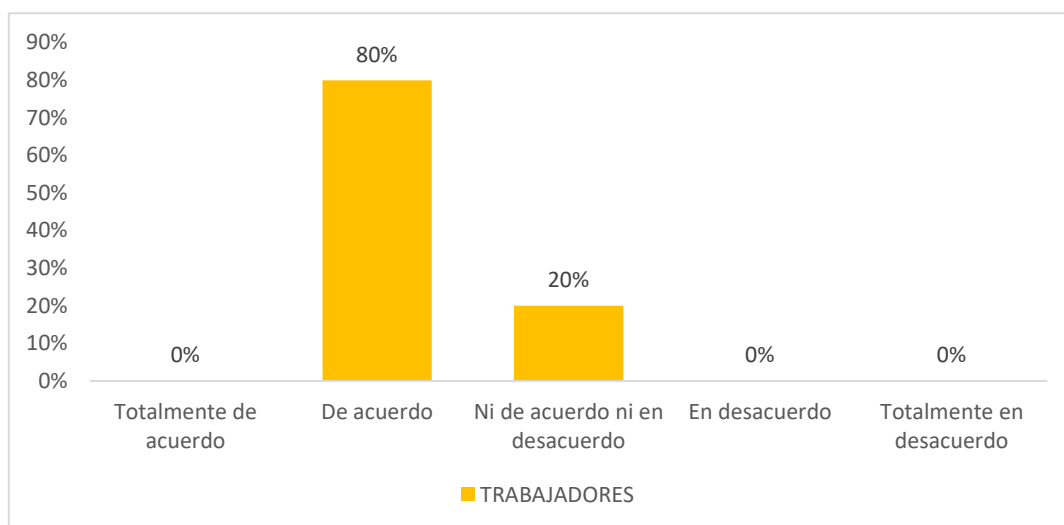
- La figura N° 31 expresa que el 70% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que el desempeño laboral que usted tiene depende de las capacitaciones que usted recibe por parte de la empresa, mientras que, el 30% están totalmente de acuerdo.

TABLA N° 49: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA EMPRESA UTILIZA A LA CAPACITACIÓN COMO UN PROCESO MOTIVACIONAL

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	16	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 32: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA EMPRESA UTILIZA A LA CAPACITACIÓN COMO UN PROCESO MOTIVACIONAL



FUENTE: Tabla N°49

INTERPRETACIÓN:

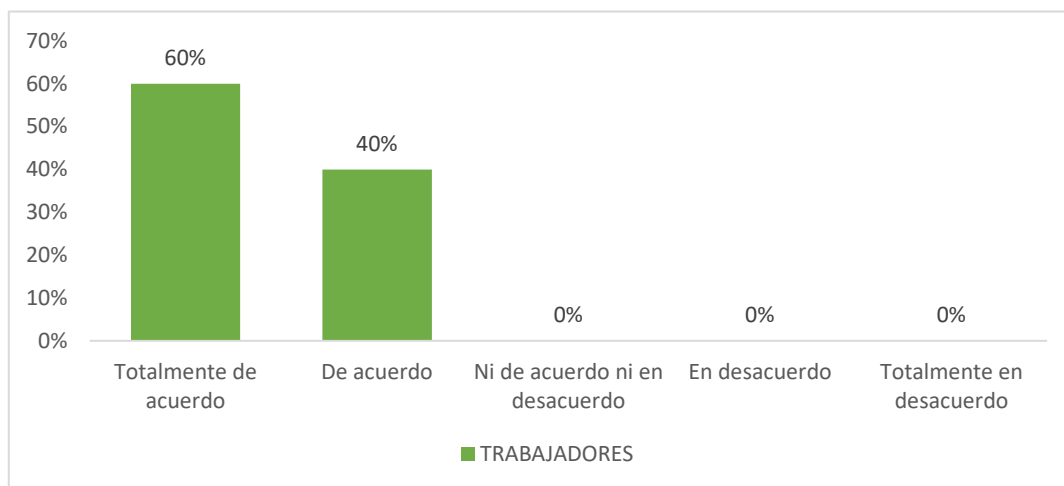
- La figura N° 32 expresa que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que la empresa utiliza a la capacitación como un proceso motivacional, mientras que, el 20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 50: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SON IMPORTANTES EN EL DESARROLLO LABORAL DE LA EMPRESA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	12	60%
De acuerdo	8	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 33: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SON IMPORTANTES EN EL DESARROLLO LABORAL DE LA EMPRESA



FUENTE: Tabla N°50

INTERPRETACIÓN:

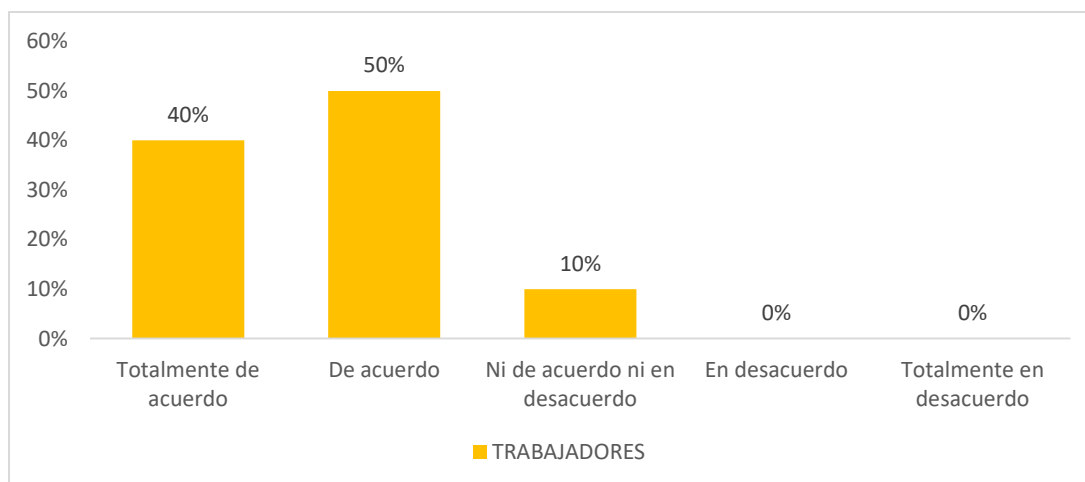
- La figura N° 33 expresa que el 60% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que los programas de capacitación son importantes en el desarrollo laboral de la empresa, mientras que, el 40% están de acuerdo.

TABLA N° 51: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UNA COORDINACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES, ORGANIZANDOLAS DE MANERA ADECUADA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	8	40%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 34: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UNA COORDINACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES, ORGANIZANDOLAS DE MANERA ADECUADA



FUENTE: Tabla N°51

INTERPRETACIÓN:

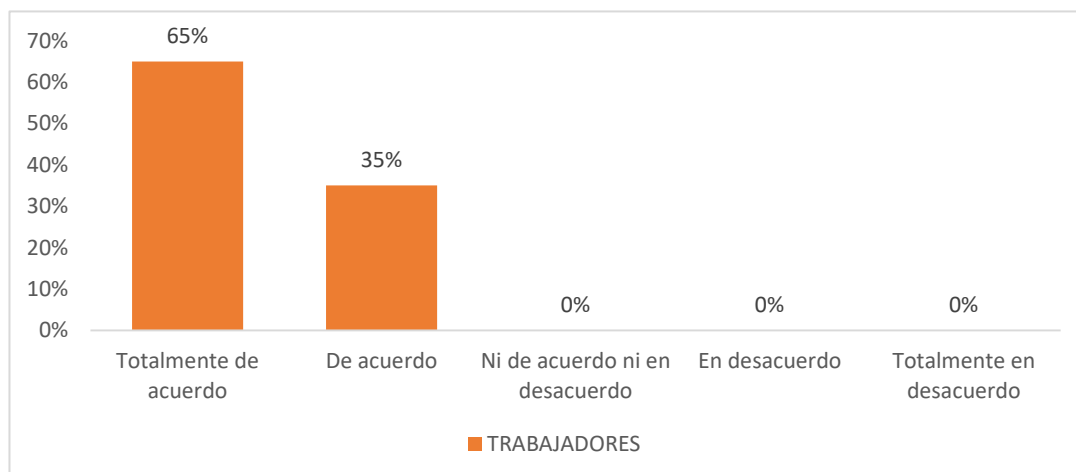
- La figura N° 34 expresa que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si existe una coordinación para el desarrollo de actividades, organizándolas de manera adecuada, mientras que, el 10% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 52: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA ASIGNACIÓN DE FUNCIONES A LOS TRABAJADORES ES DE ACUERDO A SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	13	65%
De acuerdo	7	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 35: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA ASIGNACIÓN DE FUNCIONES A LOS TRABAJADORES ES DE ACUERDO A SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS



FUENTE: Tabla N°52

INTERPRETACIÓN:

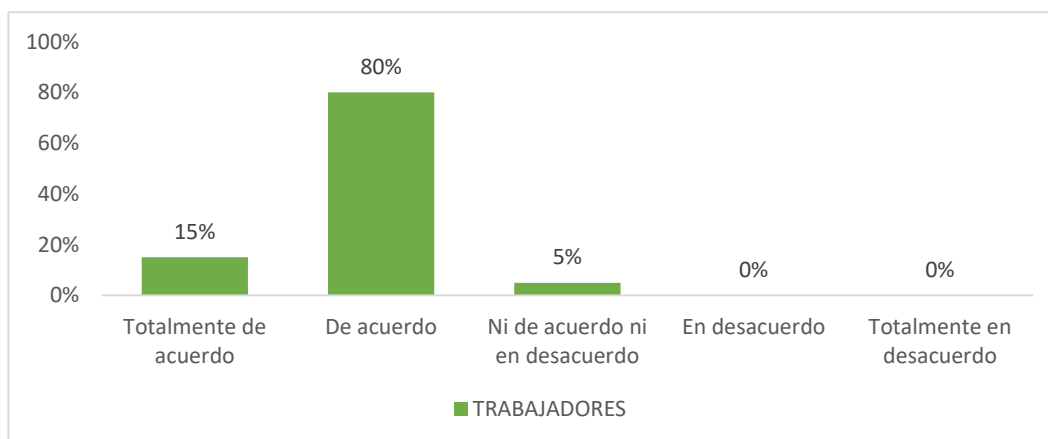
- La figura N° 35 indica que el 65% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la asignación de funciones a los trabajadores es de acuerdo a sus habilidades y conocimientos, mientras que, el 30% están sólo de acuerdo.

TABLA N° 53: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTEN HERRAMIENTAS PRODUCTIVAS, COMO PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O PLANES DE MOTIVACIÓN, PARA LA DIRECCIÓN ADECUADA DE LOS TRABAJADORES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	3	15%
De acuerdo	16	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 36: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTEN HERRAMIENTAS PRODUCTIVAS, COMO PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O PLANES DE MOTIVACIÓN, PARA LA DIRECCIÓN ADECUADA DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: Tabla N°53

INTERPRETACIÓN:

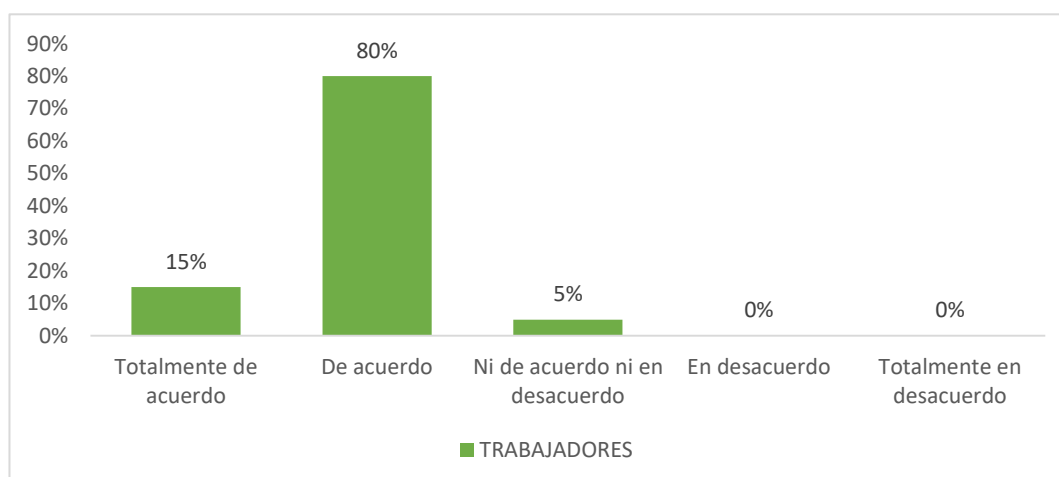
- La figura N° 36 indica que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si existen herramientas productivas, como programas de capacitación o planes de motivación, para la dirección adecuada de los trabajadores, mientras que, el 5% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 54: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI APLICAN UN PROCESO DE CONTROL Y/O SUPERVISIÓN DONDE PARTICIPAN TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	3	15%
De acuerdo	16	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 37: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI APLICAN UN PROCESO DE CONTROL Y/O SUPERVISIÓN DONDE PARTICIPAN TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA



FUENTE: Tabla N°54

INTERPRETACIÓN:

- La figura N° 37 indica que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si aplican un proceso de control y/o supervisión donde participan todos los trabajadores de la empresa, mientras que, el 5% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Valderrama (2013) en su tesis titulada “La incidencia de la capacitación de los operarios en la gestión administrativa de la corporación Liñán García S.A.C De la ciudad de Nuevo Chimbote – 2013”, concluye que existe una incidencia positiva por parte de la capacitación en la gestión administrativa. Lo cual concuerda con los resultados obtenidos en la investigación, pues en la Tabla N° 02 se pudo demostrar que, mediante la prueba Chi cuadrado, se obtuvo un valor de significancia de 0,001 ($P < 0.05$), por tanto, existe una relación altamente significativa entre capacitación empresarial y gestión administrativa.

Lecca (2009) en su tesis “Capacitación del Recurso Humano y su relación con la calidad de atención en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Chavín S.A.A. del distrito de Chimbote”, concluye que:

A los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Chavín se les capacita de forma mensual y en consecuencia el 62.9% considero que a veces tuvieron problemas, es decir no se viene capacitando de manera adecuada y oportuna.

Lo cual no coincide con lo manifestado en la Tabla N° 04, donde el 50% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto con respecto a la capacitación empresarial, mientras que, el 15% están en un nivel regular.

En la Tabla N° 06 se manifiesta que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentra en un nivel alto con respecto a la gestión administrativa, mientras que, el 10% están en un nivel regular. Lo cual no concuerda con lo dicho por Muñoz (2014) en su tesis titulada “Influencia de la gestión administrativa en la atención al cliente brindado por el restaurante Don Gordo en el distrito de Nuevo Chimbote, 2014”, donde concluye que los consumidores tienen un regular nivel de gestión administrativa, donde el 57% no tienen conocimiento de ello y el 43% si tienen conocimiento. (p. 65).

Sosa (2014) en su tesis titulada “Propuesta de un programa de capacitación para docentes en el Instituto Tecnológico del Nor-Oriente”, concluye que:

[...] según las necesidades se hace evidente reforzar la actitud en los docentes debido a que no se brinda un servicio de calidad y no se trabaja en equipo.

Lo cual, no se corrobora con lo demostrado en la Tabla N° 41, pues la mayor proporción de los trabajadores encuestados (70%) están totalmente de acuerdo con respecto a las actitudes. Siendo indispensable este aspecto en todo trabajador, ya que las funciones serán desempeñadas eficientemente.

Marroquín (2007) en su tesis titulada “Programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, concluye que:

No existe un programa de capacitación que respalde las necesidades de formación y desarrollo del personal docente y que al proponer el programa de capacitación fue bien recibido por el personal docente de la Universidad.

Lo cual no se apoya a lo que en la Tabla N° 47 se manifiesta, puesto que la mayor proporción de los trabajadores encuestados (55%) se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la empresa brinda capacitaciones constantes para mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores. Esto quiere decir que, la empresa emplea capacitaciones a los trabajadores para el reforzamiento de sus habilidades.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

- 5.1** Se determinó que, mediante la prueba Chi cuadrado, se obtuvo un valor de 28,822 que al ser mayor al valor tabular con Nivel de Confianza de 95% (16,9190) se rechaza la hipótesis nula y por ende se acepta la hipótesis alternativa; mostrando que entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa existe una relación altamente significativa. Siendo una relación muy importante para el desarrollo y mejora continua con respecto a las habilidades y conocimientos de los trabajadores en función a sus responsabilidades. (Tabla N° 02).
- 5.2** Se analizó que, con respecto al nivel de capacitación empresarial, el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel alto, así mismo el 15% están en un nivel regular y el 35% en un nivel bajo. Es indispensable que la capacitación empresarial se ejecute en toda empresa para la preparación de los trabajadores y el reforzamiento constante de sus habilidades con la finalidad de que los resultados sean más productivos. (Tabla N° 04).
- 5.3** Se analizó que, con respecto al nivel de gestión administrativa, el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel alto, así mismo el 10% están en un nivel regular y el 40% en un nivel bajo. Siendo la gestión administrativa el núcleo de toda empresa, donde recae las responsabilidades para el surgimiento de ella. (Tabla N° 06).
- 5.4** Se analizó que, mediante la prueba Chi cuadrado, entre la dimensión conocimientos internos de la variable capacitación empresarial y la dimensión dirección de la variable; la dimensión habilidades y destrezas de la variable capacitación empresarial y la dimensión control de la variable gestión administrativa; la dimensión actitudes de la variable capacitación empresarial y la dimensión control de la variable gestión administrativa; y, la dimensión desarrollo personal de la variable capacitación empresarial y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa; existe una relación altamente significativa, obteniendo un valor de significancia de 0,008; 0,001; 0,001; y

0,003 respectivamente. Siendo muy importante las relaciones antes mencionadas, puesto que los trabajadores se involucran más en lo que respecta a los indicadores de las dimensiones y los resultados terminan siendo mucho más satisfactorios; recalando que se deben reforzar las dimensiones que no tiene relación, o su relación es débil. (Tabla N° 12, Tabla N° 22, Tabla N° 30 y Tabla N° 32).

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1** Sabiendo que, existe una relación altamente significativa entre capacitación empresarial y gestión administrativa, se le recomienda a la Gerente General de la empresa manejar un control adecuado y supervisión constante en ambas variables, enfocándose en la mejora continua del desarrollo de las capacitaciones que se ejecutan en la empresa, puesto que de esa forma existirá una mejor gestión administrativa y los trabajadores desempeñarán eficientemente.
- 6.2** A raíz de los resultados obtenidos de la encuesta realizada, se recomienda a la Gerente General de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., replantear el Programa de Capacitación, con el fin de satisfacer las carencias y dudas que aún existen en el 50% de los trabajadores encuestados con referencias a la capacitación empresarial que han recibido; para lo cual, se puede convocar la intervención de especialistas en el rubro en el que la empresa se desarrolla.
- 6.3** Tomando en cuenta los resultados de la encuesta realizada sobre la gestión administrativa en donde el 50% no se encuentra conforme; se sugiere que también se implementen talleres en los cuales los encargados de cada área y sus trabajadores correspondientes puedan opinar y sugerir cambios y nuevas alternativas que permitan mejorar el cumplimiento de los objetivos y metas fijadas, esto permitiría que se desarrolle una gestión administrativa correcta y mucho más beneficiosa para la empresa.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, A. (2013). *Gestión de recursos humanos en el proceso de capacitación y su efecto en la calidad de atención al cliente en Sodimac S.A. de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)
- Anicama, M. y Britto, V. (2015). Propuesta de un plan de Capacitación para elevar el Desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1420>
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Mc-Graw-hill
- Asenjo, V. (2009). Capacitación y gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana (Tesis de Doctorado). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/285/TD%20CE%20A81%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrientos, O., Escobedo, S., Landa, H. y Lozano, S. (2009) Detección de necesidades de capacitación en el Departamento de Mercaderías de la empresa 7–Eleven México Mercado (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/4133/1/A2.719.pdf>
- Campos, S. y Loza, P. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8va ed.). México: McGraw-Hill.

- Ibáñez, M. (2007). Administración de recursos humanos en la empresa. En Asenjo V. (2009). Capacitación y gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana (Tesis de Doctorado). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/285/TD%20CE%20A81%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández y Rodríguez, S. y Pulido, M. (2011). *Fundamentos de la gestión empresarial*. México: McGraw-Hill.
- Lázaro, A. (2012). *Gestión administrativa y su efecto en el crecimiento de la Empresa agrícola e Inversiones L&F S.A.C. de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)
- Lecca, R. (2009). *Capacitación del Recurso Humano y su relación con la calidad de atención en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Chavín S.A.A. del distrito de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)
- Marroquín, A. (2007). Programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis de Maestría). Recuperada de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3069.pdf
- Matos, N. (2009). *Capacitación del Talento Humano y su relación en la gestión de las pymes en el sector restaurantes en la ciudad de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)
- Muñoz, I. (2014). *Influencia de la gestión administrativa en la atención al cliente brindado por el restaurante Don Gordo en el distrito de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)

- Ordoñez, L. (2009). *Procesos de la gestión administrativa*. Colombia. MAGNIUM
- Panta, C. (2014). *Evaluación de la gestión Administrativa y su relación con la satisfacción de los clientes de la Empresa Servicios Generales CLEMENT E.I.R.L. Sucursal Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)
- Pardo, A., & Ruiz, M., (2002). *Guía para el análisis de datos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Paredes, M. y Reátegui, N. (2016). Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/90>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (5ta ed.). México: Pearson Educación
- Robbins, S. y Coulter, M. (2009). *Administración*. (8va ed.). México: Pearson Educación.
- Romero, J. (2011). *Influencia de la capacidad laboral de los colaboradores en la mejora de la calidad de servicio en la empresa N&L Romero Inversiones E.I.R.L. en Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)
- Sosa, Y. (2014). Propuesta de un programa de capacitación para docentes en el Instituto Tecnológico del Nor-Oriente (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira>
- Valderrama, S. (2013). *La incidencia de la capacitación de los operarios en la gestión administrativa de la corporación Liñán García S.A.C De la ciudad de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de abril de 2016)
- Vallejo, P. (2014). La gestión administrativa de los directivos y la calidad de servicio del personal de la Universidad Nacional de Educación (Tesis de

Doctorado). Recuperada de
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/557>

Villanueva, C. (2015). El Control Interno y la Gestión Administrativa en el Hospital Nacional "Guillermo Almenara Irigoyen" de ESSALUD (Tesis de Doctorado). Recuperada de
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/347>

Wilnora, M. (2011). Programa de capacitación y entrenamiento para el personal administrativo y obrero adscrito al Núcleo de Sucre de la Universidad del Oriente (Tesis de licenciatura). Recuperada de
[http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1751/1/TESIS WR.pdf](http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1751/1/TESIS_WR.pdf)

ANEXOS

Anexo N° 01

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

Sexo: M () F ()

Tiempo de trabajo: () años () meses

Estimado (a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de capacitación empresarial en Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Se le agradece por anticipado su colaboración.

Indicadores: Totalmente de acuerdo = (5)

De acuerdo = (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = (3)

En desacuerdo = (2)

Totalmente en desacuerdo = (1)

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	CONOCIMIENTO INTERNO DE LA EMPRESA	1. La empresa informa a los trabajadores el tipo de clientes con el que trabaja					
		2. La empresa informa a los trabajadores sobre los productos y servicios que brinda					
		3. La empresa da a conocer a los trabajadores las políticas que aplica					
		4. La empresa da a conocer a los trabajadores las responsabilidades y beneficios que tienen dentro de ella					
		5. La empresa brinda capacitaciones constantes para mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores					
2	HABILIDADES Y DESTREZAS	6. La empresa brinda una inducción sobre las funciones que los trabajadores tienen a cargo y deben cumplir					
		7. Considera que el desempeño laboral que usted tiene depende de las capacitaciones que usted recibe por parte de la empresa					
		8. Considera que la forma en la que realiza sus funciones es de calidad					
		9. Considera que su esfuerzo en el cumplimiento de funciones brinda productividad a la empresa					
		10. Considera que sus habilidades y destrezas se reflejan en las funciones que tiene a cargo					
3	ACTITUDES	11. Considera que mejorar sus debilidades personales depende de la capacitación que usted recibe por parte de la empresa					
		12. Considera que su actitud y aptitud influye en el interés de recibir nuevos conocimientos mediante las capacitaciones que realiza la empresa					
		13. Considera que la capacitación empresarial influye en mejorar sus fortalezas y aproximarse a sus oportunidades					
		14. Considera que la capacitación empresarial influye en la competitividad					
		15. Considera que la empresa utiliza a la capacitación como un proceso motivacional					
4	DESARROLLO PERSONAL	16. Considera que la capacitación aumenta la autoestima profesional y personal					
		17. Considera que trabajar en equipo se obtienen mejores resultados que trabajar de forma individual.					
		18. Considera que la capacitación empresarial aumenta la competencia profesional					
		19. Considera que la iniciativa en los trabajadores es los resultados de la obtención de nuevos conocimientos.					
		20. Considera que los programas de capacitación son importantes en el desarrollo laboral de la empresa					

Anexo N° 02

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sexo: M () F ()

Tiempo de trabajo: () años () meses

Estimado (a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de gestión administrativa en Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Se le agradece por anticipado su colaboración.

Indicadores: Totalmente de acuerdo = (5)

De acuerdo = (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = (3)

En desacuerdo = (2)

Totalmente en desacuerdo = (1)

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	PLANEACIÓN	1. La empresa tiene definida por escrito la misión, visión y valores, y en la redacción de éstas participó desde la gerencia hasta el personal de base.					
		2. La empresa tiene objetivos y metas formuladas correctamente					
		3. Existen estrategias adecuadas para alcanzar los objetivos o metas					
		4. Existe una coordinación para el desarrollo de actividades, organizándolas de manera adecuada.					
		5. Existe un tiempo adecuado y prudente para el desarrollo de las funciones.					
2	ORGANIZACIÓN	6. Se explica, de manera clara y precisa, las funciones otorgadas a cada trabajador.					
		7. Existe una estructura organizacional adecuada, para la mejor identificación de cargos.					
		8. La asignación de funciones a los trabajadores es de acuerdo a sus habilidades y conocimientos.					
		9. Existen los recursos suficientes para el desarrollo de las funciones asignadas a los trabajadores.					
		10. Los trabajadores de la empresa cumplen con el perfil correcto que debe llevar a cargo las funciones correspondientes.					
3	DIRECCIÓN	11. Ejercen un nivel de liderazgo alto a los trabajadores de la empresa que tienen a cargo.					
		12. La comunicación con los trabajadores de la empresa que tiene a cargo y demás es correcta y fluida.					
		13. Los aportes de los trabajadores son tomadas para la toma de decisiones en alguna situación.					
		14. Existe un control de supervisión dentro de la empresa para obtener y mejorar los errores que se presenten en el proceso de realización de funciones					
		15. Existen herramientas productivas, como programas de capacitación o planes de motivación, para la dirección adecuada de los trabajadores.					
4	CONTROL	16. Aplican los indicadores de medición adecuados para los resultados obtenidos y cumplimientos de objetivos.					
		17. Corrigen los errores junto a los demás trabajadores para cumplir lo planificado.					
		18. Aplican un proceso de control y/o supervisión donde participan todos los trabajadores de la empresa.					
		19. Considera que es importante la supervisión de desempeño constante.					
		20. Considera que al existir un proceso de control los resultados serán mejores.					

Anexo 03

Validación por expertos del instrumento de Capacitación Empresarial

Capacitación Empresarial

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

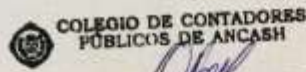
Yo, Victor Alejandro Siches Murto, titular del DNI. N° 18091999, de profesión Contador Público, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución U. C. V

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Constructora e Inversiones Santo Fe SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 27 días del mes de Junio del 2017



CPCC. Victor A. Siches Murto
Mat. N° 4093

Anexo 04

Validación por expertos del instrumento de Capacitación Empresarial

Capacitación Empresarial

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilera Simchuz, titular
del DNI N° 32965014, de profesión
Administradora, ejerciendo
actualmente como Jefa de Marketing y Promoción en la
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Constructores e Inversiones Santa Fe SAC

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Items			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 30 días del mes de Junio del 2017



[Firma]
Firma

Anexo 05

Validación por expertos del instrumento de Capacitación Empresarial

Capacitación Empresarial

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Angel Javier Mucha Paitón, titular
del DNI N° 17841314, de profesión
docente, ejerciendo
actualmente como docente universitario, en la
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Constructora Inversiones Santa Fe

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Chimbote, a los 05 días del mes de Julio del 2017

CPJ
Firma

Anexo 06

Validación por expertos del instrumento de Gestión Administrativa

Gestión Administrativa

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Victor Alejandro Sichez Muñoz, titular
del DNI N° 18091999, de profesión
Contador Público, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución H.C.V

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Constructora e Inversiones Santa Fe SAC

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 27 días del mes de Junio del 2017



COLEGIO DE CONTADORES
PÚBLICOS DE ANCASH

Victor A. Sichez Muñoz
CPCC. Victor A. Sichez Muñoz
Mat. N° 469

Anexo 07

Validación por expertos del instrumento de Gestión Administrativa

Gestión Administrativa

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilar Sánchez, titular
del DNI N° 32563014, de profesión
Administradora, ejerciendo
actualmente como Jefa de Marketing y Promoción en la
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Constructora e Inversiones Santa Fe SAC

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 30 días del mes de Junio del 2017



[Handwritten Signature]
Firma

Anexo 08

Validación por expertos del instrumento de Gestión Administrativa

Gestión administrativa

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Angel Javier Muga Paitao, titular
del DNI N° 17841314, de profesión
docente, ejerciendo
actualmente como docente universitario, en la
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 03 días del mes de Julio del 2017

[Firma]
Firma

Anexo N° 09

MATRIZ DE CONSISTENCIA										
TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote - 2017	¿Existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora Santa Fe S.A.C., Chimbote - 2017?	H1: Existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora Santa Fe S.A.C.	Objetivo general Determinar si existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017.	CAPACITACIÓN EMPRESARIAL	"La capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo". Chiavenato (2007)	La capacitación empresarial es una actividad brindada por una organización para todas las personas que la conforman, con la finalidad de que éstos adquieran nuevos conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, etc. con respecto a sus funciones correspondientes, teniendo así un buen desempeño laboral y ser un recurso productivo para la empresa y el logro de sus objetivos.	Conocimiento interno de la empresa	Tipos de clientes	1	Ordinal
								Productos y servicios de la empresa.	2	
								Políticas de la empresa	3	
								Responsabilidades y beneficios	4	
								Programa de capacitaciones	5	
							Habilidades y destrezas	Conocimiento de funciones	6	
								Desempeño laboral	7	
								Calidad de trabajo	8	
								Productividad	9, 10	
								Actitudes	Debilidades personales	
		Actitud y aptitud	12							
		Fortalezas y oportunidades	13							
		Capacidad de competitividad	14							
		Motivación	15							
		Desarrollo personal	Autoestima	16						
			Trabajo en equipo	17						
			Competencia profesional	18						
			Iniciativa	19						
			Importancia de los programas de capacitación y competencias	20						
				H0: No existe relación entre la capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora Santa Fe S.A.C.	Objetivos específicos - Analizar el nivel de capacitación empresarial de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017. - Analizar el nivel de gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017. - Analizar la relación de las dimensiones de la variable capacitación empresarial y las dimensiones de la variable gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017..	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	"La gestión administrativa es la ejecución de los procesos, con el fin de incrementar la cantidad y la eficiencia de los servicios, teniendo en cuenta que los recursos humanos son fundamentales para el logro de los objetivos planteados". (Ordoñez, 2009)	La gestión administrativa es el modo de aprovechar y saber utilizar los recursos escasos o existentes de una organización para poder lograr los objetivos planteados por ésta. Para esto se realiza mediante un proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.	Planeamiento	Visión, misión y valores
Objetivos planteados	2									
Estrategias para el alcance de objetivos	3									
Organización	Coordinación de actividades								4,5	
	Funciones claras y precisas								6	
	Estructura organizacional								7	
	Asignación de funciones								8	
Dirección	Recursos suficiente y eficiente								9	
	Perfil de trabajadores								10	
	Liderazgo								11	
Control	Comunicación y motivación	12,13								
	Herramientas productivas	14								
	Supervisión de funciones	15								
	Indicadores de medición	16								
	Corrección de errores	17								
Monitoreo	18									
Importancia del control	19,20									

Anexo N° 10
BASE DE DATOS RECOLECTADOS

N° DE ENCUESTADO	CAPACITACIÓN EMPRESARIAL																				GESTIÓN ADMINISTRATIVA																			
	CONOCIMIENTOS INTERNO DE LA EMPRESA					HABILIDADES Y DESTREZAS					ACTITUDES					DESARROLLO PERSONAL					PLANEACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	5	5
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
7	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
9	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
10	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
20	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	

Anexo 11

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

Para determinar la confiabilidad del Cuestionario sobre Capacitación empresarial, dado que la muestra es de 20 trabajadores, se utilizó una muestra piloto de 10 trabajadores, siendo éstos elegidos al azar.

La confiabilidad fue hallada mediante el programa del SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), utilizando el Alfa de Cronbach, por ser una investigación cuantitativa – correlacional.

El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach es 0.912 lo que significa que el instrumento es confiable y puede utilizar en esta investigación.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

Estadísticas 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
CE1	77,3000	28,678	,640	,905
CE2	77,2000	29,511	,553	,908
CE3	77,2000	29,067	,655	,905
CE4	77,5000	28,278	,654	,905
CE5	77,8000	30,178	,403	,911
CE6	77,4000	27,156	,892	,898
CE7	77,0000	32,222	,000	,914
CE8	76,8000	31,289	,160	,916
CE9	76,6000	30,711	,217	,917
CE10	76,5000	29,611	,407	,912
CE11	76,4000	30,489	,257	,916
CE12	76,9000	30,767	,386	,911
CE13	76,8000	29,511	,553	,908
CE14	76,5000	27,167	,870	,899
CE15	77,4000	27,156	,892	,898
CE16	76,5000	27,167	,870	,899
CE17	77,2000	29,733	,503	,909
CE18	76,6000	28,711	,586	,907
CE19	76,7000	28,456	,686	,904
CE20	76,7000	28,456	,686	,904

Anexo 12

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Para determinar la confiabilidad del Cuestionario sobre Gestión administrativa, dado que la muestra es de 7 trabajadores, se utilizó una muestra piloto de 5 trabajadores, siendo éstos elegidos al azar.

La confiabilidad fue hallada mediante el programa del SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), utilizando el Alfa de Cronbach, por ser una investigación cuantitativa – correlacional.

El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach es 0.932, lo que significa que el instrumento es confiable y puede utilizar en esta investigación.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	20

Estadísticas 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
GA1	77,3000	36,900	,829	,924
GA2	77,3000	36,900	,829	,924
GA3	77,4000	36,711	,803	,925
GA4	76,8000	32,844	,944	,921
GA5	77,1000	40,767	,281	,933
GA6	77,2000	38,178	,699	,927
GA7	77,1000	36,989	,679	,927
GA8	76,5000	36,722	,783	,925
GA9	76,4000	39,600	,328	,934
GA10	77,1000	40,767	,281	,933
GA11	77,1000	39,656	,564	,930
GA12	76,7000	37,789	,670	,927
GA13	76,7000	37,789	,670	,927
GA14	77,1000	39,656	,564	,930
GA15	77,1000	39,656	,564	,930
GA16	77,8000	33,067	,916	,921
GA17	76,6000	36,489	,841	,924
GA18	77,1000	39,656	,564	,930
GA19	76,3000	40,456	,213	,936
GA20	76,3000	40,233	,250	,935

Anexo 13

CATEGORIZACIÓN DE DATOS RECOLECTADOS

CAPACITACIÓN EMPRESARIAL	CAT.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CAT.	CONOC. INT.	CAT.	HAB. Y DEST.	CAT.	ACT.	CAT.	DES. PERS.	CAT.	PLAN.	CAT.	ORG.	CAT.	DIR.	CAT.	CONT.	CAT.
77	1	74	1	18	2	19	1	20	2	20	2	16	1	19	1	20	2	19	1
76	1	81	2	16	1	21	2	20	2	19	1	20	3	21	3	20	2	20	2
81	2	75	1	18	2	23	5	20	2	20	2	16	1	19	1	20	2	20	2
73	1	70	1	15	1	19	1	19	1	20	2	16	1	18	1	17	1	19	1
82	2	80	2	18	2	20	2	22	5	22	3	19	2	21	3	20	2	20	2
86	3	87	3	20	5	22	3	22	5	22	3	21	5	23	5	20	2	23	5
74	1	80	2	17	1	19	1	19	1	19	1	20	3	21	3	20	2	19	1
86	3	87	3	20	5	20	2	22	5	24	5	21	5	21	3	22	4	23	5
88	5	88	5	19	3	22	3	24	5	23	5	21	5	22	4	22	4	23	5
87	3	88	5	19	3	22	3	22	5	24	5	21	5	22	4	22	4	23	5
82	2	80	2	20	5	20	2	20	2	22	3	16	1	21	3	21	3	22	3
88	5	88	5	20	5	23	5	22	5	23	5	20	3	23	5	22	4	23	5
88	5	88	5	20	5	23	5	23	5	22	3	19	2	22	4	24	5	23	5
88	5	88	5	20	5	22	3	22	5	24	5	21	5	21	3	23	5	23	5
88	5	82	2	20	5	23	5	22	5	23	5	19	2	21	3	21	3	21	2
88	5	88	5	20	5	23	5	23	5	22	3	21	5	20	1	23	5	24	5
88	5	88	5	20	5	23	5	22	5	23	5	21	5	23	5	24	5	20	2
88	5	88	5	20	5	23	5	22	5	23	5	20	3	22	4	22	4	24	5
88	5	88	5	20	5	23	5	22	5	23	5	19	2	23	5	23	5	23	5
88	5	88	5	19	3	24	5	22	5	23	5	21	5	22	4	22	4	23	5

Anexo 14

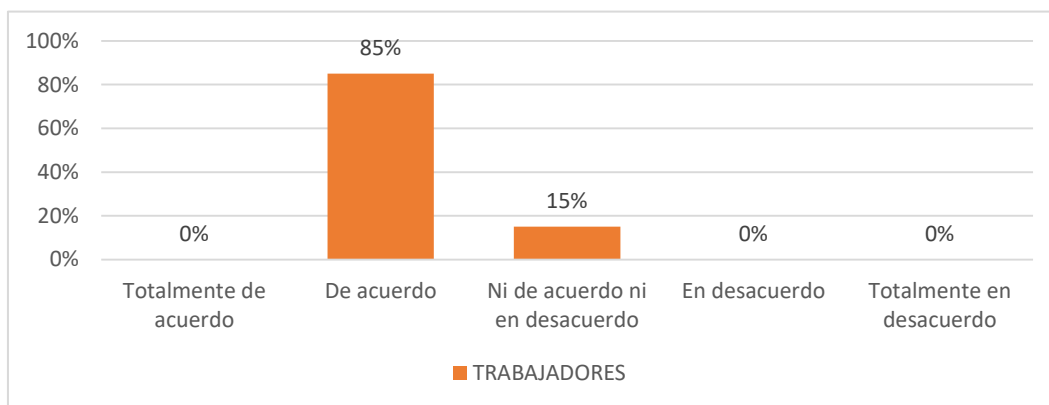
TABLAS Y GRÁFICOS DESCRIPTIVOS

TABLA N° 55: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA INFORMA A LOS TRABAJADORES EL TIPO DE CLIENTES CON EL QUE TRABAJA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	17	85%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 38: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA INFORMA A LOS TRABAJADORES EL TIPO DE CLIENTES CON EL QUE TRABAJA



FUENTE: Tabla N°55

INTERPRETACIÓN:

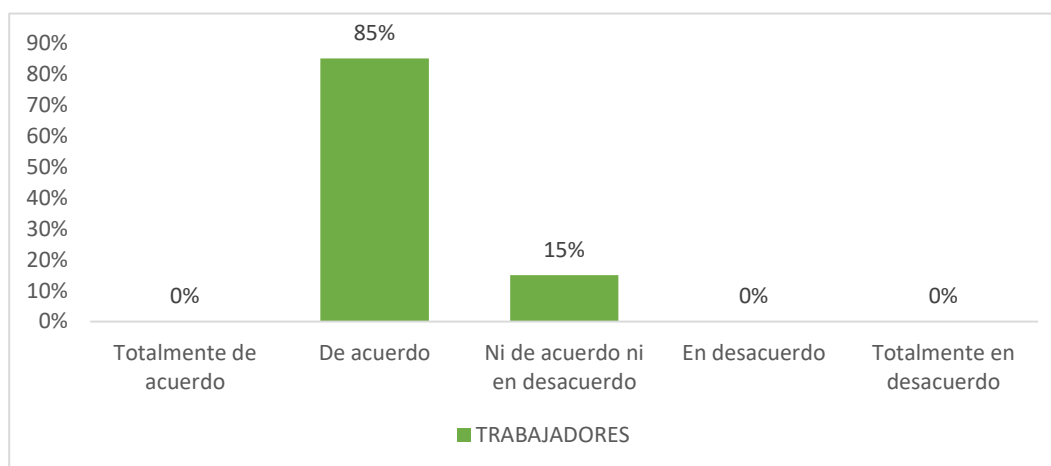
- La figura N° 38 manifiesta que el 85% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la empresa informa a los trabajadores el tipo de clientes con el que trabaja, mientras que, el 15% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 56: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA INFORMA A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE BRINDA

OPINIÓN SOBRE SI LA EMPRESA INFORMA A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE BRINDA	TRABAJADORES	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	17	85%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 39: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA INFORMA A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE BRINDA



FUENTE: Tabla N°56

INTERPRETACIÓN:

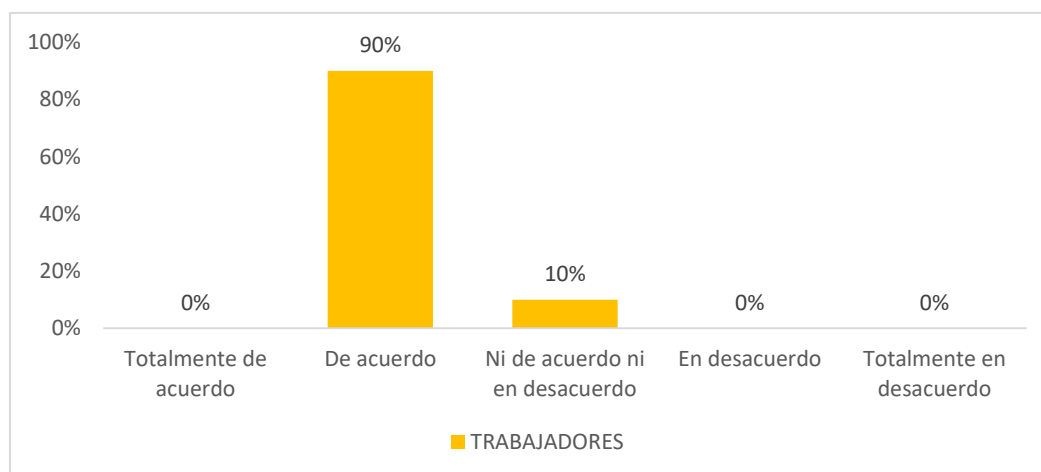
- La figura N° 39 expresa que el 85% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la sobre si la empresa informa a los trabajadores sobre los productos y servicios que brinda, mientras que, el 15% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 57: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA DA A CONOCER A LOS TRABAJADORES LAS POLÍTICAS QUE APLICA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	18	90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 40: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA DA A CONOCER A LOS TRABAJADORES LAS POLÍTICAS QUE APLICA



FUENTE: Tabla N°57

INTERPRETACIÓN:

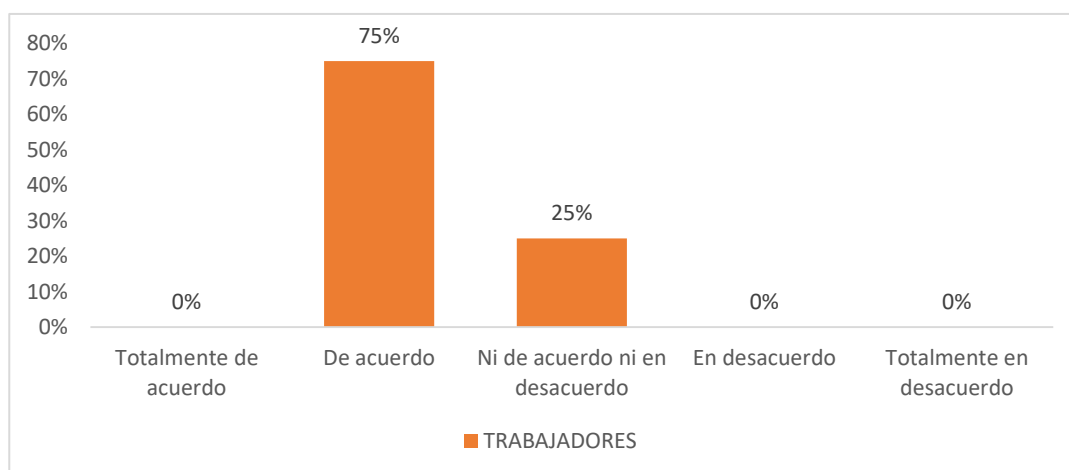
- La figura N° 40 indica que el 90% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la empresa da a conocer a los trabajadores las políticas que aplica, mientras que, el 10% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 58: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA DA A CONOCER A LOS TRABAJADORES LAS RESPONSABILIDADES Y BENEFICIOS QUE TIENEN DENTRO DE ELLA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	15	75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 41: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA DA A CONOCER A LOS TRABAJADORES LAS RESPONSABILIDADES Y BENEFICIOS QUE TIENEN DENTRO DE ELLA



FUENTE: Tabla N°58

INTERPRETACIÓN:

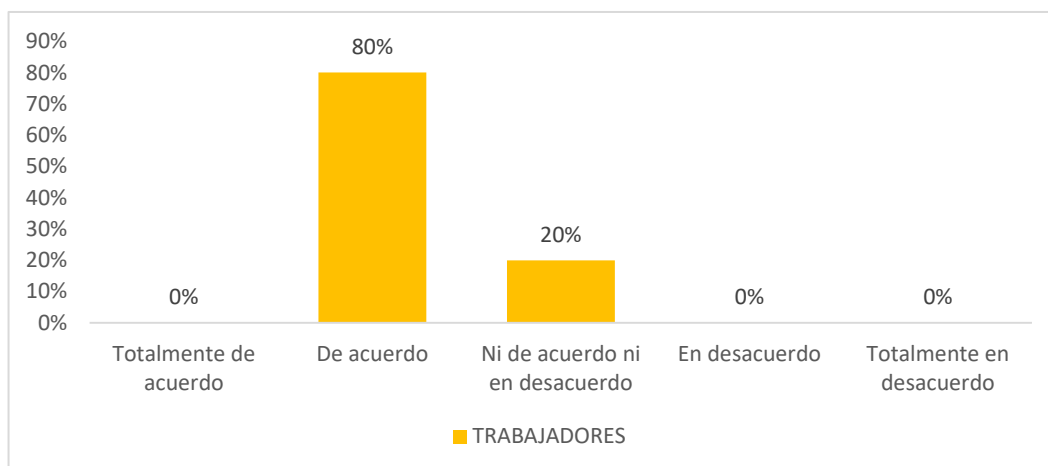
- La figura N° 41 manifiesta que el 75% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la empresa da a conocer a los trabajadores las responsabilidades y beneficios que tienen dentro de ella, mientras que, el 25% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 59: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA BRINDA UNA INDUCCIÓN SOBRE LAS FUNCIONES QUE LOS TRABAJADORES TIENEN A CARGO Y DEBEN CUMPLIR

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	16	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 42: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA BRINDA UNA INDUCCIÓN SOBRE LAS FUNCIONES QUE LOS TRABAJADORES TIENEN A CARGO Y DEBEN CUMPLIR



FUENTE: Tabla N°59

INTERPRETACIÓN:

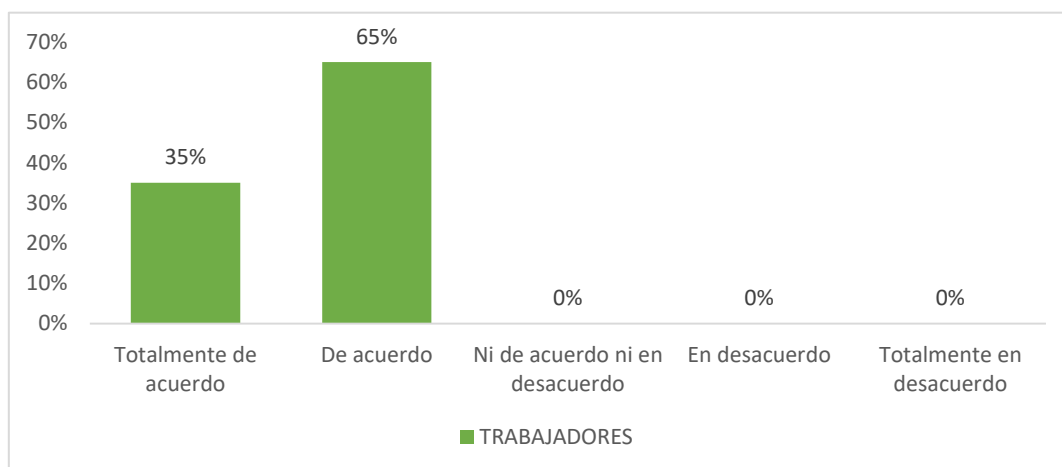
- La figura N° 42 expresa que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre las funciones que los trabajadores tienen a cargo y deben cumplir, mientras que, el 20% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 60: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA FORMA EN LA QUE REALIZA SUS FUNCIONES ES DE CALIDAD

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	7	35%
De acuerdo	13	65%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 43: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA FORMA EN LA QUE REALIZA SUS FUNCIONES ES DE CALIDAD



FUENTE: Tabla N°60

INTERPRETACIÓN:

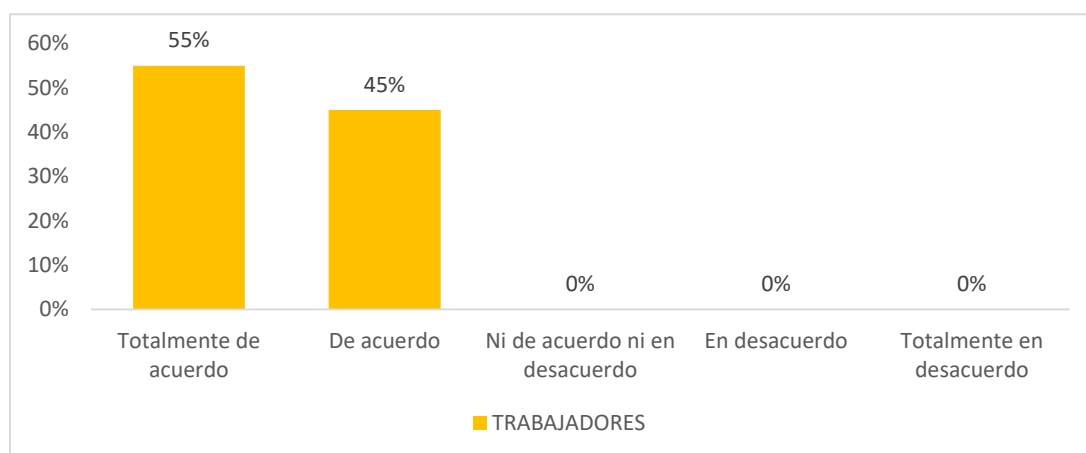
- La figura N° 43 indica que el 65% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que la forma en la que realiza sus funciones es de calidad, y el 35% está totalmente de acuerdo.

TABLA N° 61: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE SU ESFUERZO EN EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES BRINDA PRODUCTIVIDAD A LA EMPRESA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	11	55%
De acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 44: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE SU ESFUERZO EN EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES BRINDA PRODUCTIVIDAD A LA EMPRESA



FUENTE: Tabla N°61

INTERPRETACIÓN:

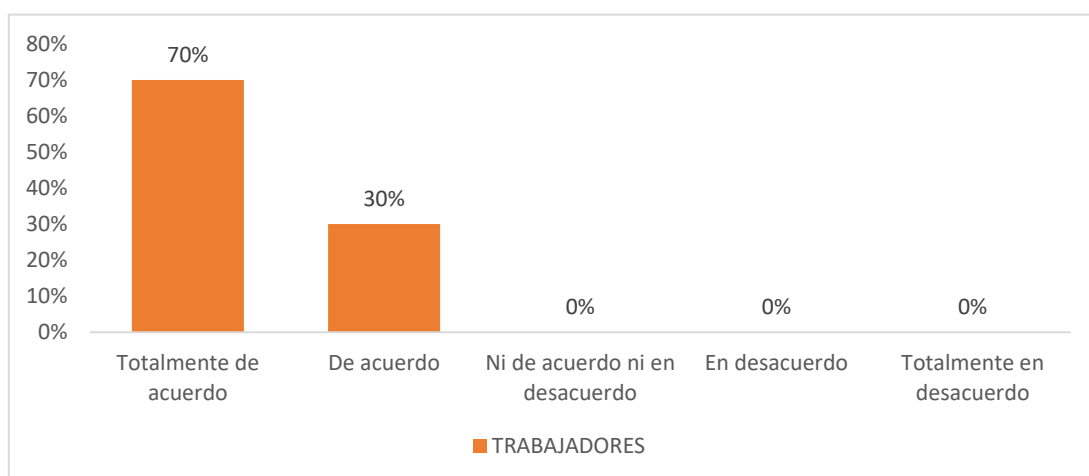
- La figura N° 44 manifiesta que el 55% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la sobre si considera que su esfuerzo en el cumplimiento de funciones brinda productividad a la empresa, y el 45% está de acuerdo

TABLA N° 62: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE SUS HABILIDADES Y DESTREZAS SE REFLEJAN EN LAS FUNCIONES QUE TIENE A CARGO

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	14	70%
De acuerdo	6	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 45: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE SUS HABILIDADES Y DESTREZAS SE REFLEJAN EN LAS FUNCIONES QUE TIENE A CARGO



FUENTE: Tabla N°62

INTERPRETACIÓN:

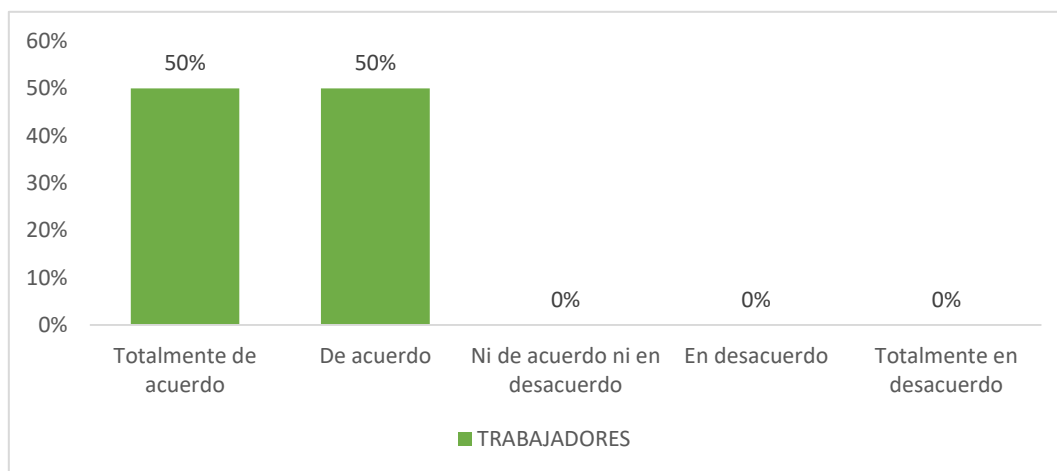
- La figura N° 45 expresa que el 70% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que sus habilidades y destrezas se reflejan en las funciones que tiene a cargo, y el 30% está de acuerdo.

TABLA N° 63: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE MEJORAR SUS DEBILIDADES PERSONALES DEPENDE DE LA CAPACITACIÓN QUE USTED RECIBE POR PARTE DE LA EMPRESA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 46: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE MEJORAR SUS DEBILIDADES PERSONALES DEPENDE DE LA CAPACITACIÓN QUE USTED RECIBE POR PARTE DE LA EMPRESA



FUENTE: Tabla N°63

INTERPRETACIÓN:

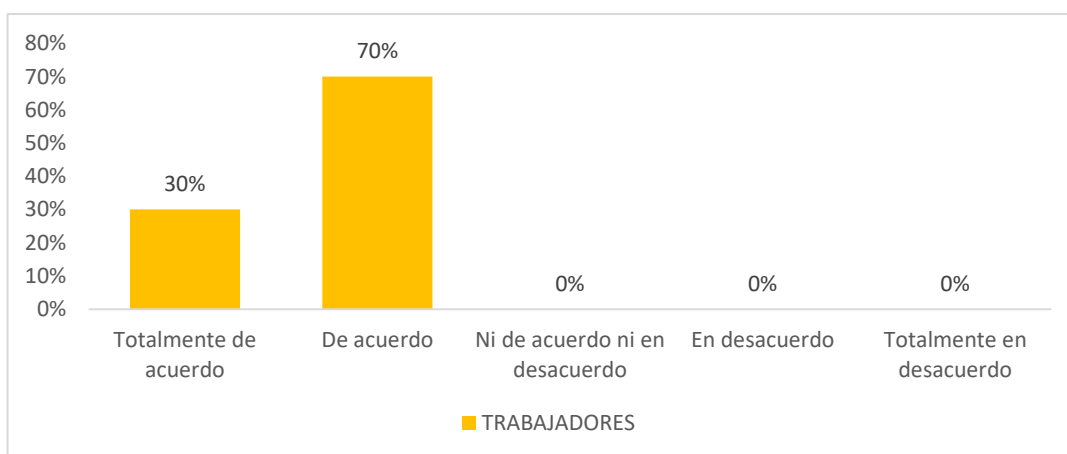
- La figura N° 46 indica que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que mejorar sus debilidades personales depende de la capacitación que usted recibe por parte de la empresa, y el otro 50% está de acuerdo.

TABLA N° 64: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE SU ACTITUD Y APTITUD INFLUYE EN EL INTERES DE RECIBIR NUEVOS CONOCIMIENTOS MEDIANTE LAS CAPACITACIONES QUE REALIZA LA EMPRESA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	6	30%
De acuerdo	14	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 47: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE SU ACTITUD Y APTITUD INFLUYE EN EL INTERES DE RECIBIR NUEVOS CONOCIMIENTOS MEDIANTE LAS CAPACITACIONES QUE REALIZA LA EMPRESA



FUENTE: Tabla N°64

INTERPRETACIÓN:

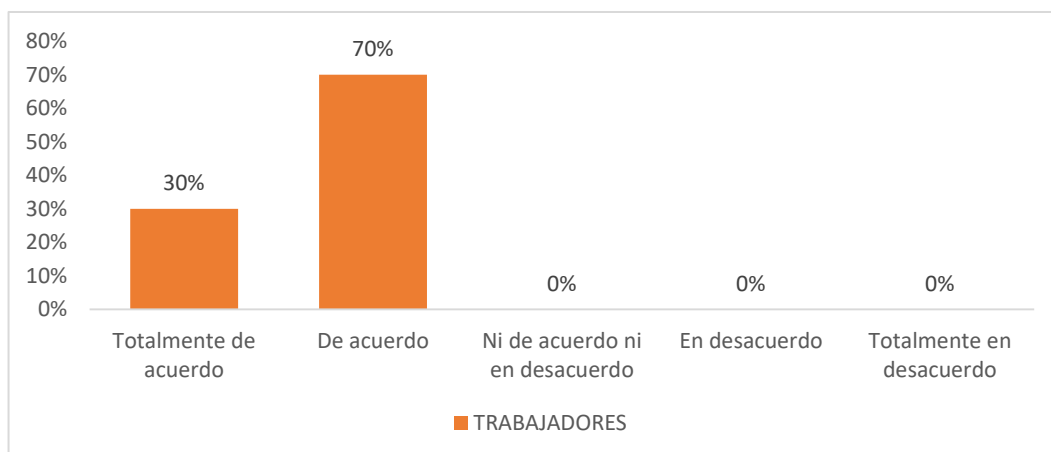
- La figura N° 47 manifiesta que el 70% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que su actitud y aptitud influye en el interés de recibir nuevos conocimientos mediante las capacitaciones que realiza la empresa, y el 30% está totalmente de acuerdo.

TABLA N° 65: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL INFLUYE EN MEJORAR SUS FORTALEZAS Y APROXIMARSE A SUS OPORTUNIDADES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	6	30%
De acuerdo	14	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 48: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL INFLUYE EN MEJORAR SUS FORTALEZAS Y APROXIMARSE A SUS OPORTUNIDADES



FUENTE: Tabla N°65

INTERPRETACIÓN:

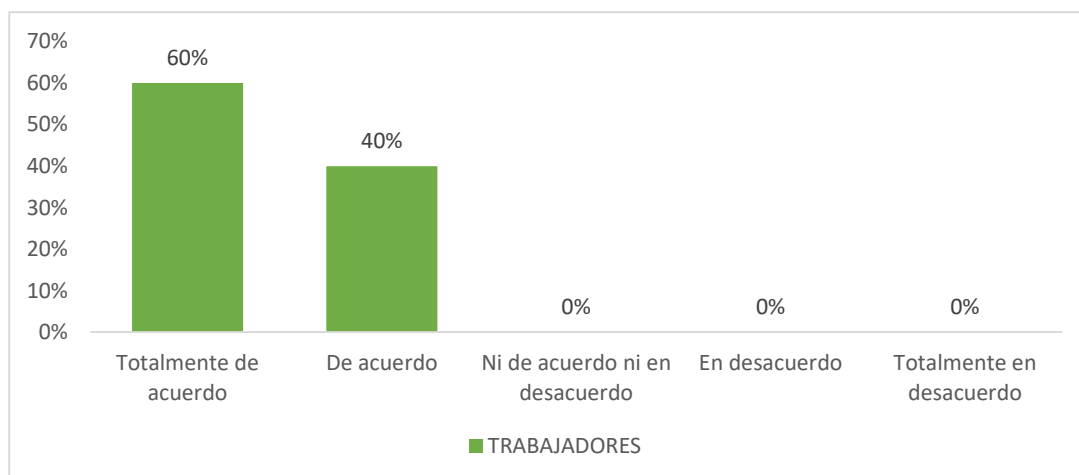
- La figura N° 48 expresa que el 70% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que la capacitación empresarial influye en mejorar sus fortalezas y aproximarse a sus oportunidades, y el 30% está totalmente de acuerdo.

TABLA N° 66: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL INFLUYE EN LA COMPETITIVIDAD

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	12	60%
De acuerdo	8	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 49: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL INFLUYE EN LA COMPETITIVIDAD



FUENTE: Tabla N°66

INTERPRETACIÓN:

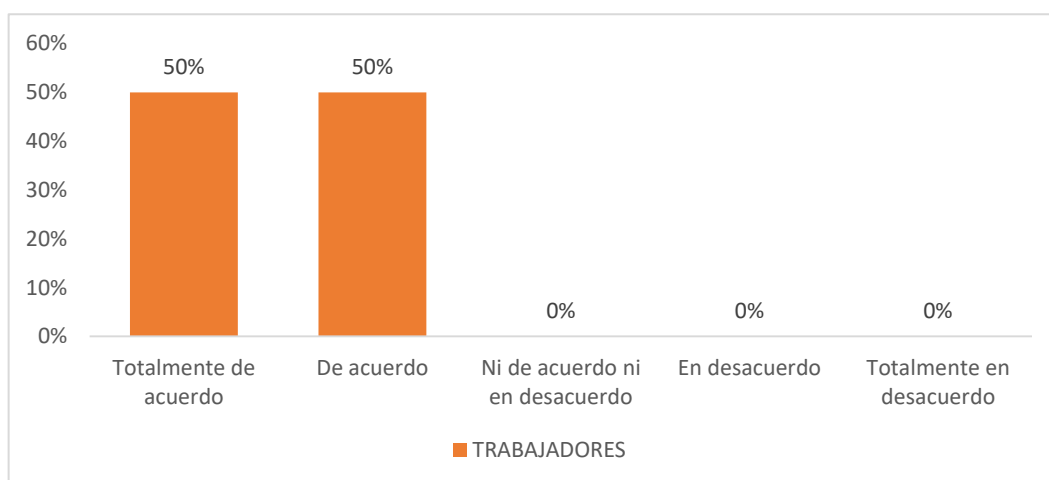
- La figura N° 49 indica que el 60% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que la capacitación empresarial influye en la competitividad, y el 40% está de acuerdo.

TABLA N° 67: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN AUMENTA LA AUTOESTIMA PROFESIONAL Y PERSONAL

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 50: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN AUMENTA LA AUTOESTIMA PROFESIONAL Y PERSONAL



FUENTE: Tabla N°67

INTERPRETACIÓN:

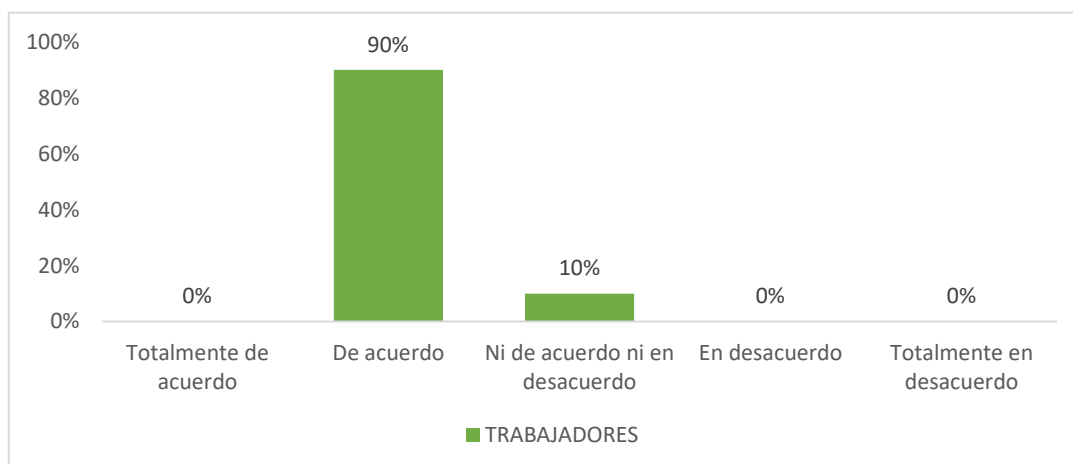
- La figura N° 50 manifiesta que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la sobre si considera que la capacitación aumenta la autoestima profesional y personal, y el otro 50% está de acuerdo.

TABLA N° 68: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE TRABAJAR EN EQUIPO SE OBTIENEN MEJORES RESULTADOS QUE TRABAJAR DE FORMA INDIVIDUAL

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	18	90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 51: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE TRABAJAR EN EQUIPO SE OBTIENEN MEJORES RESULTADOS QUE TRABAJAR DE FORMA INDIVIDUAL



FUENTE: Tabla N°68

INTERPRETACIÓN:

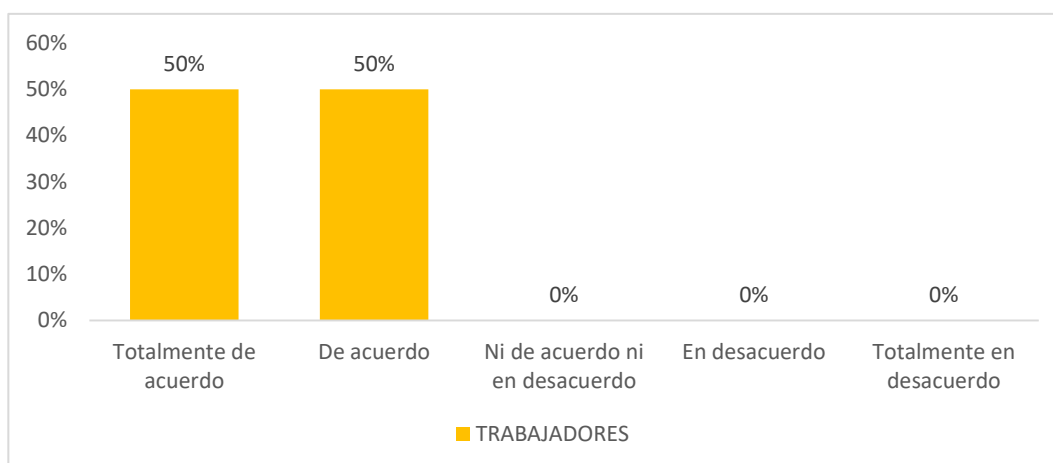
- La figura N° 51 expresa que el 90% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que trabajar en equipo se obtienen mejores resultados que trabajar de forma individual, mientras que, el 10% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 69: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL AUMENTA LA COMPETENCIA PROFESIONAL

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 52: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL AUMENTA LA COMPETENCIA PROFESIONAL



FUENTE: Tabla N°69

INTERPRETACIÓN:

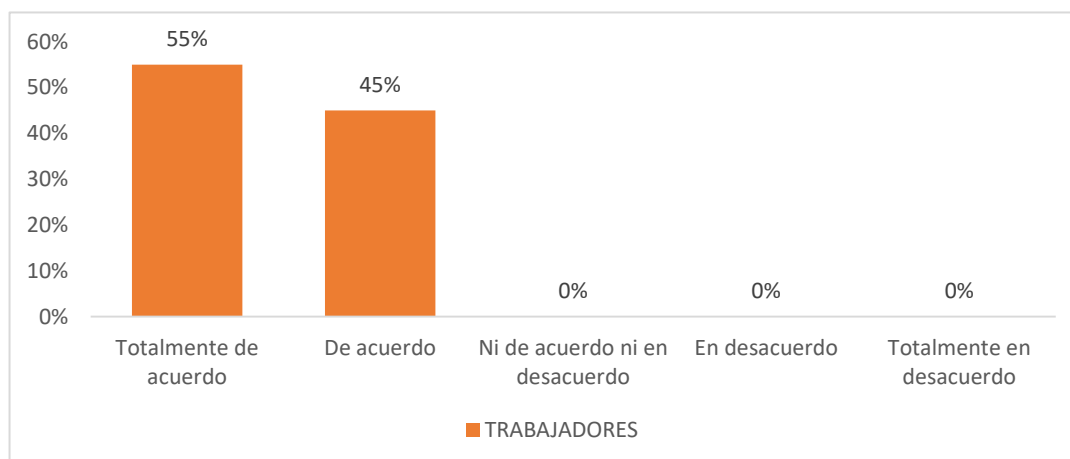
- La figura N° 52 indica que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que la capacitación empresarial aumenta la competencia profesional, y el otro 50% está de acuerdo.

TABLA N° 70: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA INICIATIVA EN LOS TRABAJADORES ES LOS RESULTADOS DE LA OBTENCIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	11	55%
De acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 53: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE LA INICIATIVA EN LOS TRABAJADORES ES LOS RESULTADOS DE LA OBTENCIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS



FUENTE: Tabla N°70

INTERPRETACIÓN:

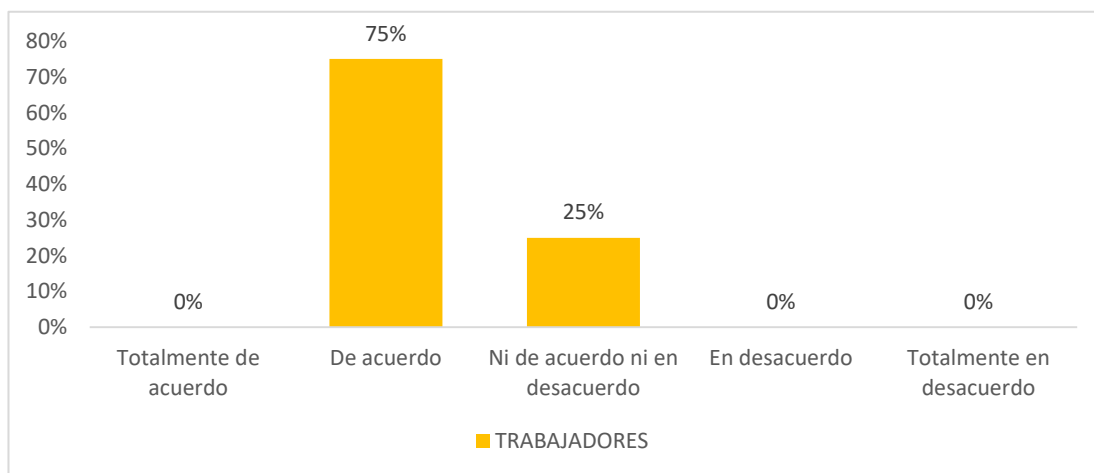
- La figura N° 53 manifiesta que el 55% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que la iniciativa en los trabajadores es los resultados de la obtención de nuevos conocimientos, y el 45% está de acuerdo.

TABLA N° 71: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA TIENE DEFINIDA POR ESCRITO LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES, Y EN LA REDACCIÓN DE ÉSTAS PARTICIPÓ DESDE LA GERENCIA HASTA EL PERSONAL DE BASE

OPINIÓN DEL TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	15	75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 54: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA TIENE DEFINIDA POR ESCRITO LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES, Y EN LA REDACCIÓN DE ÉSTAS PARTICIPÓ DESDE LA GERENCIA HASTA EL PERSONAL DE BASE



FUENTE: Tabla N°71

INTERPRETACIÓN:

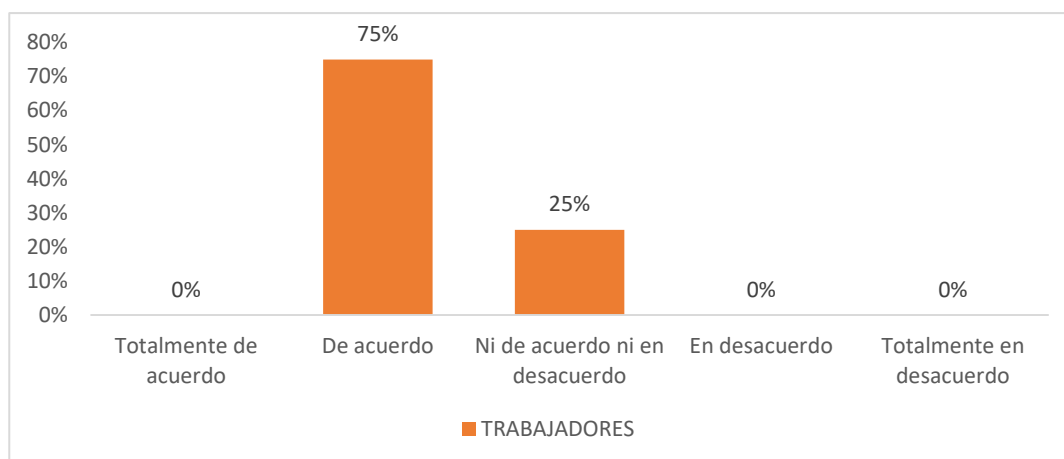
- La figura N° 54 expresa que el 75% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la sobre si la empresa tiene definida por escrito la misión, visión y valores, y en la redacción de éstas participó desde la gerencia hasta el personal de base, mientras que, el 25% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 72: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA TIENE OBJETIVOS Y METAS FORMULADAS CORRECTAMENTE

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	15	75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 55: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA TIENE OBJETIVOS Y METAS FORMULADAS CORRECTAMENTE



FUENTE: Tabla N°72

INTERPRETACIÓN:

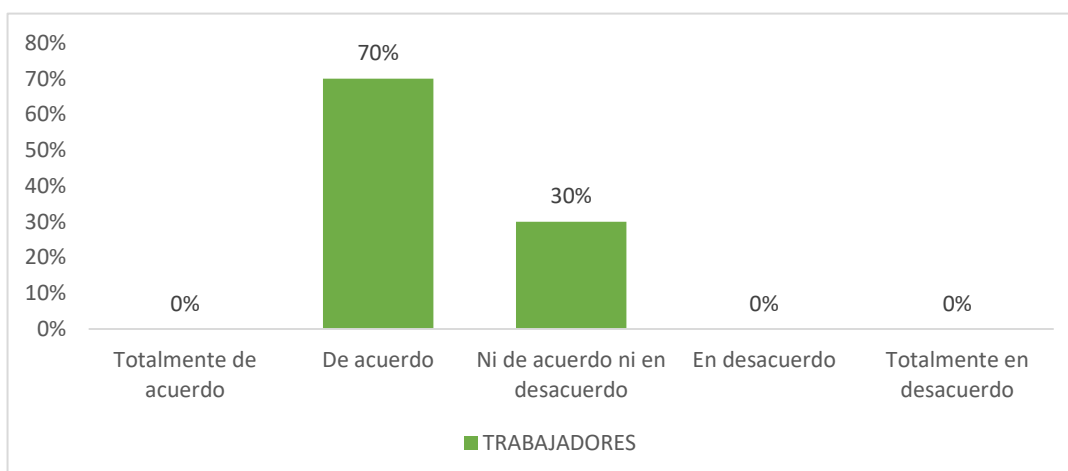
- La figura N° 55 indica que el 75% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la empresa tiene objetivos y metas formuladas correctamente, mientras que, el 25% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 73: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTEN ESTRATEGIAS ADECUADAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS O METAS

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	14	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 56: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTEN ESTRATEGIAS ADECUADAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS O METAS



FUENTE: Tabla N°73

INTERPRETACIÓN:

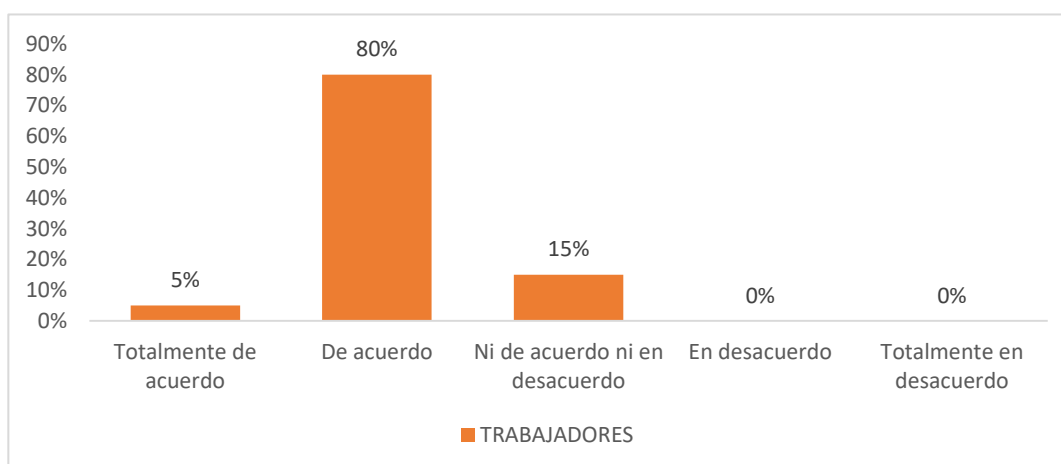
- La figura N° 56 manifiesta que el 70% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la SOBRE SI EXISTEN ESTRATEGIAS ADECUADAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS O METAS, mientras que, el 30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 74: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UN TIEMPO ADECUADO Y PRUDENTE PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	1	5%
De acuerdo	16	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 57: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UN TIEMPO ADECUADO Y PRUDENTE PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES



FUENTE: Tabla N°74

INTERPRETACIÓN:

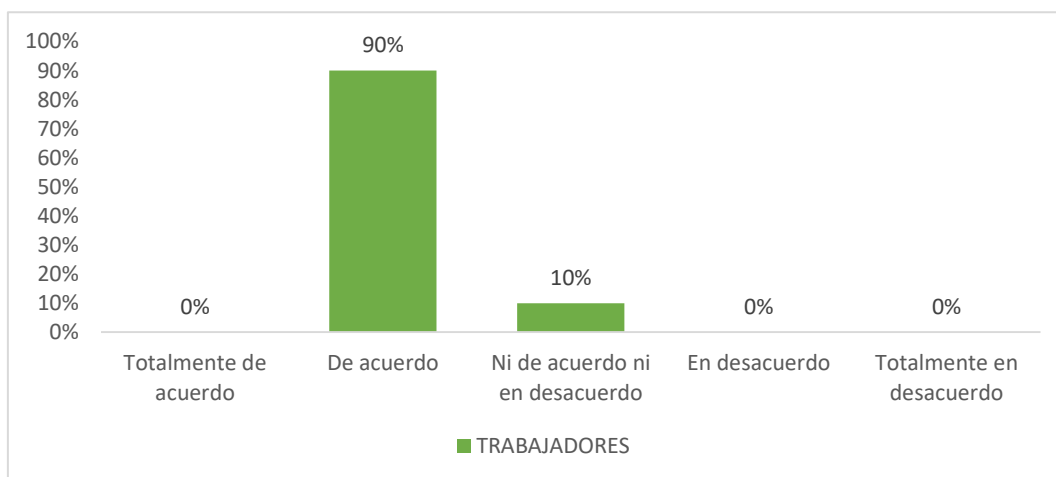
- La figura N° 57 expresa que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si existe un tiempo adecuado y prudente para el desarrollo de las funciones, y el 5% está totalmente de acuerdo.

TABLA N° 75: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI SE EXPLICA, DE MANERA CLARA Y PRECISA, LAS FUNCIONES OTORGADAS A CADA TRABAJADOR

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	18	90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 58: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI SE EXPLICA, DE MANERA CLARA Y PRECISA, LAS FUNCIONES OTORGADAS A CADA TRABAJADOR



FUENTE: Tabla N°75

INTERPRETACIÓN:

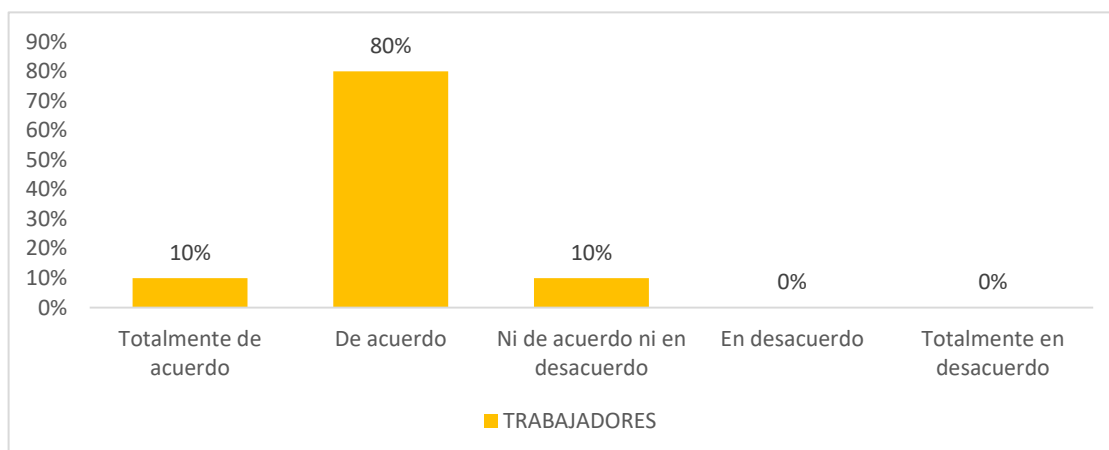
- La figura N° 58 indica que el 90% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si se explica, de manera clara y precisa, las funciones otorgadas a cada trabajador, mientras que, el 10% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 76: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ADECUADA, PARA LA MEJOR IDENTIFICACIÓN DE CARGOS

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	2	10%
De acuerdo	16	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 59: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ADECUADA, PARA LA MEJOR IDENTIFICACIÓN DE CARGOS



FUENTE: Tabla N°76

INTERPRETACIÓN:

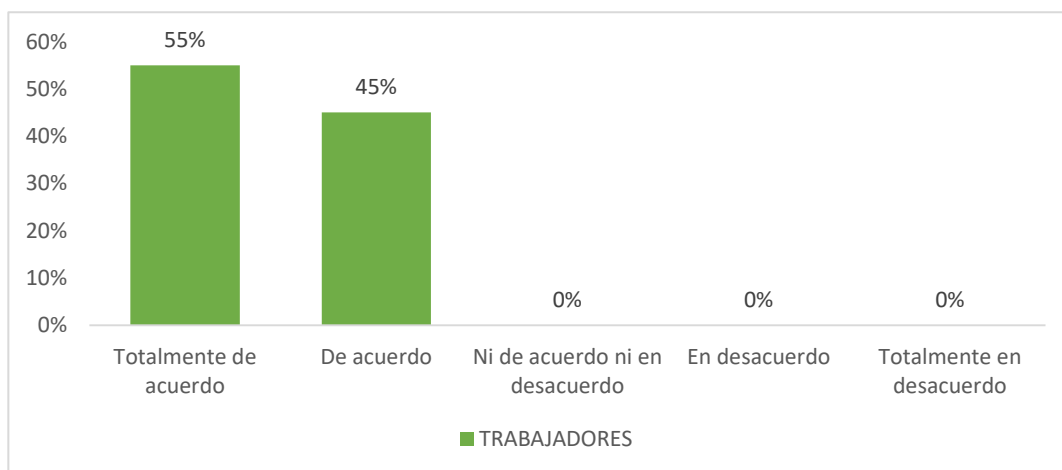
- La figura N° 59 manifiesta que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si existe una estructura organizacional adecuada, para la mejor identificación de cargos, mientras que, el 10% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 77: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTEN RECURSOS SUFICIENTES PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS A CADA TRABAJADOR

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	11	55%
De acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 60: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTEN RECURSOS SUFICIENTES PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS A CADA TRABAJADOR



FUENTE: Tabla N°77

INTERPRETACIÓN:

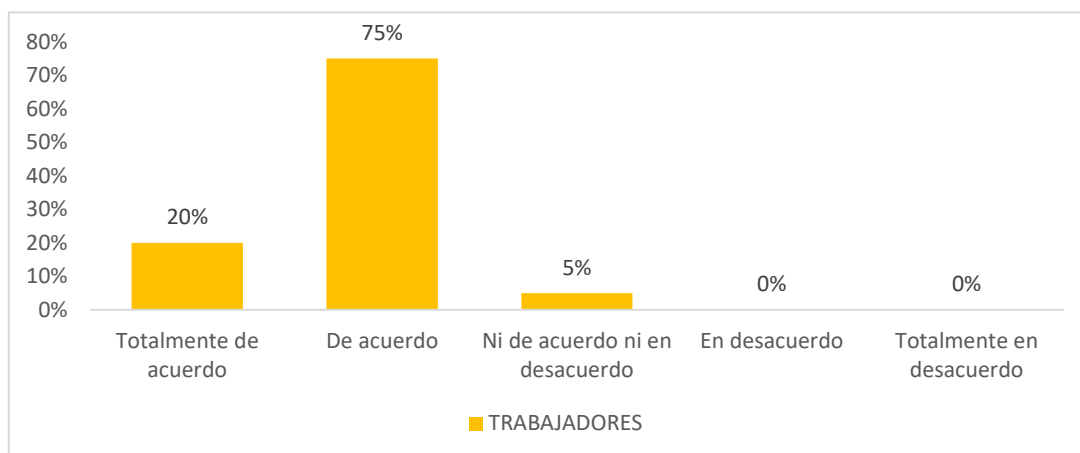
- La figura N° 60 expresa que el 55% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la sobre si existen recursos suficientes para el desarrollo de las funciones asignadas a cada trabajador, y el 45% acuerdo.

TABLA N° 78: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CUMPLEN CON EL PERFIL CORRECTO QUE DEBE LLEVAR A CARGO LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	4	20%
De acuerdo	15	75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 61: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CUMPLEN CON EL PERFIL CORRECTO QUE DEBE LLEVAR A CARGO LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES



FUENTE: Tabla N°78

INTERPRETACIÓN:

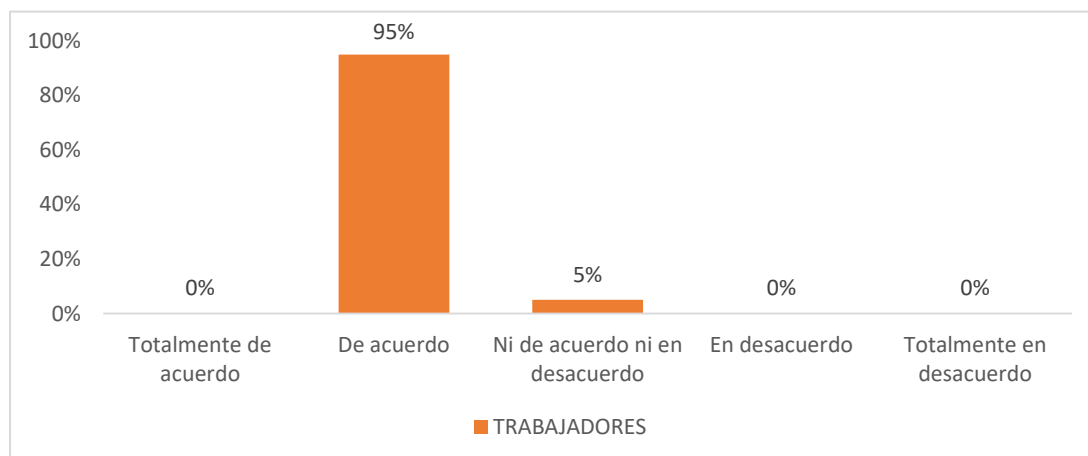
- La figura N° 61 indica que el 75% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si los trabajadores de la empresa cumplen con el perfil correcto que debe llevar a cargo las funciones correspondientes, mientras que, el 5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 79: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EJERCEN UN NIVEL DE LIDERAZGO ALTO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE TIENEN A CARGO

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	19	95%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 62: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA EMPRESA INFORMA A LOS TRABAJADORES EL TIPO DE CLIENTES CON EL QUE TRABAJA



FUENTE: Tabla N°79

INTERPRETACIÓN:

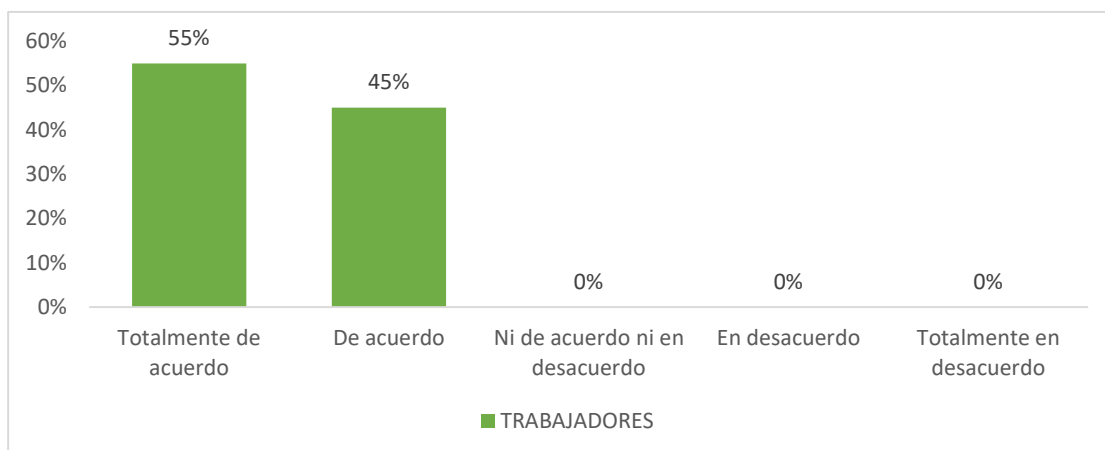
- La figura N° 62 manifiesta que el 95% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la empresa informa a los trabajadores el tipo de clientes con el que trabaja, mientras que, el 5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 80: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE TIENE A CARGO Y DEMÁS ES CORRECTA Y FLUIDA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	11	55%
De acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 63: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LA COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE TIENE A CARGO Y DEMÁS ES CORRECTA Y FLUIDA



FUENTE: Tabla N°80

INTERPRETACIÓN:

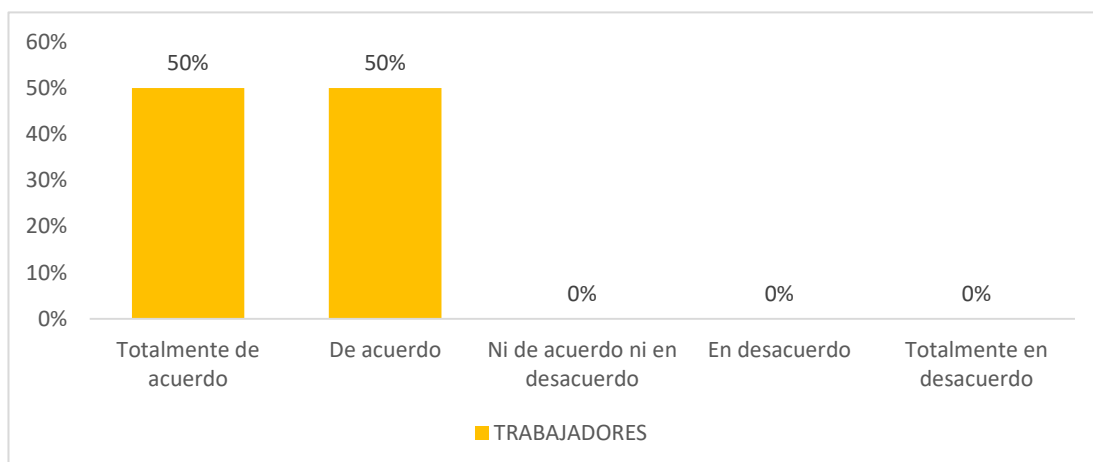
- La figura N° 63 expresa que el 55% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si la comunicación con los trabajadores de la empresa que tiene a cargo y demás es correcta y fluida, y el 45% está de acuerdo.

TABLA N° 81: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LOS APORTES DE LOS TRABAJADORES SON TOMADAS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN ALGUNA SITUACIÓN

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 64: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI LOS APORTES DE LOS TRABAJADORES SON TOMADAS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN ALGUNA SITUACIÓN



FUENTE: Tabla N°81

INTERPRETACIÓN:

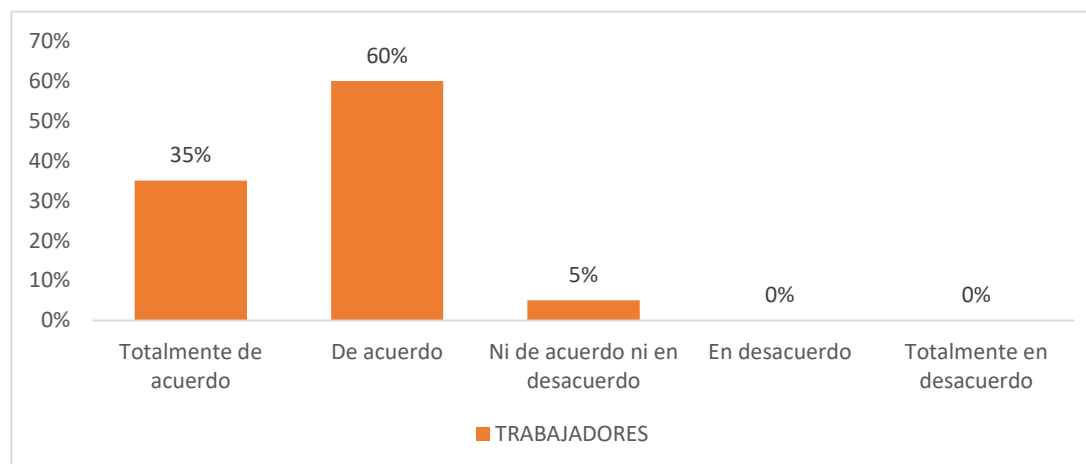
- La figura N° 64 indica que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si los aportes de los trabajadores son tomadas para la toma de decisiones en alguna situación, y el otro 50% está de acuerdo.

TABLA N° 82: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UN CONTROL DE SUPERVISIÓN DENTRO DE LA EMPRESA PARA OBTENER Y MEJORAR LOS ERRORES QUE SE PRESENTEN EN EL PROCESO DE REALIZACIÓN DE FUNCIONES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	7	35%
De acuerdo	12	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 65: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI EXISTE UN CONTROL DE SUPERVISIÓN DENTRO DE LA EMPRESA PARA OBTENER Y MEJORAR LOS ERRORES QUE SE PRESENTEN EN EL PROCESO DE REALIZACIÓN DE FUNCIONES



FUENTE: Tabla N°82

INTERPRETACIÓN:

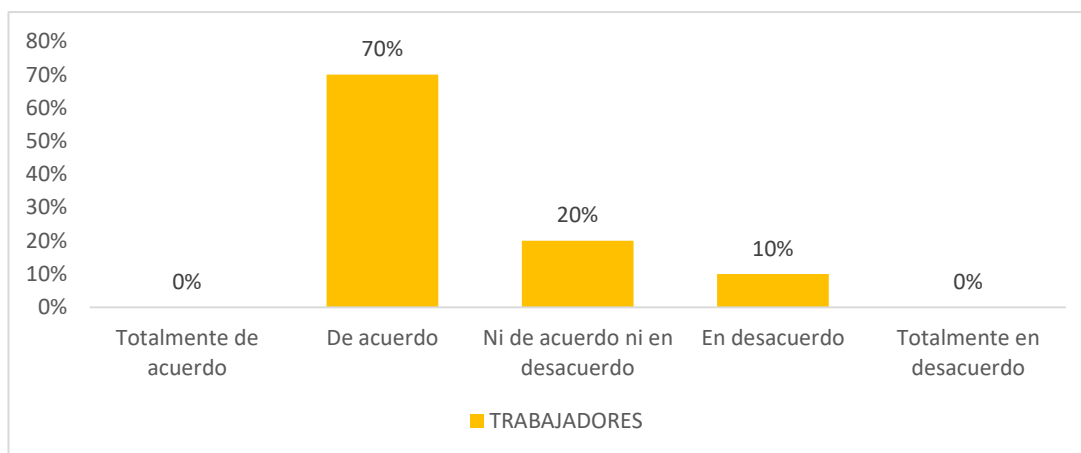
- La figura N° 65 manifiesta que el 60% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si existe un control de supervisión dentro de la empresa para obtener y mejorar los errores que se presenten en el proceso de realización de funciones, mientras que, el 5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 83: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI APLICAN LOS INDICADORES DE MEDICIÓN ADECUADOS PARA LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y CUMPLIMIENTOS DE OBJETIVOS

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	14	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20%
En desacuerdo	2	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 66: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI APLICAN LOS INDICADORES DE MEDICIÓN ADECUADOS PARA LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y CUMPLIMIENTOS DE OBJETIVOS



FUENTE: Tabla N°83

INTERPRETACIÓN:

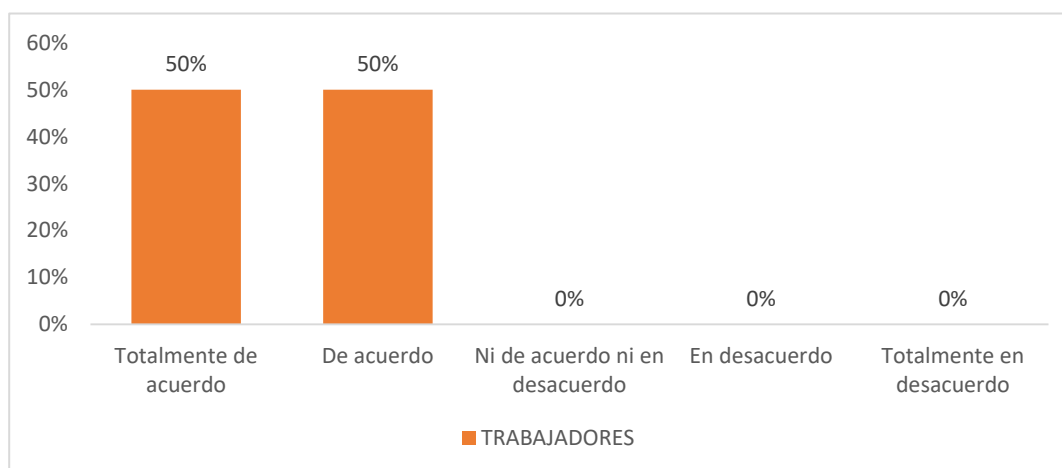
- La figura N° 66 expresa que el 70% de los trabajadores encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la opinión sobre si aplican los indicadores de medición adecuados para los resultados obtenidos y cumplimientos de objetivos, mientras que, el 10% está en desacuerdo.

TABLA N° 84: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CORRIGEN LOS ERRORES JUNTO A LOS DEMÁS TRABAJADORES PARA CUMPLIR LO PLANIFICADO

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 67: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CORRIGEN LOS ERRORES JUNTO A LOS DEMÁS TRABAJADORES PARA CUMPLIR LO PLANIFICADO



FUENTE: Tabla N°84

INTERPRETACIÓN:

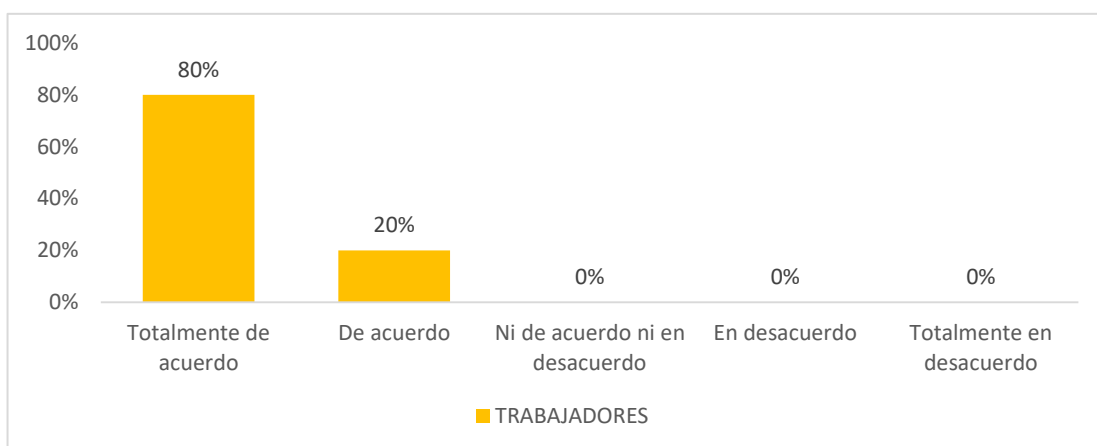
- La figura N° 67 indica que el 50% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si corrigen los errores junto a los demás trabajadores para cumplir lo planificado, y el otro 50% está de acuerdo.

TABLA N° 85: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE LA SUPERVISIÓN DE DESEMPEÑO CONSTANTE

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	16	80%
De acuerdo	4	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 68: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE LA SUPERVISIÓN DE DESEMPEÑO CONSTANTE



FUENTE: Tabla N°85

INTERPRETACIÓN:

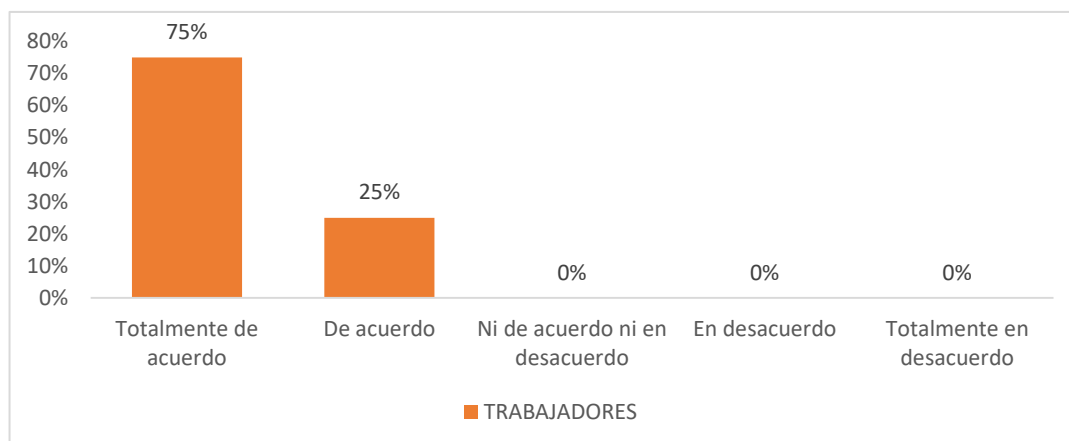
- La figura N° 68 manifiesta que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la sobre si considera que es importante la supervisión de desempeño constante, y el 20% está de acuerdo.

TABLA N° 86: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE AL EXISTIR UN PROCESO DE CONTROL LOS RESULTADOS SERÁN MEJORES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	15	75%
De acuerdo	5	25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2017.

FIGURA N° 69: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SI CONSIDERA QUE AL EXISTIR UN PROCESO DE CONTROL LOS RESULTADOS SERÁN MEJORES



FUENTE: Tabla N°86

INTERPRETACIÓN:

- La figura N° 69 expresa que el 75% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la opinión sobre si considera que al existir un proceso de control los resultados serán mejores, y el 25% está de acuerdo.